



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo Temático N° 1: Mercado de trabajo y salarios

Coordinadores: Ana Laura Fernández; Marcos Gallo; Mariana González y Damián Kennedy

**Heterogeneidad salarial en Argentina durante el retorno de la valorización financiera:
un análisis del período 2016-2019**

Autor: Facundo Leonel Ibarra

E-mail: facundoleonelibarra@gmail.com

Autor: Marcos Esteban Gallo

E-mail: marcosgll@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: Grupo Estudios del Trabajo (GrET)

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad Nacional de Mar del Plata

Funes 3250 – CP B7602AYJ – Mar del Plata

Palabras clave: Mercado de trabajo – Salarios – Heterogeneidad salarial

Introducción

En la presente investigación se procurará analizar la evolución de las remuneraciones que perciben distintos segmentos del conjunto de los trabajadores urbanos asalariados, diferenciados tanto por las características específicas de los puestos de trabajo en los que se encuentran empleados como así también por sus atributos individuales.

La principal fuente de información es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y el universo de análisis está compuesto por el conjunto de los trabajadores urbanos asalariados. En cuanto al período estudiado, el mismo se extiende desde el segundo trimestre de 2016 -primera publicación de la EPH luego del cambio de gobierno acaecido en diciembre de 2015- hasta el cuarto trimestre de 2019. La estimación de los salarios nominales se efectúa a partir del ingreso mensual de la ocupación principal, captado por la pregunta P21 de la EPH. A fin de obtener los salarios reales, la información referida a los salarios nominales será deflactada empleando el Índice de Precios al Consumidor (IPC) 9 provincias elaborado por el Centro de Estudios y Formación de la República Argentina (CIFRA) hasta diciembre de 2016, mientras que a partir de enero de 2017 se utiliza el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Cabe destacar que se ha optado por analizar la evolución de la heterogeneidad salarial en función de los perfiles que presentan los puestos de trabajo, con el objetivo de comprender la



incidencia de los cambios en la matriz productiva sobre la estructura salarial. No obstante, también se analiza la evolución de las remuneraciones de acuerdo a determinadas características personales de los asalariados, entendiendo que los procesos de segmentación del mercado de trabajo impiden que dichos cambios en la estructura productiva impacten de la misma forma en el conjunto de los trabajadores.

En este sentido, se buscará detectar diferencias en el comportamiento de los salarios en función de la modalidad de inserción laboral –trabajo registrado y no registrado–, el tamaño del establecimiento, la calificación del puesto de trabajo y la rama de actividad a la que corresponde el puesto de trabajo. En lo que respecta a los factores personales de los asalariados, se seleccionaron las variables de sexo, edad y nivel educativo alcanzado. De esta manera, se evaluará si los cambios en los salarios repercutieron con igual intensidad en el conjunto de los trabajadores, o si, por el contrario, impactaron más en algunos segmentos que en otros, dando lugar a una mayor o menor heterogeneidad en la estructura salarial.

Marco contextual y conceptual

El cambio de gobierno ocurrido en diciembre de 2015 marcó el reemplazo de un ciclo que, iniciado en 2003, constituyó una de las fases de mayor crecimiento económico y de recuperación de los indicadores laborales de la historia argentina¹. De este modo, los lineamientos generales de la nueva gestión implicaron una reedición del patrón de acumulación basado en la valorización financiera que rigió en nuestro país entre 1976 y 2001 (Basualdo, Manzanelli, Castells y Barrera, 2019). Con el argumento de llevar adelante un sinceramiento de la economía frente a los desequilibrios acumulados durante la última etapa de la gestión de Cristina Fernández de Kirchner, la Alianza Cambiemos implementó una serie de medidas entre las que se destacan la derogación de las regulaciones cambiarias, la eliminación de las retenciones a la mayor parte de las exportaciones, la relajación de los controles a las importaciones, un fuerte incremento de las tarifas de los servicios públicos, la eliminación de requisitos de permanencia al ingreso de capitales especulativos, el acuerdo con los fondos buitres y el aumento de la tasa de interés de referencia, entre otras (Wainer, 2017).

Las políticas de flexibilización y desregulación aplicadas generaron las condiciones propicias para el inicio del ciclo de endeudamiento externo más relevante de las últimas cuatro décadas. En

¹ Entre 2004 y 2015 el PBI aumentó un 48,7%; asimismo, entre los primeros trimestres de dichos años el desempleo pasó del 14,4% al 7,1%, el trabajo asalariado no registrado disminuyó del 47,8% al 31,5% y el salario real se incrementó un 39,9%.



este sentido, las divisas provenientes del endeudamiento se destinaron principalmente a financiar la fuga de capitales al exterior y a administrar las presiones devaluatorias que generó la emisión de moneda local para cubrir el creciente déficit fiscal, tal como sucedió durante la valorización financiera (Basualdo y Manzanelli, 2017). Asimismo, la fuga de capitales se vio potenciada por las presiones alcistas que ella misma generaba en la cotización del dólar, las cuales -en un contexto de flotación libre del tipo de cambio- tuvieron graves consecuencias sobre la dinámica de precios y salarios (Banco Central de la República Argentina, 2020).

En materia laboral, la estrategia del gobierno consistió en la reducción de los costos laborales lo que permitiría incrementar la rentabilidad empresarial y, en última instancia, estimularía la inversión y la contratación de nuevos trabajadores. Sin embargo, la flexibilización laboral de hecho que se generó a partir del desmantelamiento de las instituciones laborales dio lugar a un proceso de destrucción de puestos de trabajo, caída del poder adquisitivo de los salarios e incremento de la pobreza (Nunes Chas y Torres, 2017). En este sentido, se registró una disminución significativa de la cantidad de asalariados privados que afectó de forma generalizada a casi todas las ramas de producción pero principalmente a la industria manufacturera, y estuvo compensada por el incremento de monotributistas, asalariados públicos y empleadas de casas particulares (Actis Di Pasquale y Gallo, 2020). Por su parte, las tasas de desempleo y subempleo correspondientes al último trimestre de 2019 ascendieron al 8,9% y 13,1%, respectivamente.

En el marco de la caída del empleo y de la aceleración de la inflación, se generó una transferencia de ingresos en beneficio de un reducido grupo conformado por el complejo agroexportador, los sectores vinculados a la minería y a la producción y distribución de combustibles, las empresas proveedoras de servicios públicos y el sector financiero. La contrapartida de esta transferencia fue la caída en el poder adquisitivo de las grandes mayorías, lo que se reflejó especialmente en la disminución del poder de compra de salarios y jubilaciones, así como en el cierre de numerosas pequeñas y medianas empresas (Actis Di Pasquale y Gallo, 2019).

Como resultado de estas políticas, durante la administración de Macri el PBI se redujo un 4,1%, caída que estuvo explicada principalmente por una importante contracción del consumo, la inversión y el gasto público. Adicionalmente, el gobierno de Cambiemos dejó como herencia una estructura ocupacional precarizada que afectó principalmente a los segmentos más vulnerados del mercado laboral, como es el caso de las mujeres y los jóvenes, junto con un aumento del trabajo no registrado y una mayor desigualdad en los ingresos de los trabajadores (Friedrich Ebert Stiftung, 2019).

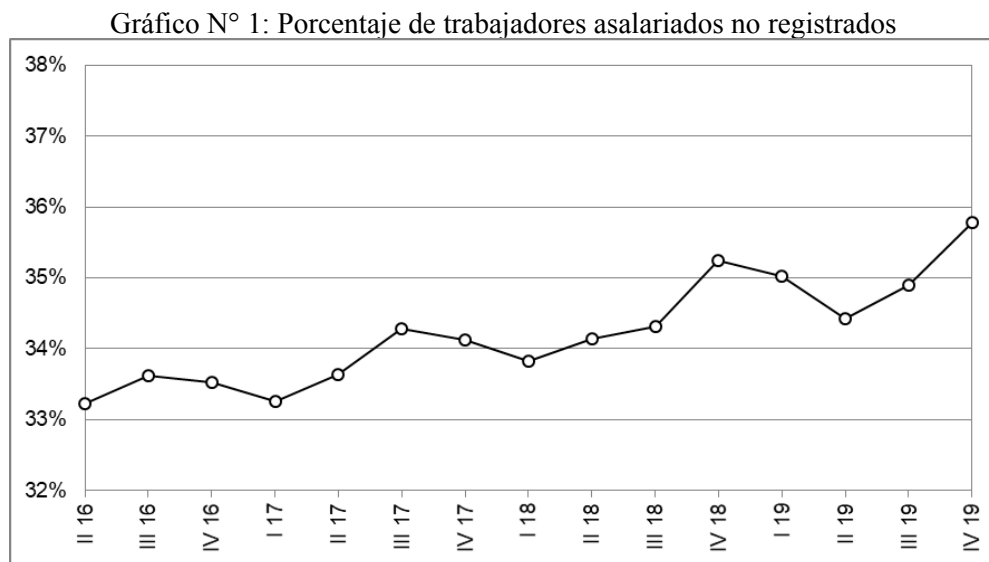


Heterogeneidad salarial según características del puesto de trabajo

En la presente sección se analizará la evolución de los salarios reales de acuerdo a las características de los distintos puestos de trabajo, con el fin de dilucidar cómo afectan diferencialmente los cambios en la matriz productiva a los ingresos de los asalariados. En este sentido, la heterogeneidad salarial será abordada a partir de las siguientes variables: modalidad de inserción laboral, tamaño del establecimiento productivo, calificación del puesto de trabajo y rama de actividad.

Evolución diferencial de las remuneraciones según modalidad de inserción laboral

El porcentaje de trabajadores asalariados no registrados es una de las variables del mercado laboral cuya evolución a lo largo del período bajo análisis contrasta notoriamente con la etapa previa. En este sentido, a partir del año 2016 se produjo un cambio sustancial en el devenir de este indicador, puesto que comenzó a aumentar paulatinamente y luego de forma más acentuada, pasando del 33,2% en el segundo trimestre de 2016 al 35,8% en el último trimestre de 2019 (Gráfico N° 1).



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

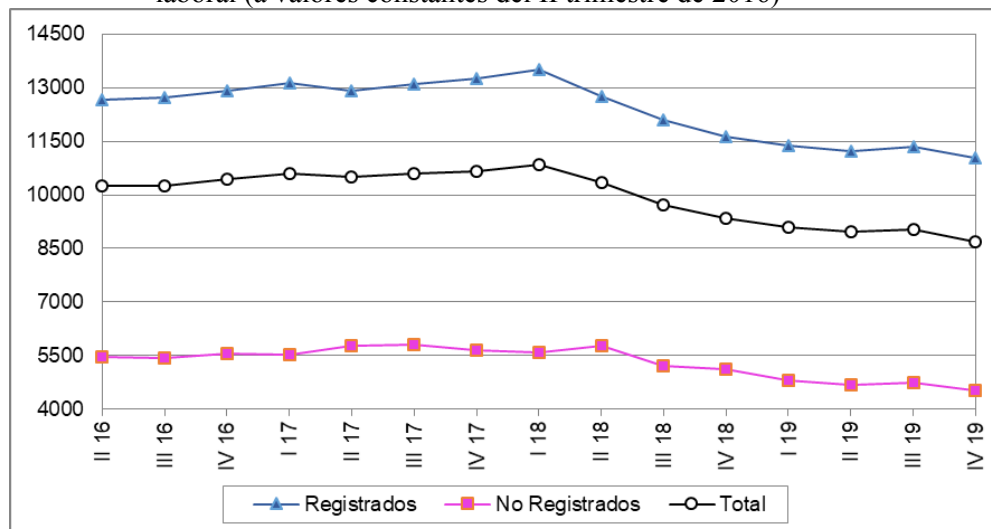
Como se mencionó anteriormente, esta situación se diferencia de la tendencia observada durante el ciclo de gobiernos kirchneristas, período en el cual la proporción de trabajadores asalariados no registrados pasó del 49,14% en el tercer trimestre de 2003 al 32,94% en el primer



trimestre de 2012, y se mantuvo oscilando en torno a dicho valor hasta el segundo trimestre de 2015. Dicha disminución del empleo no registrado se dio a partir de la instauración de un nuevo régimen de protección del trabajo en Argentina que sustituía al régimen anterior de precarización laboral imperante durante los noventa (Palomino, 2007) y que concebía al empleo como una prioridad de la política económica y como un sinónimo de cohesión social (Lanari, 2015).

En efecto, al observar el cambio que experimentó la composición del trabajo asalariado en función de la modalidad de inserción laboral, resulta importante indagar cómo impactó el mismo en la estructura de las remuneraciones. En este sentido, una de las particularidades del trabajo no registrado es la inferioridad de sus ingresos respecto a los existentes en el empleo registrado. Es así que, como se puede apreciar en el gráfico N° 2, el salario real mensual promedio de los trabajadores asalariados no registrados entre el segundo trimestre de 2016 y el último trimestre de 2019 no sólo que se ubicó permanentemente por debajo al de los asalariados registrados, sino que también dicha diferencia tendió a incrementarse durante el período bajo análisis. De este modo, mientras que en el segundo trimestre de 2016 el salario de los trabajadores registrados era un 132% superior al de los no registrados, en el último trimestre de 2019 tal diferencia ascendía al 145%.

Gráfico N° 2: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según modalidad de inserción laboral (a valores constantes del II trimestre de 2016)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Otro de los aspectos a destacar del rumbo que siguieron los salarios reales es que la caída de los mismos se acentúa a partir del año 2018, por lo que estaríamos en condiciones de definir dos etapas claramente diferenciadas dentro del período bajo análisis. En este sentido, hasta el año 2017 las remuneraciones reales -correspondientes a los trabajadores registrados y no registrados- se mantuvieron relativamente estables y, por lo tanto, también lo hizo la brecha salarial entre estos dos



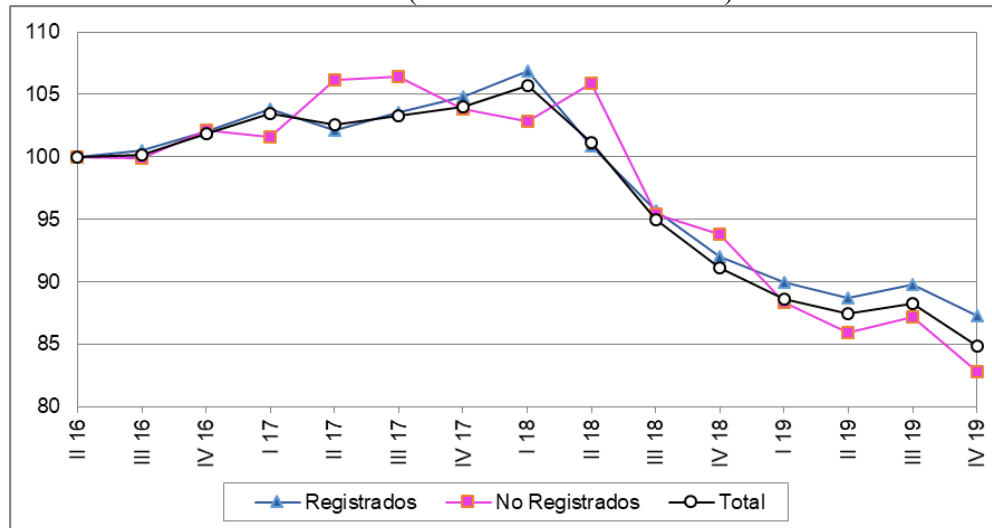
segmentos. No obstante a partir del segundo trimestre de 2018, los salarios reales iniciaron un proceso de derrumbe que no pudo detenerse en la parte restante de la gestión. Precisamente, en abril de dicho año se desató una corrida cambiaria de importante magnitud que marcó un punto de inflexión en el devenir de esta nueva edición del régimen de acumulación basado en la valorización financiera² (Barrera y Manzanelli, 2018). Consecuentemente, entre el primer trimestre de 2018 y finales del año 2019 la remuneración real promedio cayó casi un 20%, siendo la disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores no registrados sensiblemente mayor a la del otro segmento.

La evolución relativa de los salarios reales muestra elocuentemente el cambio de tendencia a principios de 2018 y, particularmente, el incremento de las diferencias salariales durante la parte final del período estudiado, revirtiendo en parte la reducción de la heterogeneidad salarial que tuvo lugar entre 2003 y 2015 (Gallo e Ibarra, 2019). En este sentido, en el gráfico N° 3 puede verse la relativa estabilidad que mostraron los salarios reales hasta inicios del 2018, de forma que en el segundo trimestre de dicho año el salario real promedio era un 1,12% mayor al del segundo trimestre de 2016, mientras que el correspondiente a los trabajadores no registrados lo superaba en un 5,93% y el de los registrados tan sólo en un 0,84%. No obstante, si bien los salarios reales de los trabajadores no registrados durante este subperíodo experimentaron un incremento superior -lo que pareciera indicar una disminución de la heterogeneidad salarial-, no es posible dilucidar una tendencia unívoca puesto que la evolución de las remuneraciones en este segmento mostró mayores oscilaciones que las experimentadas por los trabajadores registrados.

Como se mencionó anteriormente, a partir del segundo trimestre de 2018 los salarios reales iniciaron una fase de contracción ininterrumpida que afectó principalmente a los trabajadores no registrados. Es así que en el tercer trimestre de 2018 el salario real promedio se redujo en un 6,1% respecto al trimestre previo, siendo la caída en el poder adquisitivo de los trabajadores no registrados igual al 10% -casi el doble que la disminución del 5,1% que experimentaron los trabajadores registrados-. Este comportamiento se mantuvo en la mayoría de los trimestres restantes, de modo que si se compara el salario real promedio entre los dos extremos del período bajo análisis, se puede decir que la reducción fue del 17,2% para los trabajadores no registrados y del 12,7% para los registrados, lo que permitió totalizar una caída del 15,1% en el promedio de los asalariados.

² Para hacer frente a la considerable pérdida de reservas internacionales el gobierno solicitó un préstamo al FMI a mediados de 2018. En el marco de este acuerdo, se profundizó la disminución del gasto público con el objeto de reducir el déficit fiscal primario, se puso en marcha el congelamiento nominal de la base monetaria en un contexto de alta inflación, y se dispuso una suba en los tipos de interés. Este esquema mostró su agotamiento a fines de 2019, cuando el FMI se negó a otorgar el último desembolso y el gobierno debió establecer restricciones a la compra de dólares.

Gráfico N° 3: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según modalidad de inserción laboral (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En síntesis, a lo largo del período estudiado, las remuneraciones de los asalariados -tanto de los registrados como los no registrados- experimentaron una etapa de relativa estabilidad que se extendió hasta inicios del año 2018, momento a partir del cual se puede observar una tendencia profundamente recesiva en la evolución de este indicador que no pudo detenerse en la parte restante de la gestión de Cambiemos. Asimismo, fueron los trabajadores no registrados los más expuestos a la caída en los ingresos, de modo que se produjo un aumento en los niveles de heterogeneidad salarial.

Evolución diferencial de las remuneraciones según tamaño del establecimiento productivo

Otra de las variables asociadas al perfil de un puesto de trabajo que deben tenerse en cuenta es el tamaño del establecimiento productivo en el que se encuentra inserto. En este sentido, es de esperar que los niveles de productividad, las remuneraciones y los porcentajes de empleo registrado sean mayores a medida que las unidades productivas aumentan de tamaño. En efecto, en la presente sección se analizarán los cambios en la estructura del trabajo asalariado en función del tamaño del establecimiento y se indagará cómo evolucionó la heterogeneidad salarial durante el lapso estudiado.

Una primera aproximación pareciera indicar que la distribución de los trabajadores asalariados en establecimientos de distinto tamaño se mantuvo relativamente estable a lo largo del período bajo análisis. No obstante, es posible distinguir la existencia de una tendencia a la



reducción en el porcentaje de asalariados que desempeñan sus actividades en aquellos establecimientos productivos que emplean entre 6 y 25 personas. Es así que, como se expone en el cuadro N° 1, entre el segundo trimestre de 2016 y el último trimestre de 2019 la participación de los trabajadores en este segmento pasó del 21,9% al 17,8%. Cabe destacar que dicha reducción no se dio paulatinamente a lo largo del período estudiado, sino que se produjo principalmente durante la última parte del año 2019. Un comportamiento similar experimentaron las empresas que ocupan entre 26 y 100 personas, cuya proporción aumentó casi en 2 puntos porcentuales entre el segundo trimestre de 2016 y mismo período de 2019, pero dicha reducción fue revertida totalmente en el último trimestre de dicho año. Como contrapartida a esta situación los grandes establecimientos productivos -aquellos en los que se desempeñan más de 100 personas- mantuvieron su participación en torno al 21% hasta la primera mitad del 2019 para luego pasar del 20,9% al 22,4% en los últimos dos trimestres del período estudiado.

Cuadro N° 1: Distribución de los trabajadores asalariados según tamaño del establecimiento

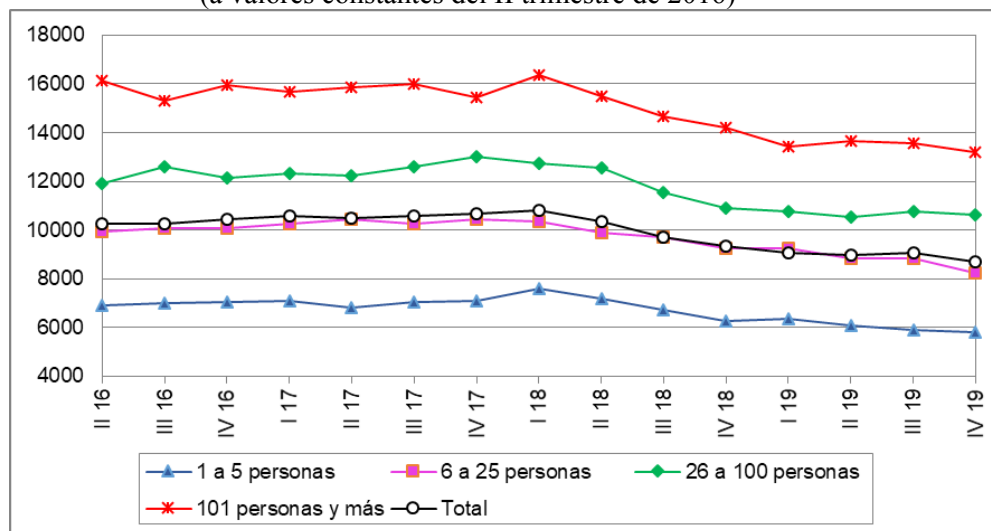
	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
1 a 5 personas	18,7%	18,6%	18,9%	18,7%	19,1%	19,8%	19,2%	19,5%
6 a 25 personas	21,9%	20,1%	21,5%	20,4%	20,6%	19,7%	20,1%	17,8%
26 a 100 personas	16,7%	15,9%	18,2%	17,4%	17,7%	16,9%	18,6%	16,8%
101 personas y más	21,5%	21,8%	21,1%	22,0%	20,8%	20,8%	20,9%	22,4%
Ns / Nr	21,3%	23,6%	20,2%	21,5%	21,8%	22,8%	21,2%	23,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Asimismo, las microempresas -aquellas en las que se desempeñan hasta 5 personas- fueron incrementando de forma modesta pero persistente su participación a lo largo de los trimestres analizados, pasando del 18,7% al 19,5%. Cabe destacar que de acuerdo a distintas perspectivas teóricas este segmento se corresponde parcialmente con el Sector Informal Urbano (SIU), es decir con aquel ámbito diverso de actividades de escasos ingresos y baja productividad a las cuales hay facilidad de acceso, en cuanto responde a las necesidades de autogeneración de empleo y funciona como refugio de una parte significativa de la población económicamente activa que es expulsada del sector formal o moderno de la economía (Pérez Saínz, 1991). Por lo tanto, el hecho de que este segmento haya incrementado su participación en la composición de la estructura del trabajo asalariado guarda coherencia con el aumento en los niveles de desempleo y precariedad laboral desarrollados durante el gobierno de Mauricio Macri.

En lo que respecta a la evolución de las remuneraciones, en el gráfico N° 4 se expone claramente la condición favorable de los trabajadores que desempeñan sus actividades en las empresas más grandes respecto a quienes lo hacen en establecimientos de menor tamaño. No obstante, si se analiza la evolución relativa de los salarios reales puede verse que, luego de la estabilidad que mostraron los mismos hasta el primer trimestre de 2018, fueron los trabajadores de las grandes firmas levemente más perjudicados ante la pérdida en el poder adquisitivo de sus ingresos. En efecto, mientras que en el segundo trimestre de 2016 la brecha salarial entre los establecimientos de más de 100 empleados y las microempresas ascendía al 133%, en el último trimestre de 2019 tal diferencia era del 126%.

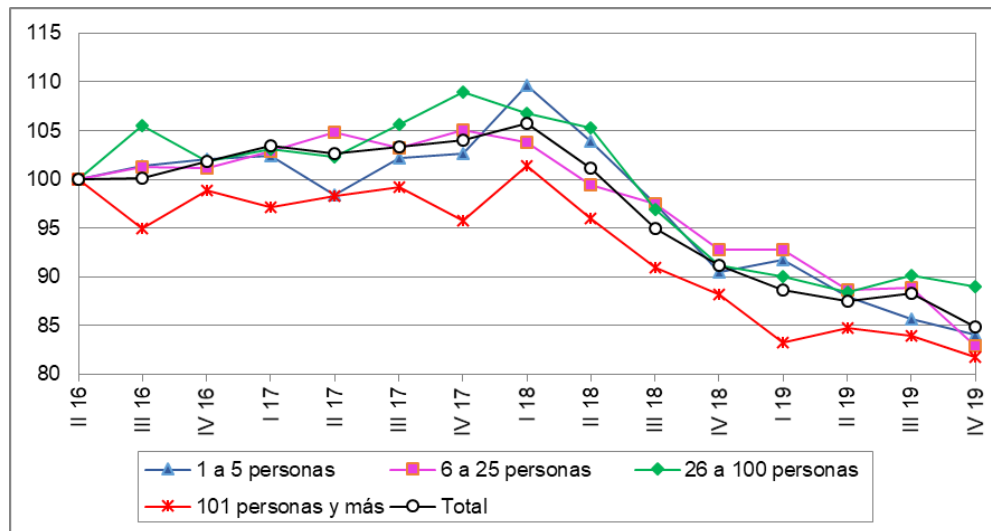
Gráfico N° 4: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según tamaño del establecimiento (a valores constantes del II trimestre de 2016)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Asimismo, la evolución relativa de los salarios reales muestra claramente cómo se vieron afectados en primera instancia los trabajadores de las grandes empresas. De este modo, en el gráfico N° 5 se observa que el poder de compra de dicho segmento se redujo en un 18,2% a lo largo del período analizado, mientras que el correspondiente a los trabajadores de las microempresas y de los establecimientos de entre 6 y 25 personas se redujo en un 16% y un 17,1%, respectivamente. En cuanto a los trabajadores que laboran en empresas de entre 26 y 100 personas fueron los menos afectados, experimentando una reducción del 11%.

Gráfico N° 5: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según tamaño del establecimiento (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En suma, si bien las grandes empresas siguen pagando en términos absolutos los salarios más altos, la brecha existente respecto a los salarios reales de los trabajadores de las microempresas no tendió a incrementarse, sino que se redujo sensiblemente. Por lo tanto, no es posible verificar la existencia de una mayor heterogeneidad en la estructura salarial de acuerdo al tamaño del establecimiento productivo.

Evolución diferencial de las remuneraciones según calificación del puesto de trabajo

Al analizar la estructura del trabajo asalariado de acuerdo a los niveles de calificación del puesto de trabajo³, puede destacarse que no se produjeron grandes modificaciones en la composición de los puestos de trabajo. En ese sentido, a lo largo del período analizado se observa que en promedio el 26,6% de los asalariados se desempeñan en trabajos que no requieren calificación, el 46% lo hace en actividades con calificación operativa, el 17,6% realiza funciones técnicas y, por último, el 8,6% se encuentra ocupado en trabajos con calificación profesional. Sin embargo, puede verse que la participación de los puestos de trabajo con calificación operativa se redujo levemente y, como contrapartida, se incrementó el porcentaje de los puestos de trabajo con calificación técnica y profesional, en tanto que la participación de los trabajadores que se desempeñan en puestos no calificados se mantuvo relativamente constante (cuadro N° 2).

³ La calificación se refiere a la complejidad de la tarea realizada en el puesto de trabajo. Al respecto, se distinguen cuatro categorías: calificación profesional: requiere conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos en capacitación formal; calificación técnica: supone el desarrollo de acciones o manejo de instrumentos que demandan conocimientos teóricos o habilidades manuales; calificación operativa: comprende habilidades manuales para la realización de tareas y operaciones rutinarias, generalmente adquiridas a través de la experiencia laboral; no calificado: comprende las tareas para cuya ejecución no se requieren conocimientos ni habilidades previas (Lanari, 2000).

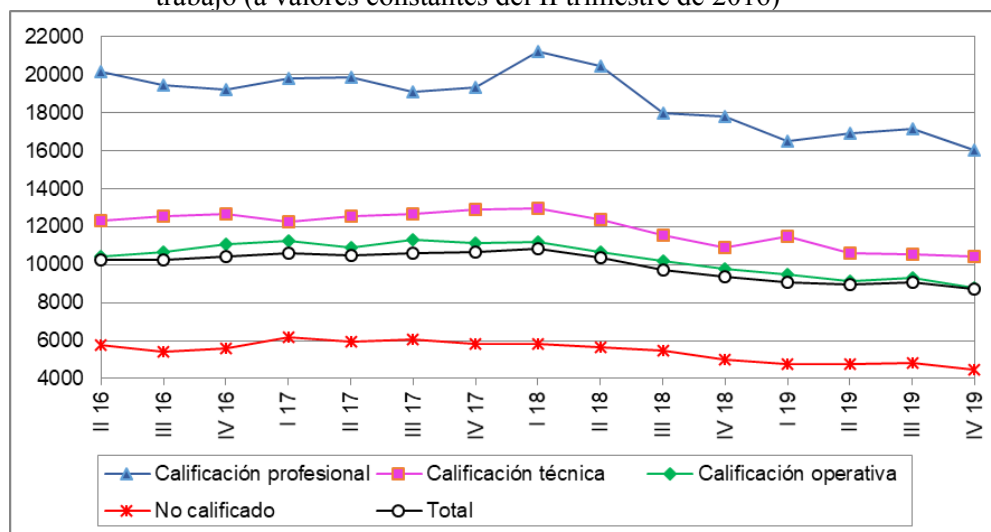
Cuadro N° 2: Distribución de los trabajadores asalariados según calificación del puesto

	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Calificación profesional	8,6%	8,4%	8,0%	8,2%	8,2%	8,5%	9,4%	9,7%
Calificación técnica	17,0%	17,2%	17,1%	18,0%	17,7%	18,1%	17,3%	18,3%
Calificación operativa	46,7%	46,8%	47,4%	45,9%	46,8%	44,7%	45,5%	44,2%
No calificado	26,7%	27,0%	26,7%	26,7%	25,9%	27,1%	26,5%	26,4%
Ns / Nr	1,1%	0,7%	0,9%	1,3%	1,3%	1,6%	1,3%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

De la misma manera que sucedió con el tamaño del establecimiento, la estructura salarial de acuerdo a la calificación del puesto de trabajo muestra un escalonamiento rígido en el que los trabajadores que desempeñan actividades profesionales se encuentran ampliamente distanciados del resto (Gráfico N° 6).

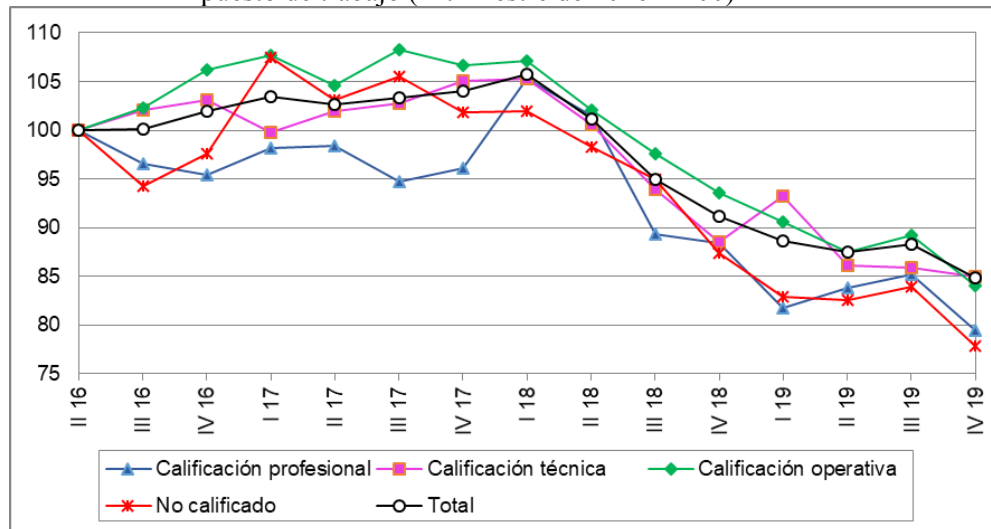
Gráfico N° 6: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según calificación del puesto de trabajo (a valores constantes del II trimestre de 2016)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Asimismo, a diferencia de lo que ocurrió entre los años 2003 y 2015 no es posible ver una reducción de la heterogeneidad salarial respecto a esta variable (Gallo e Ibarra, 2019) sino que, por el contrario, se registró un leve aumento en los niveles de la misma. En efecto, en el segundo trimestre de 2016 la brecha salarial entre los trabajadores que se desempeñan en puestos profesionales y aquellos que no requieren calificación para desarrollar sus tareas era del 251,1%, mientras que en el último trimestre de 2019 tal diferencia ascendía al 258,7%.

Gráfico N° 7: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según calificación del puesto de trabajo (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En cuanto a la evolución relativa de los salarios reales también se observa un punto de inflexión en el segundo trimestre de 2018 puesto que, hasta ese momento, los salarios de acuerdo a los distintos niveles de calificación laboral se mantuvieron relativamente estables e incluso registraron un leve aumento. En este sentido, en el primer trimestre de dicho año los trabajadores que se desempeñaban en puestos con calificación profesional y técnica percibían un salario real un 5% mayor al del segundo trimestre de 2016, mientras que los trabajadores que realizaban tareas de calificación operativa y no calificadas vieron incrementar su poder de compra en un 7,2% y un 1,9%, respectivamente. Sin embargo, en el gráfico N° 7 puede verse que a partir de aquel momento los salarios reales comenzaron a descender de forma persistente afectando particularmente a los trabajadores que realizan tareas profesionales y no calificadas de forma tal que, en el cuarto trimestre de 2019 el poder adquisitivo de las remuneraciones para estos segmentos eran respectivamente un 20,5% y un 22,2% inferiores a las registradas al inicio del período bajo análisis. Por su parte, los asalariados que se desempeñaban en puestos de trabajo con calificación operativa y técnica experimentaron una disminución del 15% aproximadamente, al igual que el salario real promedio.

En resumen, si bien el ordenamiento jerárquico de las remuneraciones según la calificación del puesto de trabajo no se vio alterada a lo largo del lapso estudiado, fueron los trabajadores que realizan tareas no calificadas los que sufrieron las mayores caídas en sus salarios reales. Por esta razón se evidenció un leve incremento de la heterogeneidad salarial de acuerdo a esta variable.



Evolución diferencial de las remuneraciones según rama de actividad

La composición del trabajo asalariado de acuerdo a las distintas ramas de actividad no mostró grandes variaciones a lo largo del período que se aborda en la presente investigación. No obstante, es posible ver que la mayor variación se dio en la *Industria manufacturera*, la cual pasó de contener el 12,4% de los trabajadores asalariados en el segundo trimestre de 2016 al 10,9% en el último trimestre de 2019. Cabe destacar que este sector también fue el más afectado, aunque en una magnitud mucho más grande, durante la década de los noventa en el marco de las políticas de flexibilización laboral implementadas en aquel entonces (Gallo, 2013). Como contrapartida a esta situación, la rama correspondiente a *Otros sectores productores de servicios* pasó del 14,4% al 15,8%, siendo el sector que más empleo ocupa. En el cuadro N° 3 puede verse que, luego de dicho sector, las ramas de actividad que poseen la mayor cantidad de puestos de trabajo son *Comercio y reparación* (13%) y *Administración pública* (11,14%). Asimismo, también se destaca el sector de *Enseñanza* (10,5%) y el de *Servicio doméstico* (10,1%).

Cuadro N° 3: Distribución de los trabajadores asalariados según rama de actividad

	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Otros sectores productores de servicios	14,4%	16,3%	15,5%	15,9%	15,8%	15,2%	15,6%	15,8%
Comercio y reparación	13,5%	12,9%	13,7%	13,4%	13,6%	13,7%	13,5%	13,0%
Administración pública	10,9%	11,0%	11,1%	12,2%	10,8%	12,3%	10,7%	11,4%
Industria manufacturera	12,4%	12,6%	12,4%	11,3%	11,5%	10,5%	11,2%	10,9%
Enseñanza	10,1%	10,0%	10,2%	10,4%	10,3%	10,4%	10,8%	10,5%
Servicio doméstico	10,0%	10,2%	9,7%	9,9%	9,9%	10,4%	10,4%	10,1%
Transporte, almacenamiento y comunicación	8,1%	7,8%	7,7%	7,6%	7,6%	7,6%	7,6%	7,9%
Salud	6,6%	7,1%	6,8%	6,7%	6,9%	6,2%	7,1%	7,3%
Construcción	7,7%	6,6%	7,1%	6,6%	6,9%	7,2%	7,4%	7,1%
Intermediación financiera	2,5%	2,3%	2,3%	2,6%	2,5%	2,8%	2,6%	2,7%
Otros sectores productores de bienes	2,3%	2,1%	2,0%	2,0%	2,2%	1,9%	2,0%	2,0%
Ns/Nr	1,4%	1,1%	1,6%	1,4%	2,0%	1,8%	1,0%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En lo que compete a la evolución de los salarios reales, a diferencia de lo sucedido con las variables analizadas anteriormente, no existe un ordenamiento jerárquico rígido en función de las distintas ramas de actividad, sino que la posición de los sectores se vio alterada a lo largo del período. Entre los sectores mejores remunerados se encuentran *Otros sectores productores de bienes*, *Intermediación financiera*, y *Transporte, almacenamiento y comunicación*, en tanto que *Servicio doméstico* es el sector peor remunerado para todo el período bajo análisis, ubicándose muy



por debajo del resto de las actividades. En tal sentido, la brecha entre el salario real de este sector y el salario real total promedio ascendió al 213% (cuadro N° 4).

Cuadro N° 4: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según rama de actividad (a valores constantes del II trimestre de 2016)

	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Otros sectores productores de bienes	\$ 16.884	\$ 16.638	\$ 17.043	\$ 15.596	\$ 18.246	\$ 17.698	\$ 13.790	\$ 17.425
Intermediación financiera	\$ 19.633	\$ 16.859	\$ 18.439	\$ 18.318	\$ 16.732	\$ 15.194	\$ 15.096	\$ 14.346
Transporte, almacenamiento y comunicación	\$ 12.771	\$ 13.219	\$ 13.047	\$ 13.735	\$ 12.481	\$ 11.764	\$ 11.137	\$ 11.607
Administración pública	\$ 13.976	\$ 14.861	\$ 14.812	\$ 14.010	\$ 14.235	\$ 12.229	\$ 12.071	\$ 11.461
Salud	\$ 11.791	\$ 12.153	\$ 12.614	\$ 12.646	\$ 12.630	\$ 11.675	\$ 10.291	\$ 10.259
Industria manufacturera	\$ 11.475	\$ 11.688	\$ 11.735	\$ 11.424	\$ 11.215	\$ 10.111	\$ 9.962	\$ 9.112
Enseñanza	\$ 9.735	\$ 10.372	\$ 10.261	\$ 10.635	\$ 10.178	\$ 9.256	\$ 8.839	\$ 8.716
Total	\$ 10.248	\$ 10.443	\$ 10.515	\$ 10.658	\$ 10.363	\$ 9.340	\$ 8.965	\$ 8.699
Otros sectores productores de servicios	\$ 8.811	\$ 9.378	\$ 8.651	\$ 9.121	\$ 8.652	\$ 8.051	\$ 8.292	\$ 7.788
Comercio y reparación	\$ 9.454	\$ 9.221	\$ 9.764	\$ 9.737	\$ 9.621	\$ 8.611	\$ 8.402	\$ 7.718
Construcción	\$ 7.624	\$ 7.724	\$ 8.085	\$ 8.093	\$ 8.427	\$ 7.264	\$ 6.747	\$ 6.245
Servicio doméstico	\$ 3.521	\$ 3.297	\$ 3.677	\$ 3.826	\$ 3.643	\$ 3.215	\$ 2.941	\$ 2.779

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

La evolución relativa de los salarios reales expuesta en el cuadro N° 5 permite observar que los trabajadores de todos los sectores, a excepción de *Otros sectores productores de bienes*, experimentaron una reducción en el poder adquisitivo de sus ingresos. Asimismo, no fueron necesariamente las ramas mejores pagadas las menos perjudicadas ante la caída en sus remuneraciones. Tal es el caso de *Intermediación financiera*, que se ubicó entre los sectores con mayor salario real y, sin embargo, fue la rama que mostró la evolución más desfavorable en términos relativos, experimentando una caída del 26,9% durante el lapso estudiado. No obstante, no se puede concluir en términos generales el cumplimiento de esta situación para el resto de las ramas.

Cuadro N° 5: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según rama de actividad (II trimestre de 2016 = 100)



	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Otros sectores productores de bienes	100,00	98,54	100,94	92,37	108,07	104,82	81,68	103,20
Transporte, almacenamiento y comunicación	100,00	103,51	102,16	107,54	97,73	92,11	87,21	90,89
Enseñanza	100,00	106,54	105,40	109,24	104,55	95,08	90,79	89,53
Otros sectores productores de servicios	100,00	106,43	98,18	103,51	98,19	91,38	94,10	88,39
Salud	100,00	103,07	106,98	107,25	107,11	99,02	87,27	87,01
Total	100,00	101,90	102,61	104,00	101,12	91,14	87,48	84,88
Administración pública	100,00	106,33	105,98	100,25	101,85	87,50	86,37	82,00
Construcción	100,00	101,32	106,05	106,15	110,53	95,28	88,50	81,91
Comercio y reparación	100,00	97,53	103,28	102,99	101,76	91,09	88,87	81,64
Industria manufacturera	100,00	101,85	102,26	99,56	97,74	88,11	86,81	79,41
Servicio doméstico	100,00	93,63	104,44	108,66	103,47	91,30	83,52	78,94
Intermediación financiera	100,00	85,87	93,92	93,30	85,22	77,39	76,89	73,07

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Del mismo modo, tampoco se puede comprobar el hecho de que los sectores con las peores remuneraciones hayan sido los que sufrieron la menor caída en sus ingresos. En efecto, *Servicio doméstico* fue, como se mencionó anteriormente, el sector con la remuneración más baja de todo el período y también fue uno de los que experimentó la mayor reducción salarial, de modo tal que a fines de 2019 el salario real de este segmento era un 21,1% inferior al del segundo trimestre de 2016. Este fenómeno resulta necesario analizarlo desde la perspectiva de género puesto que prácticamente la totalidad de las personas que se desempeñan en el sector son mujeres, con lo que se infiere que la brecha existente entre los ingresos por género puede ser explicada en parte por la situación relativamente desfavorable de los salarios reales correspondientes a esta rama de actividad.

Heterogeneidad salarial según atributos personales de las y los trabajadores

Luego de analizar el comportamiento de las diferencias salariales en función de las características del puesto de trabajo, en este apartado se abordará la evolución de los salarios reales de acuerdo a determinados atributos personales de las y los trabajadores. El objetivo que motiva este análisis es tratar de dilucidar la forma en que los cambios en la estructura productiva impactan diferencialmente sobre distintos segmentos del conjunto de los asalariados. En este sentido, el estudio de la heterogeneidad salarial en la presente sección considerará las siguientes variables: sexo, edad y nivel educativo.

Evolución diferencial de las remuneraciones según sexo

La estructura del trabajo asalariado por sexo no mostró grandes variaciones a lo largo del lapso comprendido en esta investigación. En este sentido, en el cuadro N° 6 puede verse que la participación de los varones en el total de los trabajadores asalariados osciló alrededor del 55%, mientras que el porcentaje de mujeres se mantuvo en torno al 45%.

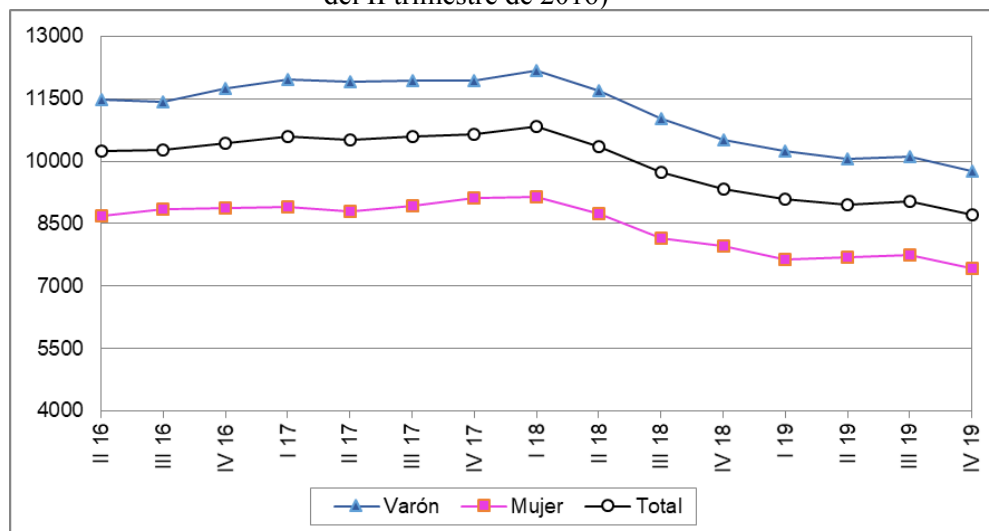
Cuadro N° 6: Distribución de los trabajadores asalariados según sexo

	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Varón	55,5%	54,5%	55,2%	55,1%	54,7%	54,1%	54,3%	54,3%
Mujer	44,5%	45,5%	44,8%	44,9%	45,3%	45,9%	45,7%	45,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Asimismo, a partir del análisis de los salarios reales en función de las dos categorías consideradas por esta variable se puede comprobar la existencia de una estructura rígida, en la cual las mujeres resultan ampliamente perjudicadas (gráfico N° 8). Esta situación estaría indicando la existencia de una división sexual del trabajo remunerado y no remunerado, diferencias en las jerarquías laborales y la concentración femenina en ciertas ramas de actividad, principalmente en servicio doméstico (Actis Di Pasquale y Savino, 2019). Es así que, en el último trimestre de 2019, la brecha salarial por sexo ascendió al 31,2%.

Gráfico N° 8: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según sexo (a valores constantes del II trimestre de 2016)



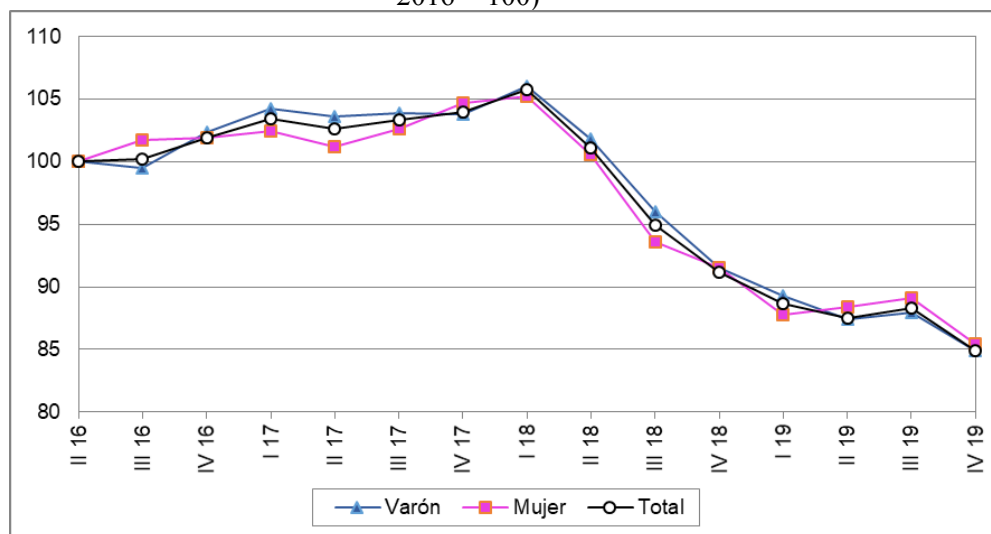
Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Cabe destacar que, si bien no se detectaron grandes variaciones al comparar la diferencia porcentual entre los salarios reales al inicio y al final del período bajo estudio, en el tercer trimestre

2018 la brecha salarial alcanzó el máximo de 35,4% (gráfico N° 8). Esto estaría indicando que el proceso de caída salarial iniciado a mitad de dicho año impactó, en un primer momento, de forma más acentuada sobre las mujeres.

Adicionalmente, la evolución relativa de los salarios reales expuesta en el gráfico N° 9 muestra de forma indiscutible la persistencia de la brecha salarial entre varones y mujeres. Asimismo, también se puede observar que, como se mencionó anteriormente, dicha diferencia se mantuvo relativamente estable puesto que las curvas de cada segmento se comportaron prácticamente de la misma forma. En efecto, al igual que lo acontecido con el salario real total promedio, el poder de compra de las remuneraciones de los hombres y mujeres experimentó una modesta recomposición hasta el primer trimestre de 2018, para dar lugar a partir de entonces a una etapa de derrumbe a raíz de la inconsistencia de las políticas de liberalización económica y desregulación financiera implementadas desde principios de la gestión.

Gráfico N° 9: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según sexo (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En resumen, si bien es posible identificar una marcada diferencia entre los salarios reales de varones y mujeres, no se verifica que la misma haya sufrido modificaciones durante el período bajo análisis. Por lo tanto, se podría decir que los niveles de heterogeneidad de la estructura salarial en función del sexo se mantuvieron constantes durante el lapso comprendido en el presente trabajo.

Evolución diferencial de las remuneraciones según edad

Al analizar la composición del conjunto de los asalariados en función de la edad, puede verse que durante el período bajo estudio no se produjeron grandes cambios en dicha estructura. No



obstante, es posible distinguir cómo se redujo sensiblemente la participación de los jóvenes -15 a 24 años- pasando del 13,5% en el segundo trimestre de 2016 al 12,4% en el último trimestre de 2019. Cabe destacar que esta caída no sólo se dio en términos relativos, sino que en términos absolutos se produjo una expulsión de casi 50.000 jóvenes del conjunto de asalariados. Lo anterior pone de manifiesto que las etapas de recesión económica afectan en mayor medida a los trabajadores jóvenes, puesto que son quienes se encuentran más expuestos a los despidos y a las reducciones en las nuevas contrataciones (Pérez, 2007). Como contrapartida, a lo largo de los trimestres analizados aumentó la participación de los trabajadores de entre 25 y 44 años desde el 51,5% al 53,1% (cuadro N° 7).

Cuadro N° 7: Distribución de los trabajadores asalariados según edad

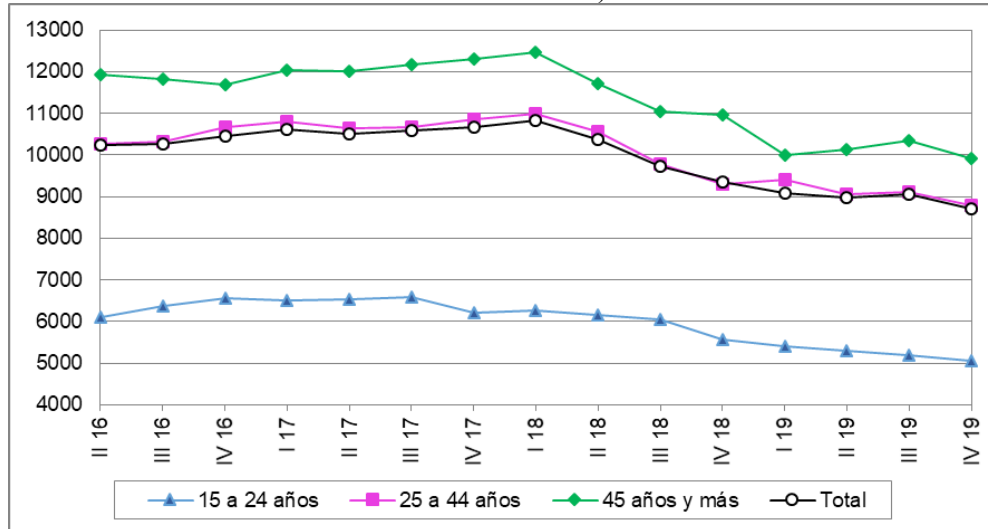
	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
15 a 24 años	13,5%	13,3%	13,8%	14,2%	13,2%	13,8%	11,9%	12,4%
25 a 44 años	51,5%	52,8%	51,0%	50,8%	52,2%	50,9%	52,0%	53,1%
45 años y más	35,0%	33,9%	35,2%	35,0%	34,7%	35,3%	36,1%	34,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En el gráfico N° 10 se expone el comportamiento de los salarios reales, de modo que es posible comprobar la existencia de un ordenamiento jerárquico en el que el segmento de los trabajadores jóvenes resulta claramente perjudicado. En efecto, la brecha entre el poder adquisitivo de los trabajadores de entre 15 y 24 años y aquellos mayores a 45 años se ubicó en el 95%, tanto al inicio como al final del período tenido en cuenta en este estudio. Asimismo, si la comparación de los salarios reales de los jóvenes se hace con el salario real total promedio, tal diferencia pasó del 67,9% en el segundo trimestre de 2016 al 71,6% en el último trimestre de 2019. En cuanto al camino que siguieron los ingresos de los trabajadores que tienen entre 25 a 44 años puede verse que el desempeño fue casi idéntico al seguido por la curva del salario real total promedio.

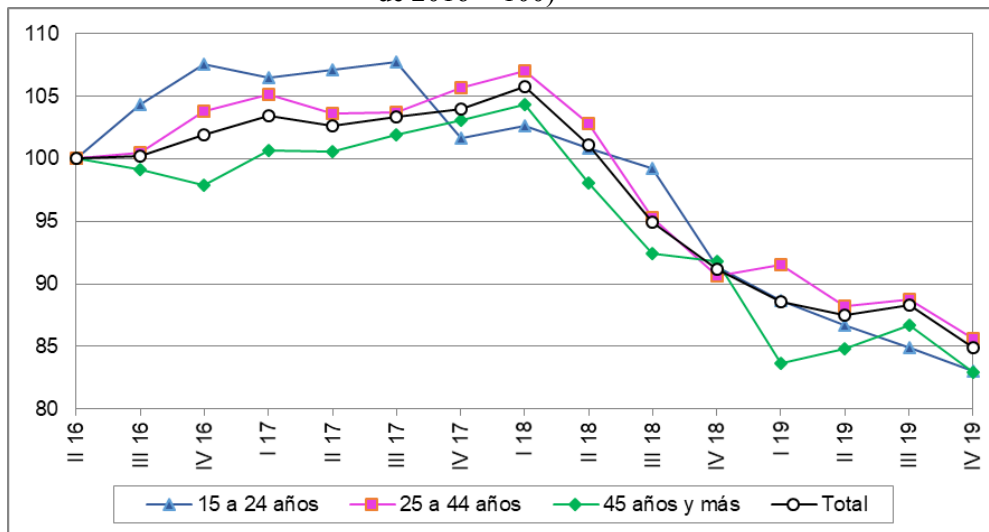
Por otra parte, la evolución relativa de los salarios reales muestra claramente cómo evolucionó la heterogeneidad salarial. En tal sentido, se puede ver que durante la primera etapa los jóvenes experimentaron los mayores incrementos en sus salarios reales. Tal situación contribuyó a reducir los niveles de heterogeneidad salarial, de manera que la brecha salarial entre las dos categorías extremas disminuyó al 78% en el cuarto trimestre de 2016. Sin embargo, como se observa en el gráfico N° 11, el sector de los jóvenes fue el que sufrió en mayor medida y de forma anticipada respecto a las otras categorías la caída de los salarios reales, de manera que hacia finales de 2019 se retornó a los niveles de heterogeneidad existentes al principio del período.

Gráfico N° 10: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según edad (a valores constantes del II trimestre de 2016)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Gráfico N° 11: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según edad (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En síntesis, si bien es posible establecer un ordenamiento rígido en las remuneraciones reales de los trabajadores según su edad, no se comprueba que se hayan generado cambios en los niveles de heterogeneidad salarial. No obstante, es pertinente aclarar que en los primeros trimestres se observó cierta tendencia a la disminución de las diferencias salariales que fue revertida en su totalidad durante la segunda parte de la gestión.

Evolución diferencial de las remuneraciones según nivel educativo



Por último, en el cuadro N° 8 se muestra la distribución de los trabajadores asalariados de acuerdo al nivel educativo alcanzado⁴. En efecto, puede verse que se incrementó levemente la participación de los trabajadores con nivel educativo medio y alto, mientras que se redujo la proporción de trabajadores con bajo e intermedio nivel de instrucción. De esta manera, entre el segundo trimestre de 2016 y el último trimestre de 2019, los asalariados que completaron una carrera superior universitaria pasaron de representar el 23,3% al 26,4% del total, en tanto que aquellos que finalizaron la secundaria aumentaron su participación desde un 41,6% a un 43,4%. Como contrapartida, los trabajadores con nivel educativo intermedio redujeron su participación en cuatro puntos porcentuales, representando hacia finales del período el 27,6% del total, mientras que los trabajadores de baja instrucción conformaban en el último trimestre de 2019 el 2,6%, un punto porcentual menos que el registrado al principio del período bajo análisis. Esta situación deja en evidencia que, en contextos de crisis económica, son los trabajadores con menor nivel de instrucción los más golpeados por el aumento del desempleo y la destrucción de puestos de trabajo.

Cuadro N° 8: Distribución de los trabajadores asalariados según nivel educativo

	II 16	IV 16	II 17	IV 17	II 18	IV 18	II 19	IV 19
Bajo	3,6%	3,3%	3,1%	3,2%	2,8%	3,1%	3,1%	2,6%
Intermedio	31,6%	31,0%	30,8%	29,9%	29,6%	28,0%	28,1%	27,6%
Medio	41,6%	42,2%	43,5%	42,7%	44,1%	43,9%	43,8%	43,4%
Alto	23,3%	23,5%	22,7%	24,2%	23,5%	25,1%	25,0%	26,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

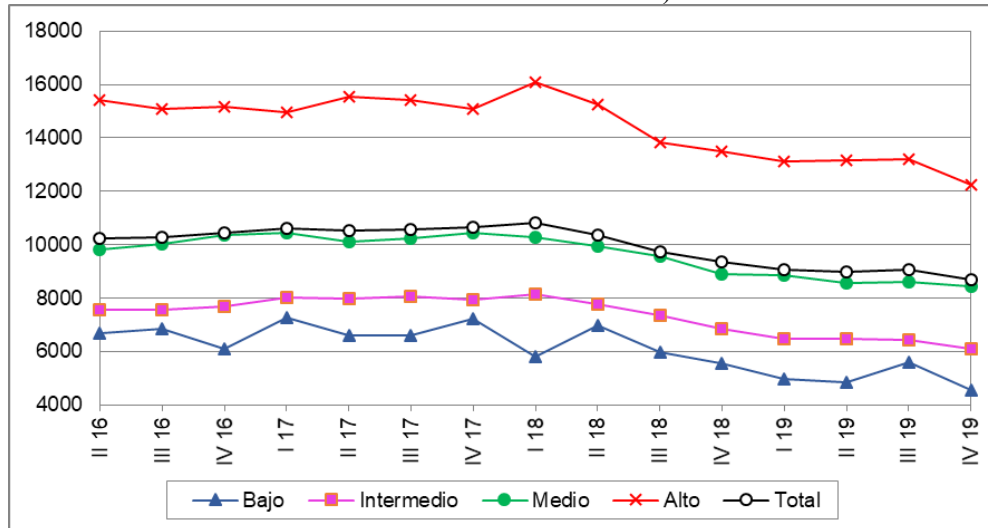
Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

En lo que respecta a la evolución de los salarios reales, también es posible establecer un ordenamiento para las distintas categorías consideradas. En dicha estructura, son los trabajadores con título universitario los que resultaron favorecidos puesto que, como se observa en el gráfico N° 12, este segmento se encontró marcadamente distanciado del resto. Adicionalmente, la diferencia respecto al poder adquisitivo de los trabajadores con bajo nivel educativo no sólo era elevada, sino que tendió a incrementarse durante el período bajo análisis. Así, la brecha entre dichos segmentos pasó del 130% en el segundo trimestre de 2016 al 169% hacia finales de 2019. Por otra parte, si se efectúa la comparación entre los trabajadores de alto e intermedio nivel educativo, puede verse que no hubo grandes variaciones en la diferencia porcentual de sus remuneraciones, de modo que al inicio del lapso estudiado la misma ascendió al 104% mientras que al final se redujo sensiblemente

⁴ Las categorías establecidas para el nivel educativo alcanzado son las siguientes: bajo: trabajadores sin instrucción o que no hayan finalizado la educación primaria; intermedio: trabajadores que finalizaron la educación primaria pero que no finalizaron la educación secundaria; medio: trabajadores que finalizaron la educación secundaria y no finalizaron una carrera universitaria; y alto: trabajadores que hayan completado la educación superior universitaria.

100%.

Gráfico N° 12: Evolución de los salarios reales mensuales promedio según nivel educativo (a valores constantes del II trimestre de 2016)

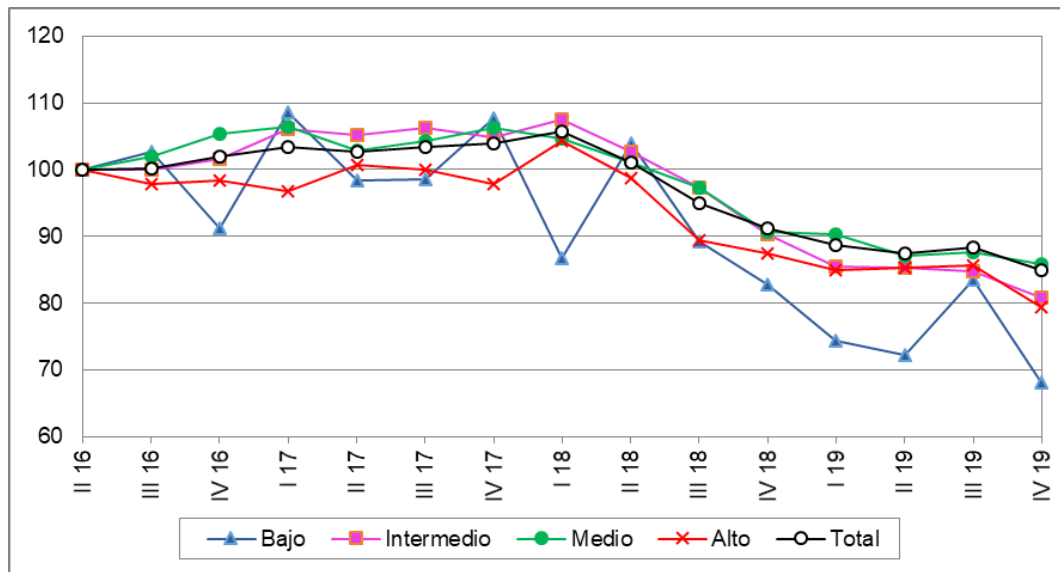


Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

El aumento de la heterogeneidad salarial puede verse claramente en el gráfico N° 13, donde se muestra la evolución relativa de los salarios reales para cada una de las categorías consideradas. En este sentido, los ingresos de los trabajadores con bajo nivel educativo fueron los que experimentaron las mayores oscilaciones de manera que, en el cuarto trimestre de 2019, eran inferiores en un 32% a los registrados al comienzo del período considerado. En tanto que la reducción fue del 20,5% para los trabajadores con alto nivel de instrucción y del 19,2% y 14,2% para los asalariados con intermedio y medio nivel educativo alcanzado, respectivamente.

En efecto, el análisis de los salarios reales de acuerdo a los distintos niveles educativos de los trabajadores permite establecer una jerarquía que favorece notoriamente a los asalariados que culminaron una carrera universitaria. Asimismo, la diferencia respecto al grupo de nivel educativo intermedio prácticamente se mantuvo constante a lo largo del período bajo análisis, en tanto que la correspondiente a los trabajadores de bajo nivel de instrucción tendió a incrementarse, por lo que se verifica un aumento de la heterogeneidad salarial de acuerdo a esta variable.

Gráfico N° 13: Evolución relativa de los salarios reales mensuales promedio según nivel educativo (II trimestre de 2016 = 100)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH

Consideraciones finales

A partir del análisis efectuado en la presente investigación se puede concluir, en primer lugar, que durante el período estudiado tuvo lugar una caída general de los salarios reales que se acentuó a partir del año 2018 y que alcanzó al conjunto de los trabajadores. Sin embargo, dicha disminución de las remuneraciones no impactó a todos los asalariados de manera uniforme, sino que por el contrario, algunos grupos se vieron más perjudicados que otros. Asimismo, la característica más destacada del período 2016-2019 es que, de manera opuesta a lo sucedido entre los años 2003 y 2015, no se pudo comprobar una reducción de la heterogeneidad salarial.

En líneas generales, puede verse que las variables asociadas a las características del puesto de trabajo -modalidad de inserción laboral, tamaño del establecimiento y calificación del puesto de trabajo- resultan factores determinantes del nivel salarial, de tal modo que es posible establecer una gradación jerárquica donde la debida registración conforme a la normativa vigente, el mayor tamaño del establecimiento y el mayor nivel de calificación de la tarea realizada se corresponden de manera uniforme e inequívoca con remuneraciones más altas. Adicionalmente, lo anterior también se comprueba si se analiza la evolución de los salarios reales en función de las variables representativas de los atributos personales de las y los trabajadores -sexo, edad y nivel educativo-, de manera que el segmento de los hombres, de los asalariados mayores a 45 años y de aquellos con un alto nivel de instrucción es el que percibe los mayores ingresos.

Asimismo, las diferencias salariales existentes entre los distintos segmentos de asalariados no sólo se mantuvieron vigente a lo largo del período, sino que tendieron a incrementarse de acuerdo a



determinadas variables consideradas en el presente estudio. En efecto, fueron los trabajadores no registrados, los que realizan labores no calificadas y aquellos con bajo nivel de instrucción los que vieron caer sus ingresos en mayor magnitud, lo cual implicó un incremento de las brechas salariales. No obstante, la brecha salarial por sexo y edad se mantuvo constante a lo largo del período, aunque se registró un empeoramiento de la situación de los jóvenes respecto al salario real promedio. Por su parte, sólo pudo comprobarse una leve reducción de la heterogeneidad salarial en función del tamaño del establecimiento, puesto que fueron los trabajadores de las grandes firmas sensiblemente más perjudicados que el resto ante la pérdida en el poder adquisitivo de sus ingresos.

Estas tendencias hacia una mayor heterogéinización tuvieron lugar en un contexto de destrucción de puestos de trabajo, caída del salario promedio, y aumento del desempleo y del porcentaje de trabajo asalariado no registrado. Este marco desfavorable, resultante de las políticas económicas llevadas a cabo, guarda coherencia con el proceso explicado por Marshall (1995), según el cual en situaciones de alto desempleo los diferenciales salariales tienden a ampliarse debido a que la presión del excedente de fuerza de trabajo impacta en mayor medida sobre los sectores y ocupaciones más vulnerables, que son los que emplean mano de obra más fácilmente sustituible. En tal sentido, son los trabajadores que desempeñan labores de baja calificación, que se emplean en pymes y que trabajan en determinadas ramas de actividad, los que componen el núcleo más vulnerable del mercado laboral y son los más perjudicados ante escenarios adversos (Gallo, 2013).

De esta manera, entre los años 2016 y 2019, se llevó a cabo una serie de transformaciones institucionales conducentes a la desregulación del mercado de trabajo que implicaron un empeoramiento en los ingresos de los trabajadores y un incremento de la heterogeneidad salarial, la cual había mostrado una tendencia hacia la reducción durante los años previos.

Referencias bibliográficas

-Actis Di Pasquale, E.; Gallo, M. E. (2019). “Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredón N° 27”. Grupo Estudios del Trabajo. Centro de Investigaciones Económicas y Sociales. UNMdP. Mar del Plata.



Actis Di Pasquale, E.; Gallo, M. E. (2020). “Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredón N° 28”. Grupo Estudios del Trabajo. Centro de Investigaciones Económicas y Sociales. UNMdP. Mar del Plata.

- Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. V. (2019). “Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento?”. IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Intersecciones feministas, teorías y debates políticos. Mar del Plata, 29 de julio al 1 de agosto de 2019. Facultad de Humanidades, UNMdP.

-Banco Central de la República Argentina. (2020). “Mercado de cambios, deuda y formación de activos externos, 2015-2019”. Buenos Aires.

-Barrera, M.; Manzanelli, P. (2018). “Deuda externa y corrida cambiaria. Un análisis del gobierno de Cambiemos en perspectiva histórica”. Cuadernos de Economía Crítica N° 9, pp. 17-44.

-Basualdo, E.; Manzanelli, P. (2017). “La deuda externa de Macri en perspectiva histórica”. Voces en el Fénix N° 64, pp. 19-25.

-Basualdo, E.; Manzanelli, P.; Castells, M.; Barrera, M. (2019). “Informe de coyuntura N° 32. Documento de trabajo N° 14”. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA). CTA. Buenos Aires.

-Friedrich Ebert Stiftung. (2019). “Agenda urgente para una sociedad de trabajo”. (Autores Varios). Análisis N° 43. Buenos Aires.

-Gallo, M. E. (2013). “Determinación de los salarios y modelos de acumulación en Argentina: los condicionantes en la determinación de la dinámica salarial durante el régimen de convertibilidad”. Tesis de Maestría. Maestría en Economía Política. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

-Gallo, M. E.; Ibarra, F. L. (2019). “Heterogeneidad salarial en Argentina en el marco de la recomposición del mercado de trabajo: un análisis del período 2003-2015”. 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

-Lanari, M. E. (2000). “Educación y competencias laborales en un mercado de trabajo local. Políticas de reclutamiento y saberes demandados en firmas productoras de bienes y servicios: el



caso de firmas productoras de bienes de capital”. Tesis de Maestría. Maestría en Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

-Lanari, M. E. (2015). “Argentina: las implicaciones de las políticas públicas y la regulación laboral sobre el trabajo 2008-2013”. En: Revista Cuadernos del CENDES N° 89, Mayo-Agosto 2015.

-Marshall, A. (1995). “Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993)”. En: Desarrollo Económico, vol. 35, N° 138. IDES. Buenos Aires.

- Nunes Chas, B.; Torres, N. (2017). El mercado de trabajo en la gestión Cambiemos. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

-Palomino, H. (2007). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina”. 8vo Congreso nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

-Pérez, P. (2007). El desempleo de los jóvenes en la Argentina. Seis hipótesis en busca de una explicación. Estudios del Trabajo N° 34, Julio - Diciembre de 2007, pp. 89-126.

-Pérez Sáinz, J. P. (1991). Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes. FLACSO. Ed. Nueva Sociedad. Guatemala.

-Wainer, A. (2017). “El carácter social de la política económica del gobierno de Cambiemos”. XII Jornadas de Sociología - UBA. Buenos Aires.