



## **Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay\***

**Minimum wages and collective bargaining in wage determination: interactions between wage policies and trade union positions in Argentina and Uruguay**

**Salário mínimo e negociação coletiva na determinação salarial: interações entre políticas salariais e posições sindicais na Argentina e no Uruguai**

**Adriana MARSHALL\*\***

Recibido: 04.05.18

Aprobado: 14.11.18



### **RESUMEN**

Focalizando en dos países, Argentina y Uruguay, en los que coexisten una institución del salario mínimo nacional consolidada y un sistema de negociación colectiva mayormente centralizado al nivel de las actividades económicas con muy amplia cobertura, en este artículo se analiza la relación entre estas dos instituciones laborales durante 2003-15 en la Argentina y 2005-16 en Uruguay y cómo esa relación contribuyó a moldear la evolución del salario mínimo y de los salarios del sector privado. El análisis sugiere que, en ambos países, contrariamente a un difundido supuesto, el aumento del salario mínimo no ha sido una referencia en el proceso de negociación colectiva salarial y que las dos instituciones de determinación salarial operaron en forma autónoma una de la otra. En cada país la trayectoria del salario mínimo nacional fue diferente de la de los salarios negociados y/o efectivamente percibidos y, además, la relación entre ambas difirió entre los dos países. Estas tendencias se explicarían por las interacciones, en el marco de la normativa vigente, entre las políticas salariales del gobierno y las posturas sindicales con respecto tanto al papel que desempeña el salario mínimo nacional como a la injerencia estatal en la negociación colectiva a través de la formulación de pautas salariales.

**Palabras clave:** salario mínimo, negociación colectiva, políticas salariales, sindicatos, salarios

---

\* El relevamiento de las notas periodísticas analizadas en este artículo fue realizado por Julieta Lenarduzzi y Gabriela Mattina, a quienes agradezco su excelente trabajo.

\*\* Centro de Investigaciones Sociales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas/Instituto de Desarrollo Económico y Social (CIS-CONICET/IDES). E-mail: [marshall@retina.ar](mailto:marshall@retina.ar)

## ABSTRACT

Focusing in two countries, Argentina and Uruguay, both with a well-established national minimum wage institution and a predominantly industry-wide system of collective bargaining covering most of wage earners, in this article I analyze the relationship between these two coexisting labour institutions during 2003-15 in Argentina and 2005-16 in Uruguay, and how this relationship contributed to shape the evolution of the minimum wage and of private-sector wages. The study suggests that, in both countries, in contrast to a widely held belief, national minimum wage increases do not function as standards of reference for wage bargaining, and that those two institutions of wage determination operated autonomously from each other. In each country the evolution of the national minimum wage differed from that of negotiated wage rates and/or total earnings and, moreover, their comparative trends differed between the two countries. These trends may be explained by the interactions, in the context of prevailing legislation, between state wage policies and trade union attitudes *vis-à-vis* both the role of the national minimum wage and state limitations to wage increases to be agreed in collective bargaining.

**Keywords:** minimum wage, collective bargaining, wage policies, trade unions, wages

## RESUMO

Com foco em dois países, Argentina e Uruguai, ambos com uma instituição do salário mínimo nacional consolidada e um sistema de negociação coletiva predominantemente setorial cobrindo a grande maioria dos assalariados, neste artigo analiso a relação entre essas duas instituições coexistentes em 2003-15 na Argentina e 2005-16 no Uruguai, e como essa relação contribuiu para moldar a evolução comparativa do salário mínimo e dos salários do setor privado. O estudo sugere que, em ambos países, em contraste com a crença amplamente aceita, os aumentos do salário mínimo nacional não funcionam como padrões de referência para a negociação salarial e que essas duas instituições de determinação salarial operavam autonomamente umas das outras. Em cada país, a evolução do salário mínimo diferia da dos salários e, além disso, a relação entre eles diferiam entre os dois países. Essas tendências podem ser explicadas pelas interações, no contexto da legislação vigente, entre as políticas salariais do Estado e as atitudes sindicais *vis-à-vis* o papel do salário mínimo nacional e face à intervenção do Estado na negociação coletiva, estabelecendo limitações aos aumentos salariais.

**Palavras chave:** salário mínimo, negociação coletiva, políticas salariais, sindicatos, salários

## SUMARIO

Introducción. 1. Marco analítico. 2. Normativa. 3. Políticas salariales. 4. Posturas sindicales. 5. Salario mínimo y salarios: discusión sobre su evolución comparativa. 6. Observaciones finales. Referencias. Apéndice.

\*\*\*\*\*

## INTRODUCCION

Cada vez son más numerosos los países en los que coexisten dos instituciones de determinación salarial: salario mínimo de alcance nacional y negociación colectiva. En América Latina, esta es la situación en la gran mayoría de los países, en muchos de ellos desde hace largo tiempo, aunque difieren significativamente en los mecanismos y criterios de fijación del salario mínimo y en el régimen de negociación colectiva según su grado de centralización y el alcance de su cobertura. En este trabajo nos preguntamos cuál es, en el contexto latinoamericano, la relación entre estas dos instituciones del trabajo coexistentes, y cómo esta relación, junto con otros factores, moldea la

evolución comparativa del salario mínimo y de los salarios, focalizando el análisis en dos países: Argentina y Uruguay.

Estos temas han sido investigados con referencia a países europeos, pero, hasta donde llega mi conocimiento, abordado sólo muy tangencialmente con respecto a América Latina, más allá de asumirse, con frecuencia infundadamente, que los aumentos del salario mínimo constituyen un standard de referencia para la evolución de los salarios negociados y no negociados. La investigación sobre los efectos salariales del salario mínimo en países de la región latinoamericana se concentró, en las décadas del 2000 y del 2010, en la identificación de su potencial redistributivo y su influencia sobre las remuneraciones de los asalariados informales. Si bien se estudiaron los efectos de “derrame” de los incrementos en el salario mínimo a lo largo de la estructura salarial (*spillovers*), no se analizó empíricamente el papel que juega la negociación colectiva en esa transmisión ni cómo varía ese proceso entre países con amplia cobertura de la negociación colectiva y aquellos con cobertura restringida.

Los países seleccionados, Argentina y Uruguay, comparten características relevantes para el propósito de esta investigación. Ambos cuentan con sistemas de negociación colectiva e instituciones de salario mínimo nacional consolidadas, aunque en los dos países ambos experimentaron a lo largo del siglo XX períodos de considerable retroceso en su capacidad de influir en el mercado de trabajo. El análisis se centra en el período 2003-2015 en Argentina y 2005-2016 en Uruguay, años durante los cuales ambas instituciones tuvieron vigencia plena.<sup>1</sup>

El alcance de la cobertura del sistema de negociación colectiva es muy amplio en ambos países y, en los dos, predomina, en términos de asalariados cubiertos, la negociación centralizada al nivel de las actividades económicas. Además, en ambos países, el gobierno ejerció una activa política de administración del salario, a través tanto de la negociación colectiva como de ajustes al nivel del salario mínimo. Durante el período estudiado, tanto en la Argentina como en Uruguay se aplicaron importantes actualizaciones del valor del salario mínimo en momentos bastante coincidentes (sobre todo en 2003-2006 en la Argentina, y en 2005 en Uruguay), después de un largo lapso de muy bajos niveles. En ambos países también el estado impulsó en esos años la negociación colectiva de salarios, en la Argentina fomentando la incorporación en los acuerdos colectivos de aumentos salariales previamente otorgados por el gobierno después de un período durante el cual había cesado la discusión de salarios básicos y en Uruguay reabriendo los Consejos de Salarios después de un largo receso. Comparten, además, el hecho de que el estado tuvo una activa participación en la determinación salarial a través de la formulación de pautas orientadoras para la negociación colectiva.

Por otra parte, durante la mayor parte del período bajo estudio, los indicadores del mercado de trabajo evolucionaron favorablemente en los dos países. Desde 2004 tanto la Argentina como Uruguay se caracterizaron por trayectorias bastante similares en la evolución de la actividad económica y del mercado de trabajo. Entre 2003 y 2007 (Argentina) o 2004 y 2008 (Uruguay) las tasas de crecimiento del producto bruto interno fueron altas, sobre todo en la Argentina, lo cual se reflejó en el ritmo de aumento del empleo y la caída gradual del nivel de desempleo desde el elevado índice de los años recesivos inmediatamente precedentes (cuadro A, apéndice). A partir de 2008, las tasas de crecimiento descendieron en la Argentina, pasando incluso a ser negativas en algunos años y, desde 2009, el ritmo de crecimiento tendió a ser más moderado también en Uruguay. Sin embargo, el nivel de desempleo tendió a continuar disminuyendo o a estabilizarse, en Uruguay hasta 2015 (cuadro A, apéndice). Además, se redujo el empleo asalariado privado urbano no registrado en la seguridad social, en mayor medida en Uruguay (debido, según se ha planteado, al éxito de las políticas de formalización): en la Argentina, de un 48% de los asalariados (públicos y privados) en 2004 a un 34% en 2013, y en Uruguay del 36% de los asalariados privados al 15%, en el mismo lapso.<sup>2</sup> Si bien la evolución del producto bruto interno fue a partir de 2008 más negativa en la Argentina que en

---

<sup>1</sup> El inicio del período de estudio está determinado por el año en que comienza el proceso de recuperación del salario mínimo en cada país, después de un largo plazo de estancamiento e inoperatividad. El cambio de partido gobernante en la Argentina a partir de fines de 2015 y el carácter transicional de 2016 en varios aspectos sugirió la conveniencia de finalizar en 2015 el período de análisis para este país.

<sup>2</sup> Fuentes: [www.economia.gob.ar](http://www.economia.gob.ar) e Instituto Cuesta Duarte (s.f.a).

Uruguay, esto no se tradujo en diferencias significativas entre ambos países en la evolución del mercado de trabajo.

La hipótesis principal que orienta esta investigación es que el hecho de que ambas instituciones – salario mínimo y negociación colectiva - se articulen, o bien operen en forma autónoma una de la otra, depende de la normativa que las regula (en particular, de la que incide sobre el alcance de la cobertura de los convenios colectivos), de las políticas salariales del gobierno, y de cómo visualizan los sindicatos el papel que desempeña el salario mínimo en relación con los asalariados encuadrados en la negociación colectiva. Además, se espera que la relación de interacción o autonomía entre salario mínimo y negociación colectiva, junto con otras variables, especialmente la naturaleza de la intervención estatal en la negociación y la actitud sindical frente a esta intervención se refleje en la evolución comparativa del salario mínimo y de los salarios. En este artículo presentamos un análisis de los factores señalados y una interpretación, aún tentativa, acerca de sus posibles efectos focalizando en el sector privado de cada país.

El artículo se ordena como sigue. Primero se presentan el marco de análisis y antecedentes sobre el tema. En segundo lugar, se señalan puntos centrales de la regulación del salario mínimo y de la negociación colectiva, relevantes para los objetivos de esta investigación. En la tercera sección se discuten aspectos de la orientación de las políticas estatales con respecto al salario mínimo y a la negociación colectiva salarial. En la cuarta, se analiza la postura sindical tanto en términos del rol que le asigna al salario mínimo como frente a la intervención estatal en la negociación salarial.<sup>3</sup> Por último, se examina la evolución comparativa del salario mínimo y de los salarios y se puntualizan los factores que, a la luz del análisis precedente, podrían haber convergido para explicar por qué en estos países las dos instituciones parecen operar en forma independiente, por qué en cada país la trayectoria del salario mínimo y la de los salarios es distinta y por qué, además, la relación entre ambas evoluciones difiere entre ambos países.

## 1. MARCO ANALITICO

En la literatura sobre países europeos, los autores que analizaron conjuntamente las dos instituciones de determinación salarial, salario mínimo y negociación colectiva, se preocuparon por dos aspectos principales. Por una parte, por establecer a través de la comparación entre países en los que está presente la institución del salario mínimo y países en los que ésta no existe si, y bajo qué condiciones, la negociación colectiva tiene los mismos efectos favorables sobre el grado de desigualdad que el salario mínimo (e.g. Garnero et al., 2015). Por la otra, por aclarar como interactúan ambas instituciones en los casos en que coexisten y cómo varían sus efectos sobre la desigualdad según el modelo de relaciones industriales (e.g. Grimshaw et al., 2011).

Grimshaw y Bosch (2013) desarrollan un esquema conceptual, basado en la investigación de nueve países europeos, para avanzar en el estudio de los factores que influyen sobre la forma en que interactúan las dos instituciones en países con sistema dual. Distinguen tres tipos de interacción, caracterizados por la particular relación que existe, bajo distintos regímenes según niveles de cobertura de la negociación colectiva, entre salario mínimo y salarios básicos acordados colectivamente:

---

<sup>3</sup> Nos referimos indistintamente a las posturas de las grandes centrales sindicales de cada país (Confederación General del Trabajo [CGT] y Central de Trabajadores Argentinos [CTA] en la Argentina; Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional Trabajadores [PIT-CNT] en Uruguay) o a las de sindicatos importantes, que se expresaron en declaraciones públicas de los dirigentes o en documentos sindicales. Para identificar las posturas sindicales en las áreas señaladas se recurrió a documentación de las organizaciones gremiales (disponible pero escasa para Uruguay y no disponible para la Argentina) y a un relevamiento selectivo de notas en medios periodísticos. Este relevamiento permitió también ampliar aspectos de la política salarial del gobierno y algunas posiciones empresariales. Se seleccionaron los años 2004, 2007, 2010 y 2013 para la Argentina; para Uruguay se pudo acceder a notas a partir de 2010 y se seleccionaron los años 2010, 2013 y 2016. Para la Argentina, después de evaluar la información de varios diarios nacionales de circulación masiva, el relevamiento se restringió a *La Nación*. Para Uruguay, la información provino de *La Red 21*, *La Diaria*, *El Observador* y *El País*.

“interacción directa”, cuando ambos se superponen, porque ya sea el salario mínimo es referencia para la negociación o el salario mínimo supera a los salarios negociados; “coexistencia distante”, cuando la distancia entre ambos es tan amplia que el salario mínimo resulta irrelevante para la negociación colectiva o es percibido como una amenaza; “salario mínimo aislado”, cuando su impacto domina la determinación salarial en el tramo inferior de la escala de ingresos; mientras que los dos primeros se inscriben en un contexto de amplia cobertura de la negociación colectiva, en el tercero el alcance de la cobertura es reducido.<sup>4</sup>Gautier et al. (2016), por su parte, examinan la interacción entre el salario mínimo nacional y el sistema de negociación colectiva en Francia, país en el que ésta se encuentra centralizada al nivel de actividades económicas y tiene una cobertura muy extendida, y encuentran que la indexación automática del salario mínimo (establecida legalmente) tiene un impacto significativo sobre el proceso de negociación colectiva salarial (un ejemplo de “interacción directa” en el esquema de Grimshaw y Bosch), tanto sobre el *timing* (la mayoría de los convenios salariales se firma alrededor de la fecha usual de ajuste del salario mínimo nacional) y frecuencia de la negociación como sobre la magnitud del incremento salarial resultante. Las ideas desarrolladas en estos trabajos orientaron la investigación que se presenta en este artículo.

En cambio, en la literatura sobre América Latina ha sido poco frecuente la consideración simultánea de ambas instituciones,<sup>5</sup> a pesar del fuerte predominio de países con sistemas duales y de que los efectos del salario mínimo sobre el empleo y los salarios han sido objeto de numerosas investigaciones. Los estudios sobre los efectos del salario mínimo en América Latina se centraron en el nivel de empleo y de informalidad, y en la desigualdad y pobreza (Marshall, 2007). En este último caso, las investigaciones tuvieron como eje evaluar si el salario mínimo desempeña una función redistributiva, identificar el tramo de la escala de ingresos al que llega su impacto (alcance del “derrame”) y establecer si afecta también a las remuneraciones de los trabajadores empleados bajo relaciones que no cumplen con la normativa laboral y de la seguridad social (efecto “faro”) e incide sobre el nivel de pobreza.<sup>6</sup>

Las conclusiones de distintas investigaciones a menudo no fueron coincidentes, a raíz no sólo de diferencias en las metodologías empleadas y los universos de asalariados seleccionados, sino también debido a los períodos analizados y los países elegidos, porque el impacto salarial de cambios en el nivel del salario mínimo depende de varios factores que intervienen en la determinación del propio salario mínimo y de los salarios negociados y no negociados colectivamente, que varían entre países y períodos: régimen legal de regulación del salario mínimo y la negociación colectiva, efectivo alcance de la cobertura de la negociación colectiva, situación en el mercado de trabajo, evolución de la productividad y la rentabilidad, orientaciones de la intervención sindical en la determinación salarial, política salarial del gobierno, relaciones sindicatos-gobierno, evolución de los precios de los bienes de consumo, grado de cumplimiento con el salario mínimo, para citar los más importantes. Las conclusiones también difirieron según si el estudio se centró en un período en el que el gobierno fue aplicando aumentos regulares y moderados del salario mínimo, o bien en uno en el que el salario mínimo ya sea se introdujo por primera vez, ya sea experimentó un aumento substancial después de varios años

---

<sup>4</sup> En realidad, distinguen cinco tipos de interacción, pero las dos formas restantes se refieren a situaciones en las que no existe un salario mínimo nacional y apuntan a identificar el grado en que los salarios acordados en la negociación colectiva pueden substituir al salario mínimo, lo cual depende del alcance de la cobertura de los convenios colectivos.

<sup>5</sup> Entre las excepciones, Ugarte et al. (2015), en su investigación comparativa sobre la Argentina y Chile, relacionan los distintos efectos salariales del salario mínimo con diferencias entre los regímenes de relaciones laborales de cada país.

<sup>6</sup> Entre los trabajos que se refieren a la Argentina y/o Uruguay o los incluyen, ver por ejemplo Maurizio y Vázquez (2016), que concluyen que en la década del 2000 el ajuste hacia arriba del salario mínimo en Argentina y Uruguay contribuyó a disminuir el grado de desigualdad salarial; Groisman (2014), que encuentra para Argentina un efecto de “derrame” del aumento del salario mínimo hacia los tramos de ingresos cercanos al nivel del salario mínimo, que habría tenido impacto sobre el grado de desigualdad; PNUD (2009, en Alves, 2012), que plantea que el aumento del salario mínimo en Uruguay contribuyó a reducir la desigualdad; Borraz y González Pampillón (2011), que estiman que, por el contrario, en este mismo país el efecto distributivo de los cambios en el nivel del salario mínimo entre 2004 y 2009 fue insignificante.



durante los cuales no había sido operativo debido a su marcado retraso por comparación a los ingresos salariales, situación que podría considerarse como equivalente a la introducción inicial de la institución del salario mínimo.

Por su parte, los estudios sobre negociación colectiva en América Latina en general también evaluaron sus efectos salariales en forma autónoma de los del salario mínimo, aunque con frecuencia asumiendo que los salarios negociados colectivamente partían del piso establecido por el nivel o el aumento del salario mínimo. Dicho supuesto, sin embargo, requiere investigación y plantea un primer interrogante acerca de las interacciones entre ambas instituciones laborales: ¿operan efectivamente el nivel o los aumentos del salario mínimo como una guía en la negociación colectiva salarial? Y, si fuera así, ¿en qué contextos?

Este trabajo parte de hipótesis tentativas acerca de la influencia de algunos de los factores que incidirían sobre las posibilidades y formas de interacción entre salario mínimo y negociación colectiva y sobre la evolución comparativa del salario mínimo y los salarios: la normativa sobre negociación salarial (en particular, como se indicó antes, la que regula el alcance de la cobertura de los convenios colectivos) y sobre salario mínimo; la orientación de las políticas salariales del gobierno y su grado de intervención en la negociación colectiva en el marco de la normativa vigente; y la actitud sindical frente a las políticas salariales y el salario mínimo.<sup>7</sup> A su vez, las actitudes sindicales frente al salario mínimo y a las políticas salariales dependerían de factores como, entre otros, situación en el mercado de trabajo y tasa de inflación, distancia entre el nivel del salario mínimo y los pisos salariales negociados colectivamente o los salarios efectivamente percibidos, y proporción de asalariados con salarios cercanos al salario mínimo (por ejemplo, se esperaría que cuánto más favorable la situación en el mercado de trabajo, más elevada la tasa de inflación, mayor la distancia entre el salario mínimo y los salarios negociados o totales, y/o menor la proporción de asalariados cubiertos por la negociación colectiva con remuneraciones cercanas al salario mínimo, más probable sería que los sindicatos disocien sus reclamos salariales en la negociación colectiva del nivel o ajuste del salario mínimo). En las secciones que siguen exploramos estos temas.

## 2. NORMATIVA

Tanto Argentina como Uruguay son países con sistema dual de fijación del salario. En lo que sigue se describen aspectos relevantes para este trabajo de la normativa que regula el salario mínimo y la negociación colectiva.

### 2.1. Regulación del salario mínimo

En ambos países la institución del salario mínimo de alcance nacional se estableció en la década de 1960 (1964 en la Argentina, 1969 en Uruguay),<sup>8</sup> con características diferenciadas para el sector rural<sup>9</sup> y el servicio doméstico (hasta 2005 en Uruguay, cuando éste pasa a ser determinado por los Consejos de Salarios; Riella et al., 2014). En la Argentina el salario mínimo pasó a aplicarse sólo al sector privado desde 1974, pero en 1991 se extendió nuevamente (como había sido estipulado en 1964) al sector público nacional (sin alcanzar al sector público provincial o municipal). La ley de empleo promulgada en 1991 estipulaba que “El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional” (artículo 141). Además, cuando los salarios básicos de convenio resultaban inferiores al salario mínimo esto no implicaba “... una irregularidad de la norma convencional, en tanto existan adicionales de convenio

---

<sup>7</sup> Las posturas empresariales en los mismos ámbitos son igualmente relevantes, pero en este trabajo se mencionan tangencialmente sólo algunos aspectos.

<sup>8</sup> Sobre la historia de la regulación del salario mínimo y los cambios en los organismos que lo establecen, véanse Marshall (2007) para la Argentina, y Furtado (2006) y Mazzuchi (2011) para Uruguay.

<sup>9</sup> Sin embargo, en la Argentina la ley sobre Trabajo Agrario de 2013 determina que la remuneración mínima de los trabajadores agrarios no puede ser inferior al salario mínimo de alcance nacional (Casanova et al., 2015).

que sumados, la igualen o superen. En sentido estricto, el salario mínimo, se refiere al pago efectivo del salario" (MTEySS, 2005:2). Sin embargo, esta situación se modificó en el año 2010 cuando, con la oposición del Poder Ejecutivo,<sup>10</sup> el Poder Legislativo eliminó dicho artículo, permitiendo que desde este momento el salario mínimo se convirtiera en referencia para el salario básico de convenio.

Aunque el mecanismo de fijación del salario mínimo nacional experimentó variaciones en el tiempo, en el período bajo estudio las actualizaciones del salario mínimo se discuten en organismos tripartitos en los dos países. En la Argentina, en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, instituido en 1991 en reemplazo de organismos previos, pero convocado nuevamente recién en 2004<sup>11</sup> después de estar en hibernación desde 1993, y en Uruguay, desde 2005, en el Consejo Superior Tripartito, en el que están representados el Poder Ejecutivo, los sindicatos y los empleadores (históricamente, era el Poder Ejecutivo el que realizaba las actualizaciones en forma discrecional). En la Argentina, no existe un período fijo en el que se modifiquen cada año los niveles del salario mínimo; con frecuencia se establecieron más de una vez por año o aumentos diferidos en un mismo momento. Sin embargo, durante el período analizado el Consejo tendió a fijar los nuevos valores del salario mínimo a mediados de año. En Uruguay, después de algunos años con más de un ajuste anual, desde 2009 el salario mínimo se modificó una vez por año y siempre en enero.

## 2.2. Regulación de la negociación colectiva salarial

Después del avance del proceso de descentralización de la negociación colectiva en los años 90, en los 2000 adquirió preponderancia nuevamente, tanto en la Argentina como en Uruguay (en este caso con la puesta en marcha de los Consejos de Salarios en 2005), la negociación por actividad, aunque sin llegar, en la Argentina, al nivel de participación que había tenido antes del período de descentralización (Marshall, 2013a; Mazzuchi, 2009).<sup>12</sup> Durante el período bajo estudio ambos países comparten una estructura de la negociación colectiva mayormente centralizada al nivel de actividades económicas con amplísima cobertura que, en el sector privado no agrícola, en 2005 llegaba en la Argentina a un 80% de los asalariados registrados empleados en empresas con 10 o más ocupados (Aspiazuy Senén González, 2007) y en Uruguay, en 2006, a más del 97% (Mazzuchi, 2009). A la generalización de la cobertura contribuye el hecho de que los términos negociados en los convenios colectivos se aplican a todos los asalariados de la actividad o empresa encuadrados por el convenio colectivo, independientemente de que estén o no afiliados al sindicato (*erga omnes*). (De hecho, las tasas de sindicalización en el sector privado de los dos países diferían significativamente: en la Argentina, estimaciones alternativas indican que la tasa era ya sea un 62% de los asalariados sindicalizables [2001], o bien un 37%-40% de los asalariados en empresas con 10 o más empleados [2005-06];<sup>13</sup> en Uruguay, según Mazzuchi [2009], era muy inferior, cercana al 13% [2008].)

Por su parte, las características formales del proceso de negociación de los dos países son diferentes. En la Argentina la negociación es bipartita aunque el gobierno puede intervenir en última instancia ya que tiene la prerrogativa de homologar, confiriéndoles carácter legal, los términos acordados o no hacerlo. En Uruguay la negociación se realiza en el marco de los Consejos de Salarios tripartitos o bien en forma bipartita; en 2009 se promulgó la ley de negociación colectiva que introdujo cambios que implicaron menor injerencia del Poder Ejecutivo en la determinación del salario, en particular el gobierno dejó de tener la prerrogativa de no aprobar un convenio si discrepa con los términos acordados y, por lo tanto, se debilitó su papel en la determinación salarial, lo cual tiene

<sup>10</sup> El Poder Ejecutivo se opuso a que se eliminara la prohibición de que el salario mínimo pudiera constituir una referencia para la fijación de otras remuneraciones. Según declaraciones del año 2010 del entonces Ministro de Trabajo, "Cuando al salario mínimo se lo convierte en referencia de casi todo, lo matamos" y "Si atamos las negociaciones colectivas a la referencia del salario mínimo, terminamos con ellas" (en nota de *La Nación*, "Rechazo a un proyecto sobre sueldo mínimo", 9/6/2010).

<sup>11</sup> Los primeros aumentos del salario mínimo, en 2003, habían sido estipulados por decretos del Poder Ejecutivo.

<sup>12</sup> Sobre la evolución histórica de los patrones de negociación colectiva véanse, para Argentina, Marshall y Perelman (2004) y, para Uruguay, Furtado (2006), Pucci et al. (2012) y Babace y Becerra (2014).

<sup>13</sup> Las dos estimaciones se refieren a los asalariados no agrícolas registrados en la seguridad social (fuentes en Marshall, 2013b).

repercusión sobre sus posibilidades de imponer pautas salariales (Mazzuchi, 2015), tema que se retoma más abajo.

### 3. POLITICAS SALARIALES

En esta sección se examinan dos aspectos cruciales de la intervención estatal en la determinación del salario: la política de salario mínimo y la política de control salarial a través de la negociación colectiva.

#### 3.1. Administración del salario mínimo

En los dos países aumentó el salario mínimo en términos nominales y reales en el período analizado, pero las políticas de administración del salario mínimo no fueron iguales. En ambos países el salario mínimo se había atrasado notablemente con respecto a los salarios: en la Argentina el gobierno lo mantuvo constante en términos nominales durante alrededor de una década (1994-2003) y en Uruguay las actualizaciones en función de la inflación fueron muy limitadas (Furtado, 2006; Mazzuchi, 2011). En los dos casos, el retraso del salario mínimo se originó en el objetivo de evitar la indexación de otras prestaciones y/o el aumento del gasto público: la indemnización por despido en la Argentina (Marshall, 2007) y las prestaciones de la seguridad social en Uruguay (Mazzuchi, 2011).<sup>14</sup>

Fue en 2005 que, en Uruguay, el salario mínimo experimentó un fuerte aumento; desde entonces fue actualizado regularmente de forma de garantizar que éste creciera moderadamente en términos reales. Como resultado, entre 2004 y 2014 había aumentado un 250% (Instituto Cuesta Duarte, s.f.a).<sup>15</sup> La política de administración del salario mínimo en el Uruguay fue coherente, además, con la de regular más favorablemente los salarios de los sectores de bajos ingresos (sectores "sumergidos"), que mencionamos más abajo.

En la Argentina, en cambio, después de los ajustes de los años 2003-2006, que llevaron a que en 2006 los valores reales del salario mínimo duplicaran a los que tenía en los años 90, los niveles resultantes de las posteriores actualizaciones nominales se acercaron, a veces por debajo, a veces por arriba, al índice de inflación (Casanova et al., 2015). No se establecieron, como sí se hizo en Uruguay, metas en términos de crecimiento del salario mínimo real. Menos aun cuando se aceleró la tasa de inflación y el gobierno tomaba como referencia para definir el salario mínimo el aumento del índice de precios al consumidor (IPC) oficial, muy inferior a las estimaciones alternativas (de gobiernos provinciales o privadas), contando con el apoyo de la representación empresarial en el Consejo, que temía que aumentos superiores se trasladasen a los salarios de convenio.<sup>16</sup> Si después de 2006 el salario mínimo aumentó en algunos años en términos reales habría sido sobre todo gracias a las demandas sindicales.<sup>17</sup>

Se podría argumentar que, desde la perspectiva estatal, en Uruguay el margen para subir el salario mínimo era mucho mayor que en la Argentina, ya que la distancia inicial entre salario mínimo y salarios efectivamente pagados era mucho más amplia en Uruguay que en la Argentina. De acuerdo con datos comparables analizados en Maurizio y Vázquez (2016), que contrastan para ambos países los valores netos del salario mínimo con los de las remuneraciones netas que emergen de las encuestas

---

<sup>14</sup>Hasta 2005 el salario mínimo nacional se utilizó en Uruguay como referencia para la determinación de una serie de prestaciones estatales, incluyendo la definición del tope para las jubilaciones y los seguros por desempleo o enfermedad, por lo cual cuanto más bajo su nivel menor el gasto público. Además, el salario mínimo nacional definía otras prestaciones para los asalariados del sector privado, por ejemplo, las primas por antigüedad en convenios salariales (Mazucchi, 2011).

<sup>15</sup>Sobre la evolución del salario mínimo nacional en términos reales, consultar Mazucchi (2011).

<sup>16</sup> Este temor empresarial se manifestaba ya en 2004 (ver declaraciones de dirigentes de organizaciones empresarias en nota "Los empresarios afinan su propuesta salarial", diario *La Nación*, 28/8/2004).

<sup>17</sup> Como veremos más adelante en el cuadro 2, efectivamente en 2008-12 el salario mínimo en promedio aumentó igual o sólo escasamente más que el IPC. Sin embargo, en varios años de ese subperíodo se incrementó en mayor medida que el IPC (cuadro B, apéndice).



a hogares, en 2003 la relación salario mínimo/mediana del salario (índice de Kaitz) era 0,40 en la Argentina y 0,13 en Uruguay; además, en Uruguay el salario mínimo, pese a su considerable mejora relativa, se mantuvo más lejos del salario mediano: en la Argentina la relación pasó al 0,55 en 2012, mientras que en Uruguay al 0,37. Como es de esperar, las distancias salario mínimo-salario promedio eran aún más amplias.

### 3.2. Pautas para la negociación colectiva salarial

El período bajo estudio se caracterizó en la Argentina por un rápido ritmo de negociación salarial que se fue acelerando a medida que avanzaba la tasa de inflación (Marshall, 2013b). Ya es un lugar común afirmar que, después de la segunda mitad de los años 90, cuando se dejaron de negociar salarios básicos de convenio, y de la crisis de 2000-2002, la negociación colectiva se revitalizó impulsada por el gobierno, que inicialmente otorgó aumentos bajo la forma de “sumas fijas” que luego serían incorporados a través de la negociación colectiva, y también por el mejoramiento del empleo asociado con una apreciable tasa de crecimiento económico. En Uruguay, con la convocatoria a los Consejos de Salarios a partir de 2005, hasta ese momento inactivos, se abrió una nueva etapa en la negociación colectiva, que se expresó en seis rondas consecutivas de negociación salarial entre 2005 y 2016.

En los dos países, durante el período analizado, el gobierno planteó sucesivas pautas dirigidas a guiarla negociación colectiva salarial, derivadas de objetivos macroeconómicos, en particular el control de la inflación, que variaron en función de la situación por la que atravesaba la economía. Estas pautas de hecho estipulaban límites para los aumentos salariales que resultaran de la negociación colectiva, es decir, los aumentos máximos aceptables para el gobierno. En ambos países, la preocupación gubernamental por la inflación llevó también a que se alentaran acuerdos colectivos de más largo plazo u opusieran al acortamiento de los plazos de vigencia de los convenios colectivos reclamado por los sindicatos.

Sin embargo, mientras que en Uruguay estas pautas se expresaron en fórmulas detalladas de cálculo para los aumentos salariales, basadas en expectativas de inflación y, más tarde, también otros indicadores, como crecimiento esperado del producto por ocupado y *performance* sectorial diferencial (sectores “en problemas”, “intermedios” y “dinámicos”),<sup>18</sup> en la Argentina se trató de lineamientos informales. En el caso argentino, a pesar de que los actores conocían claramente la existencia de estos topes informales, desde tanto el gobierno como las declaraciones sindicales se afirmaba reiteradamente que las negociaciones no tendrían “ni piso ni techo”.<sup>19</sup>

En la Argentina los lineamientos del gobierno en general contaron con apoyo empresarial,<sup>20</sup> pese a que se basaban en el índice de inflación oficial, que fue perdiendo credibilidad desde 2007 a medida que se alejaba de las estimaciones más realistas de otras instituciones públicas (provinciales) y privadas.

En Uruguay, las propuestas estatales de aumentos superiores a la tasa de inflación garantizaban incrementos de los salarios reales. De este modo, las pautas, aunque restringían el margen para la negociación salarial, permitieron el crecimiento del salario real, aunque con un ritmo decreciente. Recién hacia 2015-16, con la disminución de la tasa de crecimiento económico y con una tasa de inflación levemente creciente, los lineamientos oficiales tendieron a quedar desactualizados y, bajo una presión sindical que, como veremos, se fue intensificando frente a la amenaza de pérdida del

---

<sup>18</sup>Los componentes de las fórmulas (estimadores de inflación, mecanismos correctivos, etc.) y sus indicadores fueron cambiando en el tiempo. En Mazzuchi (2015) se describen en detalle las fórmulas de cálculo y su evolución. Desde 2008 se establecieron pautas diferenciadas según situación sectorial (Notaro, 2009).

<sup>19</sup>Véanse las notas del diario *La Nación* que recogen declaraciones tanto del entonces Ministro de Trabajo como de importantes dirigentes sindicales (e.g. la citada nota del 5/1/2007 y “Moyano ratificó que no habrá topes en paritarias”, 25/1/2007).

<sup>20</sup>Ver las declaraciones de representantes empresariales por ejemplo en la nota de 5/1/2007 del diario *La Nación*, “Apoyo y advertencia de los empresarios”.

poder adquisitivo de los salarios, finalmente fueron flexibilizados en algún grado.<sup>21</sup> A partir de 2008, además, se establecieron en Uruguay aumentos más elevados para los sectores “sumergidos”, que expresaban un objetivo redistributivo. Con el cambio generado por la ley de negociación colectiva de 2009 que, como vimos, implicó que el gobierno ya no podía objetar aumentos salariales que superasen las pautas propuestas, se debilitó la restricción estatal a la negociación salarial y las pautas, de imposición de topes, se transformaron en orientaciones para la negociación, aunque, como se discute, mantuvieron una considerable eficacia. El estado retuvo cierto grado de control, a lo que contribuyó también la potencial aplicación de normas que traban la traslación a precios, por parte de las empresas, de aumentos salariales que excedan los lineamientos oficiales.

#### 4. POSTURAS SINDICALES

¿Cuál fue la visión sindical acerca del rol que desempeña el salario mínimo y cuáles las reacciones sindicales frente a las pautas salariales del gobierno? se argumenta a continuación, con algunas particularidades, en ninguno de los dos países los sindicatos parecen haber asignado al salario mínimo o a su aumento un rol en la determinación del conjunto de los salarios fijados a través de la negociación colectiva. En cambio, la postura sindical frente a los topes impuestos/sugeridos para los aumentos salariales a negociar colectivamente difirió entre los dos países, y dos de los factores más importantes que explicarían esa diferencia son las disimilitudes en las propias políticas salariales y el distinto comportamiento de la tasa de inflación y, por supuesto, la distinta actitud del gobierno en cada país, de desconocimiento *versus* reconocimiento, frente a la evolución de la inflación.

##### 4.1. Frente al rol del salario mínimo

Naturalmente, en los dos países son los representantes sindicales los que han insistido en que se incrementara el salario mínimo exigiendo aumentos superiores a los que iban proponiendo los gobiernos y, en el caso argentino, con frecuencia reclamando que se reuniera el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil para actualizarlo. Sin embargo, según un análisis exploratorio, en ambos países los sindicatos parecen circunscribir el rol del salario mínimo a proteger las remuneraciones de los asalariados más precarios, no encuadrados en el alcance de la cobertura de la negociación colectiva, aunque en Uruguay han apoyado la iniciativa estatal de que los aumentos de los salarios “sumergidos” sean más elevados que los de los restantes salarios y acompañen los incrementos del salario mínimo nacional.<sup>22</sup>

En el caso argentino, la percepción por parte de los representantes sindicales acerca del papel que desempeña el salario mínimo se evidencia en las declaraciones públicas de importantes dirigentes, de las que se infiere que, en general, no fue visualizado como un parámetro de referencia para la negociación colectiva<sup>23</sup> sino sobre todo como un instrumento de protección de un sector minoritario al que, o bien no llega la negociación colectiva, o bien, si está dentro de su campo de cobertura,

---

<sup>21</sup>Tal como se reporta en varias notas periodísticas, *e.g.* en “Cambios en pautas provocaron “mejor clima” en negociación”, *El Observador*, 17/11/2016.

<sup>22</sup>De los años seleccionados para el relevamiento periodístico correspondiente a Uruguay, recién hacia 2016 una nota atribuye a la central sindical el reclamo de que el salario mínimo nacional subiera más rápido debido a su “papel regulador del mercado” (“PIT-CNT pide considerar “sumergidos” sueldos inferiores a los \$ 20.000”, *El País*, 23/7/2016).

<sup>23</sup>Más aún, según se deriva de notas periodísticas, por lo menos en algunos momentos el proceso podría haber sido inverso, ya que la expectativa gremial “de máxima” habría sido que el aumento del salario mínimo se equiparase con el promedio de los incrementos ya definidos en las negociaciones de convenios colectivos (nota en *La Nación*, “Se inicia el debate del sueldo mínimo”, 3/8/2010). Por otra parte, esa visión sindical no se alejaría de la que tuvo el gobierno argentino en el período analizado (ver declaraciones del Ministro de Trabajo citadas en la nota del diario *La Nación* del 26/7/2013, “Carlos Tomada sobre la devolución de ganancias ....”).

representa una mínima proporción del conjunto.<sup>24</sup> No es casual, en relación a este punto, que haya sido la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) la central sindical que habría asignado mayor importancia al salario mínimo, coherentemente con el mayor lugar que ha ocupado en su discurso (por comparación con la Confederación General del Trabajo, CGT) la preocupación acerca de la informalidad y la precariedad, es decir, por los trabajadores en la práctica excluidos de la negociación colectiva. Esa mayor importancia otorgada al salario mínimo se manifestaría, por ejemplo, en los montos de actualización reclamados y la insistencia en que las actualizaciones tomaran en consideración el costo real (no oficial) de la canasta de consumo. En las reuniones del organismo tripartito de fijación del salario mínimo, la CTA, en parte del período opositora al gobierno, reiteradamente propuso una cifra, basada en sus propias estimaciones del precio de la “canasta básica de consumo” o en otros parámetros,<sup>25</sup> muy superior a la que llevaba la CGT. Con excepción de la CTA, los reclamos sindicales en las discusiones al interior de dicho organismo tripartito han colocado el énfasis, por lo menos tanto como en el valor del salario mínimo, en otros temas como la eliminación de los topes de remuneración para que los asalariados de mayores ingresos también puedan percibir asignaciones familiares (la así llamada “universalización” de las asignaciones familiares), la elevación del mínimo no imponible en el caso del impuesto a las ganancias para reducir el universo de asalariados que contribuyen este tributo, las deudas del estado con las Obras Sociales sindicales e, incluso, al inicio de la conformación del Consejo tripartito, la distribución de cargos a las distintas centrales y a diferentes delegados.<sup>26</sup>

También en Uruguay la documentación sindical a la que se tuvo acceso sugiere que no se habría tenido en cuenta el salario mínimo nacional para negociar el salario mínimo de cada una de las actividades económicas encuadradas en los Consejos de Salarios, aunque se apoyaron los aumentos diferenciales definidos por el gobierno para los salarios de sectores “sumergidos”, que se habrían alineado con la evolución del salario mínimo. Además, se inferiría de esa documentación que también en este país el salario mínimo es considerado ante todo como un instrumento de protección de los trabajadores más precarios mientras que la situación del resto se define a través de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.<sup>27</sup>

El hecho de que los sindicatos no consideren a los incrementos del salario mínimo como guía en la negociación colectiva de salarios se refleja también, en el caso argentino, en el *timing* de las negociaciones en comparación con el momento de actualización del salario mínimo. En la Argentina, las negociaciones colectivas, sobre todo las principales, no se concentran, como vimos que ocurre en Francia, en los meses concomitantes o inmediatamente posteriores a la fijación del nuevo salario mínimo. Como señalan Casanova y Alejo (2015), las negociaciones colectivas en la Argentina se desarrollan generalmente antes del momento en que se decide la elevación del nivel del salario

---

<sup>24</sup>En 2010, sin embargo, cuando como vimos se discute y luego aprueba la derogación del artículo de la ley de empleo de 1991 que prohibía utilizar al salario mínimo como referencia para la negociación colectiva, en una declaración el entonces Secretario General de la CGT planteó que no pueden existir salarios básicos de convenio inferiores al nivel del salario mínimo (*La Nación*, ‘Moyano: “Ningún básico salarial puede estar por debajo del mínimo, vital y móvil”’, 1/6/2010). Por su parte, la Asociación de Trabajadores del Estado y otros sindicatos estatales han señalado su preocupación por los miles de empleados públicos (municipales y provinciales, a los que no cubre la regulación sobre salario mínimo) que perciben remuneraciones inferiores al salario mínimo (*La Nación*, “Miles de estatales cobran por debajo del salario mínimo”, 28/5/2013).

<sup>25</sup>Las declaraciones recogidas en la nota “Sin acuerdo, el Consejo del salario mínimo volverá a reunirse mañana”, diario *La Nación*, 4/8/2010, ilustran la posición de la CTA, que en general no dio su acuerdo en el Consejo tripartito al monto fijado para actualizar el salario mínimo.

<sup>26</sup>Varias notas del diario *La Nación* de ese período reportan la resistencia de la CGT a que la CTA estuviera representada en el Consejo y conflictos internos de representación (e.g. “Consejo del Salario: la CGT no quiere que sea por decreto”, 20/8/2004; “Un nuevo conflicto en la CGT”, 27/8/2004).

<sup>27</sup>Esta posición se observa, por ejemplo, en documentos del Instituto Cuesta Duarte de la PIT-CNT (e.g. Instituto Cuesta Duarte, s.f.a). En su informe sobre empleo y salarios en 2015-2016 (Instituto Cuesta Duarte, s.f.b: 4) se plantea que “... Siendo el salario mínimo nacional el salario sumergido por excelencia, sería deseable que el mismo tuviera incrementos reales más significativos ya que ampara fundamentalmente a los trabajadores informales, más débiles y con menor protección”.

mínimo.<sup>28</sup> La recopilación de notas periodísticas reportando los procesos de negociación muestran el mismo panorama.<sup>29</sup> Se observa que cada año, durante el período analizado, las paritarias correspondientes a los sindicatos más importantes se concretaron en la primera mitad del año, antes de que se discutiera el ajuste del salario mínimo, discusión que, en general, tuvo lugar a mediados del año; esas primeras negociaciones definieron el standard de referencia para el reclamo salarial en las siguientes. No obstante, en algunos momentos ciertos sindicatos plantearon reabrir sus paritarias porque el incremento salarial obtenido se encontraba rezagado con respecto al logrado posteriormente por otros sindicatos o a los aumentos de precios pasados o previstos.<sup>30</sup>

En otras palabras, en ninguno de los dos países los sindicatos parecen haber tomado los aumentos al, o el valor del, salario mínimo como referencia para negociar colectivamente aumentos salariales, en Uruguay posiblemente exceptuando la situación de los salarios “sumergidos”, ya diferenciada por el gobierno. Dos factores habrían contribuido a consolidar esa concepción. En primer lugar, el hecho de que en ninguno de los dos países es significativa la proporción de asalariados registrados (o sea, cubiertos por la negociación colectiva) que perciben un ingreso alrededor del nivel de salario mínimo: durante el período 2003/4-2012, esa proporción ha oscilado entre menos del 1% y un 7% en la Argentina y entre 0 y 2,7% en Uruguay, según datos en Maurizio y Vázquez (2016).<sup>31</sup> En segundo lugar, como ya se señaló, la distancia entre el nivel del salario mínimo y la mediana (y el promedio) del salario efectivamente pagado es apreciable, sobre todo en Uruguay, aun cuando en el período que nos interesa en los dos países el salario mínimo mejoró su posición relativa a partir de la primera mitad de la década del 2000. En la Argentina, además, se puede observar que también ha sido considerable la brecha entre el salario mínimo y tanto el promedio como la mediana de los salarios de convenio “conformados” correspondientes a la categoría inferior.<sup>32</sup>

Cuadro 1. Relaciones entre salario mínimo y salario de convenio (salario de convenio conformado correspondiente a la categoría inferior: SCCI), Argentina, 2002-2015

SM/SCCI, en porcentajes

	SM/mediana	SM/promedio
2002	48,3	44,5
2003	54,0	49,9
2004	69,3	66,5

<sup>28</sup> Es cierto que, como indican Casanova y Alejo (2015), el aumento del salario mínimo del año precedente podría constituir un dato que se tomaría en cuenta para los reclamos en la negociación colectiva de cada año. Sin embargo, dada la alta tasa de inflación mensual durante el período bajo estudio, el nivel del salario mínimo del año anterior difícilmente podría ser un parámetro para la negociación colectiva debido a su desactualización.

<sup>29</sup> Los informes trimestrales acerca del estado de la negociación colectiva del MTEySS reportan la cantidad de convenios homologados por trimestre y no las negociaciones efectivamente realizadas en ese trimestre, que es el dato que nos interesa. Como los convenios homologados cada trimestre pudieron haber sido firmados en trimestres anteriores, esta información no pudo ser utilizada para analizar la distribución de las negociaciones a lo largo de cada año.

<sup>30</sup> Las notas en *La Nación*, “Las paritarias tienen segundas partes”, del 19/9/2010, y “Luz y Fuerza pide reabrir la paritaria”, del 31/5/2010, relatan algunos casos que contemplan la revisión de los convenios.

<sup>31</sup> Los datos se refieren a los asalariados registrados urbanos que trabajan más de 35 horas semanales (Maurizio y Vázquez, 2016).

<sup>32</sup> Se examina el salario de convenio “conformado” (salario básico más los adicionales legales, sin antigüedad) y no el salario básico de convenio porque el MTEySS no publica este último para la categoría inferior sino para categorías que difieren según la actividad económica. Los datos sobre salarios promedio y mediana salarial surgen de información para 22 convenios del sector privado, la única publicada por el MTEySS para la actividad privada. Los datos sobre salario conformado son para cada diciembre, los correspondientes al valor del salario mínimo, los vigentes en cada diciembre. Ambos son valores brutos. Para Uruguay no se dispone de datos que permitan identificar la relación salario mínimo-salario de convenio de la categoría inferior.

2007	73,1	69,3
2010	64,0	61,1
2013	57,7	54,8
2015	55,0	53,4

Fuente: estimaciones propias, sobre la base de datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

En el caso argentino, la posición sindical que parece hegemónica, según la cual el salario mínimo, o su aumento, no constituye un parámetro orientador en la negociación colectiva, pudo haber sido reforzada hasta 2010 por la vigencia de la normativa que en 1991 había establecido que el salario mínimo no podía constituir una referencia para definir los salarios de convenio; esta estipulación, como mencionamos antes, en la década del 2000 contó con la aprobación del gobierno y también las organizaciones empresariales estaban, en principio, más dispuestas a aceptar incrementos del salario mínimo si éstos no implicaban probables o automáticos aumentos del piso salarial a negociar colectivamente.<sup>33</sup> Si bien con el cambio regulatorio de 2010, según el cual se admitió que el salario mínimo actuara como referencia para los salarios de convenio, el incremento del salario mínimo podría haber generado reclamos de aumentos salariales en la negociación colectiva (no sólo para la categoría más baja sino para toda la escala, ya que en general los salarios de las restantes categorías se ajustarían proporcionalmente), no parece plausible que esto se haya generalizado, dado que es muy minoritaria la proporción de salarios básicos de convenio para las categorías inferiores que se ubicaba por debajo del, o hasta el, salario mínimo vigente.<sup>34</sup>

#### 4.2. Frente a las pautas del gobierno para la negociación colectiva salarial

Si bien ambos países comparten un régimen de negociación colectiva de amplia cobertura y predominantemente centralizado al nivel de las actividades económicas, el proceso de determinación de los salarios negociados y la aplicación de las pautas oficiales fueron diferentes.

En el lapso bajo estudio, en la Argentina las pautas oficiales tuvieron variable aplicación según el año. Los objetivos salariales impulsados por los sindicatos en la negociación se desarrollaron en función fundamentalmente del índice de inflación, primero según estimaciones oficiales y después, cuando éstas perdieron totalmente la credibilidad, según diversas estimaciones públicas, privadas o propias. El índice de inflación orientó los reclamos sindicales con efectividad en el contexto de un mercado de trabajo con desempleo descendente, de modo que con frecuencia los sindicatos lograron incrementar el poder adquisitivo del salario (cuadro B, Apéndice). Su eficacia como guía orientadora se refleja también en la creciente homogeneización de los incrementos salariales de las distintas actividades económicas, que evidencian los bajos coeficientes de variación en el período analizado.<sup>35</sup> En ciertos casos, los sindicatos plantearon que para la negociación salarial debía tomarse

<sup>33</sup> Véanse por ejemplo las declaraciones de un representante de la Unión Industrial Argentina en la nota “El nuevo sueldo mínimo subirá otros salarios”, *La Nación*, 15/8/2010.

<sup>34</sup> No es factible estimar exactamente cuál es esta proporción. Los informes del MTEySS sobre estado de la negociación colectiva presentan las proporciones de convenios homologados según tramo en el que se ubica el salario básico de la categoría inferior convenido, pero no es posible contrastar esta información con el salario mínimo vigente en el período en que fue firmado el convenio, ya que las fechas de las homologaciones son posteriores a las de las firmas. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2010, el 17% de los convenios homologados había fijado niveles salariales para la categoría inferior en el tramo de hasta el salario mínimo vigente en ese momento, pero en realidad sólo el 12% del total de los convenios homologados se había firmado en el mismo año (2010). En otros años las proporciones de convenios que fijaron básicos para la categoría inferior equivalentes a hasta un salario mínimo fueron más bajas: e.g. 8% en 2008, 3% en 2014 (primeros trimestres).

<sup>35</sup> Marshall (2013a).



en consideración también el nivel de rentabilidad o la evolución de cada actividad económica.<sup>36</sup> De este modo, con excepción de los primeros años del período, en la Argentina la posición sindical en la negociación colectiva de salarios tendió a desviarse de las pautas sugeridas por el Poder Ejecutivo; incluso en los años en que los aumentos salariales definidos en la negociación colectiva parecían ajustarse a las pautas oficiales, en realidad encubrían el logro de aumentos más altos canalizados a través de un complejo entramado de incrementos presentes y aumentos diferidos en el tiempo, en valores absolutos y en términos relativos, remunerativos y no remunerativos, y de bonos y diversos adicionales, así como de cláusulas de corrección que abrían la posibilidad de reajustes posteriores en función del proceso inflacionario. Además, a medida que éste se fue intensificando, se fueron extendiendo las demandas sindicales de inclusión de cláusulas "gatillo", de acortamiento de los plazos de vigencia de los convenios colectivos y/o de desdoblamiento de las paritarias.<sup>37</sup>

En Uruguay, en cambio, las pautas estatales examinadas más arriba constituyeron reales limitaciones al aumento de salarios. Aun cuando a partir de 2010, con la nueva ley de negociación colectiva de 2009, el estado perdió la prerrogativa de imponer sus esquemas salariales, la gran mayoría de los convenios continuó firmándose por consenso respetando las pautas oficiales hasta por lo menos 2013. Según el informe preparado por Rodríguez et al. (2017), alrededor de un 84%, en promedio, de las negociaciones llevadas a cabo entre 2005 y 2010 produjo resultados consensuados por las tres partes intervinientes (Poder Ejecutivo, representación empresarial, sindicatos); los acuerdos consensuados llegaron a un 91% en la ronda de 2013. Desde entonces se extendieron más los cuestionamientos sindicales a las pautas oficiales de aumento salarial (cuestionamientos que ya habían tenido algunos antecedentes en años anteriores)<sup>38</sup> y los resultados alcanzados por consenso se fueron reduciendo gradualmente, dado que los sindicatos percibían que los correctivos por inflación previstos por el gobierno se distanciaban de la tasa de inflación real.<sup>39</sup> Desde fines de 2015, con el aumento de la tasa de inflación (leve, de todos modos, en comparación con el caso argentino), la central sindical y varios sindicatos importantes intensificaron su presión sobre el gobierno, incluso concretando algunos paros masivos, para que modificase sus pautas de aumento salarial - sobre todo, para que acortase los plazos para la aplicación de las cláusulas correctivas por inflación -<sup>40</sup> hasta que se logró cierta flexibilización.<sup>41</sup> La reacción sindical se manifestó también en propuestas de que se excluyera al gobierno de la discusión salarial colectiva, lo cual se expresó en un creciente número de acuerdos bipartitos;<sup>42</sup> se ampliara el margen para que un salario se considerase "sumergido" y, por lo tanto, se le

<sup>36</sup> Véanse e.g. las declaraciones del Secretario General de la CGT en "Moyano ratificó que no habrá topes en paritarias", diario *La Nación*, 25/1/2007.

<sup>37</sup> Según surge de declaraciones gremiales reportadas en notas del diario *La Nación* durante 2013 (por ejemplo, "El desafío de negociar salarios sin índices fiables y con gremios duros", 23/1/2013; "Para Moyano, hay que discutir las paritarias "dos veces al año por la inflación", 23/1/2013; "La CGT oficialista rechaza las paritarias extendidas", 23/4/2013).

<sup>38</sup> Por ejemplo, en 2010, tal como lo registra una nota del diario *El País* ("Arranca negociación salarial sin acuerdo con pautas de gobierno", 8/7/2010), en la que se señalan desacuerdos tanto de los sindicatos como de los empresarios.

<sup>39</sup> Posición registrada por ejemplo en el diario *La Red 21*, en las notas "Consejo de Salarios: a falta de acuerdos negociación colectiva sigue en octubre", 23/9/2013; y "Gobierno descarta priorizar inflación para negociar en Consejos de Salarios", 8/2/2013.

<sup>40</sup> Son muchas las notas de los diarios *El País*, *El Observador*, *La Red 21* y *La Diaria* que reportan en 2016 reclamos y acciones sindicales relativos a los lineamientos oficiales, ya sea de la central PIT-CNT, ya sea de diferentes sindicatos, entre ellas: "PIT-CNT pide cambios a pauta oficial para evitar caída del salario real", *El Observador*, 18/2/2016; "PIT-CNT propone paro general para el próximo 6 de abril", *El País*, 26/2/2016; "Consejos de Salarios: el PIT-CNT no renuncia a pedir el cambio de las pautas salariales", *El País*, 17/3/2016; "Habrá paro parcial del PIT-CNT el miércoles 29 de junio y un paro general de 24 horas el jueves 14 de julio", *La Red 21*, 17/6/2016; "Paro nacional de FUECyS en rechazo a las pautas salariales", *El Observador*, 20/6/2018.

<sup>41</sup> Como se visualiza en e.g. "Cambios en pautas provocaron "mejor clima" en negociación", *El Observador*, 17/11/2016.

<sup>42</sup> Ejemplos en "Empresarios desafían pautas salariales para evitar conflictos", *El Observador*, 29/6/2016; "PIT-CNT seduce a empresarios para armar acuerdos bipartitos. La central sindical propuso que se establezcan criterios propios de negociación al margen de los lineamientos del gobierno", *El Observador*, 22/7/2016. De

atribuyera un mayor aumento;<sup>43</sup> y, dada la diferenciación entre aumentos salariales según *performance* sectorial, se clasificase al sector involucrado como “en crecimiento” para alcanzar un mayor incremento<sup>44</sup> (mientras que los empresarios solicitaban lo opuesto: que el sector se caracterizara como “en problemas”).<sup>45</sup> De todos modos, se puede argumentar que en el Uruguay los sindicatos, aunque no sin algunos desacuerdos, tendieron a acatar la política salarial del gobierno durante la mayor parte del período analizado, lo cual se vio favorecido por el hecho de que, por una parte, se enfrentaban menores tasas de inflación que en la Argentina y, por la otra, el gobierno tuvo en consideración tanto la inflación real de cada período como las pérdidas salariales previas, garantizando un ritmo regular de crecimiento de los salarios reales (véase cuadro B, Apéndice). Incluso cuando los lineamientos oficiales fueron cuestionados más radicalmente por los sindicatos, este cuestionamiento, que en parte se reflejó directamente en incumplimientos, también se expresó en fuertes reclamos para que las propias pautas del gobierno cambiaran.

## 5. SALARIO MÍNIMO Y SALARIOS: DISCUSION SOBRE SU EVOLUCION COMPARATIVA

Antes del período analizado, tanto en la Argentina como en Uruguay el poder adquisitivo del salario mínimo había decaído considerablemente en el largo plazo, desde los años 70 (Grimshaw y Miozzo, 2003; Mazzuchi, 2011) y en ninguno de los dos países el salario mínimo jugó históricamente un papel muy determinante en relación con la estructura salarial. Después del prolongado rezago del salario mínimo frente al crecimiento de los salarios, en la primera mitad de los años 2000, como vimos, se elevó el salario mínimo considerablemente (incrementos anuales del 37%-45% durante 2003-2006 en la Argentina, de un 78% en Uruguay en 2005) y,<sup>46</sup> con posterioridad a ese ajuste inicial, su monto fue actualizado regularmente a lo largo del período de estudio (cuadro B, apéndice).

Cuadro 2. Salario mínimo (SM), salario de convenio, salario medio y precios al consumidor (IPC), Argentina (2003-2015) y Uruguay (2005-2016) incremento porcentual medio por período

### Argentina

	IPC*	SM*	salario medio*	SM**	salario de convenio***
2003-07	11,3	36,7	17,5	37,9	26,3
2008-15	--	23,8	28,5	24,5	28,8
<b>2003-15</b>	<b>--</b>	<b>28,8</b>	<b>24,2</b>	<b>29,6</b>	<b>27,6</b>
2003-07	11,3	36,7	17,5	37,9	26,3
2008-12	22,3	23,2	27,5	22,3	27,8
<b>2003-12</b>	<b>16,8</b>	<b>27,0</b>	<b>22,5</b>	<b>30,0</b>	<b>30,1</b>

### Uruguay

hecho, se incrementó la proporción de acuerdos entre empresarios y trabajadores alcanzados “... fuera de los Consejos o dentro de ellos presentándolos a votación, aun conociendo que la delegación del Poder Ejecutivo no los acompañaría” (Rodríguez et al., 2017).

<sup>43</sup> Véase e.g. “Piden suba para los sueldos sumergidos”, *El País*, 12/5/2016; “PIT-CNT pide considerar “sumergidos” sueldos inferiores a los \$ 20.000”, *El País*, 23/7/2016.

<sup>44</sup> Este reclamo se evidencia en, por ejemplo, el sector comercio (“Sindicato abandonó negociación con los supermercados por salarios”, *El País*, 1/11/2016).

<sup>45</sup> Por ejemplo, ver “Supermercados piden negociar salario como sector en problemas”, *El Observador*, 23/9/2016.

<sup>46</sup> Incremento entre el promedio del año y el promedio del año anterior (estimaciones propias con datos del MTEySS, Argentina, y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS], Uruguay).

	IPC*	SM*	ISM <sup>b*</sup>
2005-10	6,8	26,6	11,9
2011-16	8,7	15,2	12,4
2005-16	7,7	20,9	12,1

<sup>a</sup> salario de convenio: salario conformado categoría inferior

<sup>b</sup> ISM: índice de salario medio

\* entre promedios anuales

\*\* entre diciembres de cada año

Fuente: cuadro B, Apéndice.

En este marco, las trayectorias del salario mínimo y del salario negociado o del efectivamente recibido no fueron iguales en ninguno de los dos países. Además, su evolución comparativa revela comportamientos diferenciados entre los dos países.<sup>47</sup> En ambos, considerando la totalidad del período (2003-2015 en la Argentina y 2005-2016 en Uruguay), el salario mínimo creció más que los salarios,<sup>48</sup> aunque la diferencia es bastante menor en el caso argentino, sobre todo cuando se compara con el salario de convenio (cuadro 2). Sin embargo, mientras que en Uruguay la tendencia fue más sostenida, en la Argentina se distinguen claramente dos subperíodos: entre 2003 y 2007 el salario mínimo aumentó más que los salarios, pero entre 2008 y 2015 la relación se invirtió (cuadro 2).<sup>49</sup>

En Uruguay, a partir de 2005, los aumentos del salario mínimo excedieron a los de los salarios nominales promedio a lo largo de casi todos los años del período, aunque entre 2013 y 2016 las diferencias tendieron a desaparecer (datos anuales en cuadro B, apéndice), en concordancia con los cambios señalados antes en el proceso de negociación a raíz del creciente cuestionamiento sindical a los lineamientos oficiales. Los aumentos iniciales del salario mínimo produjeron entonces un reajuste en la distribución salarial que no se revirtió más tarde, lo que diferenciaría a Uruguay del caso de Argentina donde, después de un período de acercamiento del salario mínimo al salario conformado de convenio, si bien no se volvió a la brecha pre-2003, el salario mínimo tendió nuevamente a retrasarse, retrocediendo en 2015 casi a la situación de 2003 en el caso de la relación salario mínimo/mediana del salario (cuadro 1).

La diferente evolución, en ambos países, del salario mínimo y de los salarios de convenio o efectivamente pagados reflejaría el hecho de que, contrariamente a un difundido supuesto, en estos países el aumento del salario mínimo no ha sido una referencia importante en el proceso de negociación colectiva salarial; por el contrario, los dos instrumentos de determinación salarial tendieron a operar en forma autónoma uno del otro, a diferencia de, por ejemplo, lo que ocurre en Francia. Según se discutió antes, en ambos países, Argentina y Uruguay, la visión sindical predominante parece haber sido la de atribuir un papel restringido al salario mínimo (protección de un grupo muy reducido de asalariados encuadrados en los convenios colectivos, y de los asalariados

<sup>47</sup> Para que se pueda visualizar el comportamiento de los salarios frente al de los precios al consumidor, en los cuadros 2 y B, Apéndice se presentan datos sobre la evolución del IPC. Para la Argentina, debido a que, a partir de 2007, el IPC oficial dejó de ser confiable, desde 2008 en adelante se utilizan índices alternativos; éstos están disponibles sólo hasta 2012, por lo que en el cuadro 2 se muestran también los promedios 2008-12 y 2003-12.

<sup>48</sup> Los datos sobre salario mínimo se refieren a la remuneración bruta. Para la Argentina se dispone de datos sobre salarios de convenio (aunque, como ya se señaló, sólo para 22 sindicatos del sector privado) y también sobre salarios nominales brutos, pero para Uruguay sólo de datos sobre salarios nominales publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). No fue posible, en esta etapa, obtener para Uruguay datos sobre los salarios establecidos para cada actividad en los Consejos de Salarios o a través de acuerdos bipartitos. Se asume, razonablemente, que la evolución del salario nominal medio refleja la evolución de los salarios fijados colectivamente. En los cuadros 2 y B, Apéndice, se presenta la trayectoria del Índice Medio de Salarios (IMS), que registra los salarios netos de deducciones para la seguridad social, que es muy similar a la del Índice Medio de Salarios Nominales (IMSN), que registra los salarios brutos, previos a los descuentos legales a cargo del trabajador.

<sup>49</sup> Según series del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), entre 2007 y 2012 el salario básico de convenio de los trabajadores no calificados de la industria y la construcción aumentó más que el salario mínimo (30% y 22%, promedio anual, respectivamente). El aumento fue superior todos los años con excepción de 2009, año recesivo en que ambos se equipararon, y de 2011 (estimaciones propias sobre la base de datos de INDEC, en Carpetas de Derecho, [www.carpetas.com.ar](http://www.carpetas.com.ar)). No hay datos comparables para períodos posteriores a 2012.

precarios e informales). El hecho de que los sindicatos circunscribieran el rol protector del salario mínimo a un grupo minoritario se explicaría, a su vez, por la muy vasta cobertura de la negociación colectiva que se deriva de la regulación legal, la escasa proporción de asalariados del sector privado cubiertos por la negociación colectiva que percibía alrededor de un salario mínimo y la substancial distancia que existía entre el salario mínimo y los salarios negociados o efectivamente percibidos en las actividades privadas, sobre todo en Uruguay. Tanto el caso argentino como el uruguayo se acercan a lo que, en la tipología descrita antes, Grimshaw y Bosch (2013) denominan “coexistencia distante”, aunque la distancia entre salario mínimo y salario negociado no es tan amplia como para que el primero sea totalmente irrelevante.

En cambio, la postura sindical con respecto a la intervención estatal en la negociación colectiva salarial difirió entre los dos países, concretamente con respecto a su injerencia en la negociación a través de la imposición de topes a los aumentos salariales. En los dos países el gobierno se propuso limitar los aumentos salariales a lograr en la negociación. Como vimos, en Uruguay esta imposición se tradujo en fórmulas de cálculo complejas, basadas en índices publicados oficialmente a tal efecto, cuyo propósito era asegurar el crecimiento real de los salarios tomando en cuenta el índice de inflación al tiempo que se trataba de cumplir con metas macroeconómicas, mientras que en la Argentina se trató de pautas informales orientadoras basadas en indicadores oficiales de inflación cada vez más ficticios, que tenían el beneplácito de los representantes empresariales. Pero, mientras que en Uruguay los sindicatos tendieron a no oponer demasiada resistencia a las pautas estatales durante gran parte del período, lo opuesto ocurrió en la Argentina, tanto más cuanto más se aceleraba la inflación, de modo que, crecientemente, los aumentos salariales alcanzados en la negociación colectiva excedieron ampliamente a los sugeridos por el gobierno. En este sentido, la tasa de inflación resulta un elemento central para definir la postura sindical frente a la intervención estatal (como se insinúa también en los cuestionamientos y presión sindicales en Uruguay en los últimos años del período, cuando se preveían mayores tasas de inflación). Naturalmente, el grado de poder sindical también puede diferir entre los dos países, tema complejo que no se profundiza en este trabajo, y esta diferencia podría contribuir a explicar el éxito de los sindicatos argentinos en ignorar las pautas salariales del gobierno, frente al mayor consentimiento por parte de los sindicatos en Uruguay.

La independización de los dos mecanismos de determinación salarial explicaría que la evolución del salario mínimo y la de los salarios no hayan procedido con un ritmo similar en ninguno de los dos países. A su vez, el relativo consenso sindical en Uruguay *versus* la mayor intransigencia de los principales sindicatos argentinos con respecto a las pautas estatales dirigidas a controlar los salarios contribuiría a explicar porqué en este país, después de un primer período durante el cual el salario mínimo aumentó más que los salarios, la tendencia se invirtió, mientras que en Uruguay el salario mínimo creció más que los salarios durante la mayor parte del período. A esto se sumarían los objetivos de la propia política estatal con respecto al salario mínimo, un ámbito sobre el que el gobierno ejerce más control que en el de la negociación colectiva. En un contexto menos inflacionario en el caso de Uruguay por comparación con la Argentina, en el que además la distancia entre el salario mínimo y los salarios es más amplia que en la Argentina, el gobierno dispuso de un mayor margen para una política redistributiva hacia los sectores de más bajos ingresos sin que esta política entrara en colisión con potenciales reacciones sindicales que pretendieran trasladar los aumentos del salario mínimo al resto de la estructura salarial.

## 6. OBSERVACIONES FINALES

Los dos países analizados se caracterizan por sistemas de negociación colectiva con amplia cobertura, predominantemente centralizados al nivel de las actividades económicas. En el período estudiado, la evolución de la intervención estatal en la administración del salario ha sido bastante coincidente, así como también la evolución favorable de la situación en el mercado de trabajo (crecimiento del empleo, caída del desempleo). En ambos países el salario mínimo experimentó un incremento substancial en la primera mitad de la década del 2000, después de un largo plazo durante el cual se lo había mantenido constante (Argentina) o muy rezagado (Uruguay) a raíz de que regulaba

otras prestaciones. Además, en los dos casos, en el mismo período el gobierno reintrodujo (Uruguay) o contribuyó a agilizar (Argentina) la negociación colectiva por actividad. Desde entonces, y hasta fines del período analizado, los salarios tendieron a crecer más que los precios de los bienes de consumo. Sin embargo, la evolución del salario mínimo y la de los salarios no fueron iguales. En Uruguay el salario mínimo aumentó más que los salarios, mientras que en la Argentina, si bien esto sucedió en una primera fase, posteriormente la tendencia se invirtió. En este trabajo se sugiere que en ambos países las dos instituciones de determinación salarial - salario mínimo y negociación colectiva - operaron separadamente y se propone una interpretación acerca de los factores que explicarían por qué su funcionamiento es autónomo y acerca de las razones por las cuales la evolución comparativa del salario mínimo y de los salarios difirió entre ambos países.

Contrariamente a afirmaciones bastante difundidas, en los países analizados los aumentos del salario mínimo no habrían constituido un standard de referencia para los reclamos sindicales en la negociación colectiva. En ambos países, los sindicatos parecen reservar el papel del salario mínimo a proteger principalmente los ingresos de los asalariados precarios, no cubiertos por los convenios colectivos, lo cual no sería independiente del hecho de que en esos países la cobertura de la negociación colectiva está muy extendida, tema que debe ser investigado contrastando estos casos con países en los que el alcance de la aplicación de los convenios colectivos es limitado, en el marco de un régimen descentralizado de negociación, punto que será objeto de un próximo estudio.

En períodos de libre negociación colectiva de salarios, el gobierno ejerce mayor control en el ámbito de fijación del salario mínimo que en el de la negociación colectiva. Sin embargo, en los dos países analizados el gobierno, en función de sus metas macroeconómicas y también con frecuencia de lo que sería considerado factible desde la perspectiva de los empleadores, impuso o sugirió topes para los aumentos salariales resultantes de la negociación colectiva. Estas pautas fueron más o menos efectivas según cual fue la reacción sindical.

En la Argentina el gobierno propuso pautas de modo informal, en el marco de una retórica de no intervención y en general con apoyo de la representación empresarial, pero a medida que se aceleró la inflación estas pautas se alejaron cada vez más del real crecimiento de los precios por lo que los sindicatos tendieron a ignorarlas. De este modo, en la Argentina, aunque en una primera etapa el salario mínimo creció más que los salarios de convenio, desde 2008 la relación fue la opuesta. Mientras que el gobierno ejercía mayor control sobre la fijación del salario mínimo pese a que se lo discutía en un organismo tripartito, su incidencia sobre el proceso de la negociación colectiva fue débil en un contexto de creciente inflación. Aun cuando cuenta con la posibilidad de no homologar los convenios colectivos de trabajo que no se adecúan a las pautas orientadoras, esta herramienta se habría aplicado sólo muy ocasionalmente.

En Uruguay, en cambio, las restricciones estatales a los aumentos salariales, aunque fueron mucho más formalizadas y rígidas, tendieron a garantizar el crecimiento real de los salarios y los sindicatos tendieron a aceptarlas durante la mayor parte del período analizado, en un contexto de moderada inflación. El mayor control por parte del gobierno de los aumentos salariales negociados colectivamente, en conjunción con los objetivos redistributivos que guiaron la política de salario mínimo, se tradujeron en mayor crecimiento del salario mínimo nacional que de los salarios negociados para cada actividad económica en los Consejos de Salarios, por lo menos hasta 2013 cuando, en el contexto de una intensificación de los cuestionamientos sindicales a los lineamientos oficiales, sus movimientos tendieron a ser más similares.

En definitiva, parecería que las tasas de inflación (mucho más altas en la Argentina que en Uruguay), y las interacciones entre la orientación de las políticas salariales y las posturas sindicales frente al salario mínimo y a la intervención estatal en la negociación habrían constituido factores nada desdeñables en la explicación de la evolución comparativa del salario mínimo y de los salarios de cada país y de las divergencias entre ambos países. En qué medida esta situación contrastante entre la Argentina y Uruguay expresa además diferentes grados de poder sindical frente al estado y distintas actitudes sindicales en relación tanto con su colaboración con el cumplimiento de las metas macroeconómicas estatales (en principio, más contemporizadora en Uruguay que en la Argentina) como con la desigualdad salarial (aparentemente, más preocupados por los sectores de más bajos ingresos en el Uruguay) son aspectos que quedan abiertos a la investigación.



## REFERENCIAS

- Alves, G., Amarante, V., Salas, G. y Vigorito, A. (2012). “La desigualdad del ingreso en Uruguay entre 1986 y 2009”, Instituto de Economía, *Serie Documentos de Trabajo*, DT 03/12.
- Aspiazu, E. y Senén González, C. (2007). “La encuesta a trabajadores en empresas”, *Serie Estudios* 6, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Buenos Aires.
- Babace, H. y Becerra, R. (2014). “Mecanismos de determinación del salario en la actividad privada en Uruguay”, *Revista de la Facultad de Derecho*, (31), pp. 33-47.
- Borraz, F. y González Pampillón, N. (2011). “Assessing the distributive impact of more than doubling the minimum wage: The Case of Uruguay”, *Documentos de Trabajo*, 17/11, Dept. de Economía, Fac. de Cs. Sociales, Universidad de la República.
- 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 dos mil”, *Serie Documentos de Trabajo* 8, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Casanova, L., Jiménez, L. y Jiménez, M. (2015). “Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina”, *Serie Documentos de Trabajo* 12, OIT.
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina – Central de Trabajadores de la Argentina (CIFRA-CTA) (2011). “Variaciones de precios y de salarios”, Colección CIFRA, Febrero, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (2013). “Informe de coyuntura No. 14”, CIFRA, Buenos Aires.
- Furtado, M. (2006). “Uruguay: Impacto social y económico del salario mínimo”. En: A. Marinakis y J. J. Velasco (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*, Santiago: OIT.
- Garnero, A., Kampelmann, S. y Rycx, F. (2015). “Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter?”, *European Journal of Industrial Relations*, 21(2).
- Gautier, E., Fougère, D. y Roux, S. (2016). “The impact of the national minimum wage on industry-level wage bargaining in France”, *Document de Travail* 587, Banque de France, Direction Générale des Etudes et des Relations Internationales.
- Grimshaw, D. y Bosch, G. (2013). “The intersections between minimum wage and collective bargaining institutions” En: D. Grimshaw ed., *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations*, Routledge.

Grimshaw, D., Bosch, G. y Rubery, J. (2011). "Pay equity effects of minimum wages in different national industrial relations models", presentado en la Conferencia *Regulating for Decent Work*, OIT, Ginebra.

Grimshaw, D. y Miozzo, M. (2003). "Minimum wages in Latin America: identifying the employment and pay equity effects", International Labour Organization (ILO), *Working Paper* WP/12/2003DE.

Groisman, F. (2014). "Una aproximación a los efectos "derrame" del salario mínimo en la estructura de remuneraciones de Argentina", *Anales Asociación Argentina de Economía Política, XLIX Reunión Anual*.

Instituto Cuesta Duarte (s.f.a). "Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios, OIT/ Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT, <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/negociacion-colectiva>  
\_\_\_\_\_ (s.f.b). "Empleo y Salarios 2015 – 2016. Algunas reflexiones y números", <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/otros-documentos/>

Marshall, A. (con la colab. de Perelman, L.) (2007). "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza en la Argentina (2003-2005)". En: *Informalidad, Pobreza y Salario Mínimo*, Buenos Aires: OIT.

\_\_\_\_\_ (2013a). "Wage-setting regimes and inequality: evidence from Argentina", Third Conference of the Regulating for Decent Work Network (RDW), *Regulating for Equitable and Job Rich Growth*, OIT, Ginebra.

\_\_\_\_\_ (2013b). "Linking wages to labour productivity in collective bargaining: the case of Argentina", Research Workshop on Collective Bargaining, Wages and Productivity, OIT, Ginebra, 2013b.

Marshall, A. y Perelman, L. (2004). "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos", *Estudios Sociológicos*, XXII (65).

Maurizio, R. y Vázquez, G. (2016). "Distribution effects of the minimum wage in four Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile and Uruguay", *International Labour Review*, 155(1).

Mazzuchi, G. (2009). "Labour relations in Uruguay, 2005–08", Industrial and Employment Relations Department, *Working Paper* 6, ILO, Ginebra.

Mazzuchi, G. (2011). "Salario mínimo en Uruguay y la creación de la base de prestaciones y contribuciones en 2004", *OIT Notas*, 8/11/2011.

Mazzuchi, G., Rodríguez, J. M. y González, E. (2015). "Negociación colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", *Series Condiciones de Trabajo y Empleo* 60, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2005). Estado de la Negociación Colectiva, 1er Trimestre, MTEySS, Buenos Aires.

Notaro, J. (2009). "La reforma laboral en el Uruguay 2005 – 2009", Instituto de Economía, *Serie Documentos de Trabajo* DT 07/09.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009). *Desarrollo Humano en Uruguay 2008. Política, políticas y desarrollo humano*, Montevideo: PNUD.

Pucci, F., Nión, S. y Ciapessoni, F. (2012). *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos, consensos y resultados*, Montevideo: Unidad de Comunicación de la Universidad de la República.

Riella, A., Mascheroni, P. y Perazzo, I. (2014). “Uruguay: incumplimiento en el sector rural frente a una vigorosa recuperación del mínimo”. En: A. Marinakis, ed., *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*, Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Rodríguez, J. M., Cozzano, B. y Mazzuchi, G. (2017). “Las relaciones laborales en 2017 y perspectivas para 2018”, Fac. de Cs. Empresariales, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad Católica del Uruguay, diciembre.

Ugarte, S. M., Grimshaw, D. y Rubery, J. (2015). “Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile”, *Cambridge Journal of Economics*, 39(2).

## Apéndice

Cuadro A. Evolución del producto bruto interno (PBI) y del nivel de desempleo, Argentina (2002-2015) y Uruguay (2002-2016)

	PBI incremento %		%desempleo	
	Argentina	Uruguay	Argentina	Uruguay
2002	-10,9	-11,0	19,7	17,0
2003	8,6	2,2	17,3	16,9
2004	9,0	11,8	13,6	13,1
2005	9,2	6,6	11,6	12,2
2006	8,5	4,3	10,2	11,4
2007	8,7	7,6	8,5	9,6
2008	4,1	7,2	7,9	8,3
2009	-5,9	4,2	8,7	8,2
2010	10,1	7,8	7,7	7,5
2011	6,0	5,2	7,2	6,6
2012	-1,0	3,5	7,2	6,7
2013	2,4	4,6	7,1	6,7
2014	-2,5	3,2	7,3	6,9
2015	2,6	0,4	6,5	7,8
2016	nc	1,5	nc	8,2

nc no corresponde

Fuente: CEPAL ([www.cepal.org](http://www.cepal.org))

Cuadro B. Evolución de precios al consumidor (IPC), salario mínimo y salarios del sector privado, Argentina (2002-2015) y Uruguay (2002-2016).  
incremento porcentual medio anual

	Argentina					Uruguay		
	IPC <sup>a*</sup>	SM <sup>b*</sup>	salario <sup>c*</sup>	SM <sup>b**</sup>	salario convenio <sup>d**</sup>	IPC <sup>*</sup>	SMN <sup>e*</sup>	IMS <sup>f*</sup>
2002	25,9	0	5,1	0	27,0	14,0	1,6	0,9
2003	13,4	37,5	13,1	50,0	33,9	19,4	5,4	4,8
2004	4,4	45,5	15,2	50,0	12,6	9,2	9,1	7,6
2005	9,6	42,5	16,5	40,0	42,3	4,7	78,3	9,0
2006	10,9	36,8	21,6	27,0	22,0	6,4	23,5	11,7
2007	18,0	21,4	21,1	22,5	20,5	8,1	12,5	13,0
2008	26,0	28,9	29,3	26,5	29,5	7,9	19,7	11,7
2009	15,0	16,4	20,3	16,1	19,7	7,1	17,4	15,6
2010	22,0	14,1	26,3	20,8	29,8	6,7	8,1	10,6
2011	24,9	27,8	32,1	32,2	31,6	8,1	25,0	13,4
2012	23,7	29,0	29,6	16,1	28,4	8,1	20,0	13,2
2013	--	15,6	26,7	23,6	25,2	8,6	10,0	12,4
2014	--	29,9	31,9	33,3	31,9	8,9	13,1	13,3
2015	--	28,8	31,1	27,0	31,8	8,7	11,6	10,7
2016	nc	nc	nc	nc	nc	9,6	11,5	11,1

<sup>a</sup> IPC oficial hasta 2006, estimaciones alternativas 2007-2012

<sup>b</sup> salario mínimo

<sup>c</sup> remuneraciones nominales brutas, sector privado

<sup>d</sup> salario de convenio: salario conformado promedio de categoría inferior, sector privado

<sup>e</sup> salario mínimo nacional

<sup>f</sup> índice medio de salarios, remuneraciones nominales netas, sector privado

\* incrementos entre promedios anuales o únicos valores anuales cuando corresponde

\*\* incrementos entre diciembres de cada año

nc no corresponde

Fuente: estimaciones propias con datos de: para Argentina, [www.economía.gob.ar](http://www.economía.gob.ar), MTEySS, [www.cenda.org.ar](http://www.cenda.org.ar) y CIFRA-CTA (2011; 2013); para Uruguay, Instituto Nacional de Estadística (INE).