



La importancia estratégica del Salario Mínimo, Vital y Móvil en el contexto actual Documento para la discusión

Síntesis estadística y principales conclusiones

La reivindicación del Salario Mínimo, Vital y Móvil se ha transformado, en función de las características actuales de la estructura ocupacional en nuestro país, en una herramienta que posibilita no sólo mejorar el piso salarial a partir del cual se desarrollan las negociaciones colectivas, sino que permite cuestionar los límites estructurales que posee el actual patrón de crecimiento.

En la década de los '90 el SMVM representaba aproximadamente el 25% del salario promedio de los trabajadores, por lo que un incremento de aquél hubiera tenido efectos limitados sobre el conjunto de las remuneraciones.

Por el contrario, la política de incrementos sucesivos del SMVM llevada adelante entre mediados del 2003 y mediados del 2005 redujo esta brecha. Desde entonces, el SMVM representa aproximadamente el 45% del salario promedio de los trabajadores.

Esta situación ha generado tensiones, puesto que en aquellas actividades económicas o provincias donde los trabajadores perciben salarios inferiores al promedio, la incidencia del SMVM llega a representar entre el 60% y el 70% del salario promedio. Entre las actividades donde esta relación tiende a encontrar un límite se encuentran la industria maderera (69,7%), hotelería y gastronomía (67%), confecciones (64%), agricultura y ganadería (59,3%) y comercio (54,2%). Por su parte, las provincias donde el SMVM tiene una mayor incidencia con relación al promedio salarial de los trabajadores del sector privado son, al primer trimestre de 2009, Santiago del Estero (75,9%), Chaco (74,1%), Tucumán (71,5%), Formosa (71,4%) y Misiones (70%).

Se trata de sectores o regiones donde los salarios percibidos por los trabajadores registrados están muy cercanos al SMVM, por lo que su modificación tiende a impactar directamente sobre el conjunto de los trabajadores, y no sólo sobre aquellos que se encuentran en la base de la pirámide salarial. A su vez, ello importa estrechar aún más las escalas salariales, por lo que en estos casos el SMVM contribuye a fortalecer y promover las luchas generales para sostener la brecha salarial existente entre las distintas categorías laborales.

Finalmente, mantener en el tiempo una política de incremento sustancial del SMVM conduce a una mayor homogeneidad salarial del conjunto de los trabajadores, favoreciendo de esta manera las luchas generales por sobre las luchas sectoriales.

1. Introducción

El Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) constituye una herramienta de los trabajadores en el marco de la lucha económica, a partir de la función que este instituto posee en la determinación de los niveles salariales y su influencia sobre la negociación colectiva.

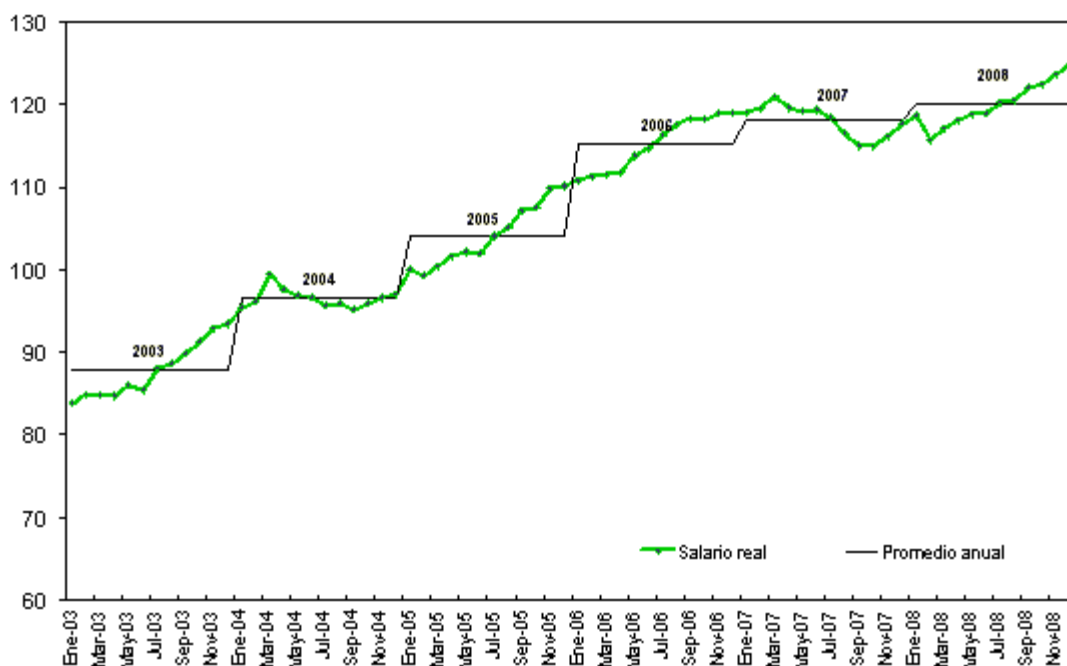
Durante la década de los '90 el SMVM se mantuvo congelado en la suma de \$ 200 mensuales por lo que, en la práctica, se licuaron sus efectos virtuosos sobre la determinación de los niveles salariales. En la misma línea, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CSMVM), órgano con facultades para establecer la cuantía del SMVM, no realizó, durante dichos años, ningún tipo de actividad.

A partir del año 2003 el SMVM volvió a ser una herramienta para establecer los niveles salariales del conjunto de los trabajadores, en un primer momento a partir de su incremento por medio de decretos de necesidad y urgencia dictados por el Poder Ejecutivo de la Nación, y a partir del año 2005 a partir de la recuperación, como instancia general de negociación tripartita, del CSMVM. A partir de entonces, el monto del SMVM fue ajustado periódicamente, quedando establecido en la suma de \$ 1.240 desde diciembre de 2008.

Como veremos en este trabajo, la recuperación del SMVM ha permitido establecer un piso más alto de negociación salarial, al menos para el conjunto de los trabajadores registrados del sector privado. Sin embargo, los cambios operados en la dinámica de la negociación colectiva salarial a partir del año 2006 han tendido a limitar sus efectos, por cuanto, a diferencia del período 2003 – 2005, en los últimos años la convocatoria al CSMVM se realiza una vez finalizada la ronda de negociación salarial. De esta manera, el incremento del SMVM tan sólo viene a convalidar la pauta de aumento salarial establecida en el conjunto de las actividades económicas, sin tener un efecto potenciador en el inicio de las negociaciones.

Este estancamiento de la dinámica virtuosa del SMVM precedió a un paulatino agotamiento del recuperamiento del salario real, que se plasmó en un virtual estancamiento a partir de mediados del año 2006 (ver gráfico n° 1).

Evolución de los salarios reales de los asalariados registrados. Índice enero 2005=100 (2003 – 2008)



Fuente: CENDA. El trabajo en la Argentina. Informe trimestral n° 17.

En la actualidad, resulta previsible esperar que el Poder Ejecutivo Nacional convoque prontamente al CSMVM, luego del cierre de las principales negociaciones salariales aún en curso (camioneros, metalúrgicos, sanidad, entre otros), aunque ello podría postergarse para los últimos meses del año si la reapertura de negociaciones en los meses de agosto y septiembre preanuncian un escenario de mayor conflictividad laboral.

En cualquier caso, resulta necesario promover un llamado urgente al CSMVM y garantizar su funcionamiento constante, superando de esta manera los límites que impone la negociación salarial “actividad por actividad”, y fortaleciendo las instancias colectivas de negociación que involucran al conjunto de la clase.

En este documento presentaremos, por un lado, los principales lineamientos que regulan el proceso de determinación del SMVM y las pautas objetivas que deben ser consideradas al momento de su fijación. Posteriormente, describiremos las características que asumió el SMVM a partir del año 2003, y su comparación con su dinámica en los años '90, ello tanto en términos de su relación general con la dinámica salarial, como con los distintos sectores de actividad económica. Finalmente, explicitaremos las deficiencias de la actual dinámica de funcionamiento del CSMVM que requieren ser modificadas en el marco de la utilización de

esta herramienta en el contexto de crisis económica actual y de cara a su evolución futura.

2. Regulación del funcionamiento del CSMVM y determinación del SMVM

2.1 El marco legal interno

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el derecho de los trabajadores al salario mínimo, vital y móvil. En tal sentido, el CSMVM constituye el ámbito a través del cual se operativiza este derecho.

En tanto la dinámica del funcionamiento del CSMVM no se ha modificado en el año en curso, cabe aquí reiterar los principales ejes que hemos expresado con motivo de los documentos elaborados en los años anteriores¹.

El Consejo tiene por ley tres funciones propias: a) determinar el salario mínimo vital y móvil, b) determinar los mínimos y máximos del seguro de 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.

En este sentido, el artículo 116 de la ley de contrato de trabajo sostiene:

Salario mínimo vital, es 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.

Por su parte, el inciso “c” del artículo 135 de la ley nacional de empleo establece expresamente como una de las funciones del CSMVM:

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.

2.2 La regulación del salario mínimo en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo

Desde una visión internacional observamos que en los documentos preparatorios del Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la 98° reunión de la Conferencia de la OIT, se nota una modificación profunda en cuanto el rol del salario mínimo en la política de ingresos de los

¹ Ver Frente a la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, documento elaborado por el Instituto de Estudios y Formación y el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, agosto de 2008, disponible en www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Consejo_del_Salario_2008_-_Aportes_para_la_discusion_IEF_y_ODS.pdf

estados miembros.

En el informe del director General enfrentando la crisis mundial del empleo manifiesta claramente la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los salarios.

En los últimos documentos de la oficina de la OIT se destaca el criterio de no atar exclusivamente el concepto salarial a la productividad y a las condiciones de la economía, y a la lucha contra la pobreza. La intervención estatal en el empleo, y la de promover el consumo por intermedio de la política salarial es un elemento esencial para su regulación.

La OIT adoptó en el 2008, un documento que se anticipa de alguna manera a la crisis: Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

En el mismo sentido, volvió a reivindicar la mejor de las políticas anticíclicas que se dieron desde la Constitución de la OIT. Aquellas que tenga como objetivo el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de las naciones del mundo: Un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesitan.

Más adelante vuelve sobre el tema salarial y recomienda medidas de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos lo que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

En resumidas cuentas estos documentos regresan al concepto clásico de salario mínimo y vital, y ubica al convenio 131 de la OIT como estándar mínimo. Recomiendan su aplicación a los estados miembros de tal manera que los asalariados perciban una remuneración acorde con el concepto de trabajo decente. Es decir que se asegure un ingreso que permita al trabajador una vida digna, suya y de su grupo familiar. Promoviendo el consumo y el inicio del crecimiento a través de una mayor demanda en cuantía no concentrada en una mayor consumo en menos cantidad de personas.

De allí que acordamos con las conclusiones del Consejo de administración en cuanto al fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva para facilitar la obtención de acuerdos salariales negociados, sobre todo en el caso de los trabajadores poco remunerados, destinados a apoyar los salarios reales, y por consiguiente, la demanda de los consumidores.

2.3 Los déficits institucionales en el funcionamiento del CSMVM

Desde su primera convocatoria, en el año 2004, hasta la actualidad, el CSMVM ha tenido un

funcionamiento discontinuo y con serias falencias en términos de su diseño institucional: en primer lugar, se limita a responder a las iniciativas y tiempos que, en forma exclusiva, determina el Gobierno Nacional; en segundo lugar, sus comisiones temáticas sólo funcionaron durante el año 2004, mientras que a partir del año 2005 la convocatoria al CSMVM se limitó a posibilitar una instancia que permitiera refrendar decisiones adoptadas por fuera de él.

Estas falencias han provocado que el CSMVM pierda importancia como espacio de concertación para definir prioridades y medidas referidas a la política de ingresos y a la política salarial. Su actuación se ha limitado a determinar el monto del SMVM, sin que los actores sociales puedan debatir cuestiones atinentes a las necesidades de los sectores de la producción, al desarrollo de instancias de formación y calificación de los trabajadores y a la resolución conjunta de aspectos vinculados a las características y necesidades de la estructura productiva en la actual coyuntura socio – económica.

Por otra parte, luego de los limitados avances producidos en el año 2004, en gran medida motorizados por la insistencia de la CTA, el CSMVM no ha avanzado en la promoción de acciones que permitan determinar la cuantía de la *canasta básica*, elemento de referencia para la conformación del SMVM. De esta manera, no existe en la actualidad referencia concreta para determinar cuál es *la menor remuneración* que deber percibir *un trabajador sin cargas de familia* de modo que le asegure: *alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión*.

Cabe destacar aquí, que la ley no refiere a la línea de pobreza como pauta para la determinación del SMVM, sino que, por el contrario, remite a un conjunto de bienes que trascienden dicha situación. En tal sentido, al no avanzar en la conformación de la canasta que contiene dichos bienes, el propio CSMVM no cuenta con bases objetivas que le permitan fijar el monto del SMVM de acuerdo a las pautas fijadas por la ley².

Finalmente, el CSMVM tampoco ha desarrollado acciones tendientes a superar la principal deficiencia del SMVM en tanto herramienta de política salarial. En efecto, en la actualidad una amplia proporción de trabajadores percibe un salario inferior al SMVM, ello como consecuencia de la existencia de una estructura ocupacional que presenta fuertes niveles de fraude a la ley, de evasión o elusión (trabajadores no registrados del sector privado y publico), y aún muestra un núcleo duro de desocupación³.

2 Por otra parte, ya no resulta necesario explicar las razones por las que las referencias brindadas por el INDEC no pueden ser tenidas en cuenta como bases objetivas a los fines de establecer el SMVM.

3 A fin de determinar la cantidad de trabajadores que perciben salarios inferiores al SMVM resultaría necesario contar con la información proveniente de las bases usuarias de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. Como es sabido, la intervención del instituto a vedado el acceso a esta información desde principios de 2007. En este sentido, la última estimación realizada por el IEF – CTA y el ODS – CTA, al mes de agosto

De esta manera, el gran problema que adolece la actual dinámica para establecer el monto del SMVM es su eficacia. No influye sobre una porción importante de la fuerza de trabajo (trabajadores desocupados, no registrados, del sector público municipal y provincial), y es relativa su proyección sobre el resto (sectores formales que ya han negociado al momento de la convocatoria al CSMVM).

Como consecuencia de lo expuesto, debemos reiterar que el funcionamiento del CSMVM ha padecido serias deficiencias en cuanto a su diseño y funcionamiento institucional, y ello se ha traducido en un limitado efecto tanto como herramienta de política salarial como en términos de la situación de los ingresos de los trabajadores en general.

3. La evolución del SMVM a partir del año 2003

Durante la década de los '90 el SMVM se mantuvo congelado en la suma de \$ 200 mensuales. De esta manera no cumplió una función de elevar paulatinamente el piso general de los salarios. Por el contrario, junto con otros factores (fundamentalmente el incremento generalizado del desempleo) hizo las veces de ancla salarial. En efecto, el promedio salarial durante la década se mantuvo virtualmente sin variaciones, en torno a una suma de \$ 800 mensuales⁴. En consecuencia, el SMVM durante la década del '90 representó, en promedio, el 25% de la remuneración promedio normal y permanente de los trabajadores registrados del sector privado.

La existencia de tal brecha entre el SMVM y el promedio salarial provocaba que un incremento de aquél no necesariamente se tradujera en un aumento del conjunto de las remuneraciones. Por el contrario, como veremos a continuación la dinámica observada a partir de julio de 2003 ha acortado significativamente dicha brecha provocando que, en la actualidad, un incremento sustancial del SMVM tenga efectos directos e indirectos sobre el salario de un conjunto muy significativo de trabajadores.

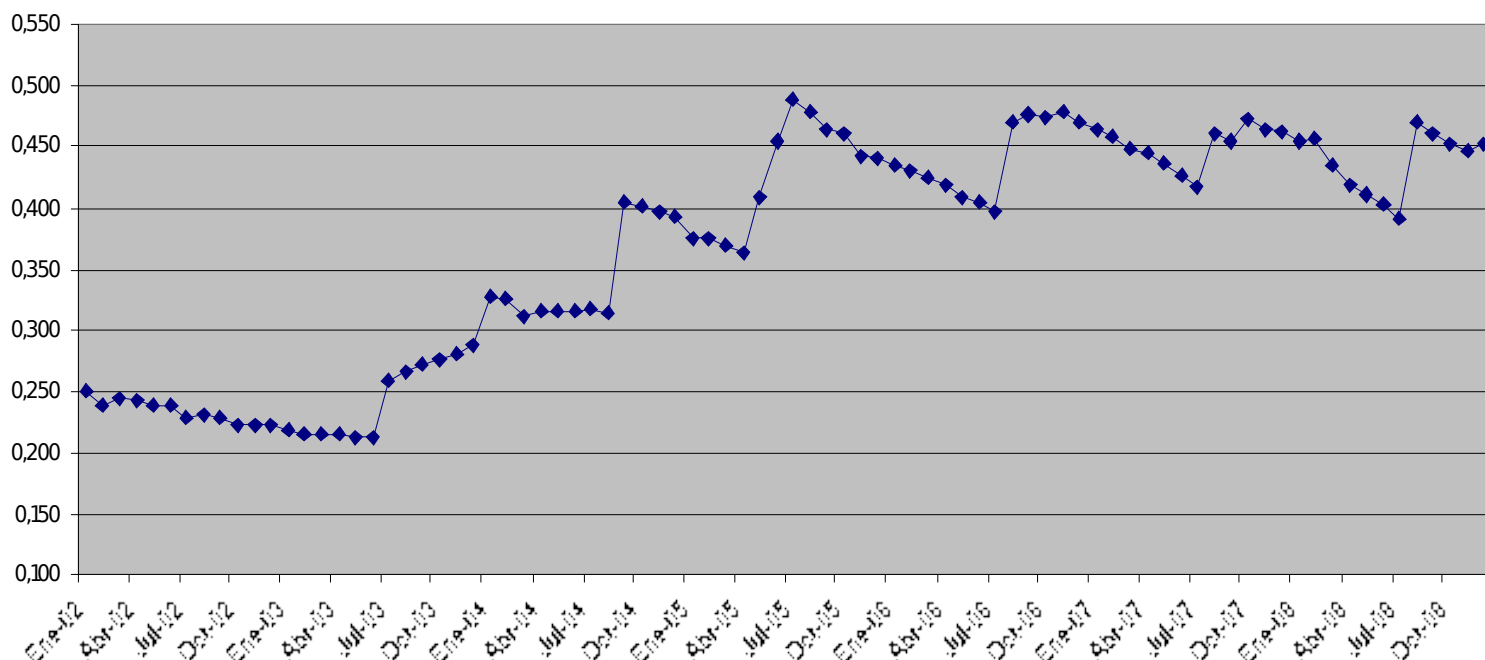
El resultado de la política de incrementar paulatinamente el SMVM estrechó la brecha con el promedio salarial de los trabajadores registrados del sector privado que se estabilizó, a

de 2008, daba cuenta de que el total de trabajadores que percibía ingresos por debajo del SMVM ascendía al 43% del total, incluyendo aquí a trabajadores desocupados, no registrados, y una importante proporción de registrados.

4 La información referida a promedios salariales que utilizaremos en este documento, a menos de una referencia expresa a otra fuente, proviene del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación. Los promedios salariales utilizados pueden estar levemente sobreestimados en virtud de la incidencia de las remuneraciones percibidas por trabajadores que se desempeñan en una jornada inferior a 8 horas diarias o 48 horas semanales, aunque este efecto puede ser parcialmente compensado por la inclusión, en dichos promedios, de los salarios de los trabajadores con sobreocupación horaria.

mediados del año 2005, en torno al 45% (ver gráfico n° 2).

SMVM / Promedio general sector privado: enero 02 - diciembre 08



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación

Esta política virtuosa se dejó de lado en el año 2006. A partir de entonces el SMVM ha sido definido con posterioridad a la ronda de negociación salarial de cada año, convalidando los aumentos allí pactados. De esta manera, ha perdido su potencialidad para forzar mayores incrementos en la negociación de los básicos convencionales.

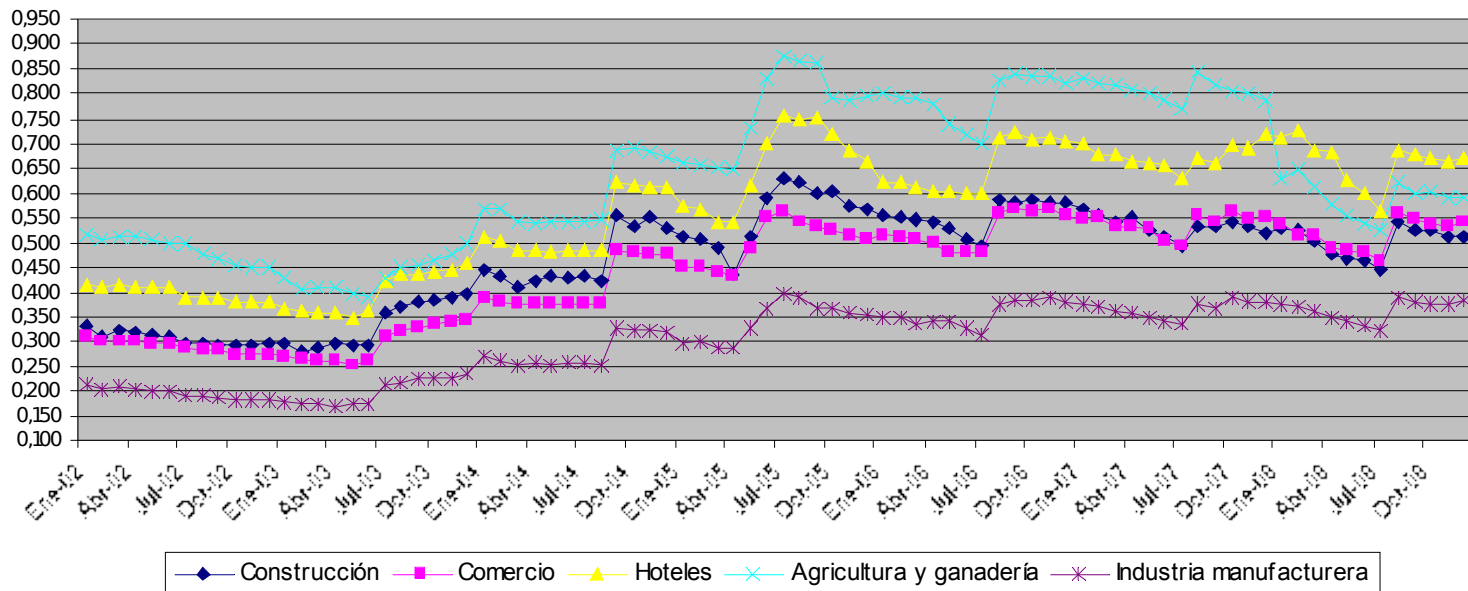
Al desagregar la situación salarial, tanto por sectores de actividad económica como a nivel provincial, se observa claramente la potencialidad de profundizar una política tendiente a incrementar sustancialmente el SMVM, en un sentido similar al experimentado en el período 2003 – 2005.

En efecto, a partir del año 2005 hemos arribado a una situación donde los incrementos del SMVM impactarían de lleno sobre actividades económicas y regiones geográficas donde una gran cantidad de trabajadores perciben salarios muy levemente superiores al SMVM.

En el gráfico n° 3 se observa la evolución de la relación en el SMVM y el promedio salarial

del sector privado en un conjunto de actividades económicas.

SMVM - actividades varias: enero 02 - diciembre 08



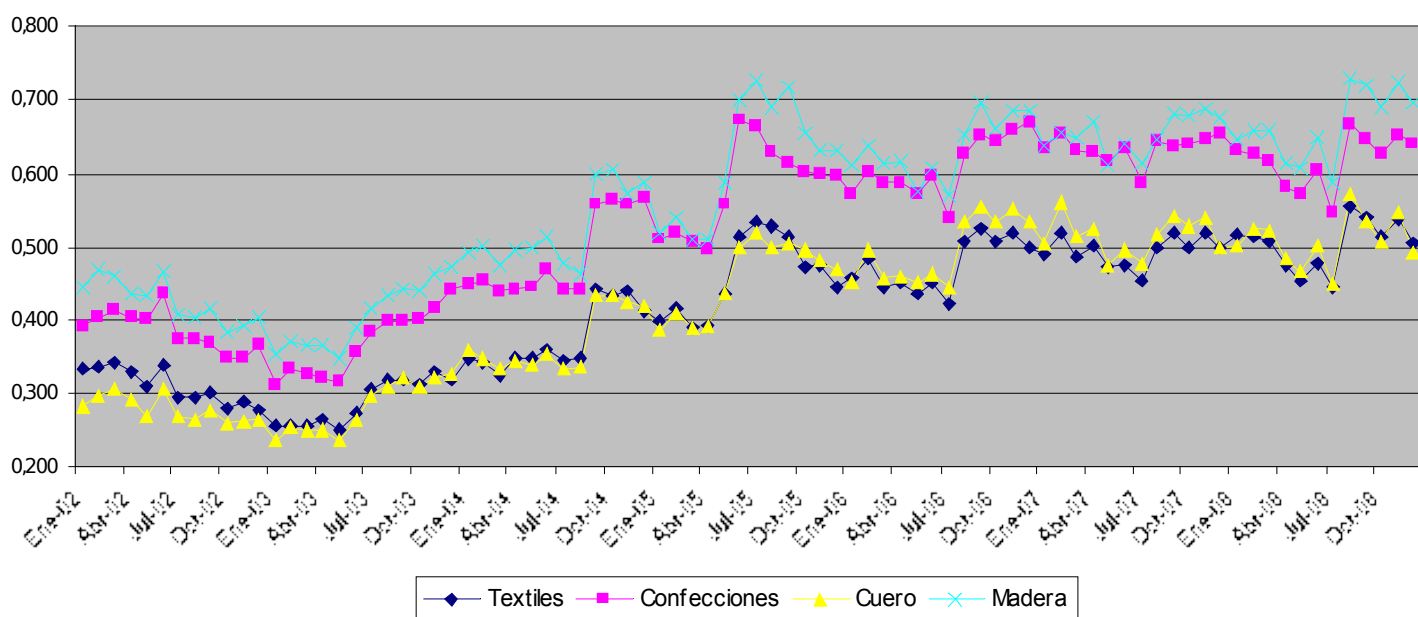
Fuente: Elaboración propia sobre la base del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación

De la información contenida en este gráfico se desprende, por un lado, que el movimiento de la relación entre el SMVM y los promedios salariales desagregados por actividad ha sido similar a la relación con el promedio general.

Sin embargo, en las actividades referidas, que son las que registran menores salarios promedio, este movimiento se da en un nivel superior al promedio general. Aquí el SMVM se ha estabilizado en niveles que representan más del 50% del promedio salarial de la actividad (en construcción y comercio), llegando a representar entre el 60% y el 70% en los casos de hotelería y gastronomía y en agricultura y ganadería.

Con relación a la industria manufacturera, en su conjunto se encuentra en niveles similares a los presentados por el promedio general del sector privado. Sin embargo, al desagregar los distintos sectores, puede observarse que en ramas como la industria textil, confecciones, cuero y madera, la incidencia del SMVM presenta similares registros a los señalados anteriormente (ver gráfico n° 4).

SMVM - actividades industriales: enero 02 - diciembre 08



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación

De esta manera, la presión efectiva del SMVM sobre estas actividades resulta muy superior a la que ejerce sobre el conjunto de los trabajadores. A su vez, al trabajar con promedios salariales se subestima un factor que da cuenta de la existencia de una presión aún mayor. En efecto, la pirámide salarial tiende a estar distribuida con una base superior a la cúpula, por lo que la mayor cantidad de trabajadores se encuentra percibiendo salarios inferiores al promedio, es decir, mucho más cercanos al SMVM.

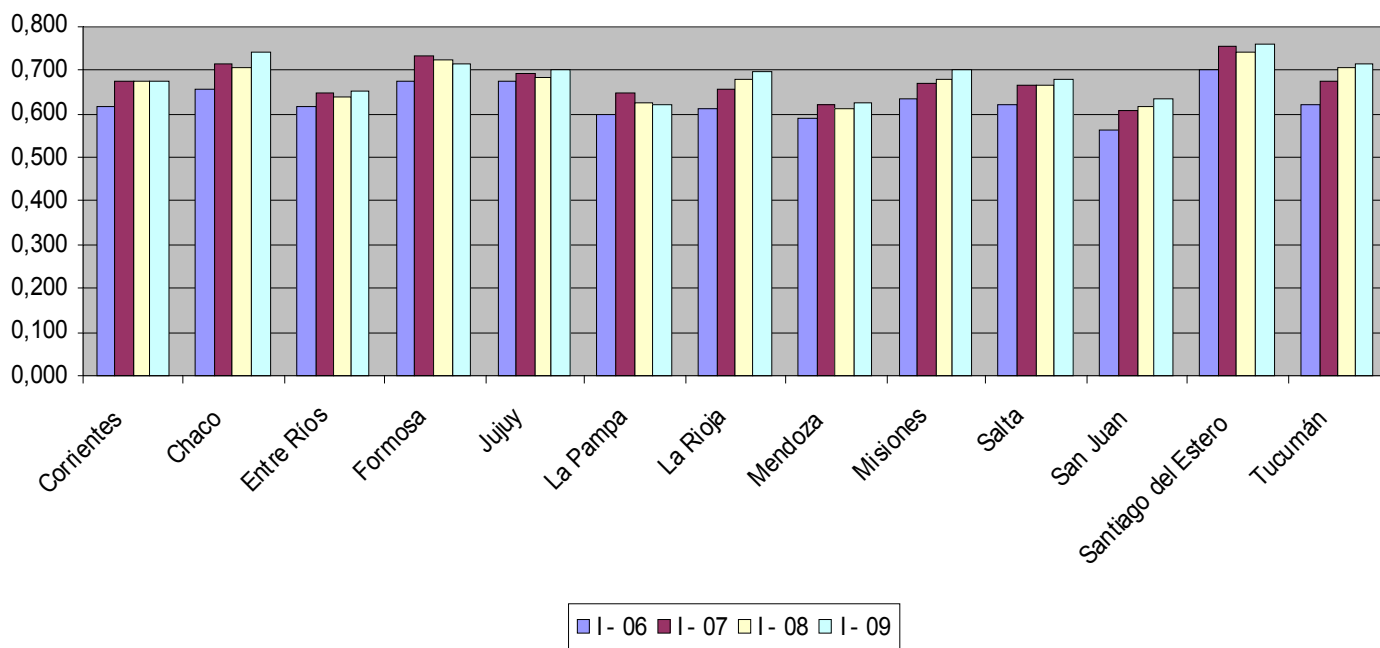
Un indicador de esta situación puede obtenerse a partir de considerar la mediana salarial, es decir, aquel monto que distribuye, en mitades iguales, a la cantidad total de trabajadores. En efecto, en diciembre de 2008 el promedio salarial del sector privado registrado ascendía a \$ 2.736, mientras que la mediana de ingresos era de \$ 2.059. En otras palabras, en diciembre de 2008 para la mitad de los trabajadores registrados del sector privado el SMVM (\$ 1.240) representaba, como mínimo, el 60% de su remuneración.

A conclusiones similares puede arribarse al desagregar el promedio salarial en función de la situación existente en las distintas provincias.

En efecto, en muchas provincias el SMVM representa más del 60% del promedio salarial de los trabajadores registrados del sector privado, llegando a superar el 70% en Chaco, Formosa,

Misiones, Santiago del Estero y Tucumán. Como se aprecia en el gráfico n° 5, es relación se ha mantenido constante, con una leve tendencia alcista, en el período 2006 – 2009.

SMVM - Salario promedio provincial sector privado (2006 - 2009 1er trimestre)



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo de la Nación

En otras palabras, el SMVM se ha transformado en un virtual piso salarial para un conjunto de actividades económicas y en numerosas provincias del país. Por ende, una política que tienda a lograr incrementos sustanciales en el SMVM, acorde al mandato constitucional emanado el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, tenderá a impactar directamente sobre el conjunto de los trabajadores, y no sólo sobre aquellos que se encuentran en la base de la pirámide salarial. A su vez, ello importará estrechar aún más las escalas salariales, por lo que en estos casos el SMVM contribuirá a fortalecer y promover las luchas generales para sostener la brecha salarial existente entre las distintas categorías laborales.

4. La potencia actual del SMVM

Este trabajo da continuidad a los documentos elaborados desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA en el marco de las discusiones previas a la convocatoria al CSMVM que, año a año, se realiza durante el segundo semestre a fin de actualizar el valor del SMVM.

En esta ocasión reiteramos, por un lado, los lineamientos centrales referidos a la regulación del funcionamiento del CSMVM y a las pautas objetivas que deberían ser consideradas a los efectos de determinar el monto del SMVM.

Adicionalmente, desarrollamos los obstáculos estructurales que imponen trabas a una política que busque profundizar los incrementos del SMVM más allá de límites alcanzados a mediados del año 2005.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es señalar la potencia que posee el SMVM como herramienta dentro de una estrategia más amplia de lucha salarial. Al respecto, como surge de la información consignada anteriormente, los límites impuestos desde el CSMVM pueden observarse ya en el año 2006, es decir, con anterioridad a la emergencia de la crisis internacional. Por ello, sus causas y eventuales mecanismos de superación deben buscarse en los factores endógenos y en la dinámica interna de las relaciones entre las distintas fracciones sociales. Se trata, en definitiva, de potenciar al SMVM como herramienta para cuestionar los límites del patrón de crecimiento que ha en el año 2007 mostraba signos de agotamiento.

A continuación presentamos, a modo de síntesis, las principales conclusiones de este trabajo, junto a elementos provenientes de los anteriores documentos sobre SMVM elaborados desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA:

- La política de incremento del SMVM desarrollada entre los años 2003 y 2005 contribuyó a recuperar esta herramienta para establecer un piso salarial, al menos para el conjunto de los trabajadores registrados del sector privado. Sin embargo, la dinámica adoptada a partir de entonces, fijando el SMVM luego de la ronda de negociación salarial, le ha quitado todo efecto virtuoso sobre los básicos convencionales, ya que a partir del año 2006 el SMVM se ha limitado a convalidar el nuevo piso. Es decir, desde entonces los trabajadores negocian sobre el piso del año anterior, y no sobre uno establecido colectivamente al inicio de la ronda de negociación salarial.
- La presión alcista del SMVM sobre el conjunto de los salarios dejó de ser tal a partir del año 2005. En efecto, mientras en los '90 el SMVM representaba el 25% salario promedio, esta proporción comenzó a subir en 2003 y se congeló a partir de mediados del año 2005, en torno al 45%.
- La existencia de actividades y provincias con niveles salariales promedio muy cercanos al SMVM demuestra la potencialidad de esta herramienta, puesto que su incremento sustancial impactaría directamente sobre el conjunto de los trabajadores allí comprendidos, extremando las tensiones distributivas existentes.
- Las actividades que presentan una mayor relación entre el SMVM y el promedio de la

actividad, en diciembre de 2008, son la industria maderera (69,7%), hotelería y gastronomía (67%), confecciones (64%), agricultura y ganadería (59,3%) y comercio (54,2%).

- Por su parte, las provincias donde el SMVM tiene una mayor incidencia con relación al promedio salarial de los trabajadores del sector privado son, al primer trimestre de 2009, Santiago del Estero (75,9%), Chaco (74,1%), Tucumán (71,5%), Formosa (71,4%) y Misiones (70%).
- El impacto del SMVM sobre el ingreso del conjunto de los trabajadores debe relativizarse, principalmente a partir de sus limitados o nulos efectos sobre trabajadores del sector público, no registrados y desocupados.
 - Por un lado, los efectos del SMVM sobre los trabajadores no registrados de por sí son difíciles de evaluar, más aún frente a la ausencia de estadísticas oficiales. Sin embargo, es posible inferir que, en un contexto de tasas de desempleo elevadas y de destrucción neta de puestos de trabajo, sus efectos sean limitados, o directamente nulos.
 - En segundo lugar, los trabajadores del sector público (provinciales y municipales) no se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del SMVM, por lo que los efectos de un incremento no necesariamente tendrán efectos sobre su situación salarial.
 - Finalmente, la inexistencia de una política de ingresos para el conjunto de trabajadores no registrados y desocupados importa, de parte del Estado, una aspiración a que su situación se resuelva por efecto de la teoría del derrame. De esta manera, se garantiza la existencia de un ejército de reserva que limita, al mismo tiempo, la capacidad del conjunto de los trabajadores para perforar los límites del actual patrón de crecimiento, de los que da cuenta el virtual estancamiento salarial que se experimenta desde el año 2007.