



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Régimen de determinación del salario, estructura y dispersión salarial. Dimensiones claves para un análisis comparativo en la industria manufacturera argentina desde mediados del siglo XX a la actualidad

Santiago Buraschi, Lisandro Levstein, Katrina Salguero Myers

Ponencia presentada en VI Jornadas de Economía realizado en 2013 en la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



29, 30 y 31 de Agosto de 2013
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Cuyo
Mendoza | Argentina

**SANTIAGO BURASCHI, LISANDRO
LEVSTEIN Y KATRINA MYERS**

**RÉGIMEN DE
DETERMINACIÓN DEL
SALARIO, ESTRUCTURA Y
DISPERSIÓN SALARIAL.
DIMENSIONES CLAVES PARA
UN ANÁLISIS COMPARATIVO
EN LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA
ARGENTINA DESDE
MEDIADOS DEL SIGLO XX A
LA ACTUALIDAD**

VI JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
**ECONOMÍA POLÍTICA Y
POLÍTICA ECONÓMICA**

VI

Régimen de determinación del salario, estructura y dispersión salarial. Dimensiones claves para un análisis comparativo en la industria manufacturera argentina desde mediados del siglo XX a la actualidad

Santiago Buraschi, Lisandro Levstein y Katrina Myers*

Resumen

En el presente artículo nos proponemos avanzar en el análisis de la dinámica del régimen de determinación del salario y sus efectos sobre la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea.

Para ello, en primer lugar, buscaremos identificar y sistematizar un conjunto de dimensiones claves para el análisis comparativo del régimen de determinación del salario vigente en Argentina durante los períodos de “pre-convertibilidad” (mediados del siglo XX – 1991), “convertibilidad” (1991 – 2002) y “post-convertibilidad” (2003 – actualidad). En segundo lugar, elaboraremos un marco de interpretación sustentado en dicha sistematización con el objeto de estudiar lo que parece ser una nueva tendencia de la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea. Por último, presentaremos un primer ejercicio dedicado al análisis de datos ligados a los ingresos salariales de los y las trabajadoras del sector a partir del marco de interpretación construido.

Partimos de una hipótesis que establece que, si bien existen fuertes indicios de un restablecimiento del régimen de determinación del salario vigente durante la “pre-convertibilidad”, éste presenta en la actualidad ciertas diferencias cualitativas relevantes para comprender la dinámica de la dispersión salarial 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.

* Lic. en Economía – Facultad de Ciencias Económicas – UNC. santiburaschi@gmail.com, Lic. en Economía – Facultad de Ciencias Económicas – UNC. lisandro.levstein@gmail.com y Lic. en Comunicación Social – Escuela de Ciencias de la Información – UNC. katrimyers@hotmail.com, respectivamente.

0. Introducción

En el presente artículo, y en el marco de un proyecto mayor, nos proponemos avanzar en el análisis de la dinámica del régimen de determinación del salario y sus efectos sobre la estructura salarial y la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea.

Para ello, en primer lugar, buscaremos identificar y sistematizar un conjunto de dimensiones claves para el análisis comparativo del régimen de determinación del salario vigente en Argentina durante los períodos de “pre-convertibilidad” (mediados del siglo XX – 1991), “convertibilidad” (1991 – 2002) y “post-convertibilidad” (2003 – actualidad). En segundo lugar, elaboraremos un marco de interpretación sustentado en dicha sistematización con el objeto de estudiar lo que parece ser una nueva tendencia de la dispersión salarial en la industria manufacturera argentina contemporánea. Por último, presentaremos un primer ejercicio dedicado al análisis de datos ligados a los ingresos salariales de los y las trabajadoras del sector a partir del marco de interpretación elaborado.

Partimos de una hipótesis que establece que, si bien existen fuertes indicios de un restablecimiento del régimen de determinación del salario vigente durante la “pre-convertibilidad”, éste presenta en la actualidad ciertas diferencias cualitativas relevantes para comprender la dinámica de la dispersión salarial 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.

1. Del Régimen de Determinación del Salario

Un estudio interpretativo y explicativo de la *estructura salarial* (ES) y de la *dispersión salarial* (DS) argentina invita a indagar en el concepto de *régimen de determinación del salario* (RDS). Justamente, es esta compleja tríada RDS-ES-DS la que, en buena medida, organiza el presente trabajo.

De la literatura nacional en torno a la temática es posible “rescatar” diferentes dimensiones que configurarían el RDS. Decimos “rescatar” pues, en esa misma literatura, resultan más frecuentes y exhaustivos los análisis diacrónicos y de las transformaciones de los RDS, en detrimento de las explicaciones estrictamente conceptuales –y no tan sólo casuísticas– del término.

En una primera aproximación a la literatura, podemos entender el RDS como una configuración medianamente estable de los factores que participan en la determinación de los

salarios en una formación económica-social determinada y de la disputa que dirime parcialmente tal determinación. Así, en determinado período histórico, la definición de los salarios estará mediada por cierto contexto, reglas, agentes y horizontes relativamente invariables. Como corolario, en períodos de tiempo más o menos extensos, se configurarán RDS que permitan su estudio como "etapas" o "momentos" de un derrotero general¹.

En una segunda aproximación a la literatura, podemos distinguir dos grandes dimensiones analíticamente diferentes: a) la que agrupa a los factores "económicos" (en relación a fenómenos típicamente considerados "estructurales"); y b) la que agrupa a los factores "político-institucionales" (en relación a fenómenos típicamente considerados "de agencia"). En tanto factores "económicos", señalamos a modo de ejemplo: el nivel de la inflación, la situación o características del mercado de trabajo (niveles de desempleo, subempleo, informalidad, etc.), la estructura productiva (coexistencia de ramas más y menos pujantes), etc. En cuanto a los factores "político-institucionales" o de agencia diferenciamos entre: i) la acción del Estado, a cuya política salarial también se la denomina "modelo institucional de determinación salarial"; ii) la acción de los y las trabajadoras y colectivos de trabajo (vg. sindicatos); y iii) la acción de las empresas y colectivos empresariales (vg. patronales).

Podemos afirmar que no existe una única causa explicativa o estructurante del RDS, sino más bien una confluencia de múltiples factores que se expresa en formas medianamente estables de dirimir la disputa por la determinación del salario en un lugar y momento determinados.

Los factores "económicos" del RDS son abordados en la literatura de manera descriptiva, es decir, como fenómenos sociales estructurales constitutivos de un "estado de cosas" que explicarían, en parte, la determinación del salario. Sin embargo, también son estudiados como elementos contextuales que enmarcarían/limitarían los campos de acción posibles para los factores "político-institucionales". Así, por ejemplo, Marshall y Perelman (2004) explican la manera en que los altos índices de inflación (como expresión de la evolución del costo de vida) prevalecientes en la Argentina pre-convertibilidad permitieron en distintos momentos de ese período el desarrollo de negociaciones colectivas imitativas o competitivas con un efecto "homogeneizador" sobre los salarios de los distintos sectores económicos y ramas de actividad. En un sentido similar, Marshall (1995) sostiene que la débil demanda de fuerza de trabajo, así como la evolución diferencial de las condiciones de productividad y rentabilidad de los distintos sectores económicos y ramas de actividad posibilitaron siempre la existencia de diferencias en los salarios. Las innovaciones tecnológicas y el posicionamiento estratégico de cada actividad

¹Una lectura crítica de este derrotero general y sus "etapas" o "momentos" exige, entre otras cuestiones, evitar fetichizar esta relativa invariabilidad, separándola de la relación de fuerzas constitutiva de la disputa mencionada.

económica en la estructura productiva son también señaladas como variables relevantes, bajo la hipótesis de que una actividad “mejor posicionada” está en condiciones de pagar salarios más elevados que el resto. Finalmente, y en relación a la situación o características del mercado de trabajo, Beccaria y Groisman (2008) analizan el modo en que la mayor o menor presión del desempleo y el subempleo, la informalidad y los perfiles de calificación inciden en la determinación del salario, bajo la hipótesis de segmentación en el mercado de trabajo.

Desde la perspectiva de interpretación que proponemos, podríamos comenzar por conceptualizar este “contexto” configurado por los factores “económicos” como el escenario donde la disputa por el salario se dirime parcialmente y que, de hecho, condiciona los objetivos y modalidades de acción que los agentes se proponen. Así, por ejemplo, Marshall y Perelman (2004) postulan que durante los ‘90 los sindicatos no lograron grandes mejoras en el salario básico debido, entre otros factores, a la caída en la demanda de mano de obra y el alto nivel de desempleo, que los ubicaron en una posición desfavorable para negociar con las empresas. Sin embargo, aquel no puede ser sino nuestro punto de partida. Una lectura crítica exige estudiar el carácter históricamente específico de ese “contexto” y las conexiones internas entre los diversos factores que lo constituyen.

Los factores “político-institucionales” refieren, como ya habíamos adelantado, a los agentes que, con determinada intencionalidad y acción, inciden en el RDS. Profundizaremos aquí en la acción del Estado y en la acción de los sindicatos. Dejaremos a un lado el caso de la acción de las empresas y colectivos empresariales (vg. patronales) debido a que la literatura revisada, prácticamente, no aborda el tema.

En relación a la acción del Estado, son los cambios en su orientación y alcance en lo referido a la regulación del salario, lo que Marshall (1995) denomina variaciones del “modelo institucional de determinación del salario”. Sostiene que:

“...la política salarial del estado, de acuerdo con distintos objetivos políticos, económicos y sociales (estrategia antiinflacionaria, dividir o modificar al movimiento obrero, o mejorar la situación de los trabajadores de bajos ingresos por ejemplo) puede optar por favorecer una mayor uniformación o una mayor heterogeneidad salarial a través de distintos instrumentos” (Marshall, 1995, p. 4)

Algunos de tales instrumentos serían los aumentos por decreto o la política de Salario Mínimo Vital y Móvil (Groisman, 2012), y otros dispositivos que estimulen la negociación colectiva en determinado nivel (centralizado o descentralizado). En relación a esto último, por ejemplo, Marshall y Perelman (2004) analizan la manera en que en los ‘90 el gobierno llevó adelante desde el Estado una política dirigida a privilegiar la negociación descentralizada (a nivel de empresas o ramas de actividad) y exigió que todo aumento del salario estuviera

asociado a un aumento de la productividad. En Marshall (1995) encontramos un caso que resulta de interés para comprender por qué el modelo institucional de determinación del salario no resulta una explicación suficiente a la hora de analizar el RDS. En referencia al período que va desde 1976 hasta 1982-83, la autora señala que, a pesar de que el gobierno dictatorial desarrolló una política orientada abiertamente a aumentar la DS, no pudo llevar a cabo con éxito tal objetivo, debido a que la represión de la acción sindical eliminó la fuente y canal de los reclamos salariales, lo cual tuvo consecuencias en una disminución de la DS.

Según Marshall y Perelman (2004), la acción de los sindicatos presentaría ciertas características propias (principalmente, organizativas e ideológicas) con incidencia en la configuración del RDS. Las estructuras sindicales más o menos centralizadas, las negociaciones centralizadas o descentralizadas, el número y "ritmo" de las negociaciones (comparabilidad y coordinación) y sus objetivos "ideológicos"; serían todas variables relevantes a la hora de analizar la incidencia de la acción de los sindicatos en el RDS. Así, por ejemplo, las autoras estudian las características de la negociación colectiva entre 1950 y 1980, cuando, a pesar de estar prohibida en varios sub-períodos, tuvo efectos homogenizadores sobre los salarios. Estos efectos habrían resultado, por un lado, de la centralización de la negociación colectiva y, por otro lado, de la institucionalización de una pauta de negociación "imitativa" (seguimiento de los sindicatos líderes por parte de los sindicatos no-líderes) o "competitiva" (competencia por mejores salarios entre los sindicatos líderes).

2. De la Estructura Salarial y la Dispersión Salarial

Ya señalamos que es la compleja tríada RDS-ES-DS la que, en buena medida, organiza el presente trabajo y, en función de ello, dedicamos la anterior sección a presentar los primeros resultados de una revisión de la literatura orientada a indagar en la noción de RDS. De modo similar, en esta sección nos proponemos avanzar en la distinción de los otros dos conceptos: aquello que constituye, por un lado, la ES y, por otro lado, la DS.

Por ES entenderemos la configuración de un orden o jerarquía particular de los niveles de ciertas variables relevantes (en relación a los salarios). Concretamente, Marshall (1995) propone estudiar la ES del período 1976-1993 en términos de las posiciones relativas de los distintos sectores económicos (ES interindustrial) o distintas ramas de actividad (ES intraindustrial) según el salario en ellos o ellas percibido. Para observar esto que llamaremos "definición acotada de ES" será necesario elegir una medida del salario para comparar y "posicionar" a cada sector o rama (ej. promedio o mediana de lo declarado al SIJP, de lo ingresado según EPH o de lo establecido para distintas categorías en el convenio colectivo).

Alternativamente, Marshall (2001) propone incorporar al estudio de la ES otras tres variables: el tamaño de la empresa, la condición de formalidad/informalidad y el "perfil" educativo de los y las trabajadoras. A esta otra aproximación la llamaremos "definición ampliada de ES" y su observación requerirá, entre otras cuestiones, decidir qué constituye un indicador relevante del tamaño de la empresa (ej. cantidad de empleados por establecimiento) y elegir un modo particular de abordar la condición de formalidad/informalidad (ej. condición de registro).

Por DS, en cambio, entenderemos cualquier medida de la dispersión, tanto en los niveles del salario percibido en los distintos sectores económicos (DS interindustrial) o distintas ramas de actividad (DS intraindustrial), como en los incrementos de salario negociados en ellos o ellas. Su observación demandará optar por alguna de las tantas medidas de dispersión disponibles en la literatura (ej. varianza, coeficiente de variación, coeficiente de Gini, índice de Theil, etc.).

Así las cosas, vale preguntarnos por el interés de estudiar la mayor o menor estabilidad de la ES o la mayor o menor DS en el país a lo largo de un período determinado. Nos limitaremos a señalar aquí sólo algunas de las posibles respuestas a dicha pregunta y las hipótesis sobre las que se sustentan.

En primer lugar, el estudio de la ES puede echar luz al debate respecto a los determinantes del salario en una formación económica social dada. En algunos casos, la relativa estabilidad de la ES invita a considerar la importancia que en este proceso tienen otros factores muy distintos a la "oferta y demanda de trabajo" neoclásicas. En segundo lugar, el estudio de la DS puede resultar de interés para evaluar las condiciones de posibilidad para la constitución de un movimiento de clase con potencia para combatir y superar la dominación y explotación capitalistas, bajo el supuesto de que una mayor homogeneidad en las remuneraciones establece un piso común sobre el cual construir identidad entre los y las trabajadoras. Finalmente, y de un modo más general, el análisis de la ES y la DS habilitan a interrogarnos sobre los modelos económico-políticos, las pautas de distribución de la riqueza social y, en definitiva, la reproducción social y sus condiciones de posibilidad en una sociedad de clases.

3. De las relaciones entre el Régimen de Determinación del Salario, la Estructura Salarial y la Dispersión Salarial

En lo que va del presente trabajo hemos precisado la definición de algunos conceptos relevantes para el análisis comparativo del RDS vigente en Argentina desde mediados del siglo XX hasta la actualidad y sus efectos sobre la ES y la DS, partiendo de la literatura nacional referida al tema. En la presente sección avanzaremos en la articulación de los conceptos así

precisados para elaborar un marco de interpretación que permita aproximarnos al estudio del caso particular de la industria manufacturera contemporánea.

Descartada la perspectiva neoclásica que postula que los salarios se determinan de manera automática a través de la interacción de la oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo y en armonía con la denominada "productividad marginal del trabajo", consideramos que la consolidación de una ES particular y configuración de un cierto nivel de DS constituyen procesos históricos en los que necesariamente intervienen diversos agentes y, agregamos, mediados por dinámicas de conflicto y disputa. Así, el análisis y comprensión de la ES y la DS en un lugar y momento dados no pueden ser escindidos del estudio de la evolución del RDS instituido en ese mismo lugar y momento.

Más acá de estas generalidades conceptuales, nos resulta de interés explicitar los canales a través de los cuales consideramos que el RDS impacta sobre la ES y la DS. Cuando los índices de inflación (como expresión de la evolución del costo de vida) operan como una pauta para la negociación colectiva de los salarios es de esperar que no altere la ES en su sentido acotado ni en su sentido amplio y que contrarrestre las fuerzas heterogeneizantes que tienden a aumentar la DS. Si bien en la literatura este efecto suele denominarse homogeneizador, es importante señalar que, en realidad, tan sólo permite que la DS se mantenga constante (y no así que disminuya).

Una mayor tasa de desempleo suele torcer la relación de fuerzas entre trabajo y capital a favor de este último lo que, bajo determinadas circunstancias, puede expresarse en niveles de salario más bajos. De ahí que el efecto definitivo de una mayor tasa de desempleo sobre la ES y la DS dependerá de su impacto específico y previsiblemente diferente sobre el nivel de salario en cada sector económico o rama de actividad. En términos generales, una mayor tasa de desempleo tiende a aumentar la DS.

En un sentido similar podríamos decir que una mayor heterogeneidad en el dinamismo de los distintos sectores económicos y ramas de actividad tiende a determinar la ES y a aumentar la DS puesto que los y las trabajadoras de sectores más dinámicos suelen estar en mejores condiciones para negociar salarios por arriba del promedio y los capitalistas de sectores menos dinámicos suelen estar en mejores condiciones para negociar salarios por debajo del promedio (siempre en términos de "condiciones de posibilidad").

Los efectos de la administración estatal directa del salario y la negociación colectiva son todavía más ambiguos. Sólo a modo de ejemplo, y en relación a la DS, la administración estatal directa del salario puede tener un efecto homogeneizador si opera a través de aumentos del salario mínimo, un efecto "estabilizador" si opera a través de una pauta común de referencia para la negociación colectiva o un efecto heterogeneizador si opera a través de un criterio que

“libere” la negociación a la relación de fuerzas inmediata en cada lugar de trabajo (por ejemplo, atando el aumento del salario a la negociación de un aumento en la productividad). Incluso el impacto de la política estatal puede diferir del originalmente esperado al interactuar con otros factores de importancia. Por ejemplo, Groisman (2012) señala que, en el caso argentino, la segmentación del mercado de trabajo y los altos niveles de trabajo informal explican los serios límites que enfrenta la regulación del salario mínimo. También a modo de ejemplo, y nuevamente en relación a la DS, la negociación colectiva puede tener un efecto “estabilizador” si se desarrolla centralizadamente (a nivel de sectores económicos o ramas de actividad) o un efecto heterogeneizador si se desarrolla descentralizadamente.

4. Aspectos empíricos: Estructura Salarial, Dispersión Salarial, Negociación Colectiva y SMVyM

En la introducción al presente artículo postulamos que, para comprender la dinámica de la desigualdad en la retribución de los y las trabajadoras en Argentina y su articulación en el régimen de acumulación contemporáneo, sería necesario prestar atención a ciertas diferencias cualitativas relevantes que distinguen el RDS vigente durante la pre-convertibilidad de aquel que rige en la actualidad. Adelantamos, también, que deberíamos rastrear dichas diferencias principalmente en la política estatal y en la dinámica de la negociación colectiva.

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

Estructura Salarial y 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; Gasparini, *op. cit.*; Marshall, 2010 y 2011). Para este artículo, tomamos las series de “salario básico” (Cuadro 1) y “salario conformado”² (Cuadro 2) elaboradas por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación 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

²Dirigirse a las notas en los cuadros para algunas aclaraciones de orden metodológico.

pertenecientes a la industria manufacturera (entre otras que no toma la SSPTyEL), según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU o, en inglés, ISIC): "alimentación", "aluminio", "automotriz", "calzado", "cuero", "electrónica", "gráfico", "plásticos" y "textiles"³.

Cuadro 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

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 el año 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 3Si 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.

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 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 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 determinante propios de cada rama (poder de los colectivos de los y las trabajadoras, grado de concentración, etc.) en comparación a la evolución del salario conformado. Los orígenes de la diferencia entre estos dos comportamientos deberán ser profundizados en una futura aproximación al tema.

A partir de este primer ejercicio empírico podríamos arriesgar que, exceptuando los primeros años del período analizado, no hay evidencia fuerte de una disminución en la dispersión salarial a lo largo de la post-convertibilidad (al menos para los y 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 Hogares⁴; y iii) avanzar en la descripción e interpretación de los factores “político-institucionales” del RDS durante el período con el objetivo de definir una o más hipótesis que orienten el estudio de la ES y la DS. 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. El resultado de este ejercicio constituiría un primer acercamiento a la ES intraindustrial en su sentido acotado.

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 los años 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 estable: algunas, ubicándose todos los años del período analizado “por debajo”, como es el caso de “alimentación” (exceptuando el año 2011) y “textil”; otras, ubicándose a lo largo del mismo período siempre “por arriba”, como es el caso de “automotriz” y “plásticos”. Ya habíamos señalado que una ES relativamente estable sugiere que en la determinación del salario participan otros factores distintos a la “oferta y demanda de trabajo” neoclásicas. Justamente, eso es lo que indica nuestra constatación de la existencia de ramas que se ubican “siempre por arriba” o “siempre por debajo”.

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

⁴Los datos aquí analizados 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, p.52), existe durante la post-convertibilidad 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.

(exceptuando los años 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 año 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 (los años 2004, 2005, 2007, 2008 y 2011 "por debajo", los años restantes "por arriba"), mientras que el salario conformado se ubica siempre "por debajo" (exceptuando los años 2001 y 2002). El estudio de estos casos según los cuales ciertas ramas parecen no estabilizarse alrededor de una posición clara en la ES deberán ser profundizados en una futura aproximación al tema.

De este primer análisis de los datos rescatamos dos grandes conclusiones: a) por un lado, la relativa estabilidad de la ES en comparación con la DS. Esto no contrasta con lo revisado en la literatura sobre el tema y nos obliga a avanzar sobre las posibles conexiones entre la una y la otra; b) por otro lado, la necesidad de caracterizar el RDS para el período de post-convertibilidad si queremos avanzar en una lectura interpretativa de la ES y la DS. En lo que resta de esta sección, proponemos acercarnos al comportamiento de dos aspectos que hacen a la caracterización del RDS: la negociación colectiva y el SMVyM.

La Negociación Colectiva

Siguiendo a Marticorena (2011, p.1), mientras los debates iniciales acerca de la caracterización del régimen de acumulación vigente durante la post-convertibilidad "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".

Si bien es cierto que el aumento de la negociación colectiva no tiene porqué corresponderse necesariamente con un cambio en sus características cualitativas (en contraste con los períodos de la convertibilidad y pre-convertibilidad), 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 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 en 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 del año 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 el año 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 el año 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) ésto no parece haber sido lo sucedido, al menos hasta el año 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 el año 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 post-convertibilidad; 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 del año 2004 permitió, siguiendo a Palomino y Trajtemberg (*op. cit.*, p.50), que aquel "se incrementara de manera paulatina pero acelerada".⁵ 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.

Cuadro 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

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 lado, 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.

⁵Al momento de realizar esta investigación el SMVyM se encuentra ya en \$2.875.

Sin embargo, desde el año 2006, ha cambiado el panorama. Tal como ha señalado el ODS (2013), desde ese año los aumentos del SMVyM son decretados una vez finalizada la ronda de negociaciones colectivas (algo que le quita el efecto "estímulo" y de "presión hacia arriba" antes señalado). A su vez, Groisman (2012) aporta evidencia que sugiere que esta política salarial así conducida impacta tan sólo en un tercio de los y las asalariadas (según el autor, aquellas asalariadas registradas que cobran una retribución cercana al mínimo).

5. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo hemos procurado avanzar en el análisis de la dinámica del RDS y sus efectos sobre la ES y DS en la industria manufacturera argentina contemporánea. Para ello, presentamos y precisamos algunos de los conceptos centrales en la literatura sobre el tema.

La lectura crítica que elegimos y buscamos desarrollar, evidentemente, dista de abordar la determinación del salario como algo determinado por la interacción entre dos agentes que en el mercado acuerdan una remuneración para determinada cantidad de "trabajo".

Por el contrario, analizar la determinación del salario haciendo uso de la noción de RDS y su articulación con la ES y la DS supone que aquella está mediada, no sólo por "dos agentes en el mercado", sino fundamentalmente por agencias colectivas (los factores "político-institucionales") y determinada por una serie de hechos sociales que exceden la voluntad inmediata de esos mismos agentes y agencias. Todo ello estructurado en torno a una disputa en la que existen objetivos y estrategias diferenciales, además de asimetrías de poder; disputa que está ligada a la producción y reproducción social. La "cuestión salarial" se nos presenta, en este sentido, como un terreno y una historia de lucha.

Los resultados de este trabajo nos sugieren ciertos puntos sobre los que deberemos encausar futuros esfuerzos. En primer lugar, avanzar en la caracterización del RDS contemporáneo, pero también de aquel prevaleciente en períodos pasados. Debemos corregir o precisar nuestra premisa de que la post-convertibilidad supone el restablecimiento de algunos rasgos importantes del RDS vigente durante la pre-convertibilidad. En primer lugar, porque difícilmente tenga sustento teórico e histórico hablar de un único RDS en la pre-convertibilidad. Esto nos requerirá incursionar en el estudio de los convenios colectivos de trabajo y las actas acuerdo negociadas en la industria manufacturera, diferenciando entre aquellas ramas que presentaron comportamientos estables o erráticos en la ES. También nos demandará ahondar en la caracterización de los factores "económicos" a través de una mejor comprensión, por un

lado, de las características y situación del mercado de trabajo en el período y, por otro lado, del dinamismo y rentabilidad de las distintas actividades económicas y su articulación en el patrón de acumulación contemporáneo, diferenciando entre aquellas más y menos “pujantes”. En segundo lugar, deberemos avanzar en la descripción y análisis del comportamiento agregado de los salarios según rama de actividad en términos de la ES y la DS, haciendo uso de fuentes de datos más abarcativas, como la de la SSPTyEL del MTEySS o la EPH del INDEC. Cada uno de estos puntos constituye una tarea fundamental si pretendemos reconstruir este terreno y esta historia de lucha.

6. Referencias bibliográficas

Altimir, O., L. Beccaria y M. González Rozada (2002). “La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000”. *Revista de la CEPAL N°78*. CEPAL.

Atkinson, A. (2007). “Disparidad salarial en los países de la OCDE”. *Revista Internacional del Trabajo Vol.126, N°1-2*. OIT.

Barrera, F. (2009). “Desigualdad salarial: una aproximación a sus determinantes macroeconómicas en la Argentina de la post-convertibilidad”. Artículo presentado en el 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas – UBA. Argentina.

Basualdo, E. (2008). “La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales” en *Informe Anual del CELS*. Argentina.

Beccaria, L. y F. Groisman (2008). “Informalidad y Pobreza en Argentina”. *Investigación Económica Vol.LXVII, N°266*. México.

Campos, J. y L. Campos (2011). “La negociación colectiva y el salario real: una aproximación al patrón de regulación de los salarios en la post convertibilidad (2003-2010)”. *Investigaciones del ODS*. Argentina.

Contreras, D. y S. Gallegos (2007). “Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios”. *Serie Documentos de Trabajo N°262 de la Universidad de Chile*. Chile.

Féliz, M. y P. E. Pérez (2005). “Conflicto de clase, salarios y productividad. Una mirada de largo plazo para la Argentina” en Boyer, R. y J. C. Neffa (coord.) (2004) *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*. Miño y Dávila/CEIL-PIETTE. Argentina.

Gasparini, L. (2004). “Poverty and inequality in Argentina. Methodological issues and a literature review”. Mimeo. CEDLAS-UNLP y Banco Mundial. Argentina.

Groisman, F. (2012). “Salario mínimo y empleo en Argentina”. *Revista de Economía Política de Buenos Aires, Año 6, Vol.11*. Argentina.

Marshall, A. (2011). “Salarios de operarios y personal técnico-profesional en la industria: notas sobre su comportamiento en 2004-2010”. *Documentos para discusión N°6*. IDES. Argentina.

Marshall, A. (2010). “Desigualdad salarial en la industria argentina: discusión de las tendencias en 2003-2008”. *XLV Anales Asociación Argentina de Economía Política*. Argentina.

- Marshall, A. (2001).** "Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial". *Anales del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Argentina.
- Marshall, A. (1995).** "Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993)". *Desarrollo Económico*, Vol.35, N°138. Argentina.
- Marshall, A. y L. Perelman (2004).** "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos". *Estudios Sociológicos* Vol.22, N°65. México.
- Marticorena, C. (2011).** "Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad". Artículo presentado en el *10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas – UBA. Argentina.
- Neffa, J. C. et al. (2010).** "Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009". *Empleo, desempleo y políticas de empleo* N°3. CEIL-PIETTE. Argentina.
- 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". *Materiales de Investigación* N°4. CEIL-PIETTE. Argentina.
- Neffa, J. C. (2004).** "La forma institucional relación salarial y su evolución en Argentina desde una perspectiva de largo plazo" en Boyer, R. y J. C. Neffa (coord.) *op. cit.*
- ODS (2013).** "Relaciones laborales 2012. Conflictos en las bases y dispersión salarial. Informe anual 2012". *Publicación del Observatorio del Derecho Social de la CTA*. Argentina.
- Palomino, H. y D. Trajtemberg (2006).** "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". *Revista de Trabajo* Vol.2, N°3. Argentina.
- Romaguera, P. (1990).** "Dispersión salarial: modelos y evidencia para el caso chileno". *Colección Estudios CIEPLAN* N°29. Chile.
- Salvia, A. et al. (2008).** "Cambios en la estructura social del trabajo bajo los regímenes 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*. Eudeba. Argentina.
- Trajtemberg, D. (2008).** "El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial". *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N°8. MTEySS. Argentina.
- Weiss, A. (1980).** "Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages". *Journal of Political Economy* Vol.88, N°3. Estados Unidos.