



LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS –CON CLAROS EFECTOS SOBRE EL GRADO DE DESIGUALDAD– ESTÁ DETERMINADA POR VARIOS FACTORES. ENTRE ELLOS SE DESTACAN LA TASA DE INFLACIÓN, LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO Y LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS Y EL ESTADO. A CONTINUACIÓN, UN DETALLADO INFORME SOBRE ESTE FENÓMENO EN LOS ÚLTIMOS 60 AÑOS.

## DESIGUALDAD SALARIAL EN LA ARGENTINA

### EFFECTOS DE CAMBIOS ECONÓMICOS E INSTITUCIONALES

por **ADRIANA MARSHALL**

*Doctora en Ciencias Sociales  
(Netherlands School of Economics,  
Rotterdam). CONICET e Instituto de  
Desarrollo Económico y Social (IDES)*

**E**n la Argentina los asalariados representaban en 2012 un 77% de las personas con ingresos de fuente laboral (asalariados, empleadores, autónomos) que residían en áreas urbanas. A su vez, los ingresos laborales constituyen el segmento mayoritario del conjunto de los ingresos personales (laborales y no laborales). Por lo tanto, la desigualdad de los ingresos salariales resulta un factor crucial en la determinación del grado de desigualdad de la distribución del ingreso personal total, en particular el que muestran las usuales estimaciones estadísticas, que no captan bien los ingresos de los estratos en el tramo superior de la escala.

La evolución del grado de desigualdad salarial puede analizarse desde diversas perspectivas. Usualmente se focaliza en los niveles de desigualdad, pero también resulta interesante el examen del grado de disparidad u homogeneidad que presentan las evoluciones salariales en las distintas actividades y ocupaciones, es decir, el estudio comparativo de los aumentos salariales (ya que es prácticamente imposible que los salarios nominales disminuyan). Esta perspectiva permite un acercamiento más directo al impacto de los factores económicos e institucionales que influyen sobre la evolución de la desigualdad de salarios: los gobiernos estipulan aumentos salariales (implícitos también en la fijación de pisos como el salario mínimo) y los sindicatos, en el marco de la situación que generan las relaciones de fuerza en el mercado de trabajo, negocian incrementos de salarios en función de la evolución del índice de precios y/o de la productividad y la rentabilidad de actividades y empresas.

Adoptando esta perspectiva, estas notas se centran en la evolución de los salarios nominales en la Argentina desde la década de los '50, con énfasis en las tendencias que caracterizaron el período 2003-2011, y en sus determinantes más importantes. Como caso ilustrativo considero comparativamente las tendencias salariales en las distintas actividades del sector industrial. Pero antes de examinar las tendencias salariales en la Argentina, se discuten brevemente cuáles son los determinantes de la evolución de los salarios y sus potenciales efectos sobre el grado de desigualdad.

## **Régimen de determinación salarial: impacto sobre la desigualdad**

La evolución de los salarios nominales está determinada básicamente por las tendencias en los precios de los bienes de consumo (la tasa de inflación) y en la productividad del trabajo, por la situación en el mercado de trabajo, por la intervención de los sindicatos y su posición de negociación y, por último, por la orientación de la actuación estatal.

La tasa de inflación desempeña un rol homogeneizador principalmente porque constituye el estándar de referencia compartido para los reclamos salariales en la negociación colectiva, a expensas de factores diferenciadores como, por ejemplo, la tasa de crecimiento de la productividad o el nivel de rentabilidad.

Un elevado nivel de desempleo (o, en términos más amplios, de fuerza de trabajo excedente) favorece la ampliación de los diferenciales de salario, ya que su presión se acentúa en los sectores y ocupaciones que emplean fuerza de trabajo más fácilmente sustituible y debilita la capacidad de negociación de los sindicatos en los sectores más vulnerables, rezagando su crecimiento salarial. También inciden sobre la evolución de los diferenciales de salario los cambios en la demanda relativa de distintos tipos de trabajo (calificado, no calificado) y las relaciones oferta/demanda para cada uno de ellos.

La intervención sindical tiende a tener efectos homogeneizadores, al elevar los salarios más bajos e impedir el alejamiento hacia arriba de los más altos. Sin embargo, también se ha

*La evolución de los salarios nominales está determinada básicamente por las tendencias en los precios de los bienes de consumo (la tasa de inflación) y en la productividad del trabajo, por la situación en el mercado de trabajo, por la intervención de los sindicatos y su posición de negociación y, por último, por la orientación de la actuación estatal.*

planteado que los sindicatos tienden a reproducir las diferencias salariales existentes y que, además, generan persistentes diferencias entre los sectores sindicalizados o cubiertos por la negociación colectiva y el resto. El impacto del accionar sindical puede variar en función de la legislación que regula a las organizaciones sindicales y la negociación colectiva, la orientación que guía las propias políticas sindicales, el mercado de trabajo en que opera cada sindicato, entre otros. Por ejemplo, según lo ha puesto en evidencia la investigación comparativa entre países, existe una relación inversa entre grado de centralización/coordinación de la negociación colectiva y desigualdad salarial y se podría esperar que, dada esta relación inversa, el avance en el grado de descentralización y la pérdida de coordinación agudicen la desigualdad del crecimiento salarial entre actividades.

Por último, las políticas estatales (tanto la administración directa del salario como las políticas que inciden sobre factores que, a su vez, influyen sobre los salarios) pueden tener impactos tanto homogeneizadores como diferenciadores, en función de objetivos económicos, políticos y sociales, pero en la práctica es más usual que la regulación estatal tenga un efecto igualador, porque tiende a establecer pisos a través de la administración del salario mínimo y/o aumentos salariales en valores absolutos o porcentuales, iguales para todas los sectores y categorías laborales.

### **Desigualdad salarial: perspectiva histórica**

Durante las etapas de industrialización basada en la sustitución de importaciones y orientada al mercado interno y posteriores intentos de abandono de esta estrategia de crecimiento que se prolongaron hasta principios de los años '90, el régimen de determinación de los salarios en la Argentina tuvo como características principales la recurrente administración gubernamental del salario, a menudo con suspensión/prohibición de la negociación colectiva y, en los períodos en que estuvo permitida, negociación colectiva centralizada al nivel de cada actividad y coordinada entre actividades que, al desarrollarse en un persistente contexto de alta inflación, privilegió la preservación del poder adquisitivo. Este régimen se refleja en la homogeneidad de la evolución de los salarios de las distintas actividades y ocupaciones. Considerando lo sucedido al interior del sector industrial como ejemplo, se observa que las diferencias salariales entre actividades que se habían generado desde mediados de los años '50, a lo largo de las etapas "fácil" y "difícil" de industrialización, tendieron a mantenerse, ya que la evolución de las remuneraciones fue bastante similar en todas las actividades industriales. La variación entre actividades de los aumentos salariales osciló entre 0.07 y 0.16 (coeficientes de variación; estimaciones propias con datos de la Encuesta Industrial [EI], INDEC), siendo en general más baja cuando los salarios estaban fijados exclusivamente por el gobierno que cuando también intervino la negociación colectiva.

*En la práctica es más usual que la regulación estatal tenga un efecto igualador, porque tiende a establecer pisos a través de la administración del salario mínimo y/o aumentos salariales en valores absolutos o porcentuales, iguales para todos los sectores y categorías laborales.*

En los años '90 las pautas de determinación de los salarios se transformaron en marco del pasaje a un nuevo régimen macroeconómico. En esta década de liberalización de la economía, fijación de la paridad cambiaria y sobrevaluación del peso argentino, la estabilidad de precios implicó la desaparición del marco común de referencia –la tasa de inflación– para la negociación colectiva en todas las actividades, debilitando la negociación coordinada entre actividades económicas. Además, la negociación centralizada (al nivel de cada actividad) de salarios básicos cesó a partir de 1995. Por otra parte, a diferencia de lo que había sido usual hasta ese entonces, en los años '90 el gobierno no administró los salarios en forma directa, aunque prohibió la indexación salarial y la traslación de aumentos salariales a los precios e impulsó la negociación descentralizada y guiada por aumentos de productividad. Si bien el estímulo a la negociación descentralizada en realidad tuvo un impacto sólo modesto, la conjunción de todos los factores citados promovió un aumento de la disparidad en la evolución de los salarios de las distintas actividades económicas. Otros dos procesos contribuyeron en la misma dirección. Uno, el fuerte aumento del desempleo (resultante de la apreciación cambiaria en el marco de la eliminación de trabas a las importaciones) que, aunque debilitó el poder de negociación sindical en general, afectó sobre todo la posición de los sindicatos en los sectores con menor crecimiento de la productividad, menor rentabilidad y predominio del empleo menos calificado, contribuyendo a retrasar su crecimiento salarial. El otro, la intensificación de la competencia externa, que generó topes al crecimiento de los salarios en las actividades más expuestas al limitar la posibilidad de trasladar los aumentos salariales a los precios. Como consecuencia de los cambios económicos e institucionales señalados, en la década de los '90 se amplió la desigualdad en el crecimiento salarial. Si, nuevamente, observamos a los salarios industriales como indicativos de este proceso, la heterogeneidad de los aumen-

tos salariales se incrementó, llegando ahora a un coeficiente de variación del 0.53 en 1992-2000 (0.38 en 1991-1995 y 1.52 en 1996-2000, cuando ya no se negociaron salarios básicos al nivel de las actividades; estimaciones propias con datos de la EI). Estas tendencias, junto con otras, como los cambios en las brechas salariales según educación y calificación o la evolución del empleo no registrado por el empleador en la seguridad social, se reflejan también en la evolución del nivel de desigualdad salarial en la industria que, según el coeficiente de Gini, aumentó a lo largo de los '90 (estimaciones propias, con datos de la Encuesta Permanente de Hogares [EPH], INDEC).

### **Reversión poscrisis a los patrones históricos (2003-2011)**

Con el colapso de la etapa de liberalización económica el patrón de determinación salarial se modificó nuevamente, adquiriendo durante los diez años que siguieron a la crisis de principios de los 2000 características similares a las vigentes antes de los años '90.

En el ámbito institucional, a partir de 2002-2003 se restableció la administración estatal directa del salario, como había sido habitual hasta los '90: después de casi diez años sin modificaciones (1994-2003), a lo largo del período 2003-2011 se aumentó periódicamente el salario mínimo y durante 2002-2005 se estipularon sucesivos incrementos salariales en valores absolutos ("suma fija") que, naturalmente, benefician más a los salarios más bajos. Además, la negociación colectiva de salarios básicos al nivel de actividades, que se había prácticamente detenido en 1995, tuvo un ritmo apreciable en un contexto de crecimiento del empleo; por ejemplo, entre 2004 y 2008 se concretaron en acuerdos o convenios algo más de mil trescientas negociaciones colectivas en el sector industrial, gran parte de las cuales fijaron

ajustes salariales. Por su parte, el establecimiento “informal” por parte del gobierno de topes que debían guiar las reivindicaciones sindicales de incrementos salariales operaría, como los “pactos” sociales de períodos anteriores a los '90, también a favor de una mayor homogeneidad de los aumentos de las remuneraciones.

En el ámbito económico, varios cambios resultan relevantes en relación con la determinación del grado de desigualdad de los aumentos salariales, como el crecimiento del empleo y, sobre todo, la reaparición de la inflación. La inflación resurgió con la devaluación de 2002 y, después de un interludio, fue adquiriendo importancia desde 2005, acelerándose sobre todo a partir de 2007. De este modo, la tasa de inflación recuperó su antiguo liderazgo en orientar los reclamos salariales en la negociación colectiva. En el caso específico del sector industrial, la atenuación de la restricción al traslado de aumentos salariales a precios (que había operado en los '90) es otro factor importante que favorece la homogeneización entre actividades de los aumentos salariales. El contexto de protección a la producción nacional derivado inicialmente de la devaluación de la moneda doméstica y, después, una vez que esa ventaja se fue erosionando, de las crecientes restricciones a las importaciones, generó condiciones favorables para que los aumentos salariales pudieran ser más homogéneos, al tiempo que coadyuvó en el desarrollo del proceso inflacionario.

Como era esperable, en el nuevo contexto económico e institucional, más similar al que había prevalecido antes de los años '90, efectivamente retrocedió el nivel de la dispersión de los aumentos salariales, por lo menos entre los asalariados registrados en la seguridad social, a quienes los cambios institucionales afectan de manera más directa. Tomando como ejemplo la evolución de los salarios en la industria, se visualiza que con la reversión a las pautas de determinación salarial que habían sido tradicionales antes de la etapa de liberalización de la economía (intervención gubernamental en la regulación salarial y negociación colectiva “defensiva” orientadas por una inflación creciente, menor presión del desempleo sobre los salarios más bajos), también el grado de dispersión de los aumentos salariales se retrotrajo a niveles similares a los históricos preconvertibilidad, llegando el coeficiente de variación al 0.11 en 2003-2011 (estimaciones propias con datos de la EI). La interpretación acerca del rol homogeneizador que juega la evolución de la tasa de inflación se fortalece si se diferencian dos subperíodos según la evolución del índice de precios al consumidor (IPC). El incremento promedio anual del IPC prácticamente se duplicó cuando se comparan 2004-2006 y 2007-2011, pasando del 9,4% (datos INDEC) al 21,2% [datos índice 7-provincias] y, concomitantemente, se fue reduciendo la dispersión de los incrementos salariales entre ramas industriales (coeficientes de variación: 0.15 en 2004-2006 y 0.06 en 2007-2011; estimaciones propias con datos de la EI).

*La tasa de inflación desempeña un rol homogeneizador principalmente porque constituye el estándar de referencia compartido para los reclamos salariales en la negociación colectiva, a expensas de factores diferenciadores como, por ejemplo, la tasa de crecimiento de la productividad o el nivel de rentabilidad.*

*A lo largo del período 2003-2011 se aumentó periódicamente el salario mínimo y durante 2002-2005 se estipularon sucesivos incrementos salariales en valores absolutos ("suma fija") que, naturalmente, benefician más a los salarios más bajos.*

Dada la negociación colectiva defensiva, dirigida a preservar el poder adquisitivo, las diferencias entre actividades industriales en la evolución salarial ya no están positivamente asociadas, como lo habían estado en los años '90, con las diferencias en el comportamiento de la productividad del trabajo. Por el contrario, los resultados de análisis estadísticos muestran que los salarios tendieron a crecer más, no en las actividades en las que más avanzaba la productividad y por lo tanto tenían mayor margen para otorgar aumentos salariales más elevados, sino en aquellas en las que más se expandía el empleo y/o tenían remuneraciones más bajas, que serían las que más se habrían beneficiado con la intervención estatal sesgada a favor de los ingresos inferiores. Nuevamente, sin analizar la influencia de los otros factores que intervienen en la determinación del grado de desigualdad distributiva, se puede observar que los coeficientes de Gini correspondientes a los salarios industriales descendieron entre 2003 y 2011 (del 0.43 al 0.32; estimaciones propias con datos de EPH), sobre todo al inicio del período, coherentemente con los rasgos y orientación del régimen de determinación salarial.

## Conclusión

La Argentina se caracterizó en el largo plazo por ritmos de aumento salarial muy similares en todos los sectores, ocupaciones y actividades. En ese largo plazo lo sucedido durante el período de liberalización de la economía en los años noventa, cuando la disparidad entre evoluciones salariales aumentó, representó una etapa singular. Ese grado relativamente bajo de dispersión salarial vigente en el largo plazo pre 1990 se derivaría principalmente del régimen prevaleciente de determinación de los salarios, que combina factores económicos e institucionales.

Al revertirse el régimen de determinación salarial a los patrones usuales pre década de convertibilidad, también los niveles de dispersión de los aumentos salariales se aproximaron a los que prevalecieron desde los años '50 hasta principios de los '90. Este desenlace fortalece la interpretación según la cual factores institucionales, como presencia o ausencia de intervención estatal en la fijación de los salarios o existencia o no de negociación centralizada de salarios básicos y coordinada entre actividades, y factores económicos, como la tasa de inflación, tienen un papel decisivo en la explicación de la evolución del grado de desigualdad salarial. Sin embargo, todavía queda pendiente la investigación en profundidad del impacto específico que tiene sobre el grado de desigualdad salarial cada uno de dichos factores: evolución de la tasa de inflación, patrones de la negociación colectiva, directivas estatales y, también, las negociaciones formales e informales en instancias más centralizadas, en las que participan gobierno, empresas y/o sindicatos, que establecen rangos para los incrementos salariales.