

# REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES E INSTITUCIONES LABORALES: ARGENTINA 2003-2015\*

Luis Beccaria (UNGS), Ana Laura Fernández (UNGS) y David Trajtemberg (UNLaM)

## RESUMEN

El presente documento sistematiza evidencia sobre cambios de la concentración de las remuneraciones de los asalariados en Argentina durante los 2000s. En este sentido, encuentra que tanto el proceso de formalización como la disminución de los premios a la educación resultaron los factores más importantes. Posteriormente, discute la influencia que pudieron haber tenido los salarios mínimos y las negociaciones colectivas en la distribución de las remuneraciones de los asalariados registrados del sector privado. Surge que, en el período bajo estudio, ninguna de esas dos instituciones parece haber tenido efecto sobre la dinámica de esa distribución. En efecto, el salario mínimo evolucionó de manera similar al promedio de los salarios de convenio sólo durante los primeros años para luego estancarse. A su vez, las brechas entre categorías al interior de cada convenio se mantuvieron estables, sugiriendo que el proceso de negociación mismo no tuvo como un objetivo generalizado el de elevar los ingresos relativos de aquellos con menores calificaciones. Se enfatiza que este resultado respecto a la falta de influencia de las instituciones en la disminución de la desigualdad es una conclusión válida para el caso de los asalariados formales del sector privado durante el período bajo análisis y que no cabe generalizarla. Existe amplia evidencia, por ejemplo, respecto al papel igualador de las negociaciones colectivas, influencia que depende de su cobertura y grado de centralización.

## INTRODUCCIÓN

A poco de comenzar el nuevo siglo, se inició en Argentina un proceso de reducción de los niveles de desigualdad de la distribución de las remuneraciones, disminución que incluso fue de una magnitud mayor al aumento que había registrado durante la década de los noventa y los primeros años de la siguiente. El estrechamiento de las brechas de los ingresos laborales que se observa desde 2003 fue acompañado de un comportamiento global positivo del mercado de trabajo y que significó también una reversión de las tendencias observadas en los diez años anteriores (Beccaria y Maurizio, 2013). Las dificultades que evidenció el régimen de convertibilidad –vigente desde 1991– para alcanzar una dinámica macroeconómica estable y crear empleos, significó una continuación de la tendencia a la desmejora distributiva en el marco de un pobre desempeño del mercado de trabajo.

La reversión de ese proceso de deterioro distributivo y laboral que se verificó en Argentina se repitió, con mayor o menor intensidad, en varios países de América Latina. En todos ellos, la reducción de la concentración de las remuneraciones parece constituirse en la fuente principal de la mejora que también experimentó la distribución correspondiente a los ingresos de los hogares.

Los estudios disponibles sobre los cambios distributivos, tanto para Argentina como para otros casos estudiados en la región, enfatizan la importancia que tuvo la reducción de los premios a la educación en la explicación de la mejora de la desigualdad de los ingresos del trabajo (véase

---

\*Se agradece la valiosa colaboración de Carla Borroni, Ana Paula Monsalvo y Manuel Espro.

próxima sección). Pero también se ha mostrado que la disminución de la proporción de trabajadores no registrados dentro del conjunto de asalariados habría jugado un papel, si bien de menor magnitud, en la misma dirección. Respecto del primero de esos factores asociados a la reducción de la desigualdad, los argumentos que se presentan en varias de las contribuciones sobre la región descansan tanto en la dinámica relativa de la oferta y demanda de trabajo de diferentes niveles de calificación, como en los efectos de políticas que se desplegaron con mayor intensidad en aquel período.

El presente documento sistematiza la evidencia sobre los cambios que registró la concentración de las remuneraciones de los asalariados en el área urbana de Argentina durante los 2000s y discute la influencia que pudieron haber tenido algunas instituciones laborales, en particular, los salarios mínimos y las negociaciones colectivas. En este sentido, analiza la interacción que se habría dado entre estas instituciones a partir de información detallada de los salarios de convenios acordados desde 2003 en un conjunto de ámbitos de negociación.

El documento continúa, en la sección 1 con una revisión de algunos estudios que examinan el proceso de reducción de la desigualdad, incluidos algunos referidos a otros países Latinoamericanos. La siguiente analiza brevemente los principales rasgos de la dinámica económica general, así como la distributiva durante el período bajo análisis. En la sección 3 se presentan y discuten los principales resultados alcanzados respecto a la influencia del salario mínimo y las negociaciones colectivas sobre los cambios en la concentración de las remuneraciones. Las conclusiones se presentan en la última sección.

## **1. ANTECEDENTES**

Las investigaciones disponibles sobre la evolución de la distribución del ingreso durante los últimos veinte años en Argentina muestran, como se señaló más arriba, un claro contraste entre lo ocurrido a lo largo de los noventa y los desarrollos posteriores a la crisis de la convertibilidad. La mayoría de esos estudios han abordado principalmente el análisis de los cambios en la concentración de los ingresos de los hogares, pero también indagan los factores que habrían influenciado de manera más significativa en dichas dinámicas (por ejemplo, Cruces y Gasparini, 2010; Trujillo y Villafañe, 2011; Salvia y Vera, 2011). Uno de los principales resultados a los que arriban es que la evolución de la desigualdad de los ingresos del trabajo fue la principal fuerza que llevó tanto al aumento de la concentración de los ingresos de los hogares durante los noventa, como a su reducción en la década siguiente. La misma conclusión también se desprende de otros análisis acerca del cambio distributivo en años recientes que incluyeron a la Argentina junto a otros países de la región (Cornia, 2012; Keifman y Maurizio, 2012)

En algunos de ellos se profundiza la indagación sobre la dinámica de la desigualdad de la distribución de los ingresos laborales. Así, Cruces y Gasparini (2010) destacan que la disminución de los premios a la educación habría sido la principal fuente de la reducción de aquella en Argentina durante los 2000s, factor que también habría sido el determinante más significativo del comportamiento inverso que caracterizó al decenio anterior. Similar conclusión se desprende del trabajo de Cornia (2012). En Beccaria et al. (2015) también se encuentra que, además de la relevancia de la dimensión educativa, el aumento de la formalización de los asalariados jugó un papel en la misma dirección. La preponderancia de los cambios en las diferencias en los ingresos entre distintos niveles de escolaridad como factor explicativo de la disminución de la desigualdad de los ingresos del trabajo durante los 2000s también se plantea en estudios que abordan el análisis para otros países de la América Latina (por ejemplo, Lustig et al. 2013; Gasparini, et al., 2011). La dimensión formalidad / informalidad aparece también

como relevante para dar cuenta de descensos de la desigualdad en Amarante y Arim (2015), que resumen los resultados de cinco estudios para diferentes países de la región –incluido Argentina– en los que muestran que “los cambios en el grado de formalización y en los diferenciales salariales entre trabajadores formales e informales” han jugado un papel significativo.

Respecto de las hipótesis que pueden dar cuenta del comportamiento de los premios a la educación o calificación, los estudios disponibles, tanto para Argentina como para otros casos de la región, enfatizan la interacción entre la oferta y demanda relativa de calificaciones. Cruces y Gasparini (2010) destacan la influencia de la disminución de la tasa de incorporación de tecnología durante los 2000s -asociada a una demanda de trabajo más calificado- en el marco de una oferta relativa de trabajadores más calificados que continuó expandiéndose. Lo acontecido con la demanda relativa se habría debido a cambios en la composición sectorial de la demanda de trabajo, como respuesta a las modificaciones en los precios relativos, pero también mencionan que debió haber contribuido el ajuste posterior al *overshooting* desigualador producido por la fuerte y rápida incorporación de tecnología del decenio anterior. O, como lo señala en otro trabajo en el cual participa uno de los autores, “*the fading out of the effect of the skill-biased technical change that occurred in the 1990s*” (Gasparini y Lustig, 2011).

Diferentes investigaciones señalan, asimismo, que las políticas de ingresos desplegadas inmediatamente después de la crisis, junto con el fortalecimiento sindical, jugaron algún papel en la reducción de las brechas entre grupos de trabajadores de distinto nivel de calificación o educación. Así, Maurizio (2014) destaca a la mejora experimentada por el salario mínimo como un factor que contribuyó a la mejora distributiva de las remuneraciones, tanto en Argentina como en otros países de la región. Amarante et al. (2009) para Uruguay y Bosch y González Velosa (2013) para Brasil, llegaron al mismo resultado. Por su parte, Marshall (2009) enfatiza, para Argentina, la importancia que ha tenido la recuperación del salario mínimo y el impulso dado a las negociaciones colectivas para la reducción de la desigualdad de las remuneraciones en el sector manufacturero.

## **2. PRINCIPALES CAMBIOS EN LA DISTRIBUCION Y LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL**

### *i) El contexto económico general*

Los cambios en la desigualdad mencionados en el apartado anterior fueron acompañados (y, de alguna manera, también influenciados) por alteraciones en los niveles y la estructura de la ocupación. Los comportamientos del empleo fueron, asimismo, contrastantes entre la década de los noventa y el período iniciado en 2003. En la primera de esas etapas se observa un lento crecimiento de la ocupación, motivo principal del significativo aumento de la tasa de desempleo abierto, que alcanzó el 13,3% ya en 1998 y trepó al 21% en 2001. La escasa creación neta de puestos de trabajo –y especialmente de aquellos cubiertos por la seguridad social– obedeció en buena medida a un comportamiento macroeconómico insatisfactorio, caracterizado por amplias fluctuaciones en la evolución del PIB. Ello a su vez reflejaba el funcionamiento del régimen monetario y cambiario de la convertibilidad que llevó a que los vaivenes de los mercados comerciales y financieros internacionales repercutieran plenamente sobre la situación doméstica. También se produjo una creciente apreciación cambiaria que, junto con las políticas de apertura comercial implementadas en el período, afectaron la competitividad de las ramas productoras de transables. La acumulación de desbalances en las cuentas externas y fiscales

en un contexto de elevado endeudamiento externo, estancamiento productivo y muy alto desempleo derivó en el abandono del régimen a fines de 2001 y la devaluación del peso.

Los precios crecieron significativamente como consecuencia del ajuste cambiario y esto derivó en un proceso inflacionario que, sin embargo, fue menos intenso que la devaluación de la moneda y no se extendió en el tiempo como había sucedido en otras coyunturas similares que atravesó el país. Tales resultados obedecieron a la aguda depresión económica prevaleciente antes del cambio de régimen, que debilitaron los mecanismos de propagación de los impulsos inflacionarios. La elevación del tipo de cambio real fue un factor determinante de la rápida e intensa recuperación productiva iniciada hacia fines de 2002 al aumentar la competitividad especialmente de la industria. El mantenimiento de un tipo de cambio real estable y elevado constituyó quizás el rasgo central de la política macroeconómica al menos hasta 2007. Además, fue continuo el aumento del gasto y la inversión pública, así como la aplicación de diversas políticas de ingresos que favorecieron al consumo privado. El acelerado crecimiento de las exportaciones –en buena parte derivado de la fuerte alza de las cotizaciones internacionales– reforzó la expansión de la demanda agregada y llevó a una significativa mejora de las cuentas externas.

En este contexto, el empleo agregado creció aceleradamente (a una tasa del 2,2% anual entre 2002 y 2014), especialmente en los primeros años cuando la economía se benefició de la amplia capacidad ociosa existente. Otro contraste con la década anterior noventa fue el crecimiento de la proporción de puestos registrados en la seguridad social en el empleo total. Simultáneamente, mejoraron las remuneraciones reales en una proporción que más que compensó la disminución del 30% que se registró durante 2002 como consecuencia del significativo aumento de los precios ya mencionado.

#### *ii) La distribución del ingreso*

El Cuadro 1 brinda un panorama general de los principales cambios ocurridos en el grado de desigualdad de diversas distribuciones de ingresos desde principios de los noventa. Se advierte allí el contraste arriba mencionado entre esa década –durante la cual aumentó la concentración de los ingresos tanto de los ocupados como de los hogares– y el período iniciado en 2002/03. A lo largo de este último se advierte, por el contrario, una reducción generalizada (-7pp del Gini de los ocupados y -12 pp del Gini del ingreso per cápita de los hogares) que incluso llevó a que los indicadores correspondientes a los primeros años de los 2010s alcanzaran niveles inferiores a los registrados veinte años antes.

El hecho que en ambos períodos los cambios en la concentración de los ingresos de los hogares hayan tenido el mismo sentido que los de la desigualdad de los ingresos de los ocupados sugiere, como se desprende de las investigaciones mencionadas en el apartado anterior, que lo acontecido con las remuneraciones relativas debió explicar alguna proporción de la dinámica de la desigualdad de los ingresos familiares. Asimismo, el comportamiento registrado por la distribución del conjunto de los ingresos del trabajo se replica para la correspondiente a las remuneraciones de los asalariados (Cuadro 1). El análisis de los ingresos relativos entre algunos percentiles de las distribuciones señala que tanto el crecimiento de la concentración de los ingresos de los asalariados durante los 90s como su disminución en el decenio siguiente resultan de las variaciones de las brechas que se verificaron tanto en la parte superior como en la inferior de la distribución, pero con menos intensidad en esta última.

La dinámica de la desigualdad a lo largo del período iniciado en 2003 exhibió variaciones en tanto la caída fue más intensa hasta aproximadamente 2009, para luego continuar a un ritmo menor.

**Cuadro 1. Indicadores de desigualdad de los ingresos per cápita familiares, los ingresos laborales, de los asalariados y de los asalariados registrados privados. 1991-2014**

	1991 1/	2003	2009	2014
<b>INGRESO FAMILIAR PER CAPITA</b>				
Coeficiente de Gini	0,504	0,553	0,453	0,434
<b>OCUPADOS 2/</b>				
Remuneración mensual ocupación principal				
Coeficiente de Gini	0,426	0,459	0,402	0,386
Remuneración horaria ocupación principal				
Coeficiente de Gini	0,437	0,448	0,394	0,374
Relaciones de percentiles				
90/10	6,27	7,48	6,67	5,83
90/50	2,57	2,72	2,50	2,29
50/10	2,44	2,75	2,67	2,55
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>				
Remuneración horaria ocupación principal				
Coeficiente de Gini	0,411	0,414	0,365	0,349
Relaciones de percentiles				
90/10	5,31	6,45	5,54	4,76
90/50	2,37	2,59	2,37	2,11
50/10	2,24	2,50	2,34	2,25
<b>ASALARIADOS REGISTRADOS PRIVADOS</b>				
Remuneración horaria ocupación principal				
Coeficiente de Gini		0,380	0,287	0,271
Relaciones de percentiles				
90/10		5,00	3,60	3,30
90/50		2,50	2,11	1,98
50/10		2,00	1,71	1,67

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos de la EPH del INDEC (28 aglomerados).

Nota: Las cifras corresponden a los meses de octubre para los años 1991 a 2001, a los cuartos trimestres para el resto

1/ Datos extrapolados según la variación experimentada por la variable entre 1991 y 1995 en un conjunto más reducido de aglomerados urbanos

2/ Con edades entre 16 y 59 para mujeres y entre 16 y 64 años para varones.

iii) *La estructura de la ocupación y salarios relativos*

El Cuadro 2 muestra la fuerte disminución de la informalidad que se observa entre el subconjunto de asalariados en el período de crecimiento de los años 2000s. Este universo también exhibe modificaciones en la composición en términos de nivel educativo, con un aumento del peso relativo de los trabajadores con secundaria completa (incluye terciaria incompleta) y otro, menos significativo, de terciaria completa. Esta dinámica contrasta con lo ocurrido en el decenio anterior, cuando resultó marcado el incremento de la participación relativa de los estratos más altos mientras que el correspondiente a secundaria completa fue de menor importancia.

**Cuadro 2. Estructura ocupacional y salarios relativos. 2003-2014**

	2003	2009	2014	2003	2009	2014
	ASALARIADOS TOTALES			ASALARIADOS REGISTRADOS PRIVADOS		
<b>Estructura empleo</b>						
i) Según nivel educativo						
Hasta secundaria incompleta	44,9	39,9	36,5	35,9	32,5	30,6
Sec compl y terciaria incompleta	35,1	38,9	40,9	41,9	46,1	47,5
Terciaria completa	20,0	21,2	22,6	22,3	21,4	22,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ii) según calificación de la tarea						
Profesionales	8,5	8,2	7,2	9,1	7,7	6,3
Técnicos	18,0	16,2	16,5	21,3	16,9	16,3
Operativo	42,6	47,3	49,7	51,3	58,0	60,7
No calificado	30,9	28,3	26,5	18,2	17,4	16,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
iii) Según formalidad						
Asalariados Registrados	56,4	63,7	67,0			
Asalariados No registrados	43,6	36,3	33,0			
<b>Remuneraciones relativas</b>						
i) Según nivel educativo (Sec. Completo y terc. Incompleto=1)						
Hasta secundaria incompleta	0,70	0,74	0,74	0,77	0,84	0,80
Sec compl y terciaria incompleta	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Terciaria completa	1,88	1,76	1,58	1,80	1,54	1,36
ii) según calificación de la tarea (Operativo=1)						
Profesionales	2,92	2,28	2,03	2,87	2,05	1,86
Técnicos	1,80	1,59	1,48	1,79	1,43	1,38
Operativo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
No calificado	0,78	0,70	0,70	0,80	0,80	0,80
iii) Según formalidad (Asalariados registrados = 1)						
Asalariados Registrados	1,00	1,00	1,00			
Asalariados No registrados	0,55	0,55	0,57			

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos de la EPH del INDEC (28 aglomerados).

Nota: Las cifras corresponden a los cuartos trimestres de cada año

De manera consistente con lo anterior, ha aumentado la participación de asalariados que se desempeñan en tareas operativas, con disminuciones en los pesos relativos de las restantes categorías de calificación.

Cambios de menor magnitud se registraron entre las ramas de actividad identificadas mientras que creció la participación del empleo en el grupo de establecimientos más grandes y una reducción en el correspondiente a los más pequeños. Lo sucedido en términos de esta última

dimensión habría estado asociado a lo sucedido con la informalidad laboral, como se indicará más adelante.

Se advierte también que se redujeron las brechas entre las remuneraciones horarias medias de trabajadores de diferentes niveles educativos y calificaciones de las tareas. En cambio, la distancia entre las correspondientes a asalariados registrados y no registrados prácticamente no experimentó variación.

### **3. EXPLORANDO LOS CAMBIOS EN LA DESIGUALDAD DE LOS ASALARIADOS**

De acuerdo con un enfoque que cuenta con tradición en el análisis de los cambios en el grado de desigualdad de la distribución del ingreso, los mismos pueden descomponerse entre, por un lado, aquellos derivados de variaciones en las retribuciones relativas de grupos de trabajadores definidos según dimensiones de interés y, por el otro, las alteraciones en la proporción de ocupados en cada una de ellas.

Como se apreció más arriba, dos de los factores que la literatura ha asociado a la reducción de la desigualdad de los ingresos de los ocupados son, por un lado, las menores brechas existentes entre aquellos trabajadores con diferente nivel educativo y, por otro lado, el efecto formalización.

En el Cuadro 3 se muestran los resultados del ejercicio de descomposición de los cambios experimentados por los diferentes indicadores de desigualdad de las remuneraciones horarias de los asalariados, que actualiza un ejercicio previo (Beccaria et al, 2015) y que utiliza el esquema desarrollado por Firpo, Fortin y Lemieux (2007, 2011). Las estimaciones se realizaron con los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC correspondiente a los 28 aglomerados urbanos. Este ejercicio permite cuantificar la contribución de los dos efectos arriba señalados –el retorno o coeficientes, y el efecto estructura– con una desagregación según cada una de las distintas dimensiones contempladas en el modelo.<sup>1</sup>

Se confirma allí que la formalidad / informalidad y el nivel educativo son las dos dimensiones –entre aquellas incluidas– que exhiben la mayor contribución.<sup>2</sup> Estos resultados aparecen como consistentes con la evidencia descriptiva comentada en la sección anterior en tanto aumentó la participación del trabajo formal y se redujeron las diferencias entre asalariados de distinto nivel educativo y entre los formales e informales.

En esta sección, se revisarán argumentos sobre los posibles fenómenos asociados a estas dinámicas, aportando alguna evidencia.

---

<sup>1</sup>Para un detalle de la metodología, véase Beccaria et al, 2015. La distribución contrafactual que requiere este procedimiento se obtuvo aplicando una reponderación de la base, estimada a partir de un modelo probit. Este modelo incluyó las siguientes variables: formalidad, género, edad, situación conyugal, jefe de hogar, ramas de actividad, región, duración en el empleo y sus interacciones.

<sup>2</sup> Los asalariados formales se definen como aquellos a los que se les efectúan descuentos para la seguridad social.

**Cuadro 3**  
Descomposición de los cambios en la desigualdad de las remuneraciones del conjunto de los asalariados

	log(90/10)	log(50/10)	log(90/50)	Gini
IV 2014	1.665 ** 0.045	0.862 ** 0.037	0.802 ** 0.032	0.351 *** 0.009
IV 2003	1.870 * 0.082	0.955 * 0.062	0.915 * 0.056	0.409 ** 0.020
Cambio Total	-0.205 * 0.069	-0.093 * 0.052	-0.113 ** 0.047	-0.057 ** 0.017
<b>Descomposición total</b>				
Efecto composición	-0.044 * 0.071	-0.051 ** 0.050	0.007 * 0.055	-0.001 ** 0.019
Efecto retorno	-0.162 * 0.071	-0.042 ** 0.050	-0.120 * 0.055	-0.056 ** 0.019
<b>Descomposición desagregada</b>				
<b>Efecto composición</b>				
Formalidad	-0.046 *** 0.009	-0.023 *** 0.004	-0.023 *** 0.004	-0.009 *** 0.002
Educación	0.029 ** 0.012	0.006 *** 0.005	0.022 *** 0.007	0.008 *** 0.003
Ramas de actividad	0.009 *** 0.005	0.006 *** 0.003	0.003 *** 0.004	0.001 *** 0.001
Género	0.000 *** 0.003	0.000 *** 0.001	0.000 *** 0.002	0.000 *** 0.001
Edad	-0.010 *** 0.005	-0.006 *** 0.003	-0.003 *** 0.003	-0.001 *** 0.001
Otras características	0.024 ** 0.010	0.013 *** 0.007	0.011 *** 0.005	0.002 *** 0.001
Efecto total de composición	0.007 ** 0.017	-0.004 *** 0.009	0.010 *** 0.009	0.000 *** 0.003
Error de especificación	-0.049 * 0.068	-0.046 ** 0.049	-0.003 * 0.054	0.000 ** 0.019
<b>Efectos Retorno</b>				
Formalidad	-0.101 0.139	-0.040 0.119	-0.061 * 0.085	-0.018 ** 0.032
Educación	-0.121 0.154	0.032 0.127	-0.154 0.113	-0.027 ** 0.027
Ramas de actividad	-0.040 0.187	-0.075 0.132	0.035 0.154	-0.005 ** 0.033
Género	-0.041 * 0.090	-0.037 * 0.063	-0.004 * 0.078	-0.017 ** 0.025
Edad	-0.034 * 0.059	-0.007 ** 0.041	-0.028 ** 0.047	-0.003 ** 0.016
Otras características	-0.255 0.351	-0.005 0.283	-0.250 0.238	-0.046 * 0.073
Constante	0.432 0.451	0.089 0.353	0.343 0.319	0.061 * 0.083
Efecto total de los retornos	-0.159 * 0.068	-0.042 ** 0.049	-0.117 * 0.054	-0.056 ** 0.019
Error de reponderación	-0.004 ** 0.017	-0.001 *** 0.009	-0.002 *** 0.009	-0.001 *** 0.003

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos de la EPH del INDEC

Nota 1: errores estándares calculados por técnica bootstrap con 500 replicas

Nota 2: otras características incluyen jefe de hogar, duracion del trabajo y region

\*\*\* p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1



### **3.1 La dimensión informalidad y la desigualdad del conjunto de los asalariados**

Como se señaló más arriba, la brecha entre los ingresos medios de asalariados cubiertos y no cubiertos por lo seguridad social se mantuvo en el mismo nivel entre 2003 y 2014 (Cuadro 2). Sin embargo, cuando se controla por las otras variables aparece que el premio a la formalidad se redujo, por lo que contribuyó a la caída del coeficiente de Gini. (Cuadro 3)

Podría asociarse el cambio en esta variable a la dinámica del salario mínimo (véase más abajo), en tanto pudo orientar la variación de las remuneraciones de los asalariados no registrados ya que fue superior a la de los salarios efectivos de los formales, especialmente durante los primeros años de aquel período. Sin embargo, se observa que el efecto se habría verificado en la parte alta de la distribución, lo que no resultaría totalmente compatible con ese argumento.

El descenso en la participación de los puestos asalariados no registrados fue un proceso de importancia, tal como se apreció en una sección anterior. Efectivamente, la mayor parte de los puestos adicionales netos creados desde 2003 fueron de trabajadores en relación de dependencia y, entre ellos, la mayoría registrados en la seguridad social. Consecuentemente, disminuyó la proporción de asalariados informales en el empleo total y en el conjunto de los asalariados (10 pp en este último caso) (Cuadro 2). De esta manera se revirtió lo acontecido en el decenio anterior, cuando la proporción aumentó en 7 pp. No se cuenta con información que permita evaluar de si este proceso de crecimiento económico y del empleo total también estuvo acompañado de un incremento del empleo formal entre los ocupados no asalariados.

Esta modificación en la estructura del empleo también contribuyó a la disminución del grado de desigualdad, lo cual se aprecia en el signo negativo y significativo de esta dimensión en el efecto estructura (Cuadro 3). El valor del mismo resulta similar al estimado en Beccaria et al. (2015) para un período equivalente (2003-2012).

El proceso de disminución de la informalidad laboral habría estado principalmente dinamizado por el elevado y sostenido ritmo de crecimiento del nivel de actividad que caracterizó a la economía argentina desde el 2003. La expansión productiva constituyó un marco favorable para el empleo total que aumentó a tasas también intensas, principalmente hasta 2007. En este contexto, una significativa proporción de los nuevos puestos de trabajo creados fueron cubiertos con trabajadores registrados. En este sentido, se destaca que ese proceso de crecimiento conllevó un aumento de la proporción del empleo asalariado en empresas medianas y grandes, en las que el grado de informalidad ocupacional es menor que entre las más pequeñas. Así, por ejemplo, las unidades productivas de hasta 25 ocupados redujeron su participación en el empleo del 55% al 49% mientras que las de más de 200 ocupados, lo incrementaron de 16% a 22%. Estas modificaciones habrían significado, per se, un aumento de la incidencia de empleo formal.

Pero además debió haberse producido la registración por parte de los empresarios de al menos una parte de los asalariados no regularizados que ya venían desempeñándose en la firma. En realidad, la evidencia disponible indica que este último factor habría sido incluso más fuerte que el anterior. Así, por ejemplo, Maurizio (2015) encuentra que aproximadamente el 60% del total de los nuevos puestos asalariados registrados creados entre 2003 y 2011 constituyen formalizaciones de trabajadores previamente informales del mismo empleador.

También se advierte un crecimiento de la formalidad entre los ocupados en el servicio doméstico. Este hecho probablemente haya sido promovido por algunos cambios impulsados

en el sistema de registraci3n de las trabajadoras de esta actividad, as3 como de otras iniciativas surgidas de la autoridad de aplicaci3n. En este sentido, se destaca la simplificaci3n del sistema de registro en el r3gimen de la seguridad social, el incentivo a los empleadores para la registraci3n a trav3s de la posibilidad de deducir el salario y las contribuciones patronales del impuesto a las ganancias (Malec, Persia, Sorokin 2015) y, finalmente, la difusi3n de las nuevas medidas a trav3s de campa1as publicitarias en los principales medios de comunicaci3n masivos (Groisman y Sconfienza, 2013).<sup>3</sup>

Algunas intervenciones p3blicas implementadas con el objetivo de reducir la informalidad tambi3n debieron de haber jugado un papel en esa evoluci3n de la estructura del empleo. Una de ellas fue la puesta en marcha en 2006 del sistema MiSimplificaci3n, que facilita la inscripci3n de empleadores y asalariados de firmas peque1as, al unificar la carga de datos que requer3an hasta ese momento los sistemas de informaci3n laboral y de seguridad social. M3s significativo quiz3s result3 el Plan Nacional de Regularizaci3n del Trabajo, que comenz3 a aplicarse en 2003; el mismo estuvo destinado a fortalecer la inspecci3n del trabajo con el objetivo de detectar, entre otras infracciones, relaciones informales y regularizarlas. Para ello se increment3 de manera significativa la cantidad de inspectores, se fueron desarrollando y poniendo en marcha mecanismos de gesti3n que facilitaron el proceso de control y se articul3 de mejor manera el trabajo conjunto con la agencia de la seguridad social (ANSES) y las autoridades provinciales.<sup>4</sup>

### **3.2 Los cambios en la desigualdad entre los asalariados registrados**

Dado el objetivo planteado en la Introducci3n, en esta secci3n el an3lisis se concentrar3 en los asalariados registrados privados. Este recorte del universo a observar permitir3 un examen m3s adecuado de posibles asociaciones entre los cambios en la desigualdad y la evoluci3n de ciertas instituciones en tanto ellas operan directamente sobre los trabajadores cubiertos por dichas normas. El grado de concentraci3n de las remuneraciones de este conjunto de asalariados, por otra parte, mostr3 una din3mica que fue similar a la de todos los trabajadores en relaci3n de dependencia (Cuadro 1). M3s a3n, el cambio en las brechas “brutas” de remuneraci3n entre los diferentes estratos educativos y de calificaci3n de la tarea es similar entre ambos grupos (Cuadro 2).

En el Cuadro 3 se aprecia que la reducci3n en los premios a los niveles educativos resulta ser el factor que m3s contribuye al descenso de la desigualdad de la distribuci3n del conjunto de los asalariados; lo mismo acontece cuando se replica el ejercicio de descomposici3n para los registrados (Cuadro 4).

---

<sup>3</sup> Hasta 2013, la regulaci3n laboral de las trabajadoras de casas particulares consideraba asalariada a quien trabajara al menos 16 horas semanales, distribuidas en cuatro d3as y cuatro horas en la semana; la nueva ley sancionada ese a1o extendi3 el reconocimiento de la relaci3n salarial a todas las trabajadoras, independientemente de su dedicaci3n horaria. Ello implica que el empleador debe registrar a todas las empleadas, aun cuando trabajen menos de ese tope horario.

<sup>4</sup> Respecto a los subsidios al empleo formal, a partir de 1993 se redujeron las contribuciones patronales en funci3n de la localizaci3n del establecimiento y la rama de actividad. En el a1o 2000 se reemplazaron estos descuentos por reducciones s3lo para los nuevos trabajadores que ampliaran la dotaci3n. En 2004, se continu3 con la misma l3gica pero el beneficio pas3 a ser por un per3odo acotado de tiempo y se aplic3 s3lo para empresas peque1as y medianas hasta 80 ocupados.

**Cuadro 4**  
Descomposición de los cambios en la desigualdad de las remuneraciones de los asalariados registrados del sector privado

	log(90/10)	log(50/10)	log(90/50)	Gini
IV 2014	1.315 *	0.598 **	0.718 **	0.287 **
	0.059	0.044	0.045	0.012
IV 2003	1.560	0.690 *	0.870 *	0.364 **
	0.111	0.070	0.094	0.033
Cambio Total	-0.244 *	-0.092 *	-0.152 *	-0.078 **
	0.093	0.051	0.084	0.030
<b>Descomposición total</b>				
Efecto composición	0.090	0.004 *	0.086	0.016 **
	0.122	0.068	0.106	0.031
Efecto retorno	-0.334	-0.096 *	-0.238	-0.094 **
	0.122	0.068	0.106	0.031
<b>Descomposición desagregada</b>				
<b>Efecto composición</b>				
Educación	0.010 **	0.005 ***	0.005 **	0.001 ***
	0.024	0.005	0.020	0.006
Ramas de actividad	0.056 **	0.021 **	0.036 **	0.014 ***
	0.026	0.010	0.017	0.006
Género	-0.002 ***	0.000 ***	-0.002 ***	-0.001 ***
	0.005	0.000	0.005	0.002
Edad	0.000 **	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
	0.012	0.002	0.010	0.002
Otras característica	0.014 **	0.004 ***	0.010 ***	0.000 ***
	0.013	0.005	0.009	0.002
Efecto total de compo	0.077 **	0.029 **	0.048 **	0.014 ***
	0.031	0.011	0.024	0.007
Error de especificació	0.013	-0.026 *	0.038	0.003 **
	0.130	0.079	0.109	0.031
<b>Efectos Retorno</b>				
Educación	-0.308	-0.119	-0.189	-0.030 *
	0.282	0.184	0.240	0.051
Ramas de actividad	0.069	0.083	-0.014	-0.011 **
	0.241	0.144	0.204	0.049
Genero	0.049	0.068	-0.019	0.000 **
	0.199	0.126	0.170	0.048
Edad	-0.103 *	-0.023 *	-0.079 *	-0.010 **
	0.099	0.055	0.085	0.029
Otras característica	-0.136	0.008	-0.144	-0.045
	0.607	0.428	0.487	0.105
Constante	0.092	-0.113	0.205	0.000
	0.734	0.490	0.594	0.127
Efecto total de los ret	-0.338	-0.097 *	-0.241	-0.095 **
	0.130	0.079	0.109	0.031
Error de reponderacio	0.003 **	0.001 **	0.002 **	0.001 ***
	0.031	0.011	0.024	0.007

Fuente: Estimaciones propias sobre la base de datos de la EPH del INDEC

Nota 1: errores estandares calculados por tecnica bootstrap con 500 replicas

Nota 2: otras características incluyen jefe de hogar, duracion del trabajo y region

\*\*\* p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

Como se indicó más arriba, el argumento basado en el comportamiento de la oferta y demanda relativa es contemplado en varios estudios que abordan el análisis de la reducción de los premios a la educación. El planteo general es que habría crecido relativamente más la demanda de trabajadores con nivel educativo intermedio en un contexto donde continuó,

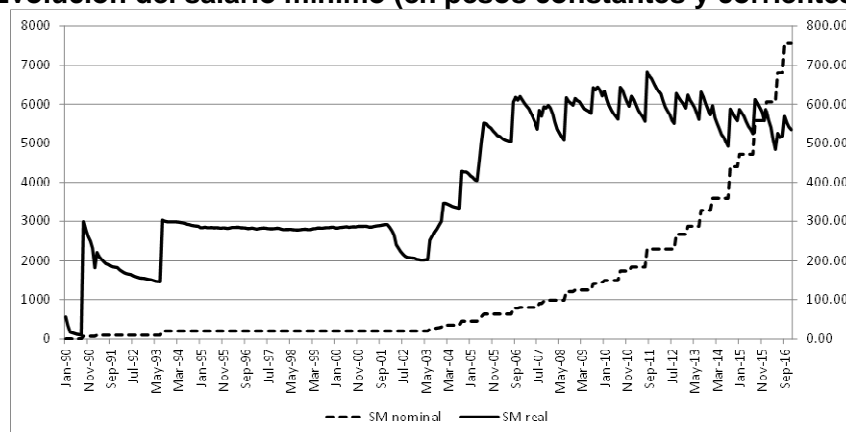
incluso con mayor intensidad que en el pasado, el crecimiento de la oferta de trabajadores más calificados. Efectivamente, en los 2000s se observa que la expansión de la PEA con nivel terciario continuó siendo algo mayor que la de aquella con nivel educativo intermedio (secundaria completa y terciaria incompleta). En cambio, esa dinámica de los requerimientos relativos de trabajadores por parte del aparato productivo habría modificado la prevaleciente durante los años 90s, período durante el cual la demanda se sesgó hacia puestos más calificados. Efectivamente, la evolución de la composición del empleo según calificación del puesto muestra que son aquellos de tipo operativo las que más se expandieron entre 2003 y 2014 (Cuadro 2). Como se señaló en la sección 1, ello resultaría, en parte, de ciertos cambios experimentados por la estructura productiva, con incrementos en aquellos sectores que emplean en mayor medida personas con esas calificaciones intermedias. Se menciona también, asociado al cambio de tendencia entre los 90s y los 2000s, la menor intensidad que habría tenido la introducción de cambio técnico.

Sin embargo, resulta siempre difícil de evaluar empíricamente este planteo basado en las dinámicas de la oferta y demanda relativa de calificaciones en tanto sólo se puede recurrir a datos de empleo, que no son exactamente equivalentes a los de demanda.

Pero más allá que este factor haya jugado un papel en lo que hace a la disminución de los premios a la educación, conviene también explorar posibles influencias de algunas instituciones que tienen, al menos potencialmente, efectos redistributivos. Se considerarán dos de estas instituciones: el salario mínimo y las negociaciones colectivas.

El salario mínimo exhibió, en términos reales, una evolución creciente al menos hasta fines del 2006, para luego mantenerse (ver Gráfico 1), proceso que, en principio, tendería a reducir las brechas entre las remuneraciones de los asalariados. Ello dependerá, sin embargo, de la relación entre la expansión del mismo y la que registran los sueldos y salarios promedios. De hecho, ya se mencionó que algunos estudios estiman que el aumento del salario mínimo habría contribuido a la merma de la concentración de los ingresos en Argentina durante los 2000s.

**Gráfico 1. Evolución del salario mínimo (en pesos constantes y corrientes). 1990-2016**



Fuente: elaboración propia sobre datos oficiales del Salario Mínimo Vital y Móvil e IPC

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en mercados de trabajo como el argentino, el efecto del salario mínimo legal sobre las remuneraciones de los trabajadores registrados está mediado por los acuerdos convencionales. Por un lado, constituye un piso para aquellas que se acuerden para las categorías más bajas de los convenios. Pero, por otra parte, su incremento puede tener un efecto derrame sobre el resto de las categorías laborales en la medida que los

sindicatos intenten recomponer o mantener, de forma completa o incompleta, las diferencias relativas de negociaciones previas. Las variaciones del mínimo tendrían un efecto redistributivo en cuanto las mismas se tomen como referencia para establecer los aumentos para las categorías más bajas mientras que para el resto se establezcan subas menos intensas. Este escenario, sin embargo, depende entre otras cosas de cuán desfasados o no han estado los salarios de convenio respecto del mínimo, tanto en su nivel como en su incremento.

Pero la dinámica propia de la negociación podría implicar cambios distributivos si, en el marco de un proceso paritario, se acuerdan aumentos superiores para las categorías más bajas (que no sean consecuencia de lo que acontece con el salario mínimo) que para las más altas. Esta situación se podría impulsar en el marco de la negociación apelando a una variedad de mecanismos (véase más abajo).

A efectos de contar con evidencias sobre posibles asociaciones entre la dinámica de la distribución de las remuneraciones de los asalariados, el salario mínimo y las negociaciones colectivas, se sistematizó la información para el período 2003-15 de las remuneraciones acordadas (específicamente, los “salarios conformados”) a nivel de categoría correspondientes a 21 ámbitos de negociación (en el Anexo se detallan algunos aspectos de estos datos).

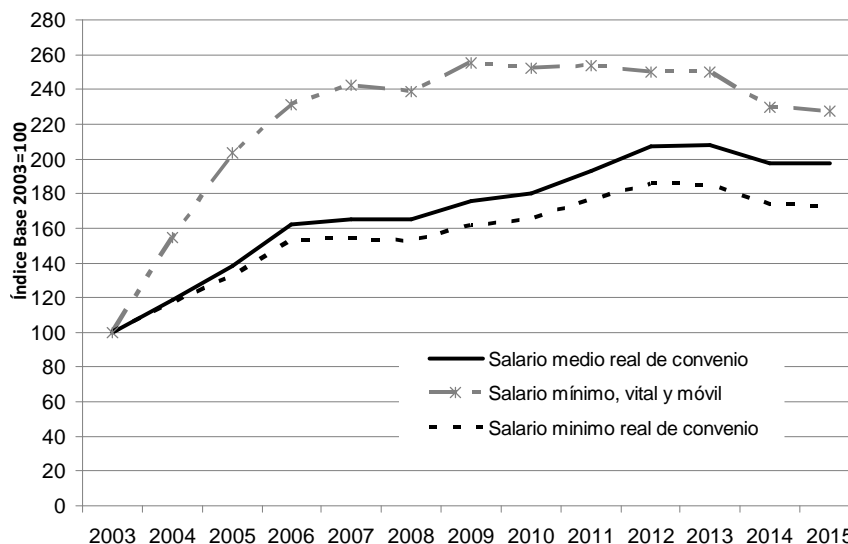
Una primera comprobación que surge del examen de la dinámica de los salarios medios de convenio y el salario mínimo es que este último sólo habría tenido una influencia sobre las remuneraciones de convenio hasta 2006, período durante el cual ambos crecen, aun cuando los primeros lo hacen de manera muy intensa ya que recupera el menor dinamismo previo. Con posterioridad, el salario mínimo se estanca y el promedio de los negociados continúa elevándose, aunque a un ritmo menor.

Más específicamente relacionado con los objetivos de este documento, también se comparó la evolución del salario mínimo respecto de los correspondientes a las categorías de los convenios de menores remuneraciones en tanto aquel podría ejercer una influencia particular sobre estas últimas.<sup>5</sup> El resultado es similar al recién comentado para los valores medios acordados (ver Gráfico 2).

---

<sup>5</sup>Las remuneraciones medias de cada uno de los 21 convenios son promedios simples de las correspondientes a las distintas categorías. El promedio general, tanto de las remuneraciones medias como el de las de las categorías más bajas, surge de ponderar las de cada convenio según estimaciones de los trabajadores cubiertos por cada uno de ellos que calcula el Ministerio de Trabajo. Esta estructura fue estimada para 2015, pero fue utilizada para calcular los promedios de todos los años ante la falta de evidencia sobre sus cambios.

**Gráfico 2**  
**Evolución de los salarios de convenio y el salario mínimo. Índice a valores constantes.**  
**Datos anuales 2003-2015**



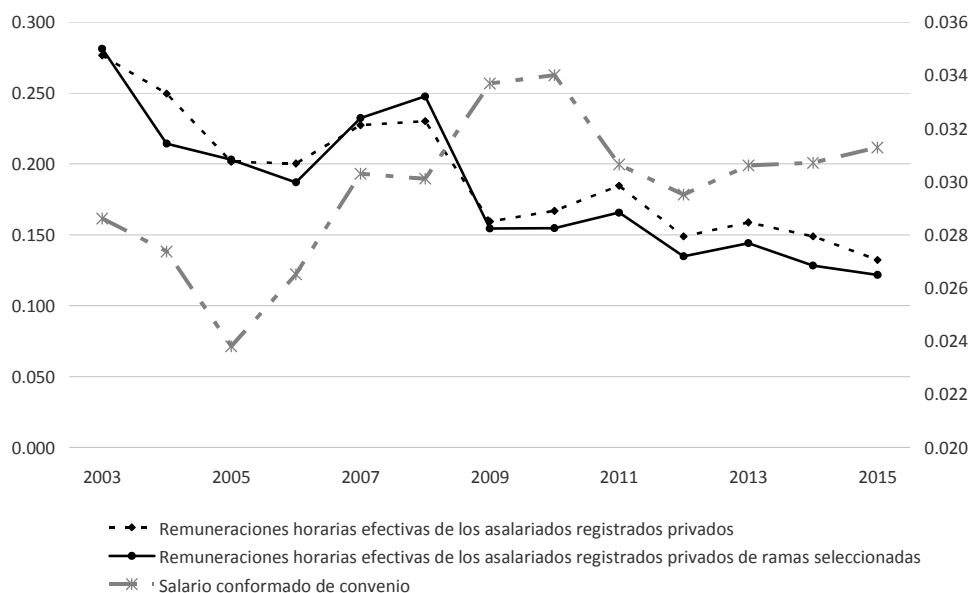
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos oficiales de salario mínimo y de acuerdos salariales.

A efectos de profundizar el análisis, ahora centrado en un posible efecto de las negociaciones, se examinó esta información de los salarios convencionales de manera más desagregada. Considerando una distribución a partir de los salarios de cada categoría y de cada convenio, se evaluó la dinámica del coeficiente de Theil de su distribución. El mismo se computó ponderando los salarios según la estimación de la cantidad relativa de trabajadores cubiertos por cada uno de ellos. Como se indicó para el caso del cálculo de promedios, un mismo juego de ponderadores se empleó en todos los años; adicionalmente, se consideró que las categorías tenían, dentro de cada convenio, igual peso ante la falta de datos sobre la importancia de cada una de ellas. Se observa en el Gráfico 3 que no se replica con estos datos la tendencia decreciente que muestra la correspondiente a la de la distribución de remuneraciones efectivas.<sup>6</sup> El único momento en que esto parece verificarse un comportamiento similar es en los primeros meses de 2003, cuando disminuye la concentración de las remuneraciones tanto de convenio como de las efectivas. Sin embargo, ello obedece estrictamente al efecto de los aumentos por suma fija que estableció el gobierno por Decreto en diferentes momentos entre 2002 y 2005, aunque su impacto tuvo lugar sobre todo en 2002 y 2003, que es cuando se acumuló el mayor incremento por esta vía. Estas sumas fueron luego incorporadas al sueldo básico de convenio.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> El gráfico muestra la evolución de la desigualdad a partir del índice de Theil debido a que más abajo se procederá con algunos ejercicios de descomposición del indicador. De cualquier manera, la dinámica en el tiempo es similar a la que surge de la utilización del coeficiente de Gini.

<sup>7</sup> Los aumentos no remunerativos establecidos por decreto acumularon un monto de \$200 entre julio de 2002 y junio de 2003, para luego ser incorporados en los básicos de convenio. En 2004 se dispuso el pago de \$50 adicionales y en 2005 otros \$100, ambos no remunerativos, que se transformaron en \$180 una vez que se hicieron remunerativos.

**Gráfico 3.**  
**Índice de Theil de la distribución de las remuneraciones efectivas y de convenio.**  
**2003-2016.**



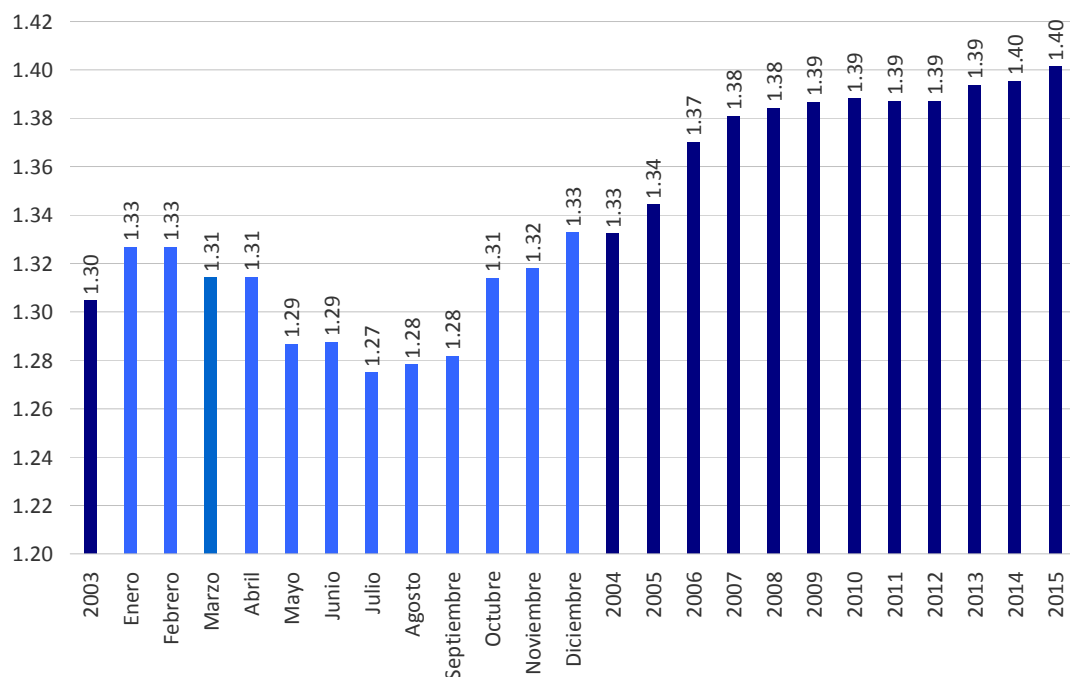
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de acuerdos salariales y microdatos de la EPH de INDEC.

Si se efectúa la comparación entre la evolución de la desigualdad de los salarios de convenio y aquella de las remuneraciones efectivas, pero exclusivamente de los asalariados de las 21 ramas para las cuales se cuenta con información de los convenios,<sup>8</sup> se verifica que su comportamiento tampoco resulta similar. Esto obedece a que la concentración de estos últimos es parecida a la del conjunto de los asalariados privados registrados.

Tal resultado resulta compatible con una evidencia más directa como es la dinámica exhibida por las brechas entre las remuneraciones de las categorías extremas en las diferentes ramas. Se observa en el Gráfico 4 una disminución entre abril y agosto de 2003, para luego mantener una tendencia levemente creciente durante el resto del período. Esa reducción inicial, está ligada a los incrementos de suma fija establecido por Decreto.

<sup>8</sup> Estrictamente, hay una diferencia entre la cobertura de los convenios y de la rama de actividad que puede identificarse, aún a nivel de cuatro dígitos de la clasificación de actividades utilizadas en la EPH. Ello obedece a que, en la mayoría de los casos, los convenios abarcan a alguna sub - rama o firmas específicas y/o regiones del país. De cualquier manera, como suele ser el mismo gremio el que negocia los diferentes convenios, en muchos casos el aumento acordado no variaría en gran medida al interior de la rama.

**Gráfico 4.**  
**Evolución de la relación entre el salario conformado de la categoría más alta y la categoría más baja de convenio. Promedio simple de las ramas. 2003-2016.**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de acuerdos salariales

En tanto las categorías están asociadas a ocupaciones de distintas calificaciones, este resultado implica que la dinámica negociada del período 2003-2015 no habría sido un factor que haya influido en la disminución de las brechas entre las remuneraciones efectivas según esa dimensión sino sólo al inicio del período analizado. En términos de lo manifestado más arriba, el salario mínimo no habría jugado un papel en orientar acuerdos diferenciales entre las remuneraciones de las categorías más bajas y el resto. Pero tampoco en estos años los acuerdos contemplaron como uno de sus objetivos –más allá de lo sucedido con el mínimo– la reducción en las brechas entre ellas. Efectivamente las negociaciones mantuvieron en general las diferencias entre categorías al concentrarse en la discusión de aumentos salariales aplicables a todas ellas.

Respecto a esto último, existieron algunas excepciones que implicaron una reducción de las diferencias relativas entre las categorías contempladas en las respectivas escalas salariales. Los actores apelaron a una variedad de mecanismos que repercutieron en una disminución de la desigualdad, aunque sus efectos tendieron a ser circunstanciales en la mayoría de los convenios colectivos, ya que luego se recompusieron las brechas salariales, e incluso en ciertos casos, se amplió la diferencia entre las categorías extremas.

El primero de esos mecanismos consistió en la eliminación de la, o las, categorías más bajas de convenio, achatando la escala salarial. Así, por ejemplo, en 2007 se acordó excluir la categoría “peón” del convenio metalúrgico (en sus diferentes ramas) disponiendo que los trabajadores encuadrados en ella pasasen a la categoría inmediatamente más alta (“operario”).



Consecuentemente, durante la vigencia del acuerdo pactado en 2007, los peones encuadrados en el convenio metalúrgico percibieron un incremento salarial conformado por el porcentaje de aumento pactado en la paritaria más la parte atribuida al cambio de categoría. Sin embargo, en 2013, se volvió a ampliar la escala salarial, cuando se dispuso la creación de dos nuevas categorías laborales (“oficial superior” y “oficial múltiple superior”) por encima de la máxima existente hasta ese momento.

El segundo mecanismo fue el establecimiento de un ingreso mínimo garantizado de un valor superior al salario conformado de la categoría más baja. En los casos en los que esta figura ya existiese, el mismo resultado se alcanzaba acordando un incremento superior al de las categorías. Así, por ejemplo, el gremio bancario en 2008, y el metalúrgico (UOM) en 2011, acordaron una remuneración conformada inicial que constituía el salario mínimo para la actividad y que se ubicaba por encima del salario conformado de la categoría inicial de cada uno de sus convenios.

En tercer lugar, se implementaron aumentos de suma fija, uniformes para todos los trabajadores de un mismo ámbito de representación, lo cual tienden a beneficiar en mayor medida a las categorías más bajas del convenio colectivo. Este esquema se desarrolló bajo dos modalidades: i) el más extendido, fue el pago de una suma fija por única vez, aunque luego se implementara en varias cuotas (ejemplos de estos casos se dieron en las negociaciones de metalúrgicos, camioneros, comercio, encargados de edificios, entre otros); ii) el menos frecuente fue el pago de una suma fija a lo largo de varios meses, luego de los cuales se incorpora a la remuneración de los trabajadores restableciendo por lo general las diferencias relativas previas (tal como aconteció en maestranza y plásticos, entre otros).

Se observa en el Cuadro 4 que la disminución de las diferencias entre las remuneraciones de trabajadores de diferentes ramas de actividad también contribuyó a la reducción de la desigualdad global de la distribución de los asalariados (Cuadro 4). Esto se aprecia, asimismo, en un ejercicio de descomposición del indicador de Theil entre las distancias de los valores medios de las ramas y las existentes al interior de cada una de ellas aplicado a las remuneraciones efectivas de los asalariados registrados ocupados en las 21 actividades para las que se cuenta con la información de los convenios. Se verifica (Cuadro 5) que efectivamente el valor del componente “inter – ramas” tiene un comportamiento descendente y colabora a la disminución global de la desigualdad.

Si bien la negociación colectiva desarrollada a lo largo del período bajo análisis no tuvo impacto sobre la dinámica de las brechas entre salarios efectivos de los trabajadores de diferente grado de calificación o educación, aquella pudo haber influenciado en esa dinámica de las distancias entre ramas de actividad. Para estudiar este aspecto, se procedió a efectuar un ejercicio similar de descomposición, pero para los salarios de convenio. El componente “inter – ramas” en este caso tiende a decrecer (Cuadro 5), pero sólo entre 2003 y 2005, para luego volver a crecer y permanecer aproximadamente constante. Esta disminución inicial pudo también estar ligada a los aumentos por suma fija, pero resulta llamativo que el impacto fuese más duradero que lo que se observa en el componente “intra – ramas”. Debe tenerse en cuenta que el componente “intra” es muy reducido en la descomposición de la desigualdad de los salarios de convenio dado que sólo refleja el promedio de las dispersiones que se verifica en cada convenio entre las remuneraciones fijadas para cada categoría. En cambio, en el caso de la correspondiente a las efectivas (provenientes de la EPH), ese componente es el promedio de la desigualdad que, a nivel de cada sector, se verifica entre los distintos trabajadores. En consecuencia, al observarse la distribución de las remuneraciones efectivas, el peso de la dispersión al interior de cada rama es mayor que el componente inter-rama en el valor global del índice de Theil.

**Cuadro 5. Descomposición del índice de Theil de la distribución de las remuneraciones efectivas y de convenio. 2003-2016.**

Año	Índice de Theil salarios de convenio			Índice de Theil salarios efectivos 1/		
	Al interior de cada rama	Entre ramas	Total	Al interior de cada rama 2/	Entre ramas	Total
2003	0,004	0,025	0,029	0,222	0,059	0,281
2004	0,005	0,023	0,027	0,174	0,040	0,214
2005	0,005	0,019	0,024	0,173	0,030	0,203
2006	0,005	0,021	0,027	0,162	0,025	0,187
2007	0,006	0,025	0,030	0,199	0,034	0,232
2008	0,006	0,024	0,030	0,215	0,032	0,248
2009	0,006	0,027	0,034	0,135	0,019	0,154
2010	0,006	0,028	0,034	0,135	0,020	0,155
2011	0,006	0,024	0,031	0,144	0,021	0,166
2012	0,006	0,023	0,030	0,120	0,015	0,135
2013	0,006	0,024	0,031	0,127	0,017	0,144
2014	0,006	0,024	0,031	0,111	0,018	0,128
2015	0,007	0,025	0,031	0,106	0,016	0,122

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de acuerdos salariales.

1/ Excluye ocupados a través de planes de empleo y ocupados en el servicio doméstico.

No se consideraron los ingresos imputados.

2/ Se trata de las mismas ramas para las cuales se cuenta con datos de salarios de convenio.

El peso de cada rama en el total se ponderó por la cantidad de trabajadores de la rama.

Un aspecto cuya influencia en la reducción de las remuneraciones relativas de los trabajadores más calificados también ha sido señalada, es el mayor crecimiento que habrían tenido los salarios de convenio respecto de los de aquellos asalariados registrados del sector privado que no fijan sus remuneraciones a través de ese mecanismo.

El impulso a la negociación colectiva centrada en la discusión de incrementos salariales redujo la capacidad empresaria de determinar unilateralmente las remuneraciones de los trabajadores amparados por los convenios. Sin embargo, los empleadores conservaron la discrecionalidad para fijar aquellas correspondientes a los asalariados fuera de convenio (en general, mandos medios, profesionales y personal jerárquico). Algunos autores (por ejemplo, Casanovas y Alejo, 2015) sugirieron que al menos parte de la reducción de la brecha entre trabajadores de distinta calificación obedecería precisamente a que los salarios de convenio habrían crecido a mayor velocidad que los del personal fuera de convenio, produciendo así un acortamiento de las distancias entre ellos.

De manera similar, y apoyándose en información proveniente de un relevamiento a empresas, Szlechter, et al, (2016) discuten la idea de “solapamiento salarial”, que referiría a esa disminución de las brechas en promedio. Este proceso habría resultado, incluso, en salarios para ciertas categorías de personal comprendidas en convenio que habrían sido, circunstancialmente, más elevados que los de sus jefes o supervisores fuera de convenio.

Para tratar de indagar sobre este aspecto, se ha efectuado una identificación aproximada de los asalariados registrados captados en la EPH que pertenecerían al grupo de trabajadores no convencionales. Para ello se recurrió a la clasificación de ocupaciones y se seleccionó a los trabajadores en puestos jerárquicos o que desarrollan ocupaciones profesionales de tipo

administrativas.<sup>9</sup> Se verifica que, efectivamente, la remuneración media real de los “convencionados” ha crecido entre 2003 y 2014 a una tasa anual acumulativa del 2.1%, mayor que la correspondiente a aquellos que no fijarían sus salarios a través negociaciones colectivas (0.7%). Si se toman datos de 2015, los resultados son -0,1% y 1,7%, respectivamente.

En un ejercicio de descomposición del índice de Theil, que considera una categorización según estos dos grupos, se advierte precisamente que el componente “inter” crece entre 2003 y 2004, para luego descender a lo largo del período, con excepción del año 2011, cuando que se observa un incremento de la desigualdad global. Sin embargo, la contribución del mismo es escasa, en tanto la participación de los trabajadores fuera de convenio se ha estimado –según el procedimiento comentado– en sólo el 6% de los asalariados registrados del sector privado (excluyendo al servicio doméstico). La desigualdad al interior de cada grupo (que resulta más elevada entre los no cubiertos por las convenciones colectivas) explicó la mayor parte de la evolución del índice durante todo el período, pero tuvo una dinámica menos estable que la desigualdad entre grupos.

Al comienzo del período, paralelamente a la revitalización de las negociaciones colectivas, se produjo una fuerte reducción de la desigualdad en el grupo de trabajadores “convencionados” que pasaron de tener una distribución más desigual a la del otro grupo, a una distribución sustantivamente más homogénea. A lo largo del período se observa, además, que en este grupo la distribución mejoró más que entre los “no convencionados”: el índice de Theil del primer grupo se redujo a la mitad, mientras que el del segundo lo hizo en un 32%.

Cabe tener en cuenta, sin embargo, que ese estrechamiento de la brecha entre “convencionados” y “no convencionados” puede reflejar la influencia de instituciones –en este caso, el dinamismo de las convenciones– pero también ser resultado de cuestiones ligadas a la propia demanda relativa de trabajadores. Estrictamente, podrían explicarse por el argumento más general del efecto de los cambios en las ofertas y demandas relativas en tanto los segundos tienen calificaciones más elevadas. Más aún, otras hipótesis podrían ser plausibles, cuya indagación está más allá de los alcances de este documento. Por ejemplo, la brecha entre ellos pudo haber sido elevada al inicio del período como consecuencia de la necesidad de otorgar, en períodos previos, incrementos más elevados que el promedio de manera tal que su valor real no se deteriore marcadamente. Ello respondería a cuestiones del tipo de aquellas las planteadas por la teoría de los salarios de eficiencia. En cambio, al negociarse incrementos elevados, los valores ya alcanzados por los no convencionados hacía que no resultase necesario mantener las diferencias previas.

#### **4. CONCLUSIONES**

La mejora del grado de desigualdad de la distribución de los ingresos familiares registrada desde principios de los años 2000s revirtió un proceso que venía verificándose con diferente intensidad desde la década previa y aun con anterioridad. Una de las principales fuentes de esa baja de la inequidad de los recursos corrientes de los hogares fue la disminución del grado de concentración de las remuneraciones de los trabajadores.

---

<sup>9</sup>Se definieron como asalariados registrados fuera de convenio a quienes declaran ser directivos de empresas, así como jefes y profesionales en ocupaciones de gestión administrativa, de planificación de control de gestión, jurídico – legal, presupuesto, y comercialización.

En este documento se analizan algunos desarrollos asociados a ese proceso, focalizando en el caso de los asalariados. Se verificó inicialmente, y tal como se había mostrado en trabajos previos, que el incremento en la proporción de los aquellos formales –registrados en la seguridad social– fue uno de los factores asociados a tal evolución. La formalización laboral fue impulsada por el sostenido aumento del empleo durante buena parte del período bajo análisis. Sin embargo, ciertas políticas desplegadas también favorecieron tal dinámica.

La disminución de las brechas entre los ingresos de formales e informales contribuyó, adicionalmente, a la reducción de la desigualdad. La evolución del salario mínimo pudo haber influido en dinámica de las remuneraciones de los no registrados.

Surgió, asimismo, que la merma en el premio a la educación fue la fuente principal de lo acontecido con la concentración de los ingresos del conjunto de los trabajadores en relación de dependencia. Se advierte también una contribución de la reducción de las distancias existentes entre las remuneraciones de trabajadores de diferentes ramas de actividad.

El documento profundizó en el examen de la distribución de las remuneraciones de los asalariados registrados, donde estos factores también tuvieron influencia. El objetivo planteado en este caso fue el de proveer evidencias acerca del eventual papel de algunas instituciones en la reducción de las distancias entre los ingresos de asalariados de distinta calificación, así como sobre los otros factores que se han identificado como teniendo cierto impacto.

El análisis se basó en la comparación entre las dinámicas de la concentración de los ingresos efectivos (medida a través de los datos de la EPH), del salario mínimo y de los niveles y diferencias de los salarios acordados en las negociaciones colectivas.

El principal resultado alcanzado es que, en el período bajo estudio, ninguna de esas dos instituciones parece haber tenido efecto sobre el proceso de disminución de las distancias entre de las remuneraciones de los asalariados registrados del sector privado.

Se destacó que el salario mínimo evolucionó de manera similar al promedio de los salarios de convenio sólo durante los primeros años. Más aún, se constata que aquel se fijaba, en general, con posterioridad a que se hubiesen cerrado la mayoría de las negociaciones. Ello sugiere que el acuerdo entre trabajadores, empleadores y estado tendían a convalidar los incrementos nominales convencionales. Esto se ve reflejado en que esta institución tampoco influyó en la disminución de brechas entre las remuneraciones de distintas categorías.

La estabilidad de estas brechas también sugiere que el proceso de negociación mismo no tuvo como un objetivo generalizado el de mejorar relativamente los ingresos de aquellos con menores calificaciones y que se ubican en las categorías más bajas. Sólo se pueden identificar algunas negociaciones que a través de distintos mecanismos lograron cierto estrechamiento de las brechas, pero fueron escasas y su vigencia, transitoria.

Debe enfatizarse que el resultado que se desprende del análisis respecto a la falta de influencia de las negociaciones y el salario mínimo en la disminución de la desigualdad es una conclusión válida para el caso de los asalariados formales del sector privado durante el período bajo análisis y que no cabe generalizarla. Por ejemplo, se mencionó más arriba, que el salario mínimo puede haber jugado algún papel en la evolución de las remuneraciones relativas de los registrados respecto a los no registrados, aunque en el caso analizado, la evidencia es poco clara al respecto.

En el caso del salario mínimo, sus efectos dependen de diversos factores, en especial, del nivel alcanzado respecto al ingreso medio efectivo. Así en países como Argentina no parece adecuado, como fue señalado más arriba, examinar su influencia sin tomar en cuenta su interacción con las negociaciones salariales; específicamente, tenderá a tener menor relevancia en tanto se ubique por debajo de los mínimos convencionales y esa distancia sea significativa.

En relación a las negociaciones colectivas, la evidencia muestra que cuando menor es su cobertura, las brechas salariales tienden a ampliarse. Así, por ejemplo, Trajtemberg (2009) encuentra para Argentina que los indicadores de dispersión en el sector privado registrado siempre resultan más elevados para los trabajadores no protegidos por los sindicatos (los “no convenionados”). Similar resultado se desprende de estudios para países con sistemas de negociación a nivel de firma, cuyos acuerdos no se extienden automáticamente a trabajadores no sindicalizados. Así, Freeman (1981) para Estados Unidos, y Card, Lemieux y Ridell (2004) para este mismo país y para el Reino Unido y Canadá, encuentran una menor dispersión salarial en los establecimientos sindicalizados.

La evidencia muestra, asimismo, que la influencia de la negociación sobre la estructura distributiva de los salarios también depende del grado de centralización de la negociación. Cuando más centralizada es el ámbito, mayor es la tendencia a comprimir las brechas de remuneraciones, (Calmfor y Drifill, 1988; Rowthorn, 1992; Traxler y Brandl, 2009). Por ejemplo, estas investigaciones encuentran mayor equidad en los países nórdicos, que exhiben patrones de negociación muy centralizados, en comparación con los países desarrollados anglosajones, donde predomina la negociación por empresa. Este resultado sería producto de una estrategia de las organizaciones sindicales orientada hacia la reducción de la desigualdad salarial.

En Argentina la negociación colectiva se encuentra muy extendida sobre la población asalariada registrada y exhibe un patrón de negociación salarial de centralización intermedia en el cual predomina la discusión por rama de actividad. Seguramente este esquema institucional produce una mayor equidad distributiva que aquellos en los cuales predomina la negociación más descentralizada o directamente la ausencia de sistemas colectivos de determinación salarial.

Las estrategias usadas por los sindicatos para reducir la dispersión han sido variadas se orientaron a delimitar la capacidad de discreción empresarial para definir su propia política salarial: 1) Una de las políticas centrales de los sindicatos para homogeneizar los salarios de trabajadores heterogéneos radica en negociar con los empleadores el valor del puesto de trabajo (o de la categoría profesional) y no el salario de cada trabajador. Así, se pretende reducir la incidencia de las características personales sobre el salario de cada trabajador e incrementar otro tipo de factores/valores que fomenten la identificación del trabajador con la organización sindical (por ejemplo, el sentido de justicia, al estipular “igual pago por igual tarea”); 2) Otra de las políticas consiste en establecer remuneraciones mínimas que incrementan las remuneraciones de los trabajadores menos calificados y con menor experiencia laboral en el mercado, ayudando así a comprimir la escala o la distribución salarial; 3) Finalmente, estableciendo en los convenios colectivos un número limitado de categorías laborales que favorece la reducción de la desigualdad.

## **ANEXO**

### **Acerca de la información de salarios de convenio 2003-2015 utilizada**

Se construyó una base de datos a partir de información que sistematiza el Ministerio de Trabajo y que refiere a los convenios colectivos de mayor cobertura del sector privado y que se integra de las siguientes actividades:

- Alimentación
- Bancarios
- Calzado
- Camioneros
- Comercio
- Construcción
- Cuero (marroquinería)
- Encargados de edificio
- Entidades deportivas
- Gastronómicos
- Gráficos
- Maestranza
- Metalúrgicos
- Plásticos
- Químicos
- Sanidad
- Seguridad
- Telefónicos
- Textiles
- Transporte de pasajeros
- Vidrio

La base incluye datos de “salarios conformados” para cada una de las categorías consideradas en cada convenio vigentes en cada uno de los meses del período enero 2003 a diciembre de 2015.

El salario conformado está constituido por los salarios básicos, los adicionales estipulados de carácter general y los aumentos de suma fija permanentes dispuestos tanto por Decreto del Poder Ejecutivo como en los propios convenios colectivos. El salario conformado no resulta afectado por la estructura del empleo, ni por las variaciones de las horas trabajadas y del nivel de la producción.

## REFERENCIAS

- Amarante, V., G. Salas y A. Vigorito (2009) "El incremento del salario mínimo en Uruguay y sus impactos sobre el mercado de trabajo". Trabajo presentado en la Network of Inequality and Poverty (NIP). Uruguay.
- Amarante, V. y R. Arim (eds.) (2015) **Desigualdad e informalidad**, CEPAL: Santiago de Chile
- Beccaria, L. y Maurizio, (2013) "Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en Argentina desde los noventa hasta el presente 1990-2011" en **Desarrollo Económico**, Vol 52, N° 206
- Beccaria, L. R. Maurizio y G. Vázquez (2015) "Recent decline in wage inequality and formalization of the labour market in Argentina" en **International Review of Applied Economics**, Vol. 29
- Bosch, M. y C. González Velosa (2013) "The Role of Minimum Wages on the Decline of Earnings Inequality in Brazil". Trabajo presentado en la XX Meetings of the LACEA/ IADB/ WB/ UNDP Research Network on Inequality and Poverty (NIP), Washington DC.
- Card, D., Lemieux, T. y Ridell, W. "Unions and wage inequality" **Journal of Labor Research**, Volume XXV, N°4, Fall 2004.
- Calmfors, L. and Driffill, J. (1988) "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy* 6, 13-61.
- Casanova, L. y Alejo, J. (2015) "El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años 2000" Documento de Trabajo N°8, OIT, Buenos Aires, Argentina
- Cornia, A. (2012) "Inequality Trends and their Determinants: Latin America over 1990-2011", WIDER Working Paper No. 2012/09.;
- Cruces, G. y L. Gasparini (2010) "A Distribution in Motion: The Case of Argentina" en López-Calva, L. y N. Lustig (eds.) (2010), **Declining Inequality in Latin America: A Decade of Progress?**, Washington, DC: Brookings Institution.
- Firpo, S., N. Fortin y T. Lemieux. 2007. "Decomposing Wage Distributions using Influence Function Projections and Reweighting." Documento no publicado, University of British Columbia.
- Firpo, S., N. Fortin y T. Lemieux (2011) "Decomposition Methods in Economics." en Ashenfelter, O. and D. Card, eds. **Handbook of Labor Economics**, Vol. 4A. Oxford: North-Holland
- Freeman, R. (1981) "Union Wage Practices and Wage Dispersion Within Establishments", **NBER Working Papers Series**, N°752.
- Gasparini, L., S. Galiani, G. Cruces and P. Acosta (2011) ("Educational Upgrading and Returns to Skills in Latin America: Evidence from a Supply-Demand Framework, 1990-2010," IZA Discussion Papers, 6244
- Gasparini, L. y N. Lustig (2011) "The rise and fall of income inequality in Latin America", *ECINEQ WP* 2011 – 213.
- Groisman, F. y M. Sconfienza (2013) "El servicio doméstico en Argentina: informe de situación 2004-2012", CITRADIS, FCE-UBA.
- Keifman, S. y R. Maurizio (2012) "Changes in Labour Market Conditions and Policies. Their Impact on Wage Inequality during the Last Decade", WIDER Working Paper N°2012/14.
- Lustig, N., L. Lopez-Calva, y E. Ortiz-Juarez (2013) "Declining inequality in Latin America in the 2000s: the cases of Argentina, Brazil, and Mexico", en **World Development**, 44 (abril): 129-141.
- Malec, M., J. Persia e I. Sorokin (2015) "Trabajo no registrado y protección social en Argentina" Documentos de Trabajo, N°3, MECON

- Marshall, A. (2009) "Desigualdad interindustrial de salarios, 2003-2008: ¿reversión a los patrones históricos?" **Estudios del Trabajo**, N° 37/38
- Maurizio, R. (2014) "El impacto distributivo del salario mínimo en la Argentina, el Brasil, Chile y el Uruguay", **serie Políticas Sociales**, N° 194, CEPAL: Santiago de Chile
- Maurizio, R. (2014) "Transitions to formality and declining inequality. The case of Argentina and Brazil in the 2000s", **Journal of Development and Change**, vol. 46, Issue 5,
- Rowthorn, R. (1992) "Centralisation, Employment and Wage Dispersion" *The Economic Journal*, Vol. 102, No. 412 (May, 1992), pp. 506-523
- Salvia, A. y J. Vera (2011) Heterogeneidad Estructural y Desigualdad Económica: El patrón de distribución de los ingresos y los factores subyacentes durante dos fases de distintas reglas macroeconómicas. Presentado al Congreso de la Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires
- Szlechter, D., Blugerman, L. y Cozza, E. (2015) "El trabajo managerial. Las particularidades locales de un modelo hegemónico" *Questión*, Vol. 1, N°50
- Trajtemberg, D. (2009) "El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial" *Trabajo, Ocupación y Empleo, Estudios Laborales*, N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Traxler, F. y Brandl, B (2009) "The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage" International Labour Office, Global Union Research Network (GURN), discussion paper, N°10 Geneva
- Trujillo, L. y S. Villafañe (2011) "Dinámica Distributiva y Políticas Públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina Contemporánea", en Novick, M. y S. Villafañe (eds) **Distribución del Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur**, MTESS-UNDP, Buenos Aires.