

DESIGUALDAD SALARIAL: EL ROL DE LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL EN ARGENTINA DURANTE EL PERIODO 2003-2014

Lucía Trujillo

Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora postdoctoral en el CIMECS-UNLP-CONICET
luciatrujillos@gmail.com

Resumen

En Argentina la desigualdad personal del ingreso presentó una mejora importante después de la grave crisis socio-económica que se registró en el país al inicio del siglo XXI. El índice de Gini pasó 0,54 en el año 2003 a 0,42 en el año 2014, lo que evidenció un proceso sostenido hacia una menor desigualdad. Se ha establecido que el ingreso laboral de los asalariados es el principal factor que ha conducido esta tendencia, por ello en esta ponencia se presenta un análisis de instituciones laborales como la negociación colectiva, el salario mínimo y la formalización laboral, y su relación con la dinámica distributiva de los salarios en Argentina durante el periodo 2003-2014.

Palabras clave: Desigualdad salarial, instituciones laborales, negociación colectiva, salario mínimo, formalidad, Argentina.

1. Introducción

La desigualdad del ingreso en Argentina presentó importantes mejoras desde el año 2003. En este proceso se ha determinado la relevancia del mercado de trabajo, que tanto en la generación de empleo como en el nivel salarial y su distribución, se constituye en el principal factor asociado a la mejora distributiva de los ingresos familiares. En este marco, se verificó además un proceso de recuperación de las instituciones laborales en un contexto de crecimiento económico. Además, se registró un crecimiento en el nivel de empleo, incrementos del salario real y del salario mínimo, así como la revitalización¹ de la actividad sindical y la negociación colectiva, en el marco de una reducción en los niveles de informalidad los trabajadores asalariados.

¹Se utiliza en aquí el concepto de “revitalización de los sindicatos” para referir al incremento de la influencia de las organizaciones sindicales en diferentes procesos como la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la participación en acuerdo tripartitos como el SMVM. Para un análisis del concepto de “revitalización sindical”, diferente al aquí utilizado, aplicado al caso de Argentina puede consultarse Senen y Haidar (2009).

La menor desigualdad salarial y las transformaciones de la institucionalidad laboral son los dos fenómenos concomitantes que esta ponencia se propone analizar. El objetivo consiste en caracterizar la revitalización de las instituciones laborales, especialmente a partir del proceso de formalización de los asalariados, y aproximar su incidencia en la reducción de la desigualdad salarial en Argentina, durante el periodo 2003-2014. Para ello, en primer lugar se presenta una síntesis de la dinámica institucional laboral en Argentina centrada en la negociación colectiva, el salario mínimo y la formalización; en segundo lugar a través de descomposiciones de indicadores de desigualdad se analiza la dinámica distributiva de los salarios y su relación con el proceso de formalización laboral.

2. Instituciones laborales en Argentina

Las instituciones laborales comprenden, entre otras, la regulación laboral, la actividad sindical, las negociaciones colectivas, el salario mínimo y la formalización del vínculo laboral de los asalariados. En la literatura no hay un consenso saldado sobre los efectos (des)igualadores a nivel salarial que pueden tener las formas de implementación de dichos factores.

La institucionalidad laboral en la teoría económica ha ocupado un lugar importante, con variados matices en las diferentes corrientes de pensamiento. Desde los años setenta hasta finales de los noventa se evidenció un relativo predominio del paradigma neoclásico. Este considera a las instituciones como rigideces que obstaculizan la creación de empleo, al impedir que el nivel de salario y empleo se determine eficientemente por el funcionamiento perfectamente competitivo del mercado. Es así que dichas rigideces promueven la creación de un mercado de trabajo segmentado ampliamente caracterizado por la informalidad.

Sin embargo, frente al paradigma neoclásico también emergen enfoques alternativos en la forma de concebir y analizar los efectos de la institucionalidad laboral en el mercado de trabajo. Especialmente a partir de los años 2000, y con mayor ímpetu desde la crisis financiera global de 2008, se revitaliza cierto consenso sobre las ventajas -en términos de empleo, ingresos, distribución, bienestar y crecimiento- de fortalecer la institucionalidad laboral, aún más en un contexto globalizado (FMI, 2007; Stockhammer, 2013; O'Farrel y Villafañe, 2013; Berg, 2015).

Desde estas perspectivas, se puede distinguir de manera amplia entre dos grandes énfasis en las líneas estudios sobre institucionalidad laboral. Por un lado, los que argumentan que las

instituciones laborales son factores que distorsionan el funcionamiento “natural y competitivo” del mercado de trabajo; y por otro, los que plantean que dichas instituciones son factores que contribuyen a una mayor eficiencia y equidad (Hayter, 2015). A continuación se presenta una síntesis breve de tres instituciones laborales en Argentina y su relación con la determinación y distribución de los salarios.

2.1 Sindicatos y negociación colectiva

Freeman y Medoff (1984) plantean que los sindicatos, por medio de la negociación colectiva, expresan de manera centralizada las voces de miles de trabajadores. En este sentido, la negociación colectiva es un mecanismo de diálogo social, un canal de comunicación que reúne y procesa las demandas e inquietudes de trabajadores, teniendo como interlocutores a los sindicatos que los representan. Este mecanismo busca la determinación colectiva de los salarios y las condiciones de empleo, con el fin último de bienestar, progreso y justicia social para los trabajadores (OIT, 2009 y 2011; Trajtemberg, 2009).

El modelo sindical y de negociación colectiva en Argentina tiene reglas institucionalizadas muy específicas que históricamente han regulado su actividad, entre ellas destaca la personería gremial, la homologación de los convenios, la cobertura extensa, y el poder de negociación otorgado por el Estado, así como las facilidades para la centralización de la negociación. Según Trajtemberg (2009) el sistema de relaciones laborales en Argentina se estructura sobre la base de tres pilares: i. Unicidad sindical, ii. Centralización de la negociación colectiva, iii. Mecanismos de extensión a todos los trabajadores.

Como destacan Senen et al. (2011) respecto a la Unicidad sindical, la figura de la personería gremial impide una mayor fragmentación sindical en la negociación colectiva², en tanto la organización verticalista y piramidal de la acción sindical por rama de actividad, a nivel nacional en general, facilita la negociación colectiva con un grado intermedio de centralización. Además, respecto a los mecanismos de extensión, el carácter *erga omnes* implica que lo negociado por el sindicato –tanto en materia de salarios como de condiciones de trabajo- afecta a todos los trabajadores de una actividad o empresa, independientemente de

² La unicidad o monopolio sindical consiste en que un solo sindicato es el que detenta las facultades de representación de los trabajadores de un sector, rama o profesión. La personería gremial posibilita el monopolio de representación y es otorgada por el Estado al sindicato más representativo. Aunque pueden coexistir una pluralidad de sindicatos, solo el que detenta la personería gremial puede ejercer la defensa de los intereses de ese colectivo de trabajadores, afiliados o no (Trajtemberg, 2009).

que estén afiliados o no al sindicato, pudiendo también velar por los intereses individuales de cada trabajador.

En su estudio Senen et al (2011) reconocen que la literatura especializada ha destacado tres tipos de determinantes que estimulan o inhiben el grado de centralización de la estructura de negociación: el contexto económico, los aspectos jurídicos e institucionales, y los factores político-ideológicos. Las características que adquieren estos determinantes a lo largo del tiempo explican por qué, en algunos momentos históricos, la estructura de negociación puede tender hacia la descentralización y, en otros, a organizarse de manera más centralizada.

Los autores concluyen que el caso argentino se caracteriza por tener un marco institucional fuerte que incide en las relaciones laborales en su conjunto y favorece una estructura de negociación más centralizada. Sin embargo, pese a que estos factores institucionales se mantuvieron prácticamente inalterados, la negociación colectiva presentó importantes cambios y contrastes durante los años noventa al registrarse una tendencia hacia una mayor descentralización. El estudio plantea como determinantes de dicha tendencia a los factores político-ideológicos (repliegue del Estado regulador y coordinador de la puja distributiva del producto) y al contexto económico (desempleo, informalidad).

En este sentido se fue rompiendo el histórico modelo argentino de acción sindical. El convenio colectivo centralizado por rama de actividad a nivel nacional, es desplazado por la negociación descentralizada a nivel empresa. Según Trajtemberg (2011), el promedio de convenios y acuerdos colectivos negociados durante los años noventa fue de 200 unidades por año, una cifra baja en relación con la cantidad de sindicatos con capacidad para negociar (con personería gremial) y en comparación con experiencias previas. En este periodo desfavorable para el movimiento obrero, los sindicatos prefirieron conservar los logros obtenidos en rondas de negociación anteriores, aprovechando la vigencia de las cláusulas por efecto de la institución de ultraactividad (contemplada en la Ley de Negociación Colectiva N° 14250 de 1953), reduciendo a mínima expresión la actividad de la negociación colectiva³.

En relación a los contenidos de los convenios colectivos, diversos autores mencionan que la cuestión salarial desapareció como tema central en las discusiones paritarias, siendo remplazado por la preocupación principal del momento que era la pérdida del empleo,

³ La ultraactividad implica que los convenios y acuerdos negociados entre sindicatos y empresas continúan en vigencia aun después de los plazos establecidos, hasta que un nuevo convenio colectivo lo reemplace (Trajtemberg, 2011)

vinculada a la flexibilidad y precariedad en los modos contratación. Ello se instaló en un contexto económico desfavorable, con creciente desempleo y precariedad, formas de empleo “atípicas” que facilitaban el deterioro de la tradicional figura de protección y derechos de los que goza el asalariado registrado (Novick y Trajtemberg, 2000; Palomino y Trajtemberg, 2006; Senen y Palomino, 2006; Senen et al., 2011).

Esta dinámica, vinculada tanto a una mayor descentralización y un menor número de negociaciones colectivas, como al desplazamiento de la cuestión salarial en los contenidos de los convenios, tuvo un correlato en la ampliación de la brecha entre el salario efectivo y el salario institucional determinado por la negociación colectiva. En este contexto cobró relevancia la implementación de políticas salariales discrecionales a nivel empresa, en donde prevalecieron los méritos individuales antes que los criterios colectivos para determinar los incrementos salariales (Trajtemberg, 2011).

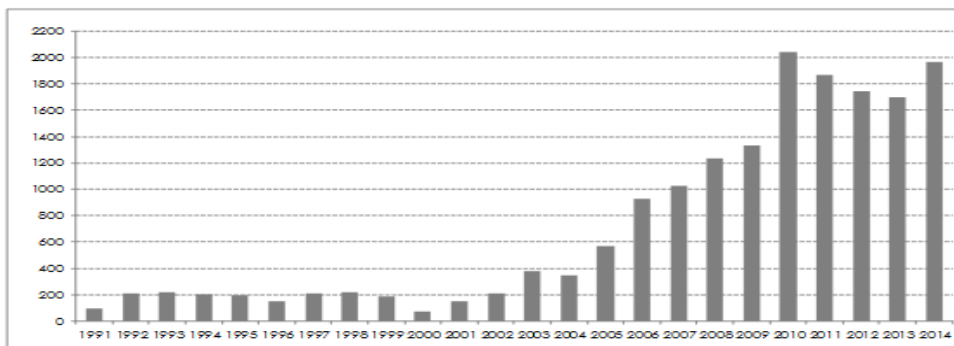
En contraste, según los autores estudiados, el período iniciado en el año 2003 muestra indicios de retorno hacia una estructura de centralización intermedia en la negociación colectiva (Senen et al., 2011; Trajtemberg, 2011). Además se concurre a una revitalización la actividad e influencia de las organizaciones sindicales expresada tanto en el número creciente de afiliados, como de convenios y acuerdos homologados, en donde la negociación colectiva se vuelve a centrar en los incrementos salariales (Trajtemberg et al., 2008; Etchemendy y Collier, 2007).

En el año 2004 se sancionó la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley número 25.877) que reivindica la negociación colectiva en el nivel de rama de actividad o sector por sobre los niveles inferiores; así cuando hay superposición en los contenidos de la negociación, se establece que prevalece la norma más favorable para el trabajador. En este sentido, la Ley da un marco institucional formal que estimula la negociación colectiva, la preeminencia de las normas más favorables al trabajador y la resolución de los conflictos a través de los acuerdos de partes (MTEySS, 2010).⁴

Gráfico I

Número de convenios y acuerdos homologados 1991-2014

⁴ La Ley de Ordenamiento Laboral – que derogó la Ley 25.250, llamada la “Ley Banelco”- revirtió la orientación flexibilizadora de las condiciones de trabajo impuestas en la década de los noventa (MTEySS, 2010)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
 Nota: Desde el primer trimestre de 2010 se emplea como definición operativa el criterio de "registro de acuerdos y convenios en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (DNRT)", principalmente, para reflejar aquellas negociaciones que en determinadas actividades, ramas y empresas tienden a ser recopiladas en una misma resolución homologatoria. Ahora 1 registro de la DNRT equivale a 1 acuerdo o convenio colectivo.

En efecto, para el año 2007 se firmaron más de 1000 acuerdos y convenios, mientras que para el 2014 la cifra rondaba los 2000. Es importante resaltar que aún durante el periodo de la crisis internacional de los años 2008-2009 se mantuvo el crecimiento del número de convenios y acuerdos (ver gráfico I) lo que permitió mantener el valor de las remuneraciones, evitando su pérdida de poder adquisitivo como suele ocurrir en los procesos de ajuste en las fases recesivas. Asimismo, es posible afirmar que la cobertura de la negociación colectiva representa una tendencia creciente en los años dos mil. Principalmente en función de la expansión del empleo asalariado en el sector privado y de la cláusula *erga et omnes* anteriormente mencionada. Así, el número de trabajadores bajo convenio pasó de alrededor de 3 millones en 2003 a aproximadamente 6 millones hacia el año 2014. El porcentaje de cobertura de los asalariados registrados se encuentra cerca del 90% mientras que la cobertura en el total de asalariados (sin servicio doméstico) ronda el 55% (MTEySS)⁵.

Otra característica renovada del periodo de revitalización de los sindicatos y la negociación colectiva, está relacionada con los contenidos de los convenios y acuerdos homologados, distintos autores mencionan la centralidad que han adquirido las cláusulas de determinación de salarios. Desde el año 2003, el salario es el contenido más negociado y todos los convenios de mayor cobertura tuvieron un incremento salarial por impulso de la política de gobierno o como producto de la negociación colectiva de los actores (Trajtemberg, 2011; Senen et al., 2011). En el año 2014 las cláusulas salariales estuvieron presentes en el 80% de las negociaciones (MTEySS).

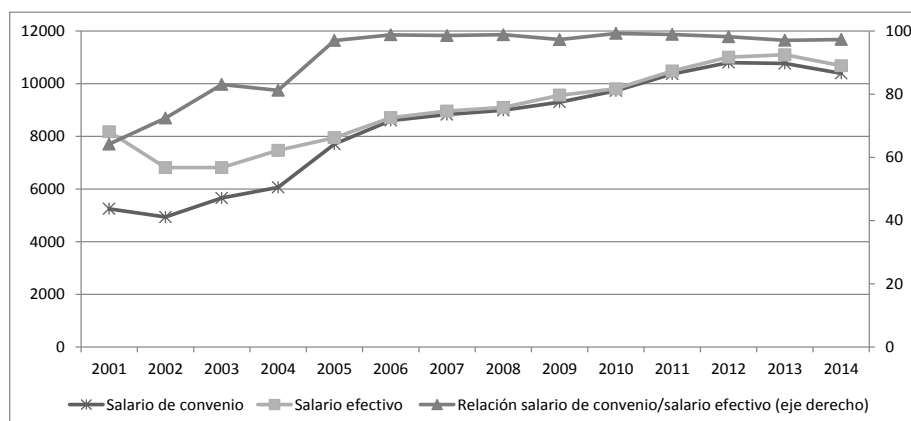
⁵ Datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En este sentido, la centralidad de la determinación de salarios en las negociaciones puede vincularse con la tendencia a una convergencia entre los salarios de convenio y los salarios efectivamente pagados. Hacia finales de la década de los años noventa, el promedio de salarios de convenio representaba sólo cerca del 50% de los salarios efectivamente pagados, mostrando la escasa importancia del convenio en los salarios efectivos. Después del año 2004 esta brecha se fue reduciendo y con la revitalización de la negociación colectiva el salario de convenio prácticamente equipara la remuneración media efectivamente pagada por las empresas (Ver gráfico II). El cierre de esta brecha, según Trajtemberg (2011), puede indicar que los mecanismos de mercado y de gestión de recursos humanos para determinar salarios tienen menor incidencia que el poder adquirido por los sindicatos y la negociación colectiva. Además, los incrementos otorgados a través de la negociación colectiva son de carácter general, por lo que se distribuyen extensivamente entre todos los asalariados formales de la rama de actividad; mientras que cuando se asignan de manera individualizada tiene mayor relevancia el mérito personal y el criterio discrecional.

Gráfico II

Evolución del salario de convenio, salario efectivo y su relación.

(En pesos constantes y porcentaje eje derecho)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Nota: Salarios deflactados por el IPC 9 provincias. El **salario conformado** corresponde al promedio de 24 convenios colectivos. Está compuesto por el salario básico, los adicionales estipulados y los aumentos por Decreto del Poder Ejecutivo. El **salario efectivo** es la remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado, basado en datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

2.2 Salario mínimo

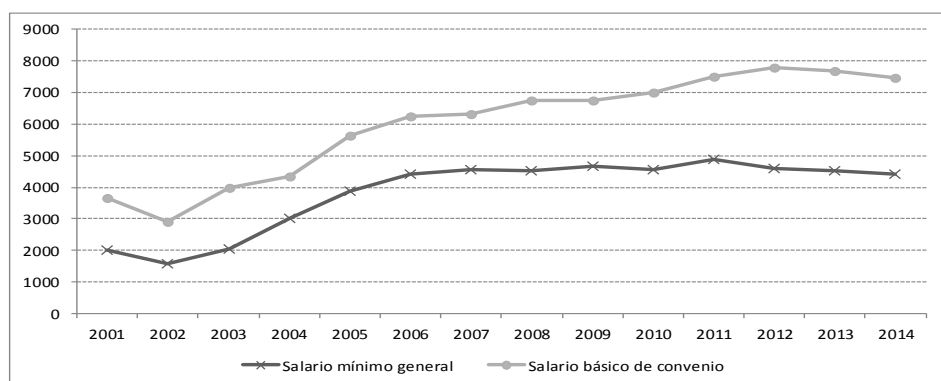
Otra transformación importante de las instituciones laborales está relacionada con el salario mínimo. En Argentina, el salario mínimo se mantuvo fijo en \$200 entre agosto de 1993 y junio de 2003. A partir de esta última fecha, de manera tripartita en el marco del Consejo

Nacional del Empleo, la productividad y el Salario Mínimo Vital y Movil (CNEPS) se actualiza periódicamente su nivel, el cual para diciembre de 2014 se encontraba en \$4400. Desde el año 2003 el salario mínimo creció en términos reales y se incrementó en una proporción más alta que la variación que experimentaron los salarios acordados por convenio, por lo menos hasta el año 2007, elevando el piso del ritmo de negociación posterior de las ramas de actividad económica con salario más bajo (Trajtemberg, 2009 y 2011). Sin embargo el resultado del valor real final siempre fue mayor para los salarios de convenio en relación a la evolución del salario mínimo general. La actualización nominal del valor del salario mínimo durante el periodo 2003-2014 conllevó a su vez a incrementos sostenidos de su valor en términos reales. Sin embargo, como se observa en el gráfico III, desde el año 2007 se presenta un relativo estancamiento, con periodos de aumentos y retrocesos en términos reales, aun cuando se mantuvo una dinámica de actualización periódica de su valor nominal. Esta pérdida en el valor real del salario mínimo puede estar asociada al proceso inflacionario y a la periodicidad en los ajustes del valor nominal, los cuales no siguen un calendario predeterminado.

Gráfico III

Evolución del salario mínimo general y el salario básico de convenio

(En pesos constantes)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Nota: Salarios deflactados por el IPC 9 provincias. El **salario básico de convenio** es el salario mínimo que percibe un trabajador sin antigüedad que cumple una jornada normal de trabajo, según lo establece el convenio colectivo de trabajo, durante el mes considerado, sin contemplar los adicionales, para la categoría seleccionada.

En cuanto a la estructura de remuneraciones es preciso señalar que el salario medio y mediano de los asalariados registrados es muy superior al nivel del salario mínimo vigente. Los asalariados registrados están cubiertos en su mayoría por las negociaciones colectivas, y éstas demostraron tener una superioridad en la determinación de los salarios de convenio por sobre

los valores fijados para el salario mínimo. Esto fue así, aun con una tendencia creciente del salario mínimo real a lo largo del periodo.

Otro de los aspectos importantes a analizar respecto a la evolución del salario mínimo y la distribución salarial, es la incidencia de su valor en relación a distintos tramos de ingreso. Para ello se presenta un análisis de cobertura por tramos de ingresos, identificando qué porcentaje de asalariados se encuentra recibiendo un salario entorno del valor del salario mínimo, por debajo del monto legal, o superior al mismo. De esta manera es posible aproximar evidencia sobre la forma en que opera el valor del salario mínimo en su cumplimiento efectivo para el total de asalariados y distinguiendo por condición de formalidad.

Metodológicamente existen algunas dificultades para delimitar los montos devengados entorno al salario mínimo, así como la delimitación precisa de los montos superiores e inferiores. Esto es así por la forma en que tienden a ser declarados los ingresos por los individuos. En este sentido se optó por dividir a los asalariados en cuatro tramos de ingreso. Tramo 1: Individuos con salarios declarados inferiores al 90% del salario mínimo; Tramo 2: Individuos con salarios declarados “entorno” del salario mínimo, entre el 90% y 110% de su valor; Tramo 3: Individuos con salarios superiores al 110% e inferiores al 200% del salario mínimo; Tramo 4: Individuos que reciben remuneraciones equivalentes a dos veces o más el monto del salario mínimo, es decir mayor o igual al 200% del valor del salario mínimo.

Tabla I

Incidencia del valor del salario mínimo según tramos de ingreso

Tramo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Asalariados Totales												
Inferior al SM	6,55	12,69	14,93	18,77	15,69	14,03	12,79	12,94	11,45	6,69	7,53	9,96
En el entorno del SM	2,38	9,51	7,7	6,27	7,04	8,35	7,97	6,63	11,13	6,84	8,82	7,7
Mayor al SM y menos de 2 veces su valor	23,81	35,49	47,51	45,92	46,19	48,77	42,65	39,49	39,71	41,48	36,29	37,21
Igual o mayor a 2 veces el SM	67,25	42,31	29,86	29,05	31,08	28,85	36,59	40,94	37,71	44,99	47,36	45,14
Asalariados Formales												
Inferior al SM	1,12	3,2	4,54	6,3	5,39	5,31	5,04	4,95	4,41	2,3	2,39	2,75
En el entorno del SM	1,04	6,09	5,12	5,36	4,75	6,91	5,55	4,39	7,77	3,15	5,49	4,48
Mayor al SM y menos de 2 veces su valor	18,32	37,89	51,72	51,69	51,52	52,19	45,26	41,78	42,71	40,66	35,08	36,6
Igual o mayor a 2 veces el SM	79,52	52,82	38,62	36,64	38,34	35,59	44,15	48,89	45,11	53,89	57,04	56,17
Asalariados Informales												
Inferior al SM	18,93	34,78	40,84	51,01	44,18	41,65	39,58	38,68	35,76	20,69	24,17	31,19
En el entorno del SM	5,45	17,46	14,14	8,61	13,38	12,9	16,3	13,83	22,77	18,62	19,63	17,17
Mayor al SM y menos de 2 veces su valor	36,35	29,91	37,01	30,99	31,44	37,95	33,64	32,13	29,34	44,1	40,19	38,98
Igual o mayor a 2 veces el SM	39,27	17,85	8,02	9,39	11,01	7,5	10,48	15,35	12,14	16,59	16,01	12,65

Fuente: Elaboración propia con base en la información del INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, trimestre iv.

La tabla I resume la información calculada tanto para el conjunto de los asalariados en general como para los asalariados formales e informales. Se observa que entre 2004 y 2011 cerca del 14% de los asalariados obtenían un salario inferior al salario mínimo y alrededor del 8% tenían salarios entorno del valor del salario mínimo. Ello indica que el aproximadamente el 22% de los asalariados recibían remuneraciones iguales o inferiores al salario mínimo y un 78% obtenía ingresos superiores. Este incremento en la proporción de asalariados de los tramos 1 y 2, puede estar relacionado con la etapa de mayor actualización del valor del salario mínimo.

Sin embargo, a partir del año 2012 la participación de asalariados de los tramos 1 y 2 cae a alrededor del 17%, lo que puede estar asociado al estancamiento del valor del salario mínimo real. Además, es notorio el crecimiento sostenido a lo largo de todo el periodo de la participación de los asalariados en el tramo 4, es decir, aquellos que ganan más de dos veces el valor del salario mínimo llegaron a representar el 45% del total de los asalariados en el año 2014.

Ahora bien, esta caracterización muestra una dinámica bien diferente al analizar por separado a los asalariados formales e informales. Los asalariados formales que devengan menos del salario mínimo son solo cerca del 5%, mientras que en este tramo los asalariados informales

ascienden alrededor del 45% hasta el año 2011⁶. Por el contrario, resulta una mayor acumulación de informales entorno al valor del salario mínimo (alrededor del 18% para el final del periodo) en comparación con los asalariados formales. Además, estos últimos concentran la mayor proporción de trabajadores en el tramo 4, que gana más de dos veces el valor salario mínimo. Este porcentaje llegó al 56% del total de asalariados formales en el año 2004. En conjunto, para el año 2014, el 92% de los asalariados formales obtenía ingresos superiores al salario mínimo vigente, mientras que este guarismo solo llegó a 52% de los asalariados informales.

Esta evidencia que señala una tendencia creciente de asalariados formales con remuneraciones muy superiores al valor del salario mínimo, puede estar asociado a la dinámica de la negociación colectiva. En Argentina, la institucionalidad laboral que tiene mayor relevancia en la determinación salarial está vinculada principalmente con la negociación colectiva. La importancia histórica que tienen los sindicatos en la determinación de los salarios, fue revitalizada durante el periodo de análisis, como se mencionó en la sección anterior.

En síntesis, es destacable la recuperación del valor real de salario mínimo durante el periodo 2003-2004 y su incidencia positiva –aunque pequeña- en la reducción de la brecha salarial en la parte baja de la distribución. De otro lado, la operatividad del salario mínimo tiende a ser casi plena para los asalariados registrados, cuya distribución de salarios no es perfectamente censurada en el valor del salario mínimo, pero aproximadamente en el año 2014 el 98% por de los asalariados formales obtiene remuneraciones iguales o superiores al valor vigente de dicha institución laboral. Por el contrario, no hay evidencia de un “efecto faro” marcado para los asalariados informales, pues al finalizar el periodo, el 31% de ellos obtenía remuneraciones inferiores al salario mínimo, aunque este porcentaje fue decreciendo desde el año 2006 cuando el 50% de los asalariados registrados ganaban menos del salario mínimo.

2.3 Formalización de los trabajadores asalariados

Sumado a la recomposición real de salario mínimo y la revitalización de la negociación colectiva, un rasgo importante de esta etapa, fue la expansión de la formalización laboral, entendida como el empleo asalariado registrado en la seguridad social.

⁶ En principio ningún trabajador debería devengar un salario inferior al salario mínimo legal. Más aún, debería ser de estricto cumplimiento en el caso de los asalariados formales. Sin embargo ese 5% de asalariados formales que recibe un salario inferior al salario mínimo puede estar vinculado a problemas en la declaración de los ingresos registrados en la Encuesta Permanente de Hogares o efectivamente a un incumplimiento de la normatividad legal vigente. Para el año 2014 ese porcentaje fue de 2%.

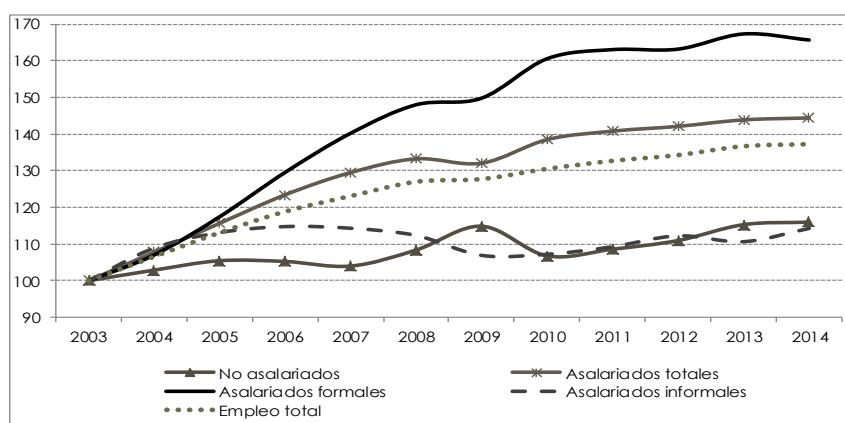
El no registro de los asalariados descendió al 33% en 2014 luego de haber alcanzado el 47% en 2003. Ello ha sido producto del ritmo de crecimiento de la economía con generación de empleos, en un contexto de protección laboral, en donde se destaca el fortalecimiento de la inspección del trabajo, que había sido desmantelada y descentralizada de la nación hacia las provincias durante la década del noventa. Así, la estrategia gubernamental implementada procuró integrar programas y políticas laborales, sociales, económicas y de mercado de trabajo (Novick, 2007; Novick y Tomada, 2007; Trajtemberg, 2011).

En ese sentido, la informalidad laboral desde el año 2003 fue concebida como un fenómeno multicausal y se procuró avanzar en su reducción con la intervención de diferentes políticas. Como señala Beccaria et al. (2015), en primer lugar es condición necesaria un *contexto macroeconómico de crecimiento estable*, en segundo lugar el despliegue de *políticas que incentiven la formalización* de los trabajadores, y en tercer lugar las *políticas de fiscalización* que permitan un mayor control del cumplimiento de la normatividad laboral.

En relación al *contexto macroeconómico*, como se ha mencionado, la caída de la informalidad en Argentina entre los años 2003 y 2014 se logró en un periodo de crecimiento económico - ininterrumpido hasta el año 2008, con subas y bajas posteriores- con reducción del desempleo y aumento en la generación de empleos, especialmente formales.

Gráfico IV

Evolución del empleo total, formal, informal y no asalariado (Índice 2003 = 100)



Fuente: Elaboración propia con base en la EPH-INDEC, trimestre iv

El comportamiento de la tasa de desempleo, la informalidad y el crecimiento del PBI, contrasta entre la década de los noventa y el periodo 2003-2014, y coincide con los argumentos teóricos que sustentan un comportamiento contracíclico de la informalidad. Por un lado, la inestabilidad macroeconómica genera incertidumbre sobre los ciclos de crecimiento, lo cual genera incentivos para el desarrollo de contrataciones laborales a corto

plazo y bajo modalidades informales que evaden las normas laborales, de forma tal de disminuir los costos por probables despidos. Además, en periodos de elevado desempleo los trabajadores tienden a aceptar trabajos informales ante la falta de opciones de empleo de calidad.

De otra parte, la previsibilidad de un ciclo expansivo estable, genera incentivos para la vinculación de trabajadores en relaciones laborales de más largo plazo, con el objetivo de lograr mejoras en la productividad. En este sentido, la menor volatilidad y el crecimiento de la actividad económica propician la generación de puestos de trabajo, generando círculos virtuosos de creciente demanda laboral en el entramado productivo (Beccaria, 2015). Sin embargo, el crecimiento con generación de empleo es una condición necesaria pero no suficiente para lograr mayor tasas de formalidad dentro de los asalariados. Para que la formalización se corrobore, es necesaria la combinación de *políticas de incentivos y fiscalización*.

Los *incentivos para la formalización* están en general asociados la reducción de los costos laborales salariales y no salariales, aunque los impactos de estas iniciativas son variables y condicionados a las formas y contextos de implementación. A partir del año 2004, en el marco de la Ley de Ordenamiento Laboral, se implementa la reducción de las contribuciones patronales a empresas de hasta 80 empleados. En 2008, en el marco de la crisis internacional, se amplió dicha política tanto en cobertura como en magnitud de reducción de la alícuota de contribución⁷. Esta baja en las contribuciones patronales fue evaluada por Castillo, Rojo y Schleser (2012), quienes encuentran un impacto positivo en el sostenimiento de la demanda de empleo formal en las empresas que fueron beneficiadas con la política. La reducción de las contribuciones patronales actuó como medida anticíclica para moderar los efectos de la crisis internacional en el nivel de actividad y empleo formal.

Por otro lado, también en el marco de políticas de incentivos, desde el año 2006 se permitió a los empleadores deducir de la base imponible del impuesto a las ganancias, los importes pagados en concepto de sueldo y contribuciones de sus empleados del servicio doméstico, en el marco del Régimen Especial de Seguridad Social para dichos trabajadores. Bertranou et al.

⁷ El esquema de reducción de las contribuciones patronales se implementó para las nuevas contrataciones de personal. El beneficio se dio por 24 meses y consistía en una reducción del 50% en la alícuota de contribución patronal al sistema de la seguridad social durante los primeros 12 meses, y del 25%, para los 12 meses siguientes. Estos beneficios se extendieron hasta el 31 de diciembre de 2012 (Bertranou, Casanova, Sarabia, 2013).

(2013) y Beccaria (2015) señalan que esta política puede explicar en alguna medida el incremento de la formalización laboral en este sector.

En relación al mejoramiento en los procedimientos administrativos, en el año 2006 se creó el programa “Mi Simplificación” que, como su nombre lo indica, a partir de la simplificación del proceso registral y de inscripción de los trabajadores en la seguridad social, busca incentivar la formalización en establecimientos pequeños, de hasta 10 empleados en relación de dependencia. En el mismo sentido de hacer menos costoso el procedimiento legal, se creó el sistema informático “Su Declaración” que es obligatorio para las empresas de hasta 10 empleados, para determinar automáticamente los aportes y contribuciones que deben realizar. Ronconi y Colina (2011) en una evaluación encuentran un efecto positivo, aunque pequeño, de estas políticas de simplificación registral sobre la tasa de empleo registrado.

Finalmente, en relación a las *políticas de fiscalización*, en el año 2003 se creó el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, para el proceso de control y fiscalización de las condiciones laborales. En ese marco se puso en marcha el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) con el objetivo de detectar trabajo asalariado no registrado y el incumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social. La detección y corrección de dichos incumplimientos se desarrolla de manera conjunta entre el Ministerio de Trabajo, la Administración Federal de Impuestos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales, con intervención del Consejo Federal del Trabajo (Bertranou et al., 2013; MTEySS, 2010). La ejecución del PNRT requirió reconstruir la capacidad institucional del proceso de inspección, alcanzando un salto cuantitativo importante en la cantidad de inspectores y desarrollando nuevas tecnologías y procesos, esto permitió un aumento en la regularización de trabajadores en los establecimientos inquiridos (MTEySS, 2010).⁸

Por otra parte, en cuanto a las *políticas de sostenimiento del empleo formal en momentos recesivos*, destacan los Procedimientos Preventivos de Crisis (PPC) y el Programa de Recuperación Productiva (REPRO). Los PPC son una instancia de diálogo con intervención estatal, destinada a las empresas en situación de riesgo de despido y suspensiones de personal. Según Novick (2010), a través de los PPC fue reconsiderado aproximadamente el 56% de los despidos durante la crisis 2008-2009. En el 87% de esos casos, los despidos se cancelaron, mientras que el 13% restante redujo la jornada laboral con condicionalidad de formación para

⁸ Una amplia descripción del fortalecimiento de la inspección laboral en Argentina, específicamente vinculada al Plan Nacional de Regularización del Trabajo se encuentra en el documento del “Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe”. OIT (2015).

el trabajo. Los PPC son complementados con los REPRO, con los que el Estado subsidia parte de los salarios para que las empresas puedan mantener su dotación de personal, por un periodo no superior a los 12 meses. Castillo, Rojo y Schleser (2012) evaluaron esta política hallando un efecto positivo sobre la demanda de empleo al reducirse la cantidad de desvinculaciones de ocupados formales.

De esta manera, puede notarse cómo el problema de la informalidad laboral fue concebido de manera multicausal y atendiendo a dicho diagnóstico se desplegó un conjunto de distintas políticas que permitió avanzar hacia una menor informalidad laboral de los asalariados en el periodo 2003-2014.⁹

3. Dinámica distributiva de los salarios

En esta sección, la premisa bajo la cual se despliega el análisis de la relación entre las instituciones laborales y la desigualdad de los salarios, es que la formalidad laboral es la institución que garantiza la extensión de la cobertura y operatividad de las otras instituciones analizadas. Es decir, la extensión de la cobertura y operatividad de los sindicatos, de la negociación colectiva y del salario mínimo está de alguna manera subordinada a la dinámica que adquiere el empleo asalariado formal, pues legalmente aquellas operan sólo para el empleo asalariado registrado en la seguridad social.

Esto es así especialmente en Argentina, en donde el diseño institucional de la estructura sindical y la negociación colectiva, ampara a todos los trabajadores formales, aun cuando no se encuentren formalmente afiliados al sindicato. Como ya se explicó previamente, El carácter *erga omnes* implica que lo negociado por el sindicato –tanto en materia de salarios como de condiciones de trabajo- afecta a todos los trabajadores de una actividad económica o empresa, independientemente de que estén afiliados o no al sindicato. Y por su parte, el cumplimiento del salario mínimo es legalmente obligatorio para los asalariados registrados en el sistema de seguridad social.

Por tanto, la hipótesis en cuestión es que el incremento en la formalización está asociado a la dinámica distributiva de los salarios. Sin una amplia proporción de trabajadores asalariados formales, la cobertura de la negociación colectiva y el salario mínimo tiende a ser menor, dado que estas instituciones laborales cumplen su función principalmente dentro del grupo de

⁹ Una descripción más profunda y detallada de los factores asociados a la reducción de la informalidad en Argentina en el periodo en cuestión puede encontrarse en los trabajos de Maurizio (2014), Bertranou, Casanova y Sarabia (2013), Beccaria (2015).

asalariados formales. En este sentido, adquiere relevancia el análisis de la relación entre el proceso de formalización laboral y la reducción de la desigualdad salarial que se registró en Argentina en el periodo 2003 – 2014 y aporta evidencia sobre el modo y el alcance en que se relacionan las variables. A efectos de evaluar esta posible incidencia, en la primera subsección se presentan los resultados del análisis de descomposición agregada a través del índice de Theil, mientras que en la segunda parte se sintetizan los hallazgos derivados del análisis de regresión y descomposición de la variación salarial y su distribución medida a través del índice de Gini.¹⁰

3.1 Resultados empíricos de la descomposición agregada del índice de Theil

En primer lugar, es preciso mencionar que a lo largo del periodo 2003-2014 la desigualdad salarial cae tanto para el total de trabajadores asalariados como para los asalariados formales e informales. Sin embargo es la desigualdad de los asalariados formales la que presenta una mayor reducción, viéndose afectada su tendencia decreciente sólo en la crisis de 2011. En contraste, los asalariados informales presentan una mejora distributiva más modesta que la exhibida tanto por el total de los asalariados en general como por los formales en particular. La tendencia que refleja una mejora distributiva de los salarios fue afectada tanto en la crisis de 2008 como en la crisis de 2011, y hacia los años 2013 y 2014 se frena el dinamismo que se observa en los años previos de la década.

Para comprender de mejor manera la evolución de la distribución salarial, se desarrolló la descomposición dinámica del índice de Theil. La descomposición se realiza en tres efectos. 1. *Efecto Participación*: Cuantifica la incidencia de los cambios en las participaciones poblacionales sobre la variación de la desigualdad total. 2. *Efecto Intergrupar*: Cuantifica la incidencia de los cambios en el ingreso medio relativo de cada subgrupo sobre la variación de la desigualdad total. 3. *Efecto Intragrupar*: Cuantifica la incidencia de los cambios en la distribución del ingreso dentro de cada grupo sobre la variación de la desigualdad total.

Tabla II

Descomposición dinámica del índice de Theil, 2003-2014

(En porcentaje)

¹⁰ Los hallazgos que se presentan en esta ponencia son una síntesis de algunas secciones y resultados obtenidos en mi tesis doctoral Trujillo (2017). Por cuestiones de espacio y formato editorial de la ponencia, los detalles metodológicos no son presentados pero están disponibles a solicitud.

Efectos			
Participación	Intergruppal	Intragruppal	Total
33	-5	72	100

Fuente: cálculos propios

El *efecto participación*, sugiere que el proceso de formalización de trabajadores en Argentina durante el período analizado, ha tenido un efecto igualador en la distribución de salarios. El 33% de la caída en la desigualdad salarial es explicada por el aumento de la participación de trabajadores registrados. La población de asalariados formales aumenta de manera importante, pasando de 53% en 2003 a 67% en 2014. Este proceso que contribuye a la mejora distributiva de los asalariados, podría estar asociado a que justamente los trabajadores formales presentan un menor grado de desigualdad interna y a su vez es la que más se reduce durante la década. Es otras palabras, es un grupo poblacional que se hace más equitativo en sus ingresos y a la vez aumenta la participación en el conjunto total de la población asalariada.

El *efecto intergruppal* es de -5%. Es decir, el cambio en el nivel relativo de salarios –Formales vs. Informales- parece no haber incidido de manera significativa en el cambio distributivo, aunque demuestra una tendencia desigualadora. Aun cuando la participación del ingreso medio de los registrados tiende a acercarse al promedio del total de los asalariados, la participación del ingreso medio de los no registrados se aleja (hacia abajo) del promedio general del nivel de salarios. Esto hace que la *ratio* de ingreso promedio entre asalariados formales e informales permanezca casi inalterada a lo largo de la década, siendo el promedio de ingreso de los trabajadores informales 0,53 veces el ingreso promedio de los asalariados formales. Es decir, parece que en la media, el premio salarial al registro, evidencia de la segmentación laboral, no se redujo durante el periodo 2003-2014.

En síntesis, en esta subsección se aportó evidencia para argumentar que la caída en la desigualdad salarial durante la última década está en parte vinculada con el proceso de formalización de los trabajadores asalariados y la importante mejora distributiva que se dio al interior de este grupo. El crecimiento de los puestos de trabajo registrados (formales) demostró ser un importante determinante de los cambios distributivos en dirección de una mayor equidad salarial, en virtud tanto de la mayor participación de trabajadores formales como de la mejora distributiva al interior de este grupo. Sin embargo, la brecha del ingreso promedio entre asalariados formales e informales, se configura como una limitante para el avance distributivo.

3.2 Análisis de regresión: variación salarial y desigualdad a través del índice de Gini

En la sección anterior se presentaron resultados de un análisis de descomposición de la desigualdad de los salarios, sin embargo, no se controló por otras características de los individuos que también pueden estar afectando los resultados distributivos. Aun cuando el ejercicio de descomposición del índice de Theil aporta información valiosa, las diferencias halladas en las brechas de salarios promedio y la dinámica distributiva, pueden estar afectadas por otras variables además de la condición de formalidad y presentar un comportamiento diferencial a lo largo de los cuantiles de la distribución de los salarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de esta subsección es vincular cuantitativamente los cambios de la distribución de los salarios con la evolución observada de distintas características. Si bien, el propósito central es dilucidar la contribución específica del proceso de formalización experimentado durante el periodo, ésta se considera de manera conjunta con otras variables relevantes.

Específicamente, desde los primeros años del nuevo siglo, en Argentina se ha verificado un cambio en las participaciones relativas de los asalariados formales e informales, manteniéndose más o menos constante la participación del trabajo no asalariado. Y como se analizó, por otra parte, la revitalización de la negociación colectiva y del salario mínimo inciden en la determinación de las remuneraciones de los trabajadores, así como los diferentes momentos de cambio técnico en los procesos productivos alteran la demanda y remuneraciones de los trabajadores más y menos calificados.

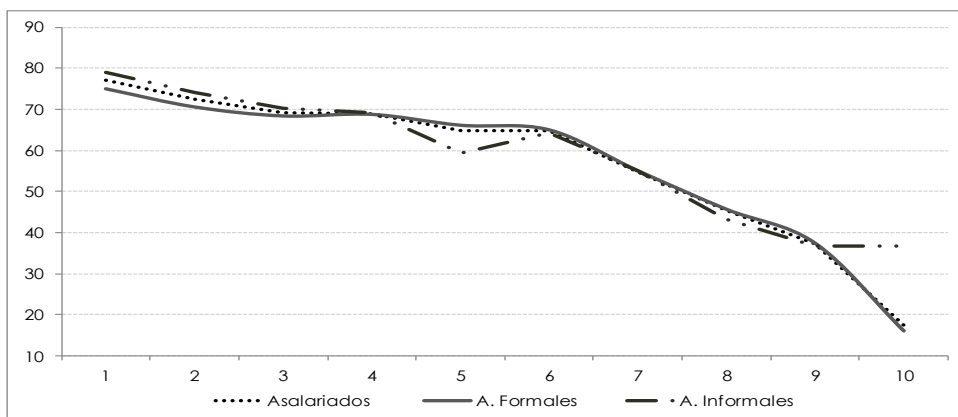
Para tratar de vincular estos procesos e incorporarlos de manera simultánea en el análisis, se estudian los cambios en la desigualdad salarial entre los años 2003-2014 en relación específica con el proceso de formalización laboral. Se sigue la metodología de regresiones RIF (por sus siglas en inglés *Recentered Influence Function*) propuesta por Firpo et al. (2006, 2009 y 2011) y descomposiciones según la propuesta Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), que permiten aproximar, específicamente, el aporte relativo de la formalización sobre los cambios en la distribución de los salarios. Con estas metodologías es posible desplegar el análisis para diferentes cuantiles de la distribución del ingreso y no sólo en la media. Además, es posible descomponer de manera detallada las estimaciones en los dos efectos de interés: el *efecto composición* y el *efecto retorno*. El primero mide el efecto de los cambios en la distribución de las características de los individuos (por ejemplo cambios en la proporción de los asalariados formales, como es el caso que convoca esta investigación). El segundo mide el efecto de los cambios en la estructura de remuneraciones a esas características, es decir el

cambio en el precio o retorno que reciben determinadas características, por ejemplo tener educación universitaria o ser asalariado formal, son características que producen una retribución salarial diferente a tener solo educación primaria o ser informal.

Al analizar las variaciones de los salarios reales entre el año 2003 y el año 2014 a lo largo de los cuantiles de ingreso, se observa que los mayores incrementos se presentaron en la cola inferior, tanto en el grupo de asalariados totales como en los formales e informales. Además, aun cuando los aumentos se verifican en todos los deciles, esta tendencia es decreciente a medida que se avanza hacia la cola superior derecha de la distribución. Es decir, en términos relativos los asalariados de menores ingresos son quienes experimentan mayores incrementos del poder adquisitivo de sus salarios.

Gráfico V

Variación del salario real según deciles de ingreso, 2003 y 2014. (*En porcentaje*)

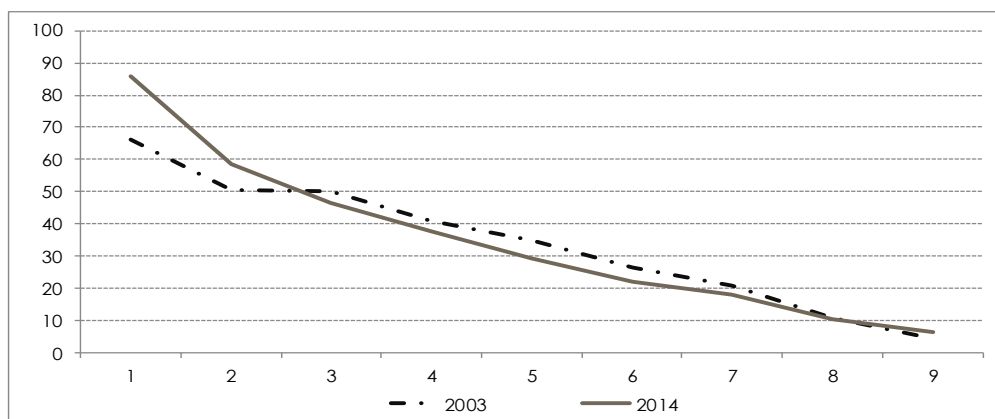


Fuente: Elaboración propia con base en la EPH-INDEC

Tanto para el año 2003 como para el año 2014, se observa que los retornos o premios a la formalidad son más elevados en la parte inferior que en el tramo superior de la distribución. Además, en el año 2014 esta brecha se hace aún mayor en la cola inferior de la distribución (Q1 y Q2), mientras que a partir del Q3 los premios a la formalidad se hacen menores respecto al año 2003. Es así como se evidencia que el diferencial salarial derivado de la condición de formalidad tiende a ser nulo entre quienes tienen salarios más elevados, mientras que es importante en los tramos más bajos de ingreso.

Gráfico VI

Brechas salariales por formalidad, 2003 y 2014 (*En porcentaje*)



Fuente: Elaboración propia con base en la EPH-INDEC

Este comportamiento es diferente al observado en la media de la distribución y sin controlar por otras variables. Este incremento en los retornos asociados a la formalidad, en la parte baja de la distribución, puede estar relacionado con la recuperación de la institucionalidad laboral en lo que se refiere al salario mínimo y la negociación colectiva. Estas instituciones apuntan a proteger a los trabajadores formales de menos ingresos, por lo que su reactivación puede haber contribuido a ampliar la brecha salarial respecto de los trabajadores informales ubicados también en la parte baja de la distribución.

Tanto el proceso de formalización de asalariados (efecto composición) como la brecha salarial asociada a la formalidad (efecto retorno) hacen aportes a la variación salarial. Pero destaca que sólo en la parte más baja de la distribución, prima el efecto retorno a la formalidad en la determinación de la variación salarial. En el resto de los cuantiles prima el aporte positivo del efecto composición asociado a la formalidad. Esto puede explicarse porque a medida que se avanza en los tramos de ingreso la participación de la formalidad es mayor y a su vez los premios a la formalidad son menores.

Por otra parte, se verificó un importante descenso en el índice de Gini de los asalariados de alrededor de 13% entre 2003 y 2014. Esta mejora distributiva está entonces asociada al mayor crecimiento real de los salarios en la parte baja de la distribución. Por un lado, la caída en los retornos a la educación ha sido un factor relevante para la mejora distributiva; pero el cambio en la composición de los perfiles educativos sesgados hacia un mayor nivel, tuvo un rol desigualador. Por otra parte, el proceso de formalización también resultó ser una variable significativa e importante para explicar la reducción de la desigualdad; en virtud tanto de la mayor proporción de trabajadores formales como de los retornos asociados a esta característica.

4. Conclusiones

Se encontró evidencia para sustentar la hipótesis que vincula la menor desigualdad salarial con el incremento de la formalización laboral de los trabajadores asalariados. Además, la caída en los retornos a la educación también jugó un rol importante en la constitución del patrón distributivo de los salarios en Argentina en el periodo 2003 – 2014. La dinámica de los retornos a la formalidad y a la educación a lo largo de los diferentes cuantiles de la distribución, es compatible con los efectos analizados de las instituciones laborales consideradas –sindicatos, negociación colectiva, salario mínimo- las cuales han demostrado ser un pilar central en la dinámica distributiva de los salarios en Argentina.

Sin embargo el 33% de informalidad que persiste se constituye en un claro limitante para continuar con la tendencia de la mejora distributiva del ingreso en Argentina. Este es un fenómeno importante que parece presentar serias resistencias a su transformación, ya que el avance logrado en la formalización del trabajo asalariado, se hizo más difícil de sostener en los últimos años de la década analizada, y los datos muestran que el avance distributivo hacia una menor desigualdad salarial se ha estancado desde el año 2012. Por otro lado, un aspecto no analizado en esta ponencia pero que no puede dejar de ser mencionado tiene que ver con la precariedad y vulnerabilidad que permanece en un importante segmento laboral de los trabajadores cuenta propia de baja calificación. Si bien durante el periodo de análisis la dinámica en la creación de puestos de trabajo de calidad fue positiva no ha sido suficiente para transformar de manera estructural el mercado de trabajo en Argentina. Tanto la informalidad de los asalariados como los trabajadores precarios por cuenta propia constituyen un gran desafío para las políticas públicas que conduzcan hacia una estructura social más equitativa, en este escenario el marco institucional laboral si bien ha demostrado ser muy relevante para la estructuración de un patrón distributivo menos desigual se evidencia necesario pero no suficiente.

5. Bibliografía

Beccaria, L. (2015). Perspectiva de políticas de formalización de la economía informal. En Bertranou F. y L. Casanova (coord.) *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*.
Beccaria, L. A., Maurizio, R., & Vázquez, G. (2015). Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de la Argentina. En Amarante, V. y Arim, R. (coord.) *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, 2015. LC/G. 2637-P. p. 89-128.

- Berg, J. (Ed.). (2015). *Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century*. Edward Elgar Publishing. International Labour Office.
- Bertranou, F. M., Casanova, L., & Sarabia, M. (2013). *Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012*. OIT.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8(4) 436–455
- Castillo, V., Rojo Brizuela, S. y Schleser, D. (2012). “El impacto de las políticas laborales contracíclicas sobre el empleo asalariado registrado”, en MTEySS y OIT, Macroeconomía, empleo e ingresos: debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.
- Etchemendy, S., & Collier, R. B. (2007). Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003–2007). *Politics & Society*, 35(3), 363-401.
- Firpo, S., Fortin, N. & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2007). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *University of British Columbia (June)*.
- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. En O. Aschenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of labor economics*, Amsterdam, North-Holland, Elsevier 4(1)-102.
- Freeman, R. & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *New York: Basic Books*.
- Hayter, S. (2015). Unions and collective bargaining. In: Berg, J. (ed), *Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century*. Edward Elgar Publishing, International Labour Office. 95-122.
- Maurizio, R. (2014). Formalización del empleo en Argentina durante la década del 2000. Un análisis de sus factores determinantes. En: Rofman, R. (ed.) *La Protección Social en Argentina—el rol de las provincias, capítulo, 4*, 69-138.
- MTEySS (2010) Trabajo y Empleo en el Bicentenario. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Novick, M. (2007). Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007. Documento presentado al Interregional Symposium on the Informal Economy – Enabling transition to formalization, Ginebra.

Novick, M. (2010). Job creation, job preservation and social protection: preparatory meeting in Washington D.C.

Novick, M. y C. Tomada (2007) Argentina 2003-2006: ¿Un nuevo modelo de política económica y laboral? En: M. Novick, C. Tomada, M. Damill, R. Frenkel y R. Maurizio In the wake of the crisis: Argentina's new economic and labour policy directions and their impact. Serie de Investigación, 114. Ginebra: IIEL-OIT.

Novick, M., & Trajtemberg, D. (2000). La negociación colectiva en el período 1991-1999. *Documento de trabajo*, 19.

Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14: 693–709

O'Farrell, J., & Villafañe, S. (2014). There is no one size fits all: Macroeconomía y empleo en la Argentina y el Brasil en los 2000. *Revista de Trabajo, Las transformaciones de América Latina en una perspectiva comparada* (11). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Argentina.

OIT (2009), Negociación colectiva: la negociación por la justicia social, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

OIT (2011) Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva. Informe del Grupo consultivo sobre el Piso de Protección Social. Ginebra

Palomino, H., & Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de trabajo*, 2(3), 47-68.

Ronconi, L., & Colina, J. (2011). *Simplificación del registro laboral en Argentina: Logros obtenidos y problemas pendientes* (No. IDB-WP-277). IDB Working Paper Series.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009). “Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”. En RELET, 2ª Época, N° 22.

Senén González, C.; Medwid, B. & Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 16(25), 155-181.

Senén González, C., & Palomino, H. (2006). Diseño legal y desempeño real: Argentina. En: Bensusán, G. (Coord.) *Diseño Legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Miguel Ángel Porrúa y Universidad Autónoma Metropolitana.

Stockhammer, E. (2013). Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution, for the ILO project “New perspectives on wages and

economic growth”, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva, ILO

Trajtemberg (2009). El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial. En *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios Laborales Número 8*, MTEySS, Buenos Aires.

Trajtemberg, D. (2011). Instituciones laborales y desigualdad salarial: un análisis del efecto de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva entre 2003-2010” ponencia presentada en el III Congreso Anual de Economía para el Desarrollo de la Argentina-AEDA. Buenos Aires, 29.

Trajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Trabajo, ocupación y empleo, 8*.