

Título: **El Consejo del Salario. Aportes para el análisis de una institución laboral de diálogo social. Mesa 7.** Giacomuzzi, Carla. Correo: carlagiacomuzzi@gmail.com. IEALC- Proyecto UBACyt 2012-2014 en curso por parte del equipo de investigación de la cátedra Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. M.T. de Alvear 2230 3º Of.314, CABA.

1. Introducción

El Consejo del Salario¹ (en adelante CS) constituye una institución laboral clave de las relaciones laborales en Argentina. En esta ponencia, en primer lugar, se presenta un breve recorrido desde su creación hasta la actualidad. En segundo lugar, se revisan sus características y se abordan aspectos referidos a cómo comprender el CS en tanto herramienta de política laboral e institución de diálogo social. En tercer lugar, se aborda la dinámica y su reactivación reciente 2004-2013. En cuarto lugar, se presenta una descripción del impacto desde distintas visiones. Finalmente se plantean algunas reflexiones e interrogantes para un análisis más profundo de la institución.

1. 1. Antecedentes desde su creación hasta la actualidad

En nuestro país el salario mínimo (en adelante SM) fue promovido en diversas circunstancias antes de establecerse por ley a nivel nacional en 1964². Una ley anterior que reconoce la necesidad de fijar un SM fue la Ley 10505 de 1918 relativa al trabajo a domicilio (Elizondo, 2013). Existieron varios proyectos, que en ningún caso prosperaron³. Como resultado de estos fracasos, Elizondo (2013) señala que hasta mediados de la década del 40 no hubo en nuestro país un SM uniforme, sino *una multiplicidad de mínimos dependientes de las normas estatutarias (periodistas, empleados del Estado, etc.) y convencionales*.

¹ En el presente documento nos referiremos específicamente al funcionamiento de una de las comisiones contempladas por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil: La Comisión del Salario mínimo, comúnmente referida como Consejo del Salario.

² Para estudios detallados acerca del salario mínimo ver: Bronstein (1993), Cremonte (2011), Etchemendy (2010), González Espul (2001), Informe Ministerio de Trabajo (1988), Marshall y Perelman, (2006), Elizondo (2013).

³ El primer antecedente data del año 1904, en que Joaquín V. González presentó su proyecto de Código de Trabajo, asimismo, en 1913 correspondió a Nicolás Repetto la presentación de un proyecto de Ley al respecto (Fuente: Proyecto de Ley, Trámite parlamentario 39, H. Cámara de Diputados de La Nación, 27/04/2006. *Elizondo menciona dos proyectos previos: en primer lugar "en 1920, el gran iuslaboralista y diputado nacional Leonidas Anastasi presenta un proyecto de ley de salario mínimo -que no fue aprobado por el Congreso"; en segundo lugar en Agosto de 1937, el gobierno remite un proyecto destinado a crear un sistema permanente y de carácter nacional para la fijación del salario mínimo de los trabajadores de la industria y el comercio"; llamando a defender la salud corporal y moral de los trabajadores y sus descendientes contra los efectos devastadores de salarios inicuaemente bajos". Según señala, el proyecto crea una "Junta Reguladora de Salarios" con sede en la Capital Federal, anexa al Departamento Nacional del Trabajo, dependiente del Ministerio del Interior, con facultades para designar comisiones de salarios en todo el país, que asesoren a la Junta en lo concerniente a la determinación del salario mínimo. El proyecto se opone a la determinación de un salario mínimo uniforme en todo el país y se inclina por un criterio de adaptación a las condiciones regionales y tipo de ocupación". Este proyecto no fue aprobado por el Congreso.*

En 1945 el Decreto 33302/45 estableció la primera norma jurídica que provee las bases fundamentales de esta institución (Elizondo, 2013). Según establece (art. 19), cualquiera sea el sistema adoptado para la liquidación y pago del salario, el monto que perciba mensualmente todo empleado u obrero deberá satisfacer las exigencias del *salario vital mínimo* definido como “*la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte y movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones*” (art. 18). En este caso, quien fijara y actualizara sería un organismo del Estado⁴, aunque según las fuentes obtenidas, este no logró funcionar⁵. En 1957 el SM adquirió el carácter de garantía constitucional con el artículo 14 bis sancionado por la Convención Constituyente (Elizondo, 2013). Finalmente el 7 de junio de 1964 mediante la Ley 16.459 se creó durante el Gobierno del presidente Illia la Ley de salario vital, mínimo y móvil y el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil, en este caso, el SM mínimo sería definido periódicamente por un órgano tripartito (González Espul, 2001). El CS debía fijar el salario vital mínimo para una familia tipo: los esposos y dos hijos; considerando que el 30% de ese salario está constituido por asignaciones familiares y el mismo debía ajustarse en forma automática de acuerdo a las variaciones del costo de vida ⁶.

Tras apenas dos años de su surgimiento, la institución comenzó su largo camino de interrupciones. En 1966 se suspendió su actividad, dado que su funcionamiento se vio interrumpido por el golpe de Estado de ese año y sus funciones fueron reemplazadas por el Poder Ejecutivo hasta 1988 (González Espul, 2001). De acuerdo a Elizondo (2013), durante el gobierno del Dr. Cámpora en 1973, se fijó un aumento del SM por decreto, y luego se congelaron precios y salarios. Según señala “*si bien se rehabilitó el Consejo- su existencia es casi meramente formal, por cuanto es el Ejecutivo quien fija el salario mínimo*”. Luego en Junio de 1975, según describe “*en medio de ese clima de confrontación, que concluyó exitosamente para los sindicatos, que obtuvieron un promedio de 170 % de aumento salarial, la cuestión del salario mínimo vital y móvil quedó relegada, por cuanto la mayor parte de los trabajadores -incluidos en el ámbito de las convenciones colectivas de trabajo- pudieron obtener básicos superiores a través del mecanismo de la negociación colectiva, con la fuerza de las organizaciones sindicales*” (Elizondo, 2013).

⁴ De acuerdo a Elizondo (2013): *La movilidad debía garantizarse a través del Instituto Nacional de las Remuneraciones, cuyo directorio estaba encargado de fijar el salario mínimo vital y de reajustarlo periódicamente a las variaciones del costo de vida (arts. 20 y 21). El mismo decreto preveía también el establecimiento de salarios básicos para cada industria, comercio o actividad, los que en ningún caso podían ser inferiores al salario vital fijado para la respectiva zona (art. 22 y ss.); que también debían ser fijados por el mismo Instituto de las Remuneraciones, asesorado por comisiones de salarios (integradas por representantes sindicales y de las empresas).*

⁵ Según la información preliminar obtenida, este Instituto nunca funcionó. Ver Elizondo, 2013; Proyecto de Ley, Trámite parlamentario 39, H. Cámara de Diputados de La Nación, 27/04/2006.

⁶ Cada vez que el costo de vida tuviera una variación del 15 % en el lapso de 180 días, el Consejo debía ajustar el SM (Elizondo, 2013)

Luego de varios años de suspensión⁷, en 1988, en el último año del gobierno del presidente Alfonsín, se reconstituyó el CS en el marco de la reapertura de las rondas de negociación colectiva (Etchemendy, 2011). En 1991, mediante la Ley 24.013 (art. 41) se creó una nueva institución de diálogo social, el actual “Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CNEPySMVM)” derogando la ley 16.459. En el marco de las políticas del período el SM se mantuvo congelado en 200 pesos desde 1993 a 2003, es decir, sin convocatoria. En el año 2003, durante los inicios del gobierno de Kirchner, se actualiza el SM mediante dos decretos del PEN (388/03 y 1349/03) y a partir de Septiembre de 2004 se reactiva su fijación a través del diálogo social tripartito en el CS, que desde esa fecha a la actualidad se reunió todos los años.

A modo de síntesis, el CS se creó hace 50 años, aunque su efectivo funcionamiento fue ampliamente menor. Tras su origen en 1964, en 1966 - sólo dos años después- este fue suspendido prácticamente hasta 1988; en esos 22 años transcurrieron dos dictaduras militares y breves períodos de gobiernos constitucionales fuertemente presionados para estabilizar la economía del país. Entre 1989 y 1991, sucesivas olas hiperinflacionarias obstaculizaron su reapertura. Finalmente, entre el año 1993 y 2004 se suspendió “de hecho” la institución. En el 2004, el PEN convocó nuevamente a conformar el Consejo⁸.

A propósito de los cambios en las intervenciones del Estado, Danani (2012⁹) refiere a la “*transitoriedad*” de las políticas públicas dando cuenta de las *distintas formas de ser Estado*, las cuales dependen, según plantea, de un cruce de circunstancias y planos diferentes donde se producen *permanentes procesos de (re)constitución estatal*, porque permanentes son la dinámica y recomposición de relaciones de fuerzas en la sociedad. Y las políticas públicas forman parte de este proceso. En este sentido, la reciente reactivación del CS estaría reflejando un cambio del rol del Estado en términos de la lógica de regulación del mercado de trabajo respecto a la tendencia previa.

⁷ Podemos mencionar como ejemplo que en 1976, mediante la Ley 21.307 se suspende el CS (art.7)

⁸ Decreto 1095/2004: Remarca entre sus considerandos la necesidad de recuperar el diálogo social. Afirma: “*Que a fin de consolidar el modelo de desarrollo socio económico y productivo impulsado por el Gobierno Nacional, es prioritario reconstruir ámbitos institucionales permanentes de diálogo, en los que participen pluralmente los trabajadores y empleadores*” (1er considerando, Decreto 1095/2004)

⁹ Danani, C (2012): Estatidades en disputa: recrear la protección social, refundar el estado. La reforma previsional en la Argentina, 2004-2011. Ponencia presentada en el marco del Seminario “Mercado de trabajo, distribución del ingreso y pobreza en la Argentina de la post-convertibilidad. Balances y perspectivas” organizado por el Centro de Estudios en Población, Empleo y Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas (CEPED-FCE) y el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social del Instituto de Investigaciones Gino Germani (CEyDS/IIGG-FCS), en el marco del Programa PIUBAMAS/ UBACyT. 29 y 30 de noviembre de 2012.

2. Una política laboral de definición tripartita.

Una mirada preliminar sobre conceptualizaciones acerca de las *políticas laborales*¹⁰, muestran en común el objetivo de intervenir en el mercado de trabajo de modo de *establecer límites al uso de la fuerza de trabajo* y garantizar el funcionamiento del mercado apuntando a sostener y articular la oferta y la demanda (Danani, 2005; Samaniego, 2003; Cortes y Marshall, 1993; Grassi, 2003). ¿A través de qué mecanismos el CS, establece la construcción de límites al uso de la fuerza de trabajo? A continuación intentamos responder a esta interrogante describiendo la institución.

2.1 Algunas definiciones: salario mínimo, sistema, alcance.

En nuestro país se utiliza el Sistema de Salario mínimo *Simple*, es decir un único salario mínimo para todo el país, a diferencia de otros países en donde se aplican sistemas *múltiples*, que determinan salarios mínimos diferentes por región, rama u ocupación¹¹.

En términos legales el SM es garantizado por la propia Constitución Nacional en su artículo 14 bis. De acuerdo a la Ley de Contrato de trabajo, se entiende por SM a: *“la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”* (Artículo 16)¹².

Actualmente, el SMVM se aplica sólo a un segmento del mercado de trabajo: los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores de la administración pública nacional y los trabajadores de entidades y organismos en los que el empleador es el Estado nacional¹³. En consecuencia, quedan excluidos algunos grupos de asalariados, como los empleados públicos provinciales y municipales, colectivos que aún no han logrado ser

¹⁰ Se retoma aquí lo expuesto en un Congreso reciente acerca de la conceptualización de las políticas laborales. Giacomuzzi, C. (2012): Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Desde el 5/12/2012 hasta el 7/12/2012. La Plata, Argentina. El Estado y el mercado de Trabajo. Un abordaje exploratorio acerca de la conceptualización de las acciones del Estado hacia el mundo del trabajo: Apuntes para un análisis de las políticas actuales.

¹¹ Marinakis, A. (2011): Sistemas de salarios mínimos: múltiples o simples. En Seminario internacional sobre el salario mínimo. Organización Internacional del Trabajo. Asunción, Paraguay.

¹² En un inicio se incluía en el SM las cargas de familia (Ley 16.459) pero actualmente estas no están incluidas (Ley 20.744).

¹³ A modo de ejemplo: la resolución del CNEPySMVM del 25 de Julio de 2013 indica: *“Artículo 1º — Fijase para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la Ley Nº 24.013,....”*. A su vez, el artículo 140 de la 24.013 indica: *Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley. (Artículo sustituido por art. 105 de la Ley Nº 26.727 B.O. 28/12/2011)*. En su texto anterior no incluía a los trabajadores del Régimen del Trabajo Agrario.

incorporados a pesar de sus demandas¹⁴. Cabe mencionar que recientemente - en el año 2011-, se amplía la cobertura al Régimen de Trabajo Agrario.

2.2 La institución: funciones, su particularidad como mecanismo legitimante de las políticas de ingresos encaradas por el Estado

De acuerdo a lo establece la Ley 24.013 (del año 1991), ley que actualmente lo rige (aunque con modificaciones), el CNEPySMVM tiene como funciones (Art.135):

a) Determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil; b) Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto en el artículo 118 correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo; c) Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil; d) Constituir, en su caso, las comisiones técnicas tripartitas sectoriales referidas en el artículo 97, inc. a)¹⁵; e) Fijar las pautas de delimitación de actividades informales de conformidad con el artículo 90 de esta ley; f) Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional; g) Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

A partir de estudios al respecto Etchemendy (2011) remarca que si bien se ha promovido el funcionamiento de las distintas funciones del Consejo, la determinación del SM ha sido la única que ha superado las instancias de intercambio y ha alcanzado resultados concretos a partir de las instancias de diálogo social.

El mecanismo de definición del SM (art. 136, 24013) funciona con la participación de 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores que en representación de los trabajadores y de los empleadores integran dicho organismo, a propuesta de las entidades respectivas, junto a un presidente designado por el Ministerio de Trabajo¹⁶. Las decisiones del Consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse ésta al término de dos sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia.

La periodicidad no es *fija*, aunque desde 2003 ha mantenido una convocatoria anual. La regulación vigente no contempla ninguna cláusula de movilidad automática, sino que la

¹⁴ Artículo 28 de Mayo de 2013 "Miles de estatales cobran por debajo del salario mínimo". Extraído de: <http://www.lanacion.com.ar/1586189-miles-de-estatales-cobran-por-debajo-del-salario-minimo>

¹⁵ El inciso a refiere: a) constituir en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil una comisión técnica tripartita para realizar un estudio sobre la situación sectorial que permita conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas;

¹⁶ Según el art. 136: La representación de los empleadores estará integrada por dos del Estado nacional en su rol de empleador, dos de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y 12 de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas. La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

actualización del mínimo depende exclusivamente de la convocatoria de los actores, aspecto que se diferencia de la movilidad automática que se garantizaba en su origen¹⁷.

En síntesis, en la actualidad se encuentra vigente en nuestro país un salario *mínimo*, aunque no resulta aplicable para todos los asalariados. Es un salario *móvil* (aunque no automático), dadas la dinámica de las actualizaciones recientes desde 2003. Y en cuanto a su propiedad de *vital*, esta condición constituye un tema en discusión, dado que si bien se ha avanzado en su actualización, no así en el consenso y definición de una canasta básica que asegure criterios objetivos para garantizar esas condiciones¹⁸.

La CS posee una particularidad, y es que supera el espacio tradicional de toma de decisiones políticas, en tanto habilita la participación de los representantes de trabajadores y empleadores para su determinación, es decir, se trata de una institución de diálogo social.

A fin de revisar la noción de *diálogo social*, presentamos las definiciones de algunos autores que han reflexionado al respecto. Desde una perspectiva abarcativa García (2005) lo califica como: “...un instrumento de apoyo a la política social y a la gobernabilidad democrática en su conjunto”. En ese sentido refiere: “los mecanismos de diálogo social desempeñan una doble función, destacada por María Cruz García: por un lado, ambos constituyen métodos de legitimación social de las decisiones del poder público que basa la gobernabilidad en la participación y el consenso con los actores sociales, contribuyendo, de ese modo, a compensar los déficit de democracia que padece el sistema político aisladamente considerado; por otra parte, al conseguir la paz social dentro del conflicto natural que media entre las partes enfrentadas, desempeñan una función de pacificación de los efectos de aquellas decisiones en el contexto social y político” (p.5).

Gambacorta (2005), en el caso de la concertación y el diálogo social refiere: “Son, a la vez, *mecanismos y procesos para la búsqueda de la legitimación de los actores sociales entre sí y para sí. (...) se presentan como otra manifestación del conflicto entre capital y trabajo, pero con una subyacente voluntad de encausarlo y propender a la consecución de la paz social,...*”(p.2).

Ermida Uriarte (2000¹⁹) haciendo hincapié en la amplitud e imprecisión del concepto afirma que: “podría decirse que en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a *todas*

¹⁷ Según Elizondo (2013): “Desde Septiembre de 1964 hasta Junio de 1966 -en que se produjo el golpe de Estado que derrocó al gobierno de Illia e inició la dictadura cívico-militar de la denominada “Revolución Argentina-, el salario mínimo tuvo movilidad real. Cada vez que el costo de vida tuviera una variación del 15 % en el lapso de 180 días, el Consejo debía ajustar el salario mínimo. “Fue el único momento -dice Ackerman- durante el cual pudo ser llamado vital, y se justificó así que fuera mínimo. Porque el salario mínimo, para ser vital, necesariamente debe ser móvil. Y la movilidad, como vimos, debe depender fundamentalmente de la variación de los índices de costo de vida”. Posteriormente, podemos mencionar al respecto que la LCT 20.744 establecía en su texto original (art129), la actualización automática), pero la Ley 21.297 (1976) deroga dicha dicho artículo entre muchos otros.

¹⁸ Para mayor detalle acerca de las críticas ver: Informe CTA (2012): De cara a una nueva convocatoria al Consejo del Salario - Aportes para el debate. Disponible en: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/SMVM_2012.pdf

¹⁹ Ermida Uriarte, O (2000): Diálogo social: Teoría y práctica. Ed. Obrera, Nro. 3, Vol. 120, p.57.

las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.” (p. 12). Destaca el *sentido político* del concepto haciendo referencia a que la participación y el diálogo son instrumentos esenciales de la democracia pluralista.

A través de estas definiciones podemos sintetizar que se trata de una *instancia de intercambio* entre los actores en busca de consensuar regulaciones. Esta puede adoptar *distintas formas*, más institucionalizadas y sistematizadas (Foros, Negociación colectiva) frente otras más informales y discontinuas (pactos puntuales), más generales o más específicas (convenio, SM), y aquellas donde interviene el Estado (tripartitas) o bien donde intervienen sólo representantes del sector empleador y del sector trabajador (bilaterales). En cuanto al *para qué*, se señala el objetivo del *diálogo social* dirigido a favorecer la participación de los actores sociales para el establecimiento de regulaciones y, por lo tanto, la legitimación social de los actores sociales y de los resultados dado su origen en el consenso de estos.

En el caso argentino actual, el CS constituye una intervención institucionalizada, generalizada y tripartita (Ley 24.013, Título VI). Refiriendo a las acciones del estado, Oszlak reflexiona²⁰: "Para usar una metáfora orgánica: el Estado proporciona a la sociedad su tejido conectivo. Un tejido que sostiene a la organización social, y que por el propio código genético impreso en sus células, le *impone cierta dinámica, ciertas reglas para su organización y funcionamiento...*" (pág. 11). En este sentido, la promoción por parte del Estado de esta institución implica mucho más que una política de promoción de la actualización del SM: la promoción de *una nueva dinámica de regulación de las relaciones laborales*, en este caso legitimante de las políticas de ingresos encaradas por el Estado.

3. La reactivación de una institución laboral de diálogo social.

3.1 Dinámica de funcionamiento

El período de reciente reactivación del CS puede ser analizado desde dos perspectivas: por un lado (a) su *dinámica* y por otro (b) el *momento de su fijación*.

a) Su *“dinámica”*: como se ve reflejado en la Tabla 1 y el Gráfico 1, el período actual es el de mayor continuidad en el funcionamiento del CS desde su creación. Lo distintivo del período actual no reside tanto en su *reactivación* sino en su *sistematización* a lo largo de una década,

²⁰ Oszlak, O (2012): La capilaridad social del rol del estado. Revista Ave Fenix N° 14, p. 6-11

teniendo en cuenta que previamente sólo hubo acotadas experiencias de vigencia. De 1964 hasta 1966, ya que ese año se reemplazó por el PEN la determinación del SM. Luego hubo experiencias puntuales, como la de 1975 y 1988-91, donde el CS estuvo activo pero quedó relegado por el contexto inflacionario. Con respecto al período de la última dictadura militar, Marshall (2000) se refiere al mismo señalando que *“en el período 1976-1983, el gobierno mantuvo al salario mínimo en un bajo nivel, principalmente para facilitar los despidos controlando el monto de las indemnizaciones, que se definían en términos del salario mínimo”*.

Durante la década del 90, tal como menciona Etchemendy (2011), en una etapa de ajuste de mercado, no hubo lugar para el debate y consenso de las reformas a las políticas públicas laborales de estas características, ni para el establecimiento tripartito del SM. El mismo se mantuvo congelado en 200 pesos durante toda la década. En el año 2003, mediante decretos del PEN, se restablece la actualización del SM aunque aún sin intervención del CS.

Es a partir del año 2004 que se recupera esta institución. En ese año, se relanza el organismo mediante el decreto 1.095, y se reforma además su reglamento interno (Etchemendy, 2011). Desde esa fecha a la actualidad se convoca en forma anual en forma discontinua.

Tabla Nº1: Resumen de la dinámica del Consejo del Salario 1964-2013

Año (negociación)	Periodos de aplicación	Actualización	Incremento (%)	Incremento acumulado anual	Observaciones
2013	Ene-14	\$ 3.600	25%	25%	Se reactiva el CS (Agosto 2004, Dto. 1095/2004)(1)
	Ago-13	\$ 3.300	15%		
2012	Feb-13	\$ 2.875	8%	25%	
	Sep-12	\$ 2.670	16%		
2011	Sep-11	\$ 2.300	25%	25%	
2010	Ene-11	\$ 1.840	6%	23%	
	Ago-10	\$ 1.740	16%		
2009	Ene-10	\$ 1.500	4%	21%	
	Oct-09	\$ 1.440	3%		
	Ago-09	\$ 1.400	13%		
2008	Dic-08	\$ 1.240	3%	27%	
	Ago-08	\$ 1.200	22%		
2007	Dic-07	\$ 980	2%	23%	
	Oct-07	\$ 960	7%		
	Ago-07	\$ 900	13%		
2006	Nov-06	\$ 800	3%	27%	
	Sep-06	\$ 780	3%		
	Ago-06	\$ 760	21%		
2005	Jul-05	\$ 630	11%	40%	
	Jun-05	\$ 570	12%		
	May-05	\$ 510	13%		
2004	Sep-04	\$ 450	29%	50%	
	Ene-04	\$ 350	17%		
2003	Dic-03	\$ 300	3%	50%	Se reactiva la actualización del SM a través de decretos de PE (Dto. 388/03 y Dto. 1349/03)

	Nov-03	\$ 290	4%	
	Oct-03	\$ 280	4%	
	Sep-03	\$ 270	4%	
	Ago-03	\$ 260	4%	
	Jul-03	\$ 250	25%	
1993	Ago-93	\$ 200		Se congela el SM, sin actualizaciones hasta 2003.(2)
1988-1992	sin dato (convocatoria)	sin dato (montos)		Año 1988: Se recupera el CS (sin datos). Año 1991, se crea el CNEPyCSMVM (Ley 24013)
1966-1988	sin dato (convocatoria)	sin dato (montos) (3)(4)		Año 1966: Se suspende el CS, el Poder Ejecutivo asume la responsabilidad de fijar los montos respectivos (González Espul, 2001). (5)
1964-1966		sin dato (montos) (6)		Año 1964: Se crea Ley de salario mínimo vital, mínimo y móvil y el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil, órgano tripartito para definir el salario mínimo periódicamente (Ley 16.459)(González Espul, 2001).

Fuente: Elaborado en base a Informe de MTEySS (2007), Informe 1988 MT, actualizado en base a resoluciones más recientes.

(1) Decreto N° 1.095, se re-lanza el organismo, y se reforma además su reglamento interno." (Etchemendy 2011)

(2) Aproximadamente significaba menos del 30% del salario promedio de la economía (Etchemendy, 2011)

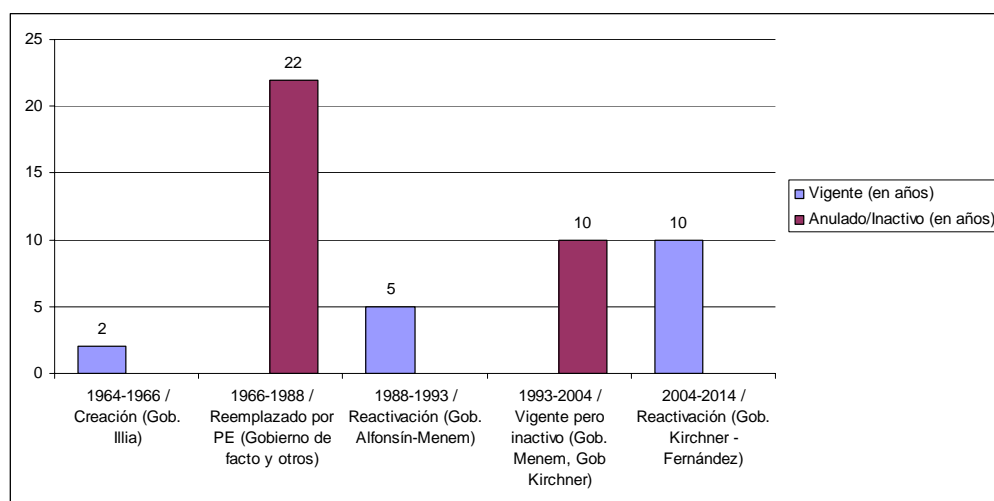
(3) Período1966-1975: SVMM era el 60 por ciento del medio (Fuente: Informe 1988 MT)

(4) A) Período 1975(agosto)- 1976 (junio): El SM cae un 82 por ciento en un breve lapso de 11 meses. B) Período 1976 (julio) - 1984 (noviembre): Se trata de un período heterogéneo. . En el 1er período se registra un ciclo ascendente con altibajos, de 305 por ciento de crecimiento real, lo que implica un 18,5% anual (Informe 1988 MT). C) Período 1984 (diciembre) - 1988 (mayo): En 1984 se registra un nuevo período de descenso con tendencia decreciente. Llega al final del período con un nivel un 45 por ciento mas bajo que el inicial de la subfase. (Fuente: Informe 1988 MT)

"(5) El Poder Ejecutivo reemplazó al Consejo -el que posteriormente dejó de funcionar- en la fijación de los sucesivos montos del SVMM.(Documento PNUD MT 1988)

(6) De acuerdo a Elizondo, desde Septiembre de 1964 hasta Junio de 1966 -en que se produjo el golpe de Estado que derrocó al gobierno de Illia e inició la dictadura cívico-militar de la denominada "Revolución Argentina-, el SM tuvo movilidad real. Cada vez que el costo de vida tuviera una variación del 15 % en el lapso de 180 días, el Consejo debía ajustar el salario mínimo (Elizondo, 2013)

Gráfico 1: La vigencia y actividad del CS a 50 años de su origen: 1964-2014



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento bibliográfico.

b) El "momento de su fijación" : Durante 2004 y 2005, se convocó al CS en forma previa a

las negociaciones paritarias, a diferencia de los años siguientes cuando su convocatoria y fijación del SM fueron posteriores a las principales negociaciones. En este cambio es posible observar una diferenciación de funciones: mientras en la primera etapa el SMVM funcionó efectivamente como *piso* para la negociación entre los distintos actores, no parece haber operado de la misma forma para la segunda etapa (Informe Cenda, 2009).

Tal como refieren varios autores podría decirse que la actualización del SM incentivó en sus inicios la reactivación de la negociación colectiva (Palomino y Trajtemberg, 2006), a partir de lo cual es posible establecer dos funciones diferenciadas según el *momento de su fijación*: mientras que en una primera etapa es posible atribuirle su rol de *promotor de un monto mínimo e incentivo a la reactivación de la negociación colectiva*, en una segunda etapa su rol cambia al de *sostén para la sistematización anual de la negociación colectiva*²¹.

De acuerdo al comportamiento de la institución desde su creación a la actualidad, podríamos diferenciar tres *estadios* en cuanto a la modalidad de política salarial:

- *1er Período - Consejo vigente y posterior anulación*: Origen en 1964, y posterior anulación 1966-88,
- *2do Período - Consejo vigente, escasa actividad*: 1988-2004, resurgimiento (1988-1993) y posterior virtual abandono del mecanismo (1993-2004).
- *3er Período - Consejo vigente, actividad continua*: 2004-Actualidad, reactivación y sostenimiento del mecanismo
 - a. 1er subperíodo (2004-2005): Rol de promotor del piso de negociación e incentivo a reactivación de la negociación colectiva
 - b. 2do subperíodo (2006-2013): Rol de sostén de sistematización de la negociación colectiva.

Prácticamente hasta 1988, con excepción del breve período en que estuvo activo (1964-1966), la política salarial omitía la determinación de un SM mediante el diálogo social. A partir de 1988 y hasta la actualidad se habilitó la institución de diálogo social aunque, dada su falta de actualización efectiva hasta 2004, esta terminó quedando sin efecto en la mayor parte del período. Podemos decir entonces que a lo largo de la corta (y discontinua) vida de esta institución se observan diversas estrategias para limitar su funcionamiento combinando cortos períodos de promoción del consenso (1964-1966 y 1988-1993) con extensos períodos de supresión por anulación (1966-1988) o por inactividad (1993-2004). Podemos sintetizar de esta forma una historia trunca en la vigencia de este mecanismo, que pareciera tendería a revertirse según las observaciones de las tendencias más recientes.

²¹ Cabe aclarar que sigue operando como promotor de mínimo para aquel sector no cubierto por convenios colectivos.

3.2 El impacto de su reactivación desde distintas visiones

A partir del cambio de dinámica tras 10 años de continuidad (2004-2013) en contraste con la dinámica de congelamiento (1993-2003) es posible vislumbrar marcadas diferencias en términos de política salarial. A partir de ello nos interrogamos ¿Cuál fue su impacto en el mercado de trabajo tras una década de reactivación?

En diversos estudios que analizan la aplicación de esta herramienta de política – *fijación de un SM*- en distintos países se hace referencia tanto a efectos positivos como negativos en cuanto a su impacto en el mercado de trabajo. Por un lado, se presentan las lógicas controversias acerca del nivel que debe alcanzar el SM legal y sus efectos en el nivel de empleo y registro, y por otro, surgen numerosas críticas que cuestionan su efectividad para proteger el ingreso de los trabajadores (Informe CENDA, 2009).

Aquellas posturas que anuncian los efectos negativos en general advierten respecto de los posibles impactos en términos de empleo como la caída del empleo formal, aumento del desempleo o del empleo precario, y asimismo una contracción de la demanda al trasladar el costo a los precios²².

En un estudio acerca del impacto del SM en nuestro país realizado por Marshall y Perelman (2006)²³ las autoras refieren a estos debates donde se plantea que el SM, al elevar el costo laboral, estimularía la creación de empleo informal, o bien que este simplemente no llegaría a los trabajadores informales, más pobres, precisamente porque se evade la aplicación de la normativa, incluida la referida al SM, o bien que esta herramienta dificultaría la creación de empleo. En su trabajo de recopilación de diversos estudios las autoras aclaran que en ningún caso se han llegado a conclusiones consistentes por lo que no es posible afirmar estos efectos negativos ni su visión opuesta.

En el caso particular de nuestro país, estudios referidos al período de reactivación de esta institución (Palomino, 2008) plantean justamente un quiebre de tendencias de empleo registrado y no registrado en la seguridad social que prevalecieron por lo menos desde mediados de la década anterior por lo que no es posible enunciar este efecto negativo al menos en este período. De todos modos en caso que los datos empíricos reflejaran lo contrario, aún debería demostrarse la relación directa entre el mecanismo y su impacto.

²² Para profundizar en estudios al respecto ver Documentos OIT: Eyraud y Saget (2006): *La reactivación de las instituciones de fijación de salario mínimo*; Saget (2006): *Fijación de niveles de salarios mínimos en los países en desarrollo fracasos comunes y soluciones*; Marinakis (2006): *Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur*.

²³ Marshall, A, con colaboración de Perelman, L. (2006): "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza argentina (2003-2005)". Documento presentado en Reunión Técnica sobre informalidad, pobreza y salario mínimo Buenos Aires, 26 al 30 de junio de 2006.

En cuanto a las visiones más positivas de su aplicación podemos encontrar reflexiones recientes acerca del proceso de cambio en el período de posconvertibilidad (Palomino (2011), Marshall (2013) y Beccaria (2013)). Desde estas visiones, los autores coinciden en que los cambios en factores económicos como institucionales – dentro de los que mencionan el SM - favorecieron la tendencia a la disminución de la *desigualdad salarial* durante este período. Se refieren a:

a) *Mecanismos institucionales* (Palomino, 2011) que promueven la recuperación de la determinación colectiva de los salarios y a la vez, la disminución de los diferenciales salariales,

b) *Regímenes de determinación salarial* (Marshall, 2013) que según las características del período afectan en sentido diferenciador u homogeneizador, como sucede en este último período de acuerdo a la autora,

c) *Políticas de ingreso* (Beccaria y Maurizio, 2013) que promueven tanto el incremento de las remuneraciones como la reducción de la desigualdad en la distribución en contraste entre la década el 90 y el período reciente.

a) Palomino alude a *mecanismos institucionales*, haciendo hincapié en una combinación de mecanismos para regular las relaciones laborales entre los que menciona los incrementos de suma fija determinados por el PEN, el CS, la promoción y reactivación de la negociación colectiva y un esquema de coordinación de los incrementos salariales a través de la negociación colectiva. El autor remarca que al restablecerse estos mecanismos como resultado de la creciente *capacidad estatal* para orientar tanto el rumbo de la economía como regular las relaciones laborales e implementar políticas públicas, se promueve un *descenso sostenido de las desigualdades de ingresos*. El marco de estas políticas suponen también una mayor autonomía estatal en contraste con las épocas previas en las que prevalecía una lógica tradicional de intercambio corporativo que cedía porciones del Estado a los actores sociales.

b) Marshall refiere a la existencia de un *Régimen de determinación salarial* que se ha modificado, definiendo como componentes la combinación de diversos factores como la tasa de inflación, el nivel de desempleo, cambios en la demanda de distintos tipos de trabajo, la intervención sindical, la propia regulación de la negociación colectiva, y las políticas estatales a través del SM o aumentos en valores absolutos o porcentuales iguales para todos los sectores o categorías. La autora plantea que al modificarse el *Régimen de determinación salarial* en el período reciente, se *revierten los niveles de dispersión salarial* de la década del 90.

c) Beccaria y Maurizio describen una *reducción de niveles de desigualdad distributiva*, observando que la recuperación de las remuneraciones reales iniciada en 2003 fue acompañada por una reducción en la desigualdad de su distribución producto de *políticas de ingresos* implementadas

entre otros factores. Según indican, la reducción de los niveles de desigualdad distributiva (desde 2000), los que habían crecido persistentemente a lo largo de varias décadas previas - no sólo se debió a los efectos de un crecimiento más estable sino que también se promovió el crecimiento - y mejor distribución de las remuneraciones y -entre otras medidas- se elevó la cobertura previsional de sus haberes, y se estableció un programa de transferencias de ingresos de amplio alcance (AUH²⁴). Los autores encuentran como factores explicativos del crecimiento de las remuneraciones y su mejora en la distribución, el crecimiento del empleo junto a diversas *políticas de ingresos* aplicadas por el gobierno nacional entre las que mencionan: incrementos de sumas fijas, SM, promoción de la negociación colectiva.

De acuerdo a un informe de CENDA (2009) allí se plantean varios elementos que hacen a su impacto a partir de lo que se afirma que *“La capacidad del SMVM para incidir sobre los ingresos y el bienestar de los trabajadores depende de diversos factores: su grado de cobertura, su valor, su relación con el salario promedio de la economía y el momento en el que se negocia, entre otros”*.

A partir del relevamiento de los cambios promovidos por la aplicación de esta herramienta de política salarial, la reactivación del CS y la consecuente actualización del SM, podemos sintetizar el impacto en cinco aspectos:

- i) *Eleva el mínimo salario en el mercado, y el piso de negociación colectiva*
- ii) *Promueve la actualización salarial vía negociación colectiva*
- iii) *Reduce distancias entre categorías*
- iv) *Promueve un cambio de dinámica en la regulación del salario: la reducción de la brecha entre salario de convenio y salario real, y la disminución de discrecionalidades en la masa salarial*
- v) *Recupera una institución de diálogo social en las relaciones laborales*

i) *Eleva el mínimo salario en el mercado, y el piso de negociación colectiva*: La reactivación opera en la elevación del piso mínimo general y, en consecuencia, en el piso de negociación colectiva. A medida que se dinamiza la negociación colectiva, si bien su función de *piso* se mantiene, su acción principal pasa por fortalecer o sostener los salarios de los sectores con menor poder de negociación, ya sea por poseer escaso poder de negociación o bien por carecer de una organización colectiva. En un estudio de la herramienta, Bronstein (1993) refiere: *“...en la medida en que la negociación colectiva gana terreno, el salario mínimo deja de ser un instrumento de regulación de los salarios de categorías ocupacionales determinadas, para funcionar más como una “red de seguridad” en beneficio de los grupos residuales de trabajadores que no están cubiertos por ningún convenio colectivo”*.

²⁴ Asignación Universal Por Hijo

En el caso de nuestro país, aún persisten sectores no cubiertos por convenio, aunque este segmento tiende a disminuir en tanto se han producido procesos de recolectivización durante este último período de crecimiento del empleo (2003-2013). Este fenómeno es analizado como *giro en la tendencia de las relaciones del trabajo de la individualización a la colectivización* (Roxana Sánchez, 2012) donde grupos sin organización o bien con organizaciones desarticuladas comienzan a organizarse hasta conformar actores colectivos y firmar convenios colectivos que regulan su actividad laboral.

Complementariamente, es de destacar que al elevar el mínimo, según estudios este no sólo impacta en el segmento registrado del mercado de trabajo, sino que, tendería también a promover su actualización en los trabajadores no registrados.

ii) *Promueve la actualización salarial vía negociación colectiva*: La reactivación del SMVM tuvo en nuestro país un efecto en la actualización de la estructura de categorías salariales, dado que a través del decreto 392/03 se dispuso incorporar al salario de convenio aquellos aumentos decretados por el PEN. Como consecuencia, se reactiva la negociación colectiva, institución que recupera la regulación de las condiciones de “compra” de la fuerza de trabajo a través de un marco de acción colectiva. En este sentido, como se observa en varios estudios del período (Palomino, Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, Medwid, Sénen González, 2009) tanto las actualizaciones de los salarios vía sumas fijas como vía CS, operan como estímulo a los actores a reabrir instancias de negociación colectiva de salarios a los fines de revisar las escalas salariales de convenio.

iii) *Reduce distancias entre categorías*: En lo que respecta a nuestro país, entre otros de los efectos positivos podría mencionarse, el impacto en términos redistributivos. En este sentido, es de destacar que su efecto no sólo sirve de *base* para la negociación colectiva de paritarias de los sectores más débiles, sino que también es un mecanismo mediante el cual se *atenúa la diferencia salarial* entre los que más ganan y los que menos ganan, en tanto los incrementos del SM resultaron ser mayores que los incrementos del salario nominal promedio de la economía (Informe CENDA, 2009).

En este sentido, Palomino agrega al análisis de los cambios²⁵ un elemento adicional a esta actual política de ingreso: *el impuesto a las ganancias*. Al respecto refiere “tanto la fijación del salario mínimo, vital y móvil como el esquema de coordinación de los incrementos salariales tienden a elevar el “piso” de las escalas salariales de convenio. Aunque los sindicatos tienden a impulsar los

²⁵ Palomino, H (2011): “La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea”. En Revista Voces en el Fenix N°6: “La clase obrera va al paraíso”, p 24-31.

diferenciales previos, encuentran un “techo exógeno” que proviene del impuesto a las ganancias que se aplica a los salarios a partir de cierto monto. Como resultado de estas presiones contrapuestas, los “pisos” salariales han tendido a crecer mas rápidamente que los “techos” de las escalas de convenio, recortados por el impuesto. Esto promueve una disminución de los diferenciales salariales dentro de cada convenio.”

iv) *Promueve un cambio de dinámica en la regulación del salario: la reducción de la brecha entre salario de convenio y salario real, y la disminución de discrecionalidades en la masa salarial: Tras una década de establecer límites a la negociación colectiva de salarios²⁶ donde se tendió a ampliar la brecha entre los salarios de convenio y aquellos efectivamente pagados (Palomino Trajtemberg, 2006), este proceso tiende a revertirse, tal como se menciona en diversos estudios acerca de la recuperación de la negociación salarial posterior a 2003.*

En aquel momento el propio Ministro de Trabajo en un medio de comunicación²⁷ anunciaba como efecto positivo el *blanqueo salarial*, teniendo en cuenta la práctica de gestión habitual de aquel momento, dada la creciente brecha entre los salarios de convenio y los salarios efectivamente pagados: *“Según Tomada, el efecto más importante que se va a producir con la vigencia del nuevo salario mínimo es un blanqueo del ingreso de los trabajadores que están “en gris”, es decir, aquellos de quienes los empleadores sólo declaran el mínimo legal, en tanto que le pagan otro importe en negro, para reducir el costo de las cargas sociales”*(Fragmento del artículo, 2004, Diario La Nación).

En tal sentido, la política de discrecionalidad empresaria mantenida durante aquel período es contrarrestada con la reactivación del establecimiento colectivo de los salarios, con impacto directo en la *reducción de la brecha*. Este cambio en la *dinámica de regulación del salario* implicó pasar de librar la fijación-actualización de salarios en el plano local o individual, dinámica de regulación que en su momento se tradujo en un incremento de la descentralización de la negociación de hecho en el mercado de trabajo, a una dinámica de regulación centralizada.

v) *Recuperación de una institución de diálogo social en las relaciones laborales: Al reactivarse la actualización del SMVM a través del CS no sólo se producen los fenómenos enunciados en i,ii,ii y iv sino que la reactivación en su convocatoria constituye un fenómeno positivo en sí mismo. Convocar al CS implica la recuperación del funcionamiento de una institución que tiene como medio el diálogo social para la definición de aspectos clave de las relaciones laborales en Argentina, uno de los cuales es el salario. Dada la relevancia dedicamos un apartado especial para referirnos a su impacto en la dinámica de las relaciones laborales y los desafíos por delante.*

²⁶ Para analizar en profundidad los cambios en la negociación salarial durante la década del 90 ver: Marshall y Perelman (2005):

²⁷ Diario La Nación, 3 de septiembre 2004 “El salario mínimo aumenta a 450 pesos desde este mes” por Silvia Stang. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/633176-el-salario-minimo-aumenta-a-450-pesos-desde-este-mes>

3.3 La recuperación del diálogo social: impactos de su (re) activación

Tal como mencionamos en el punto anterior, es importante no sólo considerar dentro de sus impactos lo que implica que el SM se actualice, sino la modalidad bajo la cual esto se lleva adelante. En este sentido, podemos identificar varios aspectos positivos. En primer lugar podemos mencionar que, la recuperación del CS, se traduce en una mayor *democratización en la dinámica actual de la regulación de las relaciones laborales*. En términos concretos implica que los actores se presentan a discutir y negociar colectivamente, reconociendo al diálogo social como una herramienta válida para la definición de regulaciones. En este caso, se da por aceptada la necesidad de regulación centralizada (y actualización permanente) del SM. En segundo lugar es relevante señalar que, a través de una política pública de definición tripartita, se contribuye a que la *legitimación de la política* lo que favorece a su posterior implementación en tanto su definición es resultado del consenso de los propios actores. De esta manera se instala la promoción de la distribución del ingreso a través de los propios actores que legitiman la institución y validan sus resultados. En síntesis, podemos mencionar que, bajo esta modalidad los beneficios se multiplican claramente más allá del salario: se promueve la *democratización de las relaciones laborales legitimando tanto a los actores de las relaciones como a política a implementar*, aspectos estrechamente vinculados a las condiciones para la gobernabilidad democrática (Ermida, 2000).

Podemos concluir que la reactivación del CS, como la promoción de la negociación colectiva junto a otras políticas que impactan en los niveles de ingreso como el ajuste del mínimo no imponible y las asignaciones familiares (que si bien no hemos profundizado en este artículo no podemos dejar de mencionar), promueven un camino en la búsqueda de (re)construir un mecanismo para determinar que el resultado de la *puja distributiva* combine en menor medida el factor individual y en mayor medida diversos mecanismos colectivos.

Escenario reciente: activación versus efectividad del diálogo social

En la actualidad la institución se encuentra vigente y activa, en consecuencia, legitimada como herramienta entre los actores sociales. El Estado a través de una mayor capacidad de arbitraje ha logrado promover el diálogo de forma institucionalizada y centralizada. Ahora bien, es factible identificar varios desafíos para la mejora de los resultados. Por un lado, existen desafíos respecto al *funcionamiento*, en cuanto a la cobertura (*para quiénes se negocia*) y en cuanto a los actores

participantes (*quiénes negocian*). En la actualidad aún perduran sectores a quienes no se les aplica el SM por lo que su alcance resulta parcial en términos de la regulación (Ej: empleados públicos provinciales y municipales). A su vez, aún existen actores que no se incluyen en la instancia de diálogo (Ej: centrales no reconocidas), actores que deben sumar sus planteos por fuera de los canales institucionales. Por otro lado, existen desafíos en cuanto a la *efectividad* del CS, nos referimos en particular a la *sustentabilidad de resultados* del proceso de diálogo. Sobre este último aspecto señalamos a continuación algunas reflexiones e interrogantes.

En los últimos años, el traslado del aumento de salarios a los precios constituye un permanente intento “*pos herramienta*” de desandar los beneficios del acuerdo alcanzado.

En este sentido es preciso reconocer y plantearnos cuáles son los desafíos acerca de las dificultades no ya para legitimar el diálogo social en nuestro país, sino para hacer de sus acuerdos resultados *sostenibles*. Mientras que en períodos anteriores la institución no se encontraba vigente o bien estaba vigente pero inactiva tras lo cual el salario carecía de un piso promoviéndose un mayor espacio a la discrecionalidad de la parte empleadora, hoy se encuentra vigente y activa estableciéndose un piso, pero tendiente a ser “licuado” cada vez más rápidamente por el traslado a precios.

La reactivación anual implica un intento por coordinar la puja distributiva en un plano (acuerdo de SM), sin embargo, este beneficio tiende a verse afectado con el cada vez más acelerado traslado a los precios. A partir de este planteo nos interrogamos: ¿Cuáles son los desafíos para promover un diálogo social con acuerdos *sostenibles*? ¿En qué se diferencian las posibilidades de diálogo social y sus resultados en el período actual respecto de los anteriores? ¿Qué aspectos favorecen el diálogo *sostenible* y cuáles constituyen obstáculos que dificultan o complejizan su efectividad? ¿Qué lugar debe ocupar el Estado en esta dinámica?

4. Conclusiones

En este documento nos propusimos responder qué es el CS, cómo funcionó en nuestro país, qué características tuvo en el período reciente y cuáles fueron sus impactos.

A lo largo del desarrollo hicimos especial hincapié en su reactivación, transitoriedad y su impacto positivo. En ese sentido, destacamos que en este período reciente se ha producido la *reactivación* de una institución que tiene como medio el diálogo social para la definición de aspectos clave de las relaciones laborales en Argentina. Esto implica que cada uno de los actores se presenta a discutir y negociar con la otra parte, reconociendo al diálogo entre actores como una herramienta válida para la definición de regulaciones, y particularmente en este caso implica

dar por aceptada la necesidad de regulación (y actualización permanente) del SM en el mercado de trabajo.

Otro elemento que destacamos es su *transitoriedad* como política en términos históricos, y su devenir intrínsecamente relacionado a qué rol adopte el Estado en cuanto a la regulación del mercado de trabajo. Tal como hemos referido en el capítulo de antecedentes este mecanismo ha funcionado en períodos muy acotados y pareciera ser que, aún estando vigente su funcionamiento, estuvo vinculado a lógica del Estado según su concepción de intervención en el mercado de trabajo. Esto implicaría considerar que nos encontramos en un período donde su vigencia y dinámica como herramienta constituye un símbolo de cuáles son las orientaciones de las actuales políticas laborales (aunque claro está difícilmente resulte posible generalizar).

Por último, identificamos diversas miradas acerca de su *impacto* positivo identificando los beneficios tanto de la actualización del mínimo (piso, promoción de la actualización salarial vía negociación colectiva, reducción de distancias entre categorías, promoción de un cambio de dinámica en la regulación del salario) como de la modalidad bajo la cual esta se lleva adelante (diálogo social).

En función de estas reflexiones acerca de la continuidad histórica alcanzada hasta ahora consideramos oportuno plantear algunas interrogantes para pensar los desafíos pendientes. ¿Cuáles son los desafíos en Argentina para que el diálogo resulte cada vez más *productivo y sostenible* en lo que respecta a las diversas temáticas a ser reguladas en cuanto a la dinámica del mercado de trabajo? ¿En qué se diferencian las posibilidades de diálogo social y sus resultados en el período actual respecto de los anteriores? ¿Qué aspectos de nuestro sistema de relaciones laborales requieren ser revisados en pos de un diálogo productivo y sostenible? ¿Qué relación podría establecerse entre la fortaleza de los actores y el funcionamiento efectivo del diálogo social en nuestro país? ¿Y entre el tipo de relación entre los actores de relaciones laborales y el Estado?

En fin, hasta ahora al menos hemos retomado un camino hacia la consolidación de un mecanismo centralizado de regulación del salario indicador de una re-significación de las intervenciones del Estado en el mercado de trabajo y cuya modalidad se hace efectiva mediante una instancia tripartita que contribuye a legitimar la regulación a implementar.

Bibliografía

Beccaria, L, Maurizio, R (2013): Mercado de trabajo y la distribución del ingreso: lo sucedido en los 2000 y sus contrastes con los noventa. En Revista Voces en el Fenix N°22: “La dignidad de los

nadies”, p 36-43. Recuperado de: <http://www.vocesenelfenix.com/content/mercado-de-trabajo-y-la-distribuci%C3%B3n-del-ingreso-lo-sucedido-en-los-2000-y-sus-contrastes-co>

Bronstein, (1993): Las regulaciones del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional. Revista de Relasur. 24, 9-33.

CENDA (2009): Temas de debate. El salario mínimo vital y móvil en Argentina. En: Informe trimestral. “El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas”. Primavera 2009. Nº18. Centro de estudios para el desarrollo argentino. 5, 5-10.

Cremonte (11.9.2011): El valor de la fuerza de trabajo. Nota Página 12. Suplemento Cash.

Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-5454-2011-09-11.html>

Danani, C (2012): Estatidades en disputa: recrear la protección social, refundar el estado. La reforma previsional en la Argentina, 2004-2011. Ponencia presentada en el marco del Seminario "Mercado de trabajo, distribución del ingreso y pobreza en la Argentina de la post-convertibilidad. Balances y perspectivas" organizado por el Centro de Estudios en Población, Empleo y Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas (CEPED-FCE) y el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social del Instituto de Investigaciones Gino Germani (CEyDS/IIGG-FCS), en el marco del Programa PIUBAMAS/ UBACyT. 29 y 30 de noviembre de 2012.

Ermida Uriarte, O (2000): Diálogo social: Teoría y práctica. Ed. Obrera, Nro. 3, Vol. 120, 2000, p.57-65.

Etchemendy, S. (2011). Cap 4 La Regulación del ingreso mínimo: El Consejo del Salario mínimo, vital y móvil y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. En El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Recuperado el 15 de Febrero de 2012 del sitio Web de la Organización Internacional del Trabajo http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=439:el-dialogo-social-y-las-relaciones-laborales-en-argentina-2003-2010&catid=52:publicaciones-argentina

Gambacorta, M. (2005): Concertación social y diálogo social. García (2005): Tripartismo e institucionalización del diálogo social en la Argentina y el Mercosur . Derecho Laboral, vol. 48, nº 217 (ene./mar.2005), p.52-75

García, O.(2005): Tripartismo e institucionalización del diálogo social en la Argentina y el Mercosur . Derecho Laboral, vol. 48, nº 217 (ene./mar.2005), p.52-75.

Giacomuzzi, C. (2012): Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Desde el 5/12/2012 hasta el 7/12/2012. La Plata, Argentina. El Estado y el mercado de Trabajo. Un abordaje exploratorio acerca de la conceptualización de las acciones del Estado hacia el mundo del trabajo: Apuntes para un análisis de las políticas actuales.

González Espul, A. (2001, Agosto): Efectividad de los salarios mínimos. En 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Informe CTA (2012): De cara a una nueva convocatoria al Consejo del Salario - Aportes para el debate. Recuperado de: http://www.obderechosocial.org.ar/docs/SMVM_2012.pdf

Marinakís, A. (2011): Sistemas de salarios mínimos: múltiples o simples. En Seminario internacional sobre el salario mínimo. OIT. Asunción, Paraguay.

Marshall, A (2013): Desigualdad salarial en la Argentina. Efectos de cambios económicos e institucionales. En Revista Voces en el Fenix N°23: "Nosotros los pobres", p 78-84. Recuperado de: http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/09_9.pdf

Marshall, A. y Perelman, L. (2006): "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza -Argentina (2003-2005)", en reunión técnica sobre Informalidad, pobreza y salario mínimo, MtEySS-OIT, Buenos Aires, 26 al 30 de junio de 2006.

MTEySS. Sanchez, C y Giordano, O (1988): Informe "El salario mínimo en la Argentina: 1964-1988".

Oszlak, O (2012): La capilaridad social del rol del estado. Revista Ave Fenix N° 14, p. 6-11.

Palomino, H. (2010). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En H. Palomino (ed.) La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina. Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

Palomino, H (2011): "La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea". En Revista Voces en el Fenix N°6: "La clase obrera va al paraíso", p 24-31. Recuperado de: <http://www.vocesenelfenix.com/content/la-renovada-presencia-de-los-sindicatos-en-la-argentina-contempor%C3%A1nea>

Sánchez, R. (2012, diciembre). Controversias sobre el fuera de convenio en un horizonte problemático. En VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Departamento de Sociología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación UNLP, La Plata, Argentina.

Sánchez, R. (2012, dic.). Controversias sobre el fuera de convenio en un horizonte problemático. En VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Depto de Sociología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La Plata, Argentina.

Trajtemberg, D., Medwid, B. y Senén González, C. (2009). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina: debates teóricos y evidencias empíricas. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Trabajo, ocupación y empleo -Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación. Serie de Estudios No 9, 13-35.