



**EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN SALARIAL:  
EL ROL DEL SALARIO MÍNIMO Y EL SALARIO  
CONVENCIONAL EN UNA POLÍTICA DE INGRESOS.**

**Por el Observatorio del Derecho Social**

El presente comentario tiene una finalidad acotada, definir el marco en que se mueve la negociación salarial. Este a su vez tiene dos cercos, uno, de naturaleza jurídica: las normas sobre salario mínimo y las que garantizan la autonomía colectiva y la consulta en la fijación del salario convencional y del salario mínimo universal; el otro, de carácter fáctico: el escenario – político, económico, social y de correlación de fuerzas – en que se desenvuelven las relaciones entre los interlocutores sociales.

Por lo tanto, y ante la asumida restricción del análisis, no abordaremos una serie de aspectos vinculados con el nivel salarial establecido y las relaciones temporales o relativas y sus efectos económicos y de distribución de ingresos.

El efecto de la negociación colectiva en una sociedad de pleno empleo puede definirse como parte esencial del sistema distributivo. La relación salario mínimo vital



y móvil con el salario básico convencional impulsa la negociación económica y con ella las demás condiciones de trabajo. La estructura de la negociación tiene base en el convenio de actividad y se genera a partir de ella el círculo virtuoso que llena los canales distributivos hasta donde el salario puede llegar. El salario mínimo, por su parte, cumple la función de impulsar una redistribución de ingresos en dos planos: uno, como soporte de la negociación convencional y otro, como difusor hacia actividades en las que aquella no llega o carece de suficiente entidad como para promover por sí una negociación salarial.

A tales fines resulta indispensable observar la acción estatal respecto de las políticas económicas generales, en las que se inserta una política de ingresos, y el rol que asume al promover o limitar el instrumento del salario mínimo como garantía salarial para todos los trabajadores.

Así como el contraste entre las políticas neoliberales de los 90, que congelaron el régimen de salario mínimo y la pauta distributiva, y con ello aunque no solo por eso, se consolidó como francamente regresiva, con la política post-2001 es preciso visualizar si dicho instrumento de distribución ha dado todo lo que tiene para dar y si la negociación sectorial, articulada sobre éste, se ha desarrollado en un marco expansivo lo suficientemente adecuado para recomponer los salarios perdidos.

Pero claro, como el dato del pleno empleo está aún ausente, y a la vez el mercado de trabajo continua moviéndose con las patologías adquiridas en la década pasada, en especial signado por la precariedad y la informalidad, para que este sistema sea eficaz en términos de ciudadanía social debe complementarse con la seguridad social. El sistema distributivo debe tener su red de contención en el régimen de la seguridad social para que quien no puede mantenerse en el sistema salarial tenga el auxilio del Estado que lo provee de garantías que no lo excluyan del consumo, de su sobrevivencia, del bienestar en general.

La salud, la educación, el seguro de desempleo, la formación profesional la previsión social son la red que sirve a su vez de cimientos para la construcción de relaciones laborales democráticas.

El discurso oficial indicaría que son estas las expectativas y que la política gubernamental esta dirigida hacia este modelo de relaciones laborales y sociales. Algunas prácticas y los tiempos de su desarrollo, sin embargo, proveen otras miradas a la cuestión.

La política salarial parece recorrer las siguientes etapas:



## **1er. Etapa: (Julio/2003 a Septiembre/2004). El impulso del gobierno. El diseño de la gradualidad.**

El gobierno tuvo una inicial actitud hacia el salario de clara intervención de recuperación de su función social como garantía de subsistencia. Operó en la emergencia con herramientas de la emergencia: aumento del salario mínimo y sumas “no remunerativas” dirigidas a los sectores convencionales.

Dichos aumentos del salario mínimo vital y móvil y la incorporación a los salarios básicos de dichas sumas “no remunerativas” estimuló la negociación colectiva al exigirse la recomposición salarial. En otras palabras, comenzó a exigir aumentos de las escalas superiores del convenio en función del mantenimiento de las diferencias porcentuales históricas sobre el básico convencional y del efecto dominó que unos y otros provocaron sobre la negociación colectiva.

Estuvo ausente, no obstante, la actuación simultánea de otras políticas que actuaran más allá de los asalariados, y comenzaran a sentirse como “políticas activas de empleo”, y de modificación de la seguridad social para captar con ello no sólo a los asalariados formales sino a quienes padecen de cualquiera de las vías de la precariedad y, en términos de ingresos, se encontraban por debajo de la línea de pobreza. Entre la gradualidad y el shock distributivo el gobierno optó por la primera.

## **2da. Etapa: (Setiembre/2004 a Abril/2006). Los nuevos protagonistas.**

Esta segunda etapa fue la de los grandes conflictos. El impulso dado por el gobierno a los salarios básicos convencionales más las reformas introducidas por la ley 25.877 generaron condiciones para que los protagonistas de estas modificaciones fueran, sin duda, los trabajadores, que favorecidos por la descentralización y obligados por la necesidad, impulsaron a las conducciones locales permitiendo un protagonismo no previsto por el esquema oportunamente trazado por la actual gestión. Algunos ejemplos, que por supuesto no agotan la lista, son los conflictos en Metrovias, Aceiteros, Garrahan, Telefónicos, etc.

## **3ra. Etapa: (Mayo/2006 a Marzo/ 2007). Los acuerdos “cerrojo” o el “falso testigo”.**

Esta etapa comienza con la reglamentación restrictiva del derecho de huelga (decreto 272/06) y se plasma en el supuesto acuerdo testigo de camioneros. Congela el salario mínimo en 630\$, evitando convocar al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.



Como se expresó en este medio, "...el gobierno preparó un operativo donde aparece un techo o pauta, fijado por el sindicato con mas apariencia de fuerza y representatividad, y una de las cámaras también con la misma apariencia, con el auspicio y patrocinio político del Poder Ejecutivo (...). No es mas que un complemento necesario del congelamiento de precios, también pactados, en apariencias, "libremente" por el gobierno con algunas empresas".<sup>1</sup>

Es sorprendente examinar cómo se reproducen las pautas "sugeridas" por el estado y establecidas en aquel primer acuerdo "testigo": reducción de incrementos a la banda salarial (no más del 19%, aunque esto relativizado entre lo que se "muestra" y lo que se "encubre"), plazos de vigencia de un año, sumas "no remunerativas" como parte o todo del incremento salarial, clausura de la negociación no salarial y generación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales.<sup>2</sup>

La restricción al derecho de huelga y los límites y pautas impuestas a la negociación colectiva voluntaria son indicadores de una nueva intervención del estado, esta vez restrictiva y limitante.

Desde aquel impulso inicial hasta ahora es cierto que disminuyeron los índices de pobreza, también es cierto que disminuyeron los índices de desempleo. Pero también fue una etapa de crecimiento sostenido del producto bruto, de las exportaciones, de las ganancias y de la productividad de las grandes y pequeñas empresas.

## **El incremento del salario mínimo (julio/2006).**

Completado el ciclo de negociación inaugurado con el aludido acuerdo de la actividad del transporte automotor de cargas, y luego de permanecer clausurado el espacio propio de concertación – el Consejo del Salario – por más de un año, se establece en el mes de julio un nuevo salario mínimo, en una progresión temporal que comienza en el mes de agosto y culmina en el mes de noviembre de 2006 con un mínimo de \$ 800.

Lo más sintomático del papel asignado en este caso al régimen de salario mínimo tiene que ver con esa función de cierre que se le adjudica al final de la fase de negociación convencional. Es decir que, a diferencia de lo planteado al principio de este comentario, en relación al círculo virtuoso que podía determinar un ímpetu salarial estatal fijando un salario mínimo como base y punto de partida del resto de

---

<sup>1</sup> Horacio Zamboni, en Boletín Electrónico Periódico, Observatorio del Derecho Social-CTA, nro. 3, del 7/4/06.

<sup>2</sup> Ver "Patrones de conducta en la última negociación colectiva. La reproducción del modelo impuesto por el acta acuerdo del 5/4/06", en Boletín Electrónico Periódico, Observatorio del Derecho Social-CTA, nro. 5, del 19/5/06.



las negociaciones, aquí se utiliza la decisión del Consejo de Salario como final de la etapa y, a la vez, como señal de la clausura de la negociación salarial convencional.

A la vez se resigna, nuevamente al fijarse un salario mínimo por debajo de las expectativas fijadas por las necesidades (canasta de pobreza), y por ausencia de políticas más universales (seguridad social) o de inspección de trabajo (trabajo “en negro”), la función más amplia que cabe cumplir a las políticas públicas como medio de redistribución de ingresos.

Es por ello que la CTA manifestó en el seno del Consejo del Salario que: a) teniendo en cuenta que dicho Consejo es el único actual instrumento de concertación social institucional, aunque es positiva su puesta en marcha, es de hacer notar que a casi 20 meses de su convocatoria sólo se reunió tres veces, al tiempo que desactivó el funcionamiento de las comisiones de trabajo que lo constituían; b) que el salario mínimo vital, según lo define la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 116, debe asegurar al trabajador vivienda digna, alimentación adecuada, educación de sus hijos, asistencia sanitaria, vestimenta, transporte y esparcimientos, y que el monto del salario, por ende, debe ser fijado de modo tal que cubra esas necesidades, por lo que siendo que la canasta familiar se ubica en \$ 2.207,70 a diciembre de 2005, esta debe ser la pauta y punto de partida para fijar el salario mínimo; c) que recuerda que en la reunión del 29.11.04 la comisión de productividad fijó –a propuesta de ambas centrales sindicales-, y con el quórum reglamentario, en \$ 1.580 el monto que alcanzaría a cubrir esas necesidades que actualizado a Junio de 2006 sería de \$ 1.877.30, por lo que cualquier otro monto que no se sustente en esas pautas o que no tienda a alcanzarlo, sería contrario a la finalidad del Consejo del Salario; d) reitera que es esencial sostener el funcionamiento del Consejo para cumplir el mandato legal de “aprobar los lineamientos y metodología para definir una canasta básica”, extremo que se incumple sistemáticamente no obstante compromisos asumidos en la última reunión; e) propone fijar un plazo razonable para que en forma progresiva se arribe a un salario mínimo vital acorde con la canasta básica que se conforme, y de acuerdo a la definición de la LCT; f) propone la fijación inmediata y provisional, y a partir del mes de julio del 2006, hasta tanto se alcance el valor que cubra esas necesidades, de un importe de \$ 857, lo que debe ser acompañado de una política efectiva de inspecciones que asegure que ningún empleador evada dicha garantía, en razón de que una gran parte de los trabajadores percibe sumas inferiores al salario mínimo, vital y móvil., consecuencia del trabajo ilegal, de contrataciones y sub-contrataciones y tercerizaciones no controladas y que garantizan ganancias extraordinarias a las grandes empresas y que un número importante de trabajadores de los estados provinciales, municipales e incluso en el Estado Nacional, percibe sumas inferiores al salario mínimo, o esta sujeto a pautas de contratación precarios o irregulares; g) agrega por último que debe formularse una recomendación para la mejora y universalidad del sistema de asignaciones familiares que contemple una asignación por hijo



equivalente a la suma de \$ 70 y que pueda ser percibido por cualquier trabajador/a cualquiera sea su condición.<sup>3</sup>

Además la CTA insistió, como parte de una política global frente a la desigualdad y las necesidades sociales básicas que las distintas comisiones del Consejo deben convocarse, para tratar prioritariamente los siguientes temas, que deben acompañar imprescindiblemente el aumento paulatino del Salario mínimo, vital y móvil: a) verdadero SEGURO DE EMPLEO Y FORMACION de \$720 para todos los jefes o jefas de hogar desocupados; b) ASIGNACION UNIVERSAL POR HIJO de \$70 para todos , que se articulen con el chequeo sanitario durante los primeros años de vida y la participación en el ciclo escolar durante el resto; c) generalización de la Ayuda Escolar Anual de \$130; d) ASIGNACION UNIVERSAL PARA TODOS LOS MAYORES EXCLUIDOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL equivalente a un nuevo valor del haber mínimo de \$520 e incremento del 10% en el resto de las prestaciones previsionales.

Delineados los extremos que constituyeron la política de ingresos, corresponde ahora volver sobre el marco normativo que, aunque habría de haberla condicionado, continua siendo la pauta referencial para advertir los desajustes y los derroteros que cabe atribuir y exigir al momento que se determine una reapertura del proceso de negociación salarial sectorial y de fijación del salario mínimo general.

En efecto, se citó al art. 116 de la LCT y se mencionó la necesidad de establecer una canasta básica que sirva como referencia explícita y permanente del salario mínimo. El convenio 26 de OIT por su parte, impone a todo miembro de la OIT que ratifique el convenio a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios. Dichos métodos deben ser determinados en consulta con los representantes de trabajadores y empleadores y el estado deberá, a su vez, adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones respecto del cumplimiento de dichos salarios mínimos.

El convenio 131 de OIT, aunque no ratificado por la Argentina, refuerza esa función al establecer que: “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza” (art. 2do.). En cuanto a los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, el art. 3rdo. de esta norma internacional señala: “a) las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales”.

---

<sup>3</sup> Actas Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, posición de la CTA.



Por su parte el convenio 154 de OIT, al establecer que la expresión negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de a) fijar las condiciones de trabajo y empleo...”, y conforme lo han señalado los órganos de control de OIT, en el sentido que “la intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho”<sup>4</sup>, determinan los límites de cualquier política oficial respecto de la autonomía colectiva.

Se ha sostenido que entre los factores que han posibilitado el debilitamiento del salario mínimo se encuentra la falta de una periodicidad establecida para su revisión por lo que es recomendable adoptar una frecuencia clara para evaluar las necesidades de su ajuste. Del mismo modo es necesario definir los indicadores que se analizarán al momento de su revisión, eliminando con ello la práctica de los gobiernos de conservar un margen de maniobra más amplio mediante la ausencia de dichos indicadores. Para ello se postulan dos métodos, uno la línea de pobreza; y otro, la evolución de los salarios promedio.<sup>5</sup>

Pero esta claro que el salario mínimo no debe ser la única instancia en la que se aborden las cuestiones salariales. El salario mínimo debe ser el piso de una estructura que debe contar con otras instancias de negociación, teniendo en cuenta que su función primordial es proteger especialmente a los trabajadores menos calificados y organizados.<sup>6</sup> En consecuencia, sobre la base de dicho piso de negociación deben articularse las negociaciones sectoriales que sienten el impulso y pauta mínima de adecuación salarial.

Es por ello que la existencia de medidas restrictivas para la puja sectorial, como topes explícitos o implícitos en la negociación, o la de intervención directa en el conflicto, evitando así que ningún sector sobrepase los límites y no rompa los criterios impuestos, no pueden ser admitidos sin mengua de la autonomía colectiva. Seguramente este no es el camino para generar el “círculo virtuoso” y pautas distributivas más justas. ■

---

<sup>4</sup> Comité de Libertad Sindical, OIT, Recopilación de decisiones y principios del CLS, 4ta. edición, 1996, prgfo. 896.

<sup>5</sup> Marinakis, Andrés, “Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur”, en “¿Para qué sirve el salario mínimo?”, OIT, Santiago de Chile, 2006.

<sup>6</sup> *Ibidem*.