

**La reactivación del Consejo del Salario
Mínimo en Argentina (2004-2015).
Reflexiones acerca de la dinámica e impactos de una
institución laboral de diálogo social.
Carla Giacomuzzi**

Materia Relaciones de Trabajo Cátedra Garro (ex Palomino) - UBACyT - GT RT
Comparadas en América Latina
de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

Noviembre 2020

CSMVM: Institución laboral



1. ¿Qué es?

Política laboral de diálogo social (*)

(*) *DS*: *Instancia de intercambio* entre los actores en busca de consensuar regulaciones (información, consulta o negociación) (OIT, 2007) “Toda forma de intercambio distinta al conflicto abierto” (Ermida, 2000)

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 (tripartitas) o bien (bilaterales).

¿Cuál es el valor de la fuerza de trabajo?

SALARIO MINIMO: “el salario mínimo significa, (...), la intervención de una dimensión ética o moral en la formación de los precios (por medio de la introducción de un límite inferior al precio de la fuerza de trabajo), en función de criterios políticos para establecer el valor del trabajo y de las condiciones razonables de vida en determinadas sociedades” (Medeiros, 2005)

CSMVM: Establecer el “piso”.

Una de las funciones del CNEPySMVM (art 135, Ley 24013)

1. Origen. Diseño de política

Estadios (Oszlak, 1984): Negación, reconocimiento del problema, cuestión social

Antecedentes:

- ▶ Finales del SXIX países precursores. Avance en Segunda Guerra Mundial y en América Latina avance en Década del 50. OIT Convenio 26 (1928)

Argentina:

- ▶ 1904, 1913, 1920, 1937: Varios proyectos de ley en Argentina que no prosperaron (Elizondo, 2013)
- ▶ 1918: Ley 10.505 relativa a trabajo a domicilio (Golbert, 2010)
- ▶ 1945 Decreto 33302/45 Primera norma jurídica
- ▶ 1957 14 bis

Origen: 1964. Ley 16.459 a nivel nacional. Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil (Órgano tripartito).

1991: Ley 24.013 Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil

1.2 Diseño actual

▶ Argentina

- ▶ **Sistema de SM Simple:** SM único en todo el país
- ▶ **Método de fijación:** Diálogo social
- ▶ **Alcance:** Amplio, LCT/Adm y org. Públicos nacionales, Trabajo Agrario (aunque sector no incluidos (municipales, provinciales)
- ▶ **Método para determinar nivel:** Monto sin canasta de referencia y periodicidad no preestablecida ni pauta automática.

▶ Otros modelos

- ▶ **SM múltiples:** por regiones, rama u ocupación (Costa Rica, Guatemala, Honduras, Paraguay) (Chile, (un para 18 a 65 años y otro inferior para menores de 18 años y mayores de 65 años. (OIT, 2014)
- ▶ Por ley (Brasil), Poder Ejecutivo
- ▶ Según el caso: Más acotados o más amplios
- ▶ Canasta, periodicidad preestablecida **(Hasta 1966 actualización automática)**

2. ¿Cómo funcionó? (1964-2020)

Transitoriedad / Amplias interrupciones

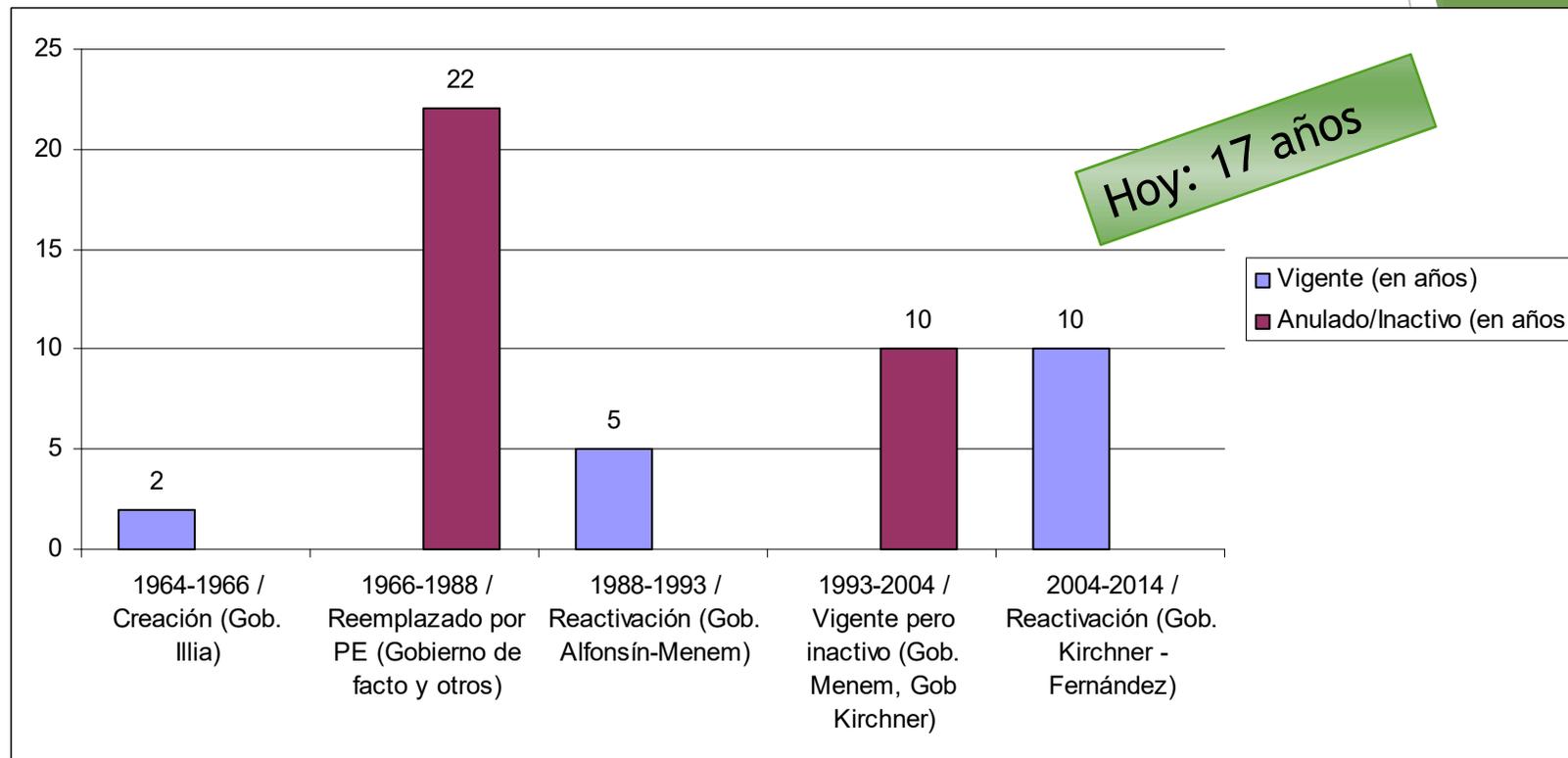
- 2 dictaduras militares, breves gobiernos constitucionales con presión para estabilizar la economía)

Reactivación con continuidad histórica:

- De 2004 reactivación instituciones de gran relevancia en la regulación de las relaciones laborales de carácter colectivo: La negociación colectiva y el CSMVM (Palomino y Trajtenberg, 2006).

“Las decisiones estatales no suelen ser unilaterales sino que responden, más bien, a una particular correlación de fuerzas políticas ...” (Ozlak, 2011)

2. Dinámica (III): +50 años (1964-2015)



3. ¿Cuál fue su impacto?

Rol de las políticas laborales

- ▶ Claudia Danani^[1] *“intervenciones sociales del Estado que regulan directamente la relación fundamental de las sociedades capitalistas (la forma “mercancía” de la fuerza de trabajo), y al hacerlo, interviene en la **distribución primaria del ingreso**,*
- ▶ Cortés y Marshall (1993) *definen la política social como mecanismo de regulación de la fuerza de trabajo e **instrumento de control del conflicto**, acentuando así una perspectiva amplia de análisis de las políticas sociales*
- ▶ Grassi (2003): *“acciones normativas e intervenciones económicas dirigidas a ex professo a incidir en el mercado de trabajo; es decir, a una política que se propone **alterar, por la autoridad del Estado, las reglas de juego “naturales” del mercado**, en dirección de aumentar el número de puestos de empleo, ampliando las áreas de producción de bienes y servicios con fines socialmente útiles y, simultáneamente, estableciendo condiciones de uso de la fuerza de trabajo que mejoren tendencialmente las condiciones de reproducción de la misma, ampliando los límites de autonomía del sujeto del trabajo.*

[1] Tesis doctoral, Claudia Dañan (2005): Título: *“La constitución política de la relación asalariada: obras sociales y sindicatos en la construcción del Estado Neoliberal Asistencialista. Argentina, 1991-2000”*, realizada por Claudia Danani y dirigida por Estela Grassi.

3. Impacto (I): 2004-2015

- ▶ **Posturas acerca de la política de SM:**

Posturas negativas (empleo, precariedad, demanda) y positivas (piso, disminución de desigualdades)

- ▶ **Estudios acerca de sus efectos:**

- ▶ Cepal (2014): Argentina, Brasil, Chile y Uruguay

Aumentos de SM: **Caída de desigualdad** sin efectos en nivel de empleo

- ▶ Groisman (2012): 2003-2010 **no contracción** de empleo ni incentivo a aumento de precariedad
- ▶ Maurizio (2013): **Efectos positivos**

3. Impacto (II):

i) Eleva el mínimo salario en el mercado, y el piso de negociación colectiva (mayor impacto para: trabajadores no registrados en empresas registradas, Kotzer, 2006); trabajadores de salarios mas bajos registrados y no, Marshall, 2006)

ii) Promueve la actualización salarial vía negociación colectiva; (al incrementar “piso” de las escalas (Palomino, 2010)

iii) Reduce distancias entre categorías; (incrementos de SM mayores al salario nominal promedio, Cenda-2009/ Maurixio-2013)

iv) Contribuye a promover 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; (Hacia 2001 brecha 50%, luego tendió a reducirse, Palomino 2014)

v) Recupera una institución de diálogo social en las relaciones laborales: no sólo una cuestión salarial

3. Impacto (III): Diálogo social

Contribuye a:

- Legitimación de la política de distribución del ingreso
- Legitima actores colectivos y sus resultados (Clave fortalecimiento de instituciones del Estado y de actores de sociedad - Iazzeta 2003)
- Democratización de regulación de RRLL
- Multiplicar instancias de Solidaridad obrera (centralización y consenso acerca de un aspecto clave: SM)
- Visibilidad pública acerca del precio mínimo de la fuerza de trabajo (Payo Esper, 2014)

3. Evolución SMVM

1993: \$200
 2003: \$250
 2015: \$5588

Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil

En pesos corrientes

Periodos en los que cambia el valor de SMVM		SMVM	Variación
año	mes		
1993	agosto	200	
2003	julio	250	25%
2003	agosto	260	4%
2003	septiembre	270	4%
2003	octubre	280	4%
2003	noviembre	290	4%
2003	diciembre	300	3%
2004	enero	350	17%
2004	septiembre	450	29%
2005	mayo	510	13%
2005	junio	570	12%
2005	julio	630	11%
2006	agosto	760	21%
2006	septiembre	780	3%
2006	noviembre	800	3%
2007	agosto	900	13%
2007	octubre	960	7%
2007	diciembre	980	2%
2008	agosto	1.200	22%
2008	diciembre	1.240	3%
2009	agosto	1.400	13%
2009	octubre	1.440	3%
2010	enero	1.500	4%
2010	agosto	1.740	16%
2011	enero	1.840	6%
2011	septiembre	2.300	25%
2012	septiembre	2.670	16%
2013	febrero	2.875	8%
2013	agosto	3.300	15%
2014	enero	3.600	9%
2014	septiembre	4.400	22%
2015	enero	4.716	7%
2015	agosto	5.588	18%

Fuente: MTEySS

3. Negociaciones (Cifra, 2020)

Perspectiva de largo plazo



Evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil real (índice nov-15=100) y variación interanual (en %), 2001-2019



Al finalizar el gobierno de Cambiemos, el SMVM real quedó 25% por debajo del nivel que tenía en el mes previo al inicio de esa gestión.

Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Hacienda, IPC Provincias e IPC-INDEC.

Pos 2015: Continuidades y diferencias

▶ Pos 2015 a 2019:

- ▶ Continuidad de la institución: De los 4 años solo uno hubo consenso, el resto se recurrió a laudo.
- ▶ No se fijó canasta
- ▶ 2019 se invitó a CTEP a participar del diálogo
- ▶ Perdió 25 % de poder adquisitivo en 4 años (55% en dólares de 589 a 268)

▶ 2020:

- ▶ Continuidad. Convocatoria octubre 2020. Consenso
- ▶ Incremento: 3 cuotas (18.900 oct-20.588 dic-21.600 mar)
- ▶ Compromiso a nueva convocatoria en 6 meses
- ▶ Demandas:
 - ▶ sector empleador de regionalización
 - ▶ Sector trabajador (CTA): definir canasta

3. Impacto (IV): Actual

SM: \$18.900 (Resol. Octubre 2020)

SM en U\$S 2015: 589 2019: 268 2020: 120

Canasta \$46000 (Cifra, 2020)

Mitad de salarios privados cobra menos de 39.000 (Cifra, 2020)

SM referencia de:

- SM : Trabajadores LCT + Administración Publica Nacional y organismos + Trabajo agrario
- Trabajo docente. SM docente 20% superior al SM
- Jubilación Mínima (referencia % del SM)
- REPRO / ATP: Política laboral
- Efecto faro: Sector informal

4. Desafíos

Diseño:

- **Funcionamiento:** definir criterios de fijación (canasta)- actualización, oportunidad
- **Cobertura:** ampliar alcance
- **Actores participantes:** ampliar intereses representados

Resultados sostenibles:

- Vigente, activa, desactivación vía traslado al consumidor. Se “licúa” el piso (aumentos de precios)

5. Conclusiones: “La reactivación y continuidad del CSMVM: Un paso importante con grandes desafíos”.

.Transitoriedad, reactivación, y su impacto positivo:
consolidación de un mecanismo centralizado de regulación del salario mínimo

Institución de diálogo social. Impacto: supera la cuestión salarial: democratización rrl, legitimación de actores y de sus resultados =la política de distribución del ingreso.

Desafíos:

- . Alcance
- . Definición (canasta)
- . actualización
- . Oportunidad
- . Actores

5. Interrogantes



¿Cuáles son los desafíos para promover un diálogo social con acuerdos sostenibles? Aspectos favorables y obstáculos

¿En qué se diferencian las posibilidades de diálogo social y sus resultados en el período actual respecto de los anteriores?

¿Qué lugar debe ocupar el Estado en esta dinámica?

¿Qué desafíos tiene el tripartismo en Argentina en pos de fortalecer la articulación de actores para moderar equitativamente las demandas salariales (alcance, número de acuerdos, alcance de acuerdos, continuidad y fortaleza y autonomía de la representación sindical[1]?)

Datos (Etchemendy 2010)



Fuente: OIT 2008

SM en América Latina (2015-2019) (UNDAV)

SALARIO MÍNIMO EN LA REGIÓN (en U\$S corrientes)

Posición	País	nov-15	abr-17	dic-17	abr-18	dic-18	mar-19	ago-19	dic-19
1	Costa Rica	552	554	559	561	555	558	554	560
2	Uruguay	342	432	425	475	417	457	424	434
3	Ecuador	354	375	375	386	386	394	394	400
4	Guatemala	384	384	384	386	387	393	390	391
5	Chile	352	403	424	460	422	456	424	387
6	Paraguay	324	348	363	368	356	348	362	338
7	Bolivia	240	261	289	289	297	298	307	307
8	Perú	231	262	262	288	276	281	278	277
9	Honduras	280	270	270	272	270	272	274	272
10	Panamá	270	263	265	265	268	268	269	270
11	Argentina	589	525	501	469	299	297	221	268
12	Colombia	219	257	247	282	243	262	246	261
13	Brasil	203	298	285	280	246	261	254	244
14	Venezuela	20	34	7	3	7	5	3	6

Fuente: elaboración propia, en base a Bloomberg e institutos de Estadística de cada país.

¡Muchas gracias!