



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO****LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.****Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

**Grupo Temático N° 1: Mercado de trabajo y salarios****Coordinadores: Adriana Marshall y Rosalía Cortés**

---

**Heterogeneidad salarial en Argentina en el marco de la recomposición del mercado de trabajo: un análisis del período 2003-2015****Autor/a: Marcos Esteban Gallo****E-mail: marcosgll@yahoo.com.ar****Autor/a: Facundo Leonel Ibarra****E-mail: facundoleonelibarra@gmail.com****Pertenencia institucional: Grupo Estudios del Trabajo (GrET)  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad Nacional de Mar del Plata  
Funes 3250 – CP B7602AYJ – Mar del Plata****Palabras clave: Mercado de trabajo – Salarios – Heterogeneidad salarial****Resumen**

El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis de la heterogeneidad de la estructura salarial en la Argentina en el marco del modelo económico vigente durante los tres gobiernos kirchneristas. En tal sentido se considera que entre 2003 y 2015 se implementaron políticas económicas que priorizaron el dinamismo del mercado interno y la recuperación de capacidades productivas en el sector manufacturero, lo cual repercutió en una significativa recomposición del mercado de trabajo, en contraste con la desarticulación que el mismo había experimentado durante el régimen de convertibilidad. Asimismo, el modelo vigente entre 2003-2015 aparece como una experiencia histórica particular, nítidamente diferenciada de las etapas precedente y posterior, ambas caracterizadas por la centralidad de la valorización financiera como eje del modelo de acumulación.

El universo de análisis de esta investigación es el conjunto de los trabajadores urbanos asalariados ocupados. La información referida a las remuneraciones de los trabajadores se obtiene a partir de los datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Los datos sobre salarios nominales son deflactados por el IPC del INDEC para el período anterior a enero de 2007, momento a partir del cual se emplea el IPC 9 provincias, estimado por el Centro de Estudios y Formación de la República Argentina (CIFRA).

A fin de cumplir con los objetivos de este estudio, se procurará analizar la evolución de los salarios que perciben distintos conjuntos de trabajadores ocupados en relación de dependencia, diferenciados por las características específicas de los puestos de trabajo en los que se encuentran empleados. De esta manera, las diferencias salariales se analizan según los perfiles que presentan los puestos de trabajo y no en función de los atributos individuales de los trabajadores. La elección de este enfoque está motivada por el objetivo de comprender cómo los cambios en la estructura productiva inciden sobre la evolución de los salarios reales y sobre la heterogeneidad de las remuneraciones. En



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.**

**Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

tal sentido, se considera que los puestos de trabajo constituyen espacios de inserción laboral creados por condiciones estructurales objetivas, las cuales, en última instancia, son las que determinan la capacidad del mercado de trabajo como promotor de la inclusión social.



## **Introducción**

En la presente investigación se procurará analizar la evolución de las remuneraciones que perciben distintos conjuntos de asalariados diferenciados por las características específicas de los puestos de trabajo en los que se encuentran empleados.

El universo de análisis está compuesto por el conjunto de los trabajadores urbanos asalariados. La principal fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y el período estudiado se extiende desde el tercer trimestre de 2003 –momento en que comienza la implementación de la EPH continua- hasta el segundo trimestre de 2015 –última publicación de la EPH antes del cambio de gobierno acaecido en diciembre de 2015-. La estimación de los salarios nominales se efectúa a partir del ingreso mensual de la ocupación principal. A fin de deflactar la información sobre los salarios nominales se emplea el Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) hasta diciembre de 2006. A partir de enero de 2007 se utiliza el IPC 9 Provincias elaborado por el Centro de Estudios y Formación de la República Argentina (CIFRA).

Resulta importante señalar que en este estudio se ha optado por hacer hincapié en los perfiles que presentan los puestos de trabajo, antes que en los atributos individuales de los trabajadores. Esta elección está motivada por el objetivo de comprender la manera en que los cambios en la estructura productiva inciden sobre la evolución de los salarios reales y sobre la heterogeneidad de las remuneraciones. En tal sentido, se considera que los puestos de trabajo constituyen espacios de inserción laboral creados por condiciones estructurales objetivas, las cuales, en última instancia, son las que determinan la capacidad del mercado de trabajo como mecanismo promotor de la cohesión social. De esta manera, se concibe que las situaciones reflejadas en los indicadores sociales y laborales están definidas por las condiciones objetivas del contexto –determinadas a su vez por el funcionamiento del modelo de acumulación específico vigente en una época histórica- y no por las características individuales de las personas afectadas.

De esta manera, se buscará detectar diferencias en el comportamiento de los salarios en función de la modalidad de inserción laboral –trabajo registrado y no registrado-, el tamaño del establecimiento, la calificación del puesto de trabajo y la rama de actividad a la que corresponde el puesto de trabajo. Así, se evaluará si los cambios en los salarios repercutieron con igual intensidad en el conjunto de los trabajadores, o si, por el contrario, impactaron más en algunos conjuntos de asalariados que en otros, dando lugar a una mayor o menor heterogeneidad en la estructura salarial.



Este trabajo forma parte de una investigación más amplia sobre la evolución de la estructura salarial en Argentina, cuyo período de análisis incluye la década de 1990. Para un lapso tan extenso sólo se dispone de forma continuada de las bases de microdatos de la EPH correspondiente a dieciséis aglomerados urbanos: Ciudad de Buenos Aires, Partidos del Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Santa Fe, Gran Paraná, Comodoro Rivadavia-Rada Tilly, Gran Mendoza, Gran Córdoba, Neuquén-Plottier, Jujuy-Palpalá, Río Gallegos, Salta, San Luis-El Chorrillo, Gran Tucumán-Tafí Viejo, Santa Rosa-Toay y Ushuaia-Río Grande. A fin de afectar en la menor medida posible la comparabilidad de la información a lo largo del tiempo, en el presente estudio se trabaja sobre dicho conjunto de aglomerados. En el segundo trimestre de 2015 los mismos abarcan el 59,5% de la muestra total de la EPH sin expandir –compuesta por treinta y dos aglomerados- y el 80,5% si se considera el total de las bases de datos expandidas. En esta investigación se trabaja sobre este último conjunto de información, razón por la cual se considera que los resultados obtenidos, así como las conclusiones a las que se arriba a partir de los mismos, conservan su pertinencia.

### **Marco contextual y conceptual**

El período comprendido entre 2003 y 2015 constituye una de las fases históricas de mayor crecimiento económico y de recuperación de los indicadores laborales de la historia argentina. Así, entre 2004 y 2015 el Producto Bruto Interno (PBI) aumentó un 48,7%, con sólo tres años de caída - 2009, 2012 y 2014-. Entre el primer trimestre de 2004 y el mismo período de 2015 el desempleo pasó del 14,4% al 7,1%, el trabajo asalariado no registrado disminuyó del 47,8% al 31,5% y el salario real se incrementó un 39,9% entre los primeros trimestres de 2004 y 2015, con un pico de aumento del 49,2% entre 2004 y 2012.

Esta evolución favorable fue posible gracias a la implementación de un conjunto de políticas económicas que implicaron el reemplazo del modelo de acumulación basado en la valorización financiera –imperante entre 1976 y 2001- y su reemplazo por un esquema que tenía como eje la revitalización de la producción y el mercado interno (Basualdo, 2011). Entre las principales directrices de la política económica puesta en marcha a partir de 2003 cabe destacar el sostenimiento de un tipo de cambio competitivo; restricciones a los movimientos de capitales especulativos; reestructuración de la deuda pública y desendeudamiento sistemático; reestatización y recuperación de empresas privatizadas que incumplieron contratos; reorientación de la política tributaria hacia una mayor presión sobre la extracción de rentas extraordinarias; reforma del sistema previsional con una gran ampliación de la



cobertura, y recomposición del poder adquisitivo de las jubilaciones y pensiones<sup>1</sup>; aumento del salario indirecto, principalmente mediante subsidios conducentes a contener las tarifas de servicios públicos; y regulación de sectores estratégicos mediante retenciones, compensaciones y acuerdos de precios, entre otras (Panigo et. al., 2010).

Asimismo, se llevaron a cabo importantes transformaciones en las instituciones reguladoras del mercado de trabajo, lo cual dio lugar a una mejor redistribución de los frutos del crecimiento económico. En tal sentido, cabe destacar la derogación de la Ley N° 25.250 del año 2000, que profundizaba la flexibilización laboral instaurada en los '90, y la promulgación en su lugar de la Ley N° 25.877 del año 2004 de Ordenamiento del Régimen Laboral, lo cual implicó el reemplazo del régimen de precarización laboral de los '90 por un régimen de protección del trabajo (Palomino, 2008). En línea con estos cambios institucionales se promovió el aumento periódico del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) mediante la convocatoria regular al Consejo del Salario<sup>2</sup>, se reabrieron las negociaciones paritarias y se revitalizó la negociación colectiva, lo cual contribuyó a mejorar la equidad salarial (Trajtemberg, 2011). Asimismo, se reforzó el control del Estado sobre el empleo no registrado y se operaron cambios en la interpretación de la legislación en un sentido conducente a combatir la subcontratación precarizante. Con estas medidas se procuró revertir las tendencias hacia la desestructuración del mercado de trabajo que habían tenido lugar en la década de los '90 las cuales, según Palomino (2007), dieron lugar a una ruptura de los marcos de acción colectiva.

Así, la convergencia de las políticas económicas y laborales implementadas a partir de 2003 estuvo orientada hacia la recomposición de las relaciones laborales y hacia la consecución de mayores grados de cohesión y equidad entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. En la presente investigación se indaga en qué medida la vigencia de un régimen de protección del trabajo conllevó una reducción de la heterogeneidad salarial.

### **Evolución diferencial de las remuneraciones según modalidad de inserción laboral**

Uno de los cambios más notorios que se observa en la estructura del trabajo asalariado durante el período analizado es la significativa reducción del trabajo no registrado. En efecto, entre el cuarto trimestre de 2003 y el mismo período de 2010 el porcentaje de trabajadores salarios no registrados

<sup>1</sup> Entre noviembre de 2003 y noviembre de 2015 el haber mínimo jubilatorio aumentó en términos reales un 100,3%.

<sup>2</sup> Entre noviembre de 2003 e igual mes de 2015 el Salario Mínimo Vital y Móvil aumentó en términos reales un 97,5%.



se contrae de manera persistente, pasando del 48,4% al 33,6%, para estabilizarse a partir de entonces en torno del 34% (Gráfico N° 1).

Gráfico N°1: Porcentaje de trabajadores asalariados no registrados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

Esta disminución del empleo no registrado está en consonancia con la implementación de un nuevo régimen de protección del trabajo en Argentina tras la salida de la crisis de 2002 (Palomino, 2007 y 2008) y se explica en parte por un amplio conjunto de políticas públicas adoptadas para promover el empleo protegido, dejando atrás el régimen de precarización predominante en los años noventa (Lanari, 2015).

Asimismo, las tendencias observadas a partir de 2003 contrastan de manera marcada con lo acontecido en la década anterior, en que el trabajo no registrado crecía de manera sostenida (Gallo, 2013) y constituía una de las estrategias de acumulación de las fracciones más concentradas del capital. En este sentido, tal como explica Giosa Zuazua (2000), el crecimiento del empleo no registrado aparece como una manifestación de un proceso de desestructuración del mercado laboral que puede explicarse a partir de distintas causas vinculadas entre sí. En primer lugar, la autora destaca los efectos que sobre el mercado de trabajo tienen las estrategias de reconversión implementadas por las grandes empresas industriales durante los años noventa. En tal sentido, los oligopolios industriales llevaron adelante procesos de reestructuración productiva basados en la incorporación de bienes de capital e insumos importados –con la consecuente expulsión de mano de obra– y en la subcontratación de actividades que antes se realizaban en el interior de las grandes empresas. De esta manera, se destruyen puestos de trabajo formales característicos de las grandes firmas, y se crean puestos de trabajo



precarios en aquellas empresas pequeñas y medianas que proveen a los grandes oligopolios de los bienes y servicios cuya producción es terciarizada<sup>3</sup>.

En segundo lugar, el desplazamiento de puestos de trabajo formales y bien remunerados por trabajos precarios y de bajos ingresos se constituye en una fuente más de precarización que opera por la vía del gasto. En efecto, al disminuir la proporción de trabajadores mejor remunerados se reduce la masa total de ingresos disponibles para adquirir bienes y servicios producidos por las pequeñas y medianas empresas en las que predomina el trabajo precario. Así, tiene lugar un *efecto multiplicador* a la baja, dado que a menor nivel de ventas, menores son también las posibilidades de mejorar los ingresos y las condiciones laborales de los trabajadores precarios, al tiempo que se destruyen puestos de trabajo y aumenta el desempleo.

De esta manera, los procesos descriptos convergen en una desestructuración y heteroginización crecientes del mercado de trabajo que tiene entre sus principales manifestaciones el ascenso de los niveles de desempleo, subempleo y precarización laboral. Asimismo, la precarización de las relaciones laborales queda evidenciada, entre otras formas, por el incremento en la proporción de trabajadores asalariados no registrados a lo largo de los noventa<sup>4</sup>.

En marcado contraste con lo acontecido durante dicha década, en el marco del régimen de protección que tuvo lugar a partir de 2003, el rol del Estado fue redefinido en un sentido que recuperó su capacidad de arbitraje e incidió en la redefinición de la normativa laboral. Al respecto, uno de los aspectos centrales en torno de los cuales se operó un cambio en la aplicación de la legislación fue la restitución de la vigencia plena del principio de solidaridad de los empleadores en la subcontratación a través de una acordada de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de febrero de 2006 (Palomino, 2008). Esta medida iba en sentido diametralmente opuesto a los criterios jurídicos implementados en los '90 los cuales, mediante la limitación del principio de solidaridad entre

---

<sup>3</sup> Como explica la autora, “[...] la lógica de la subcontratación es reducir costos, y las empresas lo logran eliminando la línea de producción o la producción del servicio que desarrollaban al interior de la misma empresa, expulsando a los asalariados que realizaban estas tareas, y demandando lo mismos bienes o servicios a empresas de menor tamaño, que producen con menores tasas de rentabilidad, menores salarios, muchas veces en condiciones oligopsonías, y donde son típicos los contratos informales o los puestos de trabajo precarios. Así, a partir de este proceso, se establece un doble efecto por el cual **la expulsión de empleo formal en el ámbito de las grandes empresas se traduce en precarización y/o desempleo de parte de la fuerza de trabajo** que, anteriormente, se ubicaba en los tramos del mercado de trabajo mejor remunerado.” (Giosa Zuazua, 2000: 79, énfasis en el original)

<sup>4</sup> Según algunos autores, el concepto de precariedad laboral incluye al de trabajo no registrado, aunque lo excede. Así, el trabajo no registrado sería –por definición– precario, pero lo inverso no es necesariamente cierto. Si bien se admite que la precariedad laboral es un fenómeno multifacético, en líneas generales se lo asocia con tres dimensiones: la inseguridad en el empleo, su temporalidad y la ausencia de protección legal (Lindenboim et al., 2000).

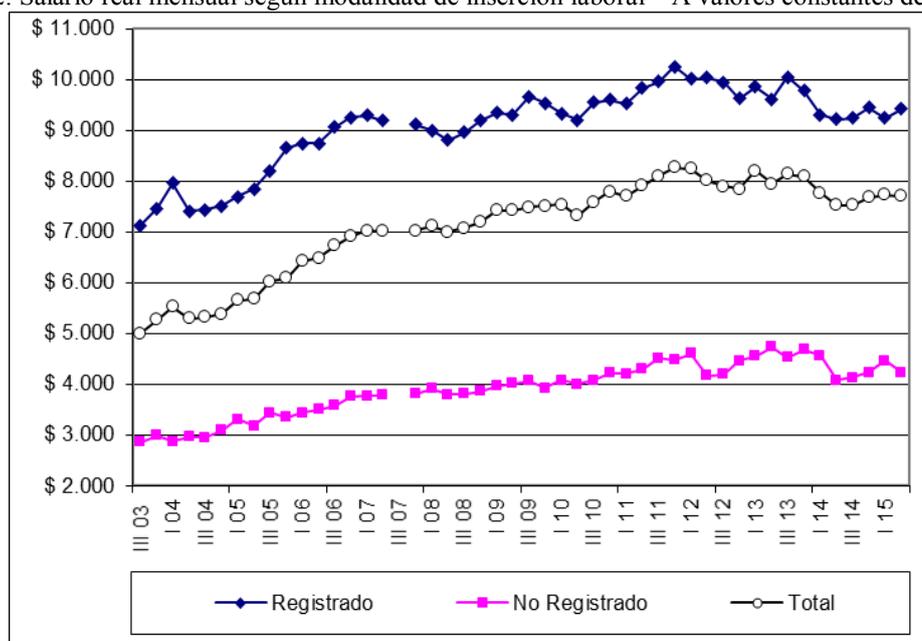


empleadores frente a trabajadores subcontratados, allanaron el camino para la extensión de la subcontratación precarizadora, en el sentido en que lo explica Giosa Zuazua (2000).

Asimismo, en el año 2004 se puso en marcha el Programa Nacional de Regularización del Registro Laboral, cuya finalidad era la promoción de la registración laboral mediante la inspección y la penalización del empleo no registrado (Palomino, 2007).

Al observar este cambio notorio en las modalidades de inserción laboral, resulta pertinente indagar cómo impacta el mismo en la estructura de las remuneraciones. En efecto, una de las características del trabajo no registrado es, entre otras, una retribución sensiblemente menor a la del empleo registrado. Así, tal como puede verse en el gráfico N° 2, el salario real mensual promedio de los trabajadores asalariados no registrados entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2015 se ubica sistemáticamente por debajo de la remuneración que perciben los trabajadores registrados, no obstante lo cual, a lo largo del período en cuestión, la diferencia salarial entre ambos grupos tiende a reducirse. En este sentido, resulta destacable que mientras en el primer trimestre de 2004 el salario promedio de los asalariados registrados era un 178% superior al de los trabajadores no registrados –lo que representa la mayor brecha salarial del período analizado-, dicha diferencia alcanza un mínimo del 107% en el primer trimestre de 2015.

Gráfico N° 2: Salario real mensual según modalidad de inserción laboral – A valores constantes de junio de 2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.



La evolución relativa de los salarios reales evidencia de manera elocuente cómo las diferencias salariales iniciales se reducen a partir de 2003, revirtiendo en parte la heterogeneidad salarial creciente que tuvo lugar en los '90 (Gallo, 2013). Así, en el gráfico N° 3 puede verse cómo los salarios reales mensuales de los trabajadores no registrados experimentan una tendencia ascendente durante la mayor parte del período considerado, aunque con algunas fluctuaciones bruscas que, en general, tienden a amplificar los movimientos que se observan en los salarios promedio. En el segundo trimestre de 2015 –último dato previo al cambio de gobierno- el salario real mensual de los empleados no registrados es un 47,7% superior al del tercer trimestre de 2003, en tanto que en el mismo lapso el salario real promedio total creció un 53,9%.

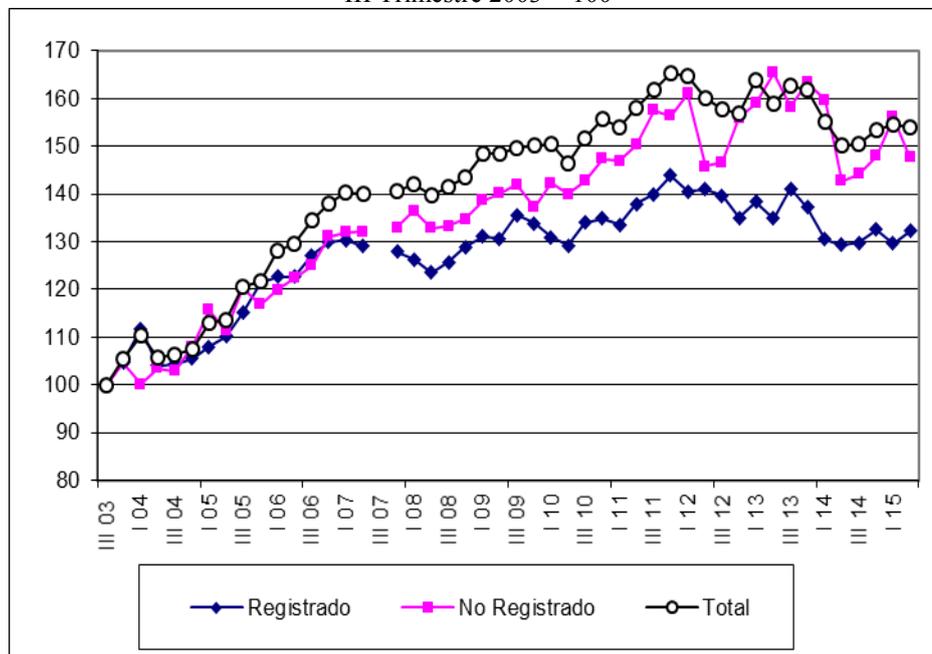
En lo que respecta a la evolución relativa de los salarios reales promedio de los trabajadores registrados, es posible observar una primera etapa entre el tercer trimestre de 2003 y el cuarto trimestre de 2011, en la cual la tendencia es inequívocamente ascendente, más allá de algunos retrocesos que son más que compensados por el crecimiento posterior. Así, entre las fechas mencionadas esta variable crece un 44%, para iniciar luego una fase suavemente descendente. En conjunto, entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2015 los trabajadores registrados vieron crecer su ingreso real en un 32,3%.

En líneas generales, a lo largo del período estudiado, tanto las remuneraciones de los trabajadores registrados como las de los no registrados –así como los salarios reales promedio en su conjunto- experimentan una primera etapa de fuerte recuperación que se extiende hasta principios de 2007, momento a partir del cual inician un crecimiento mucho más lento que llega hasta el cuarto trimestre de 2011<sup>5</sup>. Desde comienzos de 2012 los salarios reales fluctúan en torno de un nivel relativamente estable, para luego caer sensiblemente a raíz de la devaluación de 2014, pérdida que es parcialmente compensada durante la primera mitad de 2015.

---

<sup>5</sup> A partir del segundo semestre de 2007 tiene lugar una importante aceleración inflacionaria que Manzanelli et al. (2014) atribuyen a la agudización de la puja distributiva y a la mayor incidencia de la inflación importada.

Gráfico N° 3: Evolución relativa de los salarios reales mensuales según modalidad de inserción laboral – III Trimestre 2003 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

### **Evolución diferencial de las remuneraciones según el tamaño del establecimiento productivo**

Una de las características esenciales que define el perfil de un puesto de trabajo es el tamaño del establecimiento en el que se halla inserto. En efecto, en las unidades productivas más grandes predominan, en líneas generales, mayores niveles de productividad, remuneraciones más altas y menores porcentajes de empleo no registrado. En este sentido, en la presente sección se procurará analizar cómo evolucionó la estructura del trabajo asalariado en función del tamaño del establecimiento durante el lapso estudiado. Asimismo, se indaga acerca del comportamiento diferencial que muestran los salarios reales en unidades productivas de distinta magnitud.

Una primera aproximación permite ver que la composición del trabajo asalariado en función del tamaño del establecimiento en el cual se establece la relación laboral muestra una relativa estabilidad a lo largo del período analizado, con una gradual tendencia a la reducción en el porcentaje de asalariados que trabajan en microempresas (1 a 5 personas) y en establecimientos que ocupan de 6 a 25 personas. En efecto, entre el segundo trimestre de 2004 e igual período de 2015 el porcentaje de asalariados que se desempeñan en microempresas pasó del 24,3% al 17,2%, mientras que en el estrato inmediatamente superior (6 a 25 personas) la participación de los trabajadores pasó del 23,6% al 18,5%.



Resulta importante destacar que, de acuerdo a distintas perspectivas teóricas, el segmento de microempresas es uno de los que se corresponde parcialmente con el Sector Informal Urbano (SIU), es decir, con aquel espectro de actividades de escasos ingresos y baja productividad que operaría como refugio de la fuerza laboral excedente, en un marco de creciente desempleo<sup>6</sup>. No obstante, como puede verse en el cuadro N° 1, el estrato de empresas que emplean de uno a cinco personas disminuyó su participación relativa en la absorción del trabajo asalariado, lo cual en principio guardaría coherencia con lo que sería esperable en un contexto de reducción del desempleo y de creación de puestos de trabajo de calidad. En cambio, el conjunto de empresas grandes (101 personas y más) amplió su participación desde el 18,2% de los asalariados en el segundo trimestre de 2003 al 23,7% en el mismo período de 2015, alcanzando un máximo del 24,3% en 2014. Ello indica que las empresas más grandes tuvieron un rol significativo en la dinamización del mercado laboral que se observa durante el período analizado.

Cuadro N° 1: Distribución de los trabajadores asalariados según Tamaño del Establecimiento													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
1 a 5 personas	23,3%	24,3%	22,3%	22,2%	19,7%	20,3%	20,1%	20,4%	21,0%	18,4%	19,7%	18,2%	17,2%
6 a 25 personas	23,6%	23,6%	22,5%	22,3%	22,0%	21,0%	20,4%	20,7%	20,8%	19,3%	18,4%	18,5%	18,5%
26 a 100 personas	16,6%	15,2%	15,1%	16,8%	17,4%	16,5%	17,2%	16,3%	16,5%	16,2%	16,9%	15,2%	17,3%
101 personas y más	18,0%	18,2%	19,4%	19,4%	20,4%	19,8%	22,2%	22,6%	22,7%	22,7%	23,1%	24,3%	23,7%
NS/NC	18,5%	18,7%	20,7%	19,3%	20,5%	22,4%	20,1%	20,0%	19,0%	23,4%	21,9%	23,8%	23,3%
Total 16 Aglomerados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

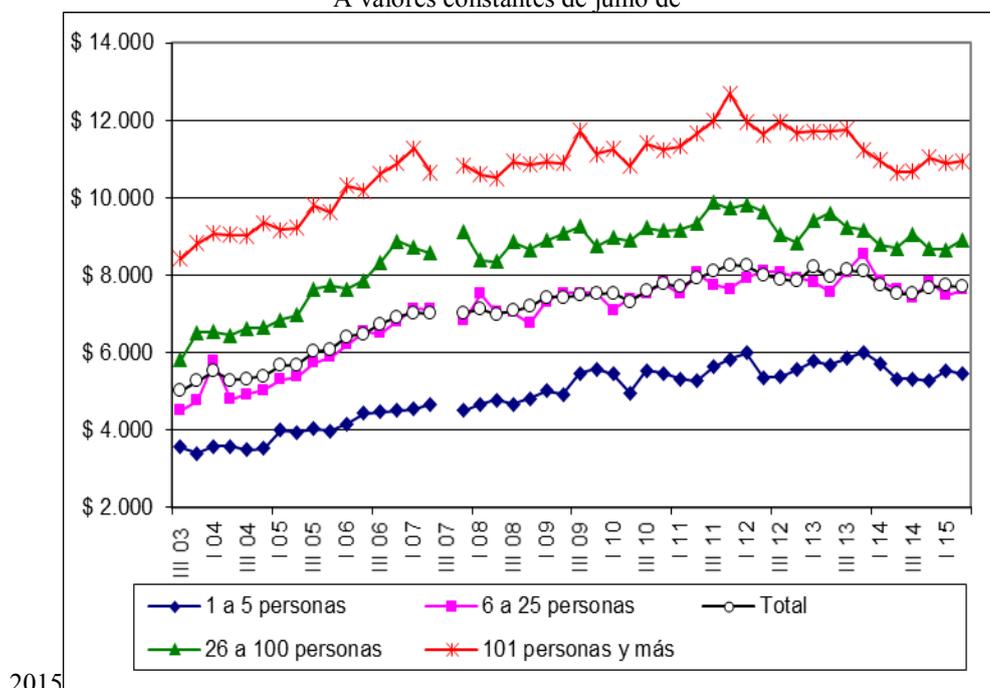
Por su parte, el segmento de establecimientos que ocupa de 26 a 100 personas absorbe alrededor de un 16% del empleo asalariado, prácticamente sin cambios a lo largo del lapso analizado (Cuadro N° 1).

<sup>6</sup> Una de las proposiciones analíticas que mayor difusión ha alcanzado en relación a la temática del sector informal urbano es la elaborada por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), de la OIT. Siguiendo la óptica del PREALC, podemos concebir al sector informal como parte de una única estructura productiva urbana de naturaleza heterogénea, al cual hay facilidad de acceso, cuya lógica responde a las necesidades de autogeneración de empleo de una parte significativa de la población económicamente activa, que no es contratada por el sector moderno de la economía. El sector informal así entendido queda delimitado a partir de las siguientes categorías ocupacionales: los patrones de microempresas, los asalariados de las mismas, los trabajadores independientes, y los trabajadores no remunerados que se desempeñan en establecimientos de sus familiares. En esta categorización se excluye al sector doméstico, debido a que las unidades que contratan este tipo de servicios no conforman establecimientos económicos en el sentido de combinar factores productivos que asumen riesgos empresariales para la obtención de beneficios (Pérez Sáinz, 1991).



La estructura de las remuneraciones reales según el tamaño del establecimiento muestra un escalonamiento que favorece de manera inequívoca a las empresas más grandes. Sin embargo, a diferencia de lo acontecido en los '90 (Gallo, 2013), la evolución relativa de los salarios reales en el período considerado resulta favorable para los dos segmentos de empresas más reducidos, en tanto que es adverso para los dos estratos más grandes, lo cual redundará en una disminución de la heterogeneidad salarial. En efecto, mientras que en el primer trimestre de 2004 el salario real mensual en los establecimientos que emplean 101 personas y más es un 154% más alto que el de las microempresas, en el primer trimestre de 2015 esa brecha asciende al 97% (Gráfico N° 4).

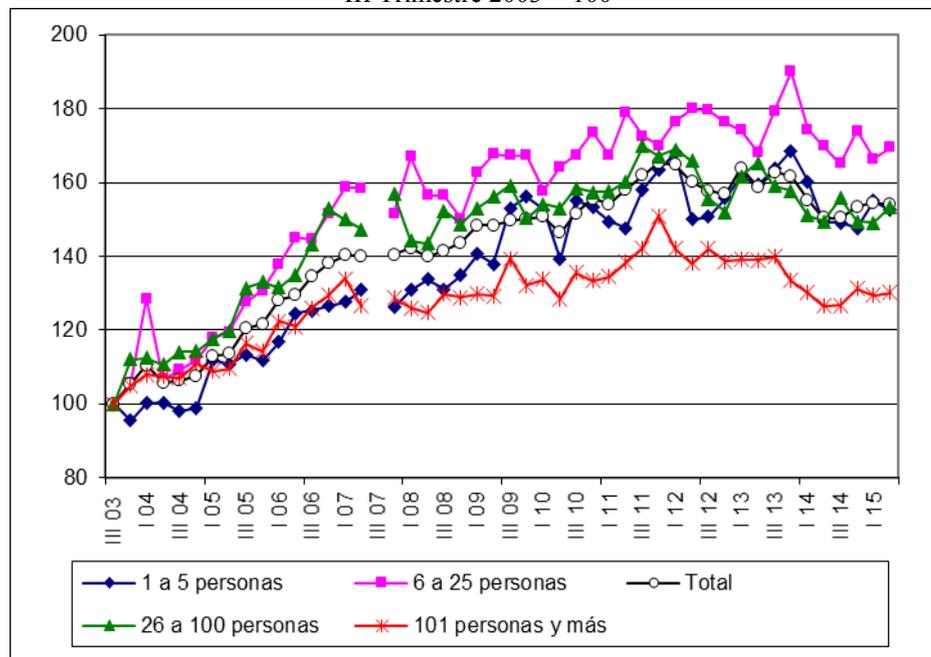
Gráfico N° 4: Salario real mensual según modalidad de inserción laboral –  
A valores constantes de junio de



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

Por otra parte, la evolución relativa de los salarios reales refleja de manera clara la reducción de la diferencia que separa a los asalariados de las empresas más grandes en relación al resto. Así, como puede observarse en el gráfico N° 5, el salario real mensual de los trabajadores que se desempeñan en microempresas crece un 52,6% a lo largo del período analizado, en tanto que la remuneración de los trabajadores que laboran en empresas de más de 100 personas aumentó un 30,1%.

Gráfico N° 5: Evolución relativa de los salarios reales mensuales según tamaño del establecimiento – III Trimestre 2003 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

En el caso de los establecimientos donde trabajan entre 6 y 25 personas se observa el mayor incremento relativo, con un aumento de los salarios reales del 69,4% entre los extremos del período. Por su parte, en el estrato de empresas que emplean entre 26 y 100 personas las remuneraciones evolucionaron casi a la par del salario real total promedio, con un aumento del 53,4% entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2015.

En suma, los datos permiten ver que existe una clara gradación en función de la cual cuanto más reducido es el tamaño del establecimiento, menores son las remuneraciones percibidas por los asalariados. Como señala Azpiazu (1998), estas diferencias salariales pueden ser en parte explicadas por los diferenciales de productividad que caracterizan a las empresas de distinto tamaño. En efecto, como destaca el autor, los establecimientos de mayor envergadura se caracterizan por exhibir mayores niveles de valor agregado por ocupado, así como remuneraciones promedio más altas. Estos mayores niveles de productividad están relacionados tanto con los efectos de las economías de escala, como con la capacidad de fijación de precios que en ocasiones detentan las empresas más grandes, en la medida en que ocupan posiciones oligopólicas que les permiten alcanzar mayores tasas de rentabilidad mediante la determinación de precios de venta relativamente elevados. Asimismo, en los establecimientos de mayor tamaño se observan ratios más elevados entre productividad y salarios, de



manera que las remuneraciones más altas que se pagan en las empresas grandes se ven más que compensadas por los mayores niveles de productividad que se registran en estas últimas.

No obstante, si bien las empresas más grandes siguen pagando en términos absolutos los salarios más altos, las tendencias observadas permiten concluir que entre 2003 y 2015 la heterogeneidad salarial por tamaño de empresa se redujo sensiblemente, de manera que los asalariados de las empresas pequeñas y medianas mejoraron su posición relativa, mientras que los empleados de las empresas más grandes vieron reducida su ventaja relativa.

### **Evolución diferencial de las remuneraciones según la calificación del puesto de trabajo<sup>7</sup>**

Si se observa la estructura del trabajo asalariado en función de la calificación del puesto de trabajo, se destaca en primer lugar la relativa estabilidad que presenta la composición de los puestos de trabajo en tal sentido. Así, durante el período analizado puede verse que en promedio el 28,2% de los asalariados trabaja en puestos que no requieren calificación, el 48% se desempeña en trabajos con calificación operativa, el 15,8% cumple funciones técnicas y el 7,6% realiza tareas con calificación profesional. No obstante, es posible observar que a lo largo del tiempo tiene lugar un gradual aumento en la participación de los puestos de calificación operativa y, como contrapartida, una reducción de los trabajadores que se desempeñan en labores no calificadas (Cuadro N° 2).

Cuadro N° 2: Distribución de los trabajadores asalariados según Calificación del Puesto de Trabajo													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
<b>Profesional</b>	7,5%	7,8%	7,2%	7,1%	7,2%	8,2%	8,3%	8,4%	7,7%	8,1%	7,9%	6,7%	7,0%
<b>Técnica</b>	16,6%	15,3%	13,9%	15,3%	15,6%	15,8%	16,1%	17,2%	16,8%	16,0%	15,9%	16,4%	14,8%
<b>Operativa</b>	42,4%	46,7%	48,5%	48,8%	48,6%	47,3%	46,1%	45,7%	48,4%	47,2%	48,2%	49,0%	51,7%
<b>No calificado</b>	32,7%	29,9%	30,2%	28,6%	28,2%	28,3%	29,2%	28,3%	26,9%	27,9%	27,3%	27,2%	26,0%
<b>NS/NC</b>	0,8%	0,3%	0,2%	0,2%	0,6%	0,4%	0,3%	0,4%	0,2%	0,8%	0,7%	0,7%	0,5%
<b>Total 16 Aglomerados</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,2%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

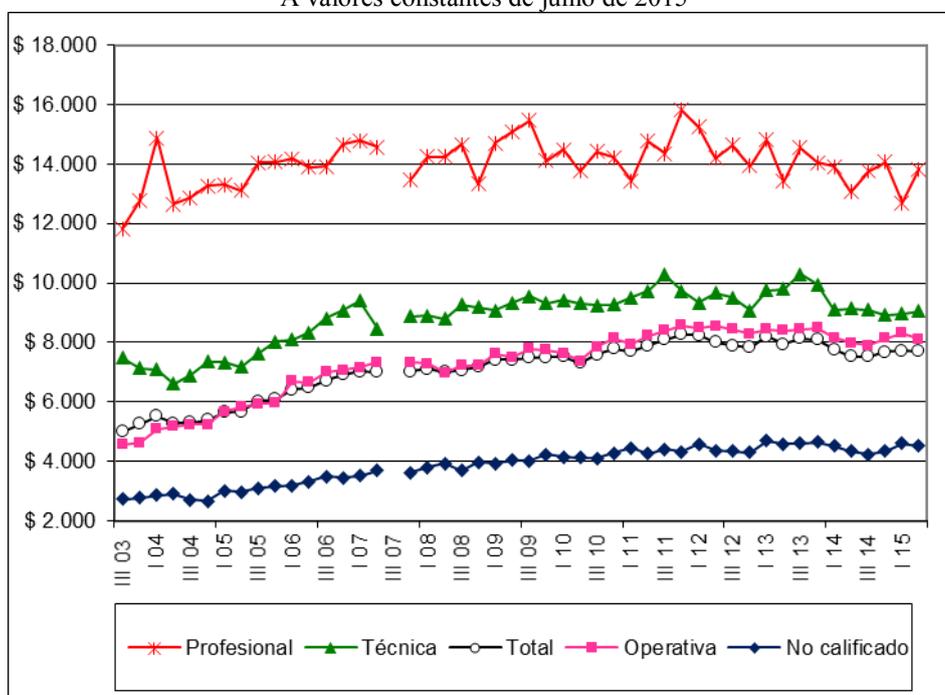
En lo que respecta a la estructura de los salarios reales en función de la calificación del puesto de trabajo, la misma muestra un ordenamiento jerárquico rígido –al igual que en el caso del tamaño del

<sup>7</sup> La calificación hace referencia a la complejidad de la tarea realizada en el puesto de trabajo. Al respecto, se distinguen cuatro categorías: **Calificación profesional:** requiere conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos en capacitación formal. **Calificación técnica:** supone el desarrollo de acciones o manejo de instrumentos que demandan conocimientos teóricos o habilidades manuales. Generalmente se corresponde con un nivel educativo terciario o secundario técnico. **Calificación operativa:** comprende habilidades manuales para la realización de tareas y operaciones rutinarias, generalmente adquiridas a través de la experiencia laboral. **No calificado:** comprende las tareas para cuya ejecución no se requieren conocimientos ni habilidades previas (Lanari, 2000).



establecimiento- en el cual las remuneraciones de las tareas de calificación profesional se encuentran marcadamente distanciadas del resto. Sin embargo, a diferencia de lo sucedido durante el régimen de convertibilidad (Gallo, 2013), durante el lapso considerado la diferencia entre remuneraciones tiende a reducirse marcadamente. En efecto, en el segundo trimestre de 2004 el salario real promedio de los trabajadores empleados en puestos de calificación profesional es un 335% más elevado que el de los asalariados que realizan tareas no calificadas, en tanto que en el segundo trimestre de 2015 dicha diferencia es del 205% (Gráfico N° 6).

Gráfico N° 6: Salario real mensual según modalidad de inserción laboral –  
A valores constantes de junio de 2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

En lo que respecta a la evolución relativa de los salarios reales, puede observarse dos grupos de trayectorias bien diferenciadas. Por una parte, las labores profesionales y técnicas experimentan una recuperación importante entre el tercer trimestre de 2003 y principios de 2008 que, no obstante, se sitúa por debajo de la evolución relativa del salario real promedio. Así, entre el tercer trimestre de 2003 y el mismo período de 2008 los salarios reales en los puestos con calificación profesional y técnica crecieron poco menos de un 24%, mientras que en dicho lapso, el promedio salarial aumentó un 41,5%. A partir de entonces, las retribuciones de las tareas profesionales y técnicas experimentan un relativo estancamiento –e incluso contracciones en determinados períodos- de manera que en el



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.  
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

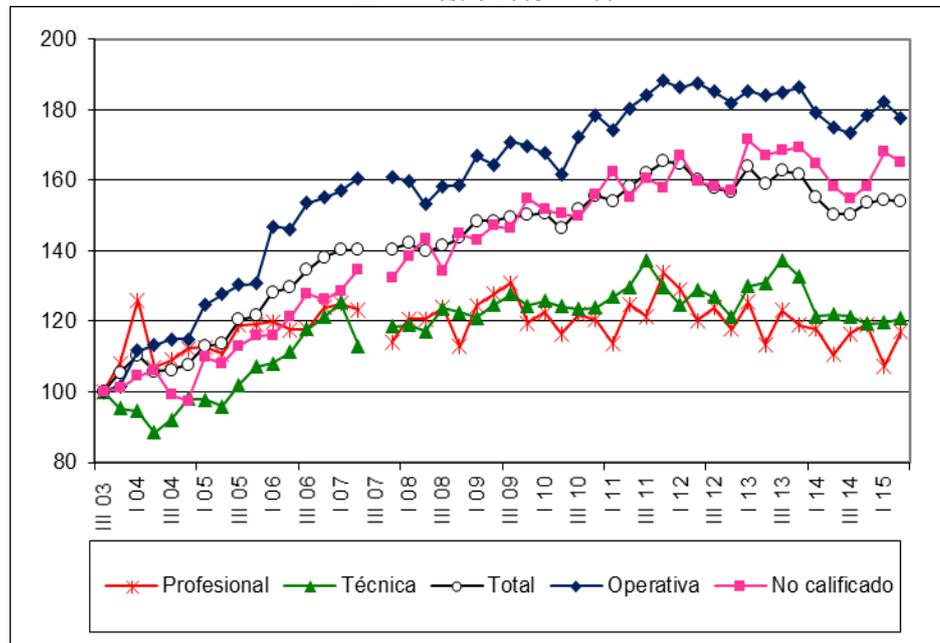
BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

segundo trimestre de 2015 el salario real promedio en las labores profesionales y técnicas es respectivamente un 17% y un 20,9% más alto que en el tercer trimestre de 2015.

Por otra parte, las remuneraciones reales mensuales de los trabajos de calificación operativa y no calificada experimentan una trayectoria ascendente que se extiende hasta principios de 2012, cuando el promedio total de los salarios reales se estanca, para pasar a contraerse a principios de 2014. En el caso de los puestos de trabajo no calificados, la evolución de sus retribuciones sigue muy de cerca a la del promedio salarial total, e incluso crecen por encima de éste durante la recuperación del primer semestre de 2015. De esta manera, en el segundo trimestre de 2015 los salarios reales de este grupo son un 65,2% más elevados que en el tercer trimestre de 2003. En cuanto a las remuneraciones de las labores con calificación operativa, las mismas son las que más crecen en términos relativos, llegando a ser en el cuarto trimestre de 2011 un 88,3% más altas que el comienzo del período analizado. A partir de ese momento entran en una fase de amesetamiento hasta principios de 2014, fecha a partir de la cual disminuyen levemente para recuperarse en 2015. En conjunto, entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2015 los salarios reales de las labores con calificación operativa crecieron un 77,8%, lo que representa un incremento relativo muy superior al de las retribuciones de las demás calificaciones laborales, así como al del salario real promedio (Gráfico N° 7).

En suma, si bien las diferencias salariales por calificación del puesto de trabajo se ordenan en un esquema jerárquico que no se ve alterado a lo largo del período estudiado, se observa claramente que los grupos más rezagados fueron los más beneficiados en términos de incrementos salariales, lo cual contribuyó a reducir la brecha entre remuneraciones.

Gráfico N° 5: Evolución relativa de los salarios reales mensuales según calificación del puesto de trabajo – III Trimestre 2003 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

### Evolución diferencial de las remuneraciones según rama de actividad

La composición del trabajo asalariado según rama de actividad muestra una notoria estabilidad a lo largo del período analizado. A diferencia de los '90, cuando se observaba una significativa reducción en la participación de la *Industria manufacturera* como consecuencia de las políticas económicas aplicadas en aquel entonces (Gallo, 2013), entre el tercer trimestre de 2003 y el segundo trimestre de 2015 la distribución de los asalariados por sector de actividad permanece sin grandes cambios, a excepción de una tendencia levemente ascendente en *Construcción* y en *Transporte, almacenamiento y comunicación*. Esto estaría indicando que el proceso de creación de puestos de trabajo que tuvo lugar a partir de 2003 repercutió favorablemente y de manera equilibrada en todas las ramas.

En líneas generales, el sector que más empleo ocupa es *Otras ramas productoras de servicios* – categoría residual extremadamente heterogénea- con un 16,7% del total de la fuerza de trabajo asalariada en promedio a lo largo del lapso estudiado, seguida de *Industria manufacturera* con un 14,9% y *Comercio y reparación* con un 14,4%. Otras ramas importantes son *Servicio doméstico* (9,8%), *Administración pública* (9,4%) y *Enseñanza* (9,3%) (Cuadro N° 3).



Cuadro N° 3: Distribución de los trabajadores asalariados según Rama de Actividad													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
Otras ramas productoras de Servicios	15,5%	16,7%	17,5%	17,3%	16,8%	18,1%	17,7%	18,7%	16,6%	15,8%	16,4%	15,2%	15,0%
Industria manufacturera	14,5%	15,9%	15,1%	15,9%	16,1%	15,1%	14,5%	14,8%	14,3%	13,9%	14,3%	14,7%	14,9%
Comercio y reparación	14,4%	14,7%	14,0%	14,4%	14,2%	14,9%	14,1%	14,6%	15,2%	15,1%	14,2%	14,2%	12,9%
Administración pública	10,1%	10,1%	9,6%	9,5%	9,1%	8,3%	8,7%	8,7%	8,9%	9,6%	9,1%	10,6%	10,4%
Servicio Doméstico	10,2%	9,3%	9,8%	9,7%	10,0%	9,6%	10,1%	9,9%	9,4%	9,8%	9,8%	9,8%	10,0%
Enseñanza	10,6%	9,5%	9,3%	9,4%	9,1%	8,5%	9,4%	9,0%	9,0%	9,0%	9,3%	9,5%	9,5%
Transporte, almacenamiento y comunicación	7,0%	7,1%	7,8%	6,8%	7,8%	8,5%	7,8%	7,7%	9,1%	9,3%	8,9%	9,0%	9,4%
Construcción	4,9%	5,3%	5,5%	6,3%	6,3%	6,5%	6,5%	6,2%	6,2%	6,4%	7,1%	6,0%	7,0%
Salud	8,4%	6,9%	7,2%	6,6%	6,4%	6,3%	6,4%	5,9%	5,8%	5,8%	6,3%	5,8%	6,3%
Intermediación financiera	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%	2,7%	2,6%	3,0%	2,9%	3,2%	3,2%	2,5%	2,9%	2,6%
Otras ramas productoras de Bienes	2,3%	2,3%	1,9%	1,8%	1,5%	1,6%	1,8%	1,6%	2,3%	2,1%	2,1%	2,3%	2,0%
Total 16 Aglomerados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

En lo que respecta a la evolución de los salarios reales mensuales, es posible observar que en relación a las distintas ramas de actividad no existe una gradación jerárquica rígida, sino que, por el contrario, el orden de los sectores por nivel de remuneración se ve alterado a lo largo del período. Entre los sectores mejor retribuidos sobresalen *Otras ramas productoras de bienes*, *Intermediación financiera* y *Administración pública* que exhiben un salario real mensual sensiblemente superior al resto de las actividades, en tanto que el *Servicio doméstico* aparece como el sector peor remunerado durante todo el período considerado, muy por debajo del resto de las actividades (Cuadro N° 4).



Cuadro N° 4: Salario Real de los trabajadores asalariados según Rama de Actividad - A valores constantes de junio de 2015													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
Otras ramas productoras de Bienes	\$ 7.296,53	\$ 7.463,18	\$ 7.810,77	\$ 9.106,07	\$ 11.477,11	\$ 10.649,58	\$ 11.700,39	\$ 12.070,24	\$ 14.253,41	\$ 13.863,97	\$ 11.470,21	\$ 11.873,26	\$ 12.500,26
Intermediación financiera	\$ 9.850,80	\$ 11.161,94	\$ 12.165,21	\$ 12.898,57	\$ 12.745,74	\$ 12.060,06	\$ 13.372,75	\$ 12.656,01	\$ 12.934,13	\$ 12.688,35	\$ 11.556,63	\$ 10.873,56	\$ 11.033,33
Administración pública	\$ 7.145,47	\$ 7.330,88	\$ 7.379,76	\$ 9.125,80	\$ 9.763,71	\$ 9.634,64	\$ 10.830,60	\$ 10.414,00	\$ 10.884,33	\$ 10.923,75	\$ 10.710,41	\$ 10.489,94	\$ 10.986,70
Transporte, almacenamiento y comunicación	\$ 5.769,51	\$ 6.529,48	\$ 6.621,98	\$ 7.596,31	\$ 8.786,32	\$ 8.008,96	\$ 8.551,58	\$ 8.361,57	\$ 9.533,17	\$ 10.038,73	\$ 11.020,56	\$ 9.505,76	\$ 9.456,67
Salud	\$ 4.262,77	\$ 4.810,16	\$ 5.131,66	\$ 6.383,19	\$ 7.341,95	\$ 7.914,00	\$ 8.319,80	\$ 8.470,19	\$ 9.112,37	\$ 9.169,05	\$ 9.361,08	\$ 8.533,78	\$ 8.731,42
Industria manufacturera	\$ 5.305,15	\$ 5.957,90	\$ 6.503,22	\$ 7.050,18	\$ 7.577,47	\$ 7.481,88	\$ 7.958,38	\$ 7.694,83	\$ 8.138,15	\$ 8.494,72	\$ 8.440,23	\$ 8.336,65	\$ 8.203,22
Enseñanza	\$ 4.456,70	\$ 4.839,59	\$ 5.165,53	\$ 6.243,38	\$ 6.657,30	\$ 7.390,42	\$ 7.859,04	\$ 7.788,38	\$ 8.288,17	\$ 8.226,75	\$ 7.870,81	\$ 6.972,84	\$ 7.958,98
<b>Total 16 Aglomerados</b>	<b>\$ 5.002,30</b>	<b>\$ 5.288,45</b>	<b>\$ 5.679,04</b>	<b>\$ 6.478,27</b>	<b>\$ 7.010,54</b>	<b>\$ 6.998,00</b>	<b>\$ 7.423,73</b>	<b>\$ 7.318,93</b>	<b>\$ 7.910,65</b>	<b>\$ 8.008,03</b>	<b>\$ 7.947,93</b>	<b>\$ 7.519,69</b>	<b>\$ 7.700,80</b>
Comercio y reparación	\$ 4.349,39	\$ 4.663,36	\$ 5.062,40	\$ 6.187,40	\$ 6.253,93	\$ 6.367,34	\$ 6.288,57	\$ 6.340,73	\$ 6.912,17	\$ 7.364,34	\$ 7.386,94	\$ 7.018,21	\$ 7.146,47
Otras ramas productoras de Servicios	\$ 5.583,73	\$ 5.240,72	\$ 5.890,15	\$ 6.376,64	\$ 7.054,26	\$ 7.098,74	\$ 7.381,73	\$ 7.232,58	\$ 7.867,37	\$ 7.069,96	\$ 7.370,83	\$ 9.705,03	\$ 6.574,98
Construcción	\$ 3.574,84	\$ 3.391,26	\$ 4.628,30	\$ 4.861,32	\$ 5.331,71	\$ 5.114,10	\$ 5.296,15	\$ 5.637,53	\$ 5.596,78	\$ 6.216,01	\$ 5.942,94	\$ 5.297,03	\$ 5.682,28
Servicio Doméstico	\$ 2.316,49	\$ 2.021,29	\$ 2.014,15	\$ 2.074,48	\$ 2.145,88	\$ 2.206,42	\$ 2.402,27	\$ 2.449,98	\$ 2.571,95	\$ 2.497,48	\$ 2.706,25	\$ 2.523,64	\$ 2.784,46

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

La evolución relativa de los salarios reales permite ver que si bien todos los sectores experimentaron mejoras en sus remuneraciones, los incrementos entre las distintas ramas de actividad fueron muy dispares. Asimismo, no necesariamente las ramas mejor pagadas son las que percibieron los mayores aumentos. Así, *Intermediación financiera*, que aparece con las retribuciones más elevadas durante gran parte del lapso bajo estudio, es la rama que menor incremento salarial tuvo entre 2003 y 2015, con un aumento de tan solo el 12%. En contrapartida, *Salud* y *Enseñanza*, que están entre los rubros peor remunerados en el tercer trimestre de 2003, perciben los aumentos más altos, exhibiendo un salario real que en el segundo trimestre de 2015 es un 104,8% y un 78,6% respectivamente más elevado que al inicio del período (Cuadro N° 5).



Cuadro N° 5: Evolución Relativa de los salarios reales según Rama de Actividad													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
Salud	100,0%	112,8%	120,4%	149,7%	172,2%	185,7%	195,2%	198,7%	213,8%	215,1%	219,6%	200,2%	204,8%
Enseñanza	100,0%	108,6%	115,9%	140,1%	149,4%	165,8%	176,3%	174,8%	186,0%	184,6%	176,6%	156,5%	178,6%
Otras ramas productoras de Bienes	100,0%	102,7%	107,4%	125,3%	157,9%	146,5%	161,0%	166,0%	196,1%	190,7%	157,8%	163,3%	172,0%
Comercio y reparación	100,0%	107,2%	116,4%	142,5%	143,8%	146,4%	144,6%	145,8%	158,9%	169,3%	169,8%	161,4%	164,3%
Transporte, almacenamiento y comunicación	100,0%	113,2%	114,8%	131,7%	152,3%	138,8%	148,2%	144,9%	165,2%	174,0%	191,0%	164,8%	163,9%
Construcción	100,0%	94,9%	129,5%	136,0%	149,1%	143,1%	148,2%	157,7%	156,6%	173,9%	166,2%	148,2%	159,0%
Industria manufacturera	100,0%	112,3%	122,6%	132,9%	142,8%	141,0%	150,0%	145,0%	153,4%	160,1%	159,1%	157,1%	154,6%
<b>Total 16 Aglomerados</b>	<b>100,0%</b>	<b>105,7%</b>	<b>113,5%</b>	<b>129,5%</b>	<b>140,2%</b>	<b>139,9%</b>	<b>148,4%</b>	<b>146,3%</b>	<b>158,1%</b>	<b>160,1%</b>	<b>158,9%</b>	<b>150,3%</b>	<b>154,0%</b>
Administración pública	100,0%	102,6%	103,3%	127,7%	136,6%	134,8%	151,6%	145,7%	152,3%	152,9%	149,9%	146,8%	153,8%
Servicio Doméstico	100,0%	87,3%	86,9%	89,6%	92,6%	95,2%	103,7%	105,8%	111,0%	107,8%	116,8%	108,9%	120,2%
Otras ramas productoras de Servicios	100,0%	94,0%	105,5%	114,2%	126,3%	127,1%	132,2%	129,5%	141,0%	126,6%	132,0%	120,1%	117,6%
Intermediación financiera	100,0%	113,3%	123,5%	130,9%	129,4%	122,4%	135,8%	128,5%	131,3%	128,8%	117,3%	110,4%	112,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

No obstante, no es posible concluir en forma genérica que las ramas mejor retribuidas hayan experimentado los menores incrementos salariales y viceversa, que los sectores peor pagados se hayan visto beneficiados con los mayores aumentos. En efecto, el *Servicio doméstico* percibe por lejos el salario más reducido de todo el conjunto considerado y experimenta un incremento de tan solo el 20,2% entre los extremos del lapso estudiado, muy por debajo del 54% que aumenta el promedio salarial total y del 59% que crece el salario pagado en la *Construcción* –el segundo rubro peor retribuido detrás del *Servicio doméstico*-. Más aun, el *Servicio doméstico* pasó de percibir el 46,3% del salario promedio en el tercer trimestre de 2003 al 36,2% en el segundo trimestre de 2015, con lo cual este sector retrocedió en términos relativos. Este fenómeno resulta relevante dado que, como se ve en el cuadro N° 3, el Servicio doméstico emplea alrededor del 10% de la fuerza laboral asalariada total, siendo en tal sentido una de las ramas de actividad más grandes. Asimismo, prácticamente la totalidad de las personas que se desempeñan en el sector son mujeres, siendo en muchos casos jefas de hogares monoparentales, con lo cual puede inferirse que el retroceso relativo del *Servicio doméstico* en materia de ingresos es uno de los factores explicativos de la brecha de ingresos entre géneros, así como de la feminización de la pobreza.



### **Incidencia del empleo no registrado sobre los distintos segmentos del mercado de trabajo**

Como ya fue mencionado, la estructura del mercado laboral en lo que respecta a tamaño del establecimiento, calificación del puesto de trabajo y rama de actividad se mantuvo relativamente estable a lo largo del lapso analizado, mientras que el empleo no registrado presenta una disminución significativa, en especial entre 2003 y 2010, momento a partir del cual tiende a estabilizarse. No obstante, el trabajo no registrado no afecta al conjunto de los asalariados de manera uniforme, sino que por el contrario, existen nichos donde resulta particularmente elevado, determinando en gran medida la calidad de las relaciones asalariadas que se establecen en los mismos.

En tal sentido, en el cuadro N° 6 es posible ver que cuanto más reducido es el tamaño de establecimiento, mayor es el porcentaje de asalariados no registrados, si bien dicho porcentaje es decreciente a lo largo del tiempo cualquiera sea el segmento de tamaño que se considere. No obstante, en el estrato de las microempresas (1 a 5 personas) la incidencia del empleo no registrado resulta abrumadora a lo largo de todo el período, afectando a no menos del 67% de los asalariados, mientras que dicha proporción decae fuertemente a medida que se consideran empresas más grandes. Asimismo, la reducción del trabajo no registrado que tiene lugar durante el período es mucho más acentuada en los establecimientos de mayor tamaño.

Cuadro N° 6: Porcentaje de empleo no registrado según Tamaño del Establecimiento													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
1 a 5 personas	72,4%	74,4%	72,1%	71,7%	70,9%	68,3%	68,8%	66,0%	67,7%	69,1%	67,0%	68,0%	67,5%
6 a 25 personas	54,2%	49,3%	50,5%	43,6%	40,2%	30,9%	28,9%	32,6%	30,7%	33,5%	32,9%	31,6%	33,1%
26 a 100 personas	24,0%	21,3%	18,4%	16,4%	13,3%	13,6%	12,5%	14,2%	12,6%	10,8%	12,5%	11,3%	12,8%
101 personas y más	16,5%	10,9%	12,3%	10,3%	10,3%	6,9%	7,4%	7,8%	7,0%	7,5%	6,7%	7,5%	5,6%
Total 16 Aglomerados	49,2%	47,7%	46,5%	43,1%	40,2%	35,9%	35,3%	36,2%	34,6%	34,4%	34,0%	33,1%	33,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

De manera similar, en el cuadro N° 7 se observa que las tareas de calificación operativa y no calificadas presentan niveles de trabajo no registrado muy superiores a los de los puestos de calificación profesional y técnica. Llamativamente, durante la mayor parte del período la no registración afecta más a las tareas profesionales que a las técnicas, aunque dicha situación se revierte en el segundo trimestre de 2015.

De todas formas, la incidencia del empleo no registrado en los puestos no calificados es muy superior a la de las demás categorías, siendo del 74,9% en el tercer trimestre de 2003, proporción que



decae de manera persistente hasta llegar al 58,6% en el segundo trimestre de 2015. En contraste, en los puestos profesionales y técnicos dicho guarismo es en esta última fecha del 13,2% y del 15,5% respectivamente. Asimismo, al igual que en el caso del tamaño del establecimiento, el porcentaje de empleo no registrado cae a lo largo del tiempo para todas categorías consideradas (Cuadro N° 7).

Cuadro N° 7: Porcentaje de empleo no registrado según Calificación del Puesto de Trabajo													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
<b>Profesional</b>	22,5%	23,1%	25,6%	24,0%	21,3%	17,0%	18,8%	17,3%	18,0%	15,9%	19,1%	17,9%	13,2%
<b>Técnica</b>	18,3%	22,8%	20,3%	19,8%	19,0%	13,0%	13,3%	16,6%	13,9%	14,6%	14,2%	14,9%	15,5%
<b>Operativa</b>	46,6%	43,4%	40,4%	37,0%	34,6%	31,4%	29,1%	30,7%	28,4%	27,7%	29,6%	27,6%	28,0%
<b>No calificado</b>	74,9%	73,5%	73,2%	70,8%	66,5%	61,8%	62,1%	62,6%	63,6%	62,5%	58,1%	57,9%	58,6%
<b>Total 16 Aglomerados</b>	49,2%	47,7%	46,5%	43,1%	40,2%	35,9%	35,3%	36,2%	34,6%	34,4%	34,0%	33,1%	33,1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

En lo que respecta a las distintas ramas de actividad, los porcentajes de empleo no registrado, así como su evolución son sumamente dispares, aunque siempre descendentes. Las ramas donde el trabajo no registrado muestra una mayor incidencia son *Servicio doméstico*, *Construcción*, *Comercio y reparación* y *Otras ramas productoras de Servicios* (Cuadro N° 8). Estos sectores son, asimismo, los que presentan los menores niveles de salario real, aunque no necesariamente los menos beneficiados por los aumentos salariales. De hecho, *Comercio y reparación* y *Construcción* experimentaron incrementos en sus salarios relativos por encima del promedio, mientras que *Servicio doméstico* y *Otras ramas productoras de servicios* aparecen como dos de los rubros más perjudicados en materia de ingresos, si bien aún en el segundo trimestre de 2015 este último sector percibe un salario real superior al de *Construcción*.

En líneas generales, hay cierta relación entre el porcentaje de empleo no registrado y el nivel salarial, si bien no se verifica lo mismo entre el empleo no registrado y el incremento relativo del salario. Asimismo, aunque la incidencia del trabajo no registrado disminuye en todas las ramas, el ordenamiento de los sectores de actividad desde los menos afectados por esta problemática a los más perjudicados se mantiene relativamente estable entre los extremos del período, lo que indica la persistencia de factores estructurales que operan en perjuicio de determinados segmentos del mercado de trabajo.



Cuadro Nº 8: Porcentaje de empleo no registrado según Rama de Actividad													
	III 03	II 04	II 05	II 06	II 07	II 08	II 09	II 10	II 11	II 12	II 13	II 14	II 15
Enseñanza	19,8%	17,0%	14,9%	10,8%	7,9%	7,8%	8,0%	6,6%	8,1%	8,7%	9,0%	9,1%	6,5%
Administración pública	24,1%	26,8%	26,0%	19,7%	18,9%	10,3%	7,3%	8,8%	10,5%	9,9%	11,9%	9,2%	9,0%
Intermediación financiera	14,3%	16,0%	13,1%	12,5%	13,5%	5,8%	8,4%	10,9%	10,3%	6,1%	8,3%	11,1%	11,3%
Otras ramas productoras de Bienes	41,6%	38,5%	49,6%	43,0%	23,7%	17,3%	26,1%	24,8%	18,9%	18,1%	22,0%	20,1%	16,2%
Salud	57,0%	46,8%	46,6%	41,1%	29,8%	25,5%	23,3%	20,9%	21,8%	20,3%	20,7%	22,1%	16,2%
Transporte, almacenamiento y comunicación	43,1%	47,4%	46,6%	40,6%	41,3%	36,2%	36,4%	38,8%	30,9%	31,1%	29,6%	28,1%	27,0%
Industria manufacturera	46,4%	44,9%	38,3%	38,1%	36,3%	31,0%	28,8%	32,3%	30,2%	29,2%	27,7%	27,0%	27,8%
Total 16 Aglomerados	49,2%	47,7%	46,5%	43,1%	40,2%	35,9%	35,3%	36,2%	34,6%	34,4%	34,0%	33,1%	33,1%
Otras ramas productoras de Servicios	46,6%	47,5%	46,6%	42,2%	37,0%	31,6%	33,2%	35,6%	35,3%	37,2%	34,4%	34,5%	37,3%
Comercio y reparación	55,4%	51,2%	49,9%	47,1%	46,3%	40,9%	41,9%	41,8%	40,9%	39,9%	39,0%	39,2%	38,8%
Construcción	81,7%	76,7%	74,0%	72,7%	66,4%	71,1%	66,6%	65,9%	65,2%	61,0%	66,0%	70,0%	70,2%
Servicio Doméstico	94,9%	95,3%	96,3%	92,4%	90,8%	85,1%	85,2%	83,4%	82,4%	83,1%	78,8%	79,0%	79,8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH.

En resumen, puede inferirse que existe un conjunto relativamente amplio de puestos de trabajo asalariados de baja calificación –ya sea *operativa* o *no calificada*–, que tienen lugar en empresas de reducido tamaño –en líneas generales, menos de 25 personas– y predominantemente en ciertas ramas de producción en el cual el trabajo no registrado ha tenido una incidencia muy importante, aunque descendente a lo largo del período estudiado.

Esto tiene su correlato en un mayor nivel de vulnerabilidad laboral –falta de acceso a derechos laborales básicos así como mayor inestabilidad en el empleo– con respecto al promedio y en menores niveles salariales.

No obstante, las políticas económicas y laborales implementadas entre 2003 y 2015 conllevaron a una mejora gradual en la situación de este núcleo vulnerable que se plasmó en una reducción de los porcentajes de trabajo no registrado y en un mayor aumento relativo de los salarios reales.

### Consideraciones finales

En el análisis efectuado en la presente investigación es posible observar, en primer lugar, que durante el período estudiado tuvo lugar una recomposición general de los salarios reales que alcanzó al conjunto de los trabajadores. Sin embargo, dicha evolución de las remuneraciones no impactó a todos los asalariados de manera uniforme, sino que por el contrario, algunos grupos se vieron beneficiados



con una significativa recomposición salarial, mientras que otros experimentaron una mejora moderada en sus ingresos.

La característica más destacada del período 2003/2015 es que, de manera opuesta a lo sucedido durante los '90, los grupos de menores salarios son los que percibieron los mayores aumentos, de modo que se produjo una reducción de la heterogeneidad salarial que se había profundizado durante el régimen de convertibilidad.

En líneas generales, puede verse que la registración de la relación laboral, el tamaño del establecimiento y la calificación del puesto de trabajo resultan variables determinantes del nivel salarial, de tal modo que es posible establecer una gradación jerárquica donde la debida registración conforme a la normativa vigente, el mayor tamaño del establecimiento y el mayor nivel de calificación de la tarea realizada se corresponden de manera uniforme e inequívoca con remuneraciones más altas. Si bien esta estructura se mantiene vigente, son los trabajadores no registrados, los que se desempeñan en establecimientos pequeños y medianos, y los que realizan labores no calificadas o de calificación operativa los que vieron crecer sus ingresos en mayor magnitud, lo cual implicó un acortamiento de las brechas salariales.

Estas tendencias hacia una mayor homogeneización tienen lugar en un contexto de creación dinámica de puestos de trabajo registrados, reducción del desempleo, caída de los porcentajes de trabajo asalariado no registrado y aumento del salario promedio. En este marco favorable, resultante de las políticas macroeconómicas expansivas llevadas a cabo, se implementaron una serie de transformaciones institucionales conducentes a reforzar el rol del Estado en la inspección de las relaciones laborales y a proteger a los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo. Asimismo, se rehabilitó la negociación colectiva y se dio impulso al aumento del Salario Mínimo Vital y Móvil mediante la convocatoria periódica al Consejo del Salario.

En estas condiciones tuvo lugar un proceso inverso al que explica Marshall (1995). En efecto, según la autora, en situaciones de alto desempleo los diferenciales salariales tienden a ampliarse debido a que la presión del excedente de fuerza de trabajo impacta más sobre los sectores y ocupaciones más vulnerables, que son los que emplean mano de obra más fácilmente sustituible. En tal sentido, es posible identificar un conjunto de trabajadores que desempeñan labores de baja calificación, que se emplean en empresas pequeñas y medianas, que trabajan en determinadas ramas de actividad y que son afectados en mayor medida por el trabajo no registrado, los cuales componen el



núcleo más vulnerable del mercado laboral y son los más perjudicados ante escenarios adversos (Gallo, 2013).

En cambio, entre los años 2003 y 2015, la conjunción de un contexto macroeconómico favorable y de transformaciones institucionales que promovieron una mayor protección hizo posible que los sectores más postergados mejoraran su posición relativa, dando lugar a una recomposición, aunque sea parcial, del grado de cohesión del mercado de trabajo que se había visto seriamente dañando durante los años '90.

### **Bibliografía**

-Azpiazu, D. (1998). “La élite empresaria y el ciclo económico. Centralización del capital, inserción estructural y beneficios extraordinarios”. En: *La economía argentina a fin de siglo: fragmentación presente y desarrollo ausente*, (Hugo Nochteff, editor), FLACSO, EUDEBA. Buenos Aires.

-Basualdo, E. (2011). *Sistema político y modelo de acumulación. Tres ensayos sobre la Argentina actual*. 1ra ed. Editorial Atuel. Buenos Aires.

-Gallo, M.E. (2013). “Determinación de los salarios y modelos de acumulación en Argentina: los condicionantes en la determinación de la dinámica salarial durante el régimen de convertibilidad”. Tesis de Maestría. Maestría en Economía Política. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). [En línea] Disponible en: [http://nulan.mdp.edu.ar/1953/1/gallo\\_me\\_2013.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1953/1/gallo_me_2013.pdf)

-Giosa Zuazua, N. (2000). “Dinámica de acumulación y mercado de trabajo: las grandes empresas, el desempleo y la informalidad laboral en la Argentina de los años 90.” En: *Época. Revista argentina de economía política* N° 2, Noviembre de 2000, Buenos Aires.

-Lanari, E. (2000). “Educación y competencias laborales en un mercado de trabajo local. Políticas de reclutamiento y saberes demandados en firmas productoras de bienes y servicios: el caso de firmas productoras de bienes de capital”. Tesis de Maestría. Maestría en Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata – Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.



- Lanari, M.E. (2015). “Argentina: las implicaciones de las políticas públicas y la regulación laboral sobre el trabajo 2008-2013”. En: *Revista Cuadernos del CENDES* N° 89, Mayo-Agosto 2015. [En línea] Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/2460/1/lanari.2015.pdf>
- Lindenboim, J; Serino, L; González, M. (2000). "La precariedad como forma de exclusión". En: *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo*, (Javier Lindenboim compilador). CEPED. FCE. UBA. Buenos Aires.
- Manzanelli, P.; Barrera, M.; Belloni, P.; Basualdo, E. (2014). “Devaluación y restricción externa. Los dilemas de la coyuntura económica actual.” En: *Cuadernos de Economía Crítica* N° 1, Octubre 2014.
- Marshall, A. (1995). “Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993)”. En: *Desarrollo Económico*, vol. 35, N° 138. IDES. Buenos Aires.
- Palomino, H. (2007). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina”. 8vo Congreso nacional de Estudios del Trabajo. [En línea] Disponible en: <https://www.aset.org.ar/congresos/8/pdf/03020.pdf>
- Palomino, H. (2008). “¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? El debate incipiente sobre la instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina”. En: *Revista Veredas* N° 16. UAM-Xochimilco, México, pp. 153-179.
- Panigo, D.; Chena, P. y Makari, P. (2010). “Las transformaciones en la normativa socio-laboral del nuevo modelo de desarrollo argentino”. En: *Revista Atlántida* N° 2, Diciembre de 2010, pp. 49-72.
- Pérez Sáinz, J. P. (1991). *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*. FLACSO. Ed. Nueva Sociedad. Guatemala.
- Trajtemberg, D. (2011). “Instituciones laborales y desigualdad salarial: un análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003-2010”. III Congreso Anual de Aeda: “Consolidación del modelo productivo. Propuestas para la nueva década”, Buenos Aires.