

Poder de negociación y determinación salarial. Debates teóricos y aportes para el caso argentino¹

Ramiro GIMÉNEZ GARCÍA^{2,3}

Resumen

Fecha de Recepción:
13 de octubre de 2025

Fecha de Aceptación:
10 de junio de 2026

Palabras clave:

- *Salario*
- *Poder de Negociación*
- *Puja distributiva*
- *Argentina*

Clasificación JEL:

B51, D30, E24, J30, J50

El siguiente artículo realiza un relevamiento de la literatura pertinente para el estudio de los determinantes y limitantes del poder de negociación de los trabajadores y su capacidad de incidencia en el salario real. De esta manera, se desarrollarán las nociones de salario real y salario nominal, sus vinculaciones y diferencias, así como sus particularidades desde un enfoque empírico y teórico. Este análisis teórico se realiza contraponiendo los principales postulados de la teoría clásica y marginalista. A su vez, se incorporan en la discusión conclusiones provenientes de la escuela estructuralista, para dimensionar la restricción externa como límite al crecimiento en el debate. Por último, se exploran algunas conclusiones provenientes de trabajos realizados específicamente para el estudio del caso argentino.

1 Sugerencia de Citación: Giménez García, R. (2026). Poder de negociación y determinación salarial. Debates teóricos y aportes para el caso argentino. *Revista de Economía Política y Desarrollo*. Vol. 2. – Num. 3., pp.57-72.

2 Centro de Estudios de Economía Política y Desarrollo del Departamento de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de Moreno (UNM). Correo: ramirox98@hotmail.com

3 Agradezco profundamente las observaciones, correcciones y recomendaciones realizadas por dos evaluadores anónimos los cuales me permitieron mejorar enormemente la organización y claridad expositiva del trabajo.

Abstract

The following article surveys the relevant literature for the study of the determinants and constraints of bargaining power and its capacity to influence real wages. Accordingly, the notions of real wage and nominal wage, their connections and differences, as well as their particularities from both a theoretical and an empirical perspective, will be developed. This theoretical analysis is carried out by contrasting the main tenets of classical and marginalist theory. Furthermore, conclusions from the structuralist school are incorporated into the discussion to contextualize the external constraint as a limit to growth in the debate. Finally, some conclusions from research specifically focused on the Argentine case are explored.

Key words:

- *Wages*
- *Bargaining Power*
- *Distributive Conflict*

I. INTRODUCCIÓN

En el siguiente escrito desarrollaremos un estado del arte acerca de la incidencia de la negociación salarial y el poder de negociación de los trabajadores en la conformación del salario real, explorando detenidamente el caso argentino con respecto a sus debates existentes. El objetivo último de este trabajo es el estudio de la evolución del salario real a través de los cambios en el salario nominal de acuerdo con los resultados de las negociaciones salariales. Lo que nos proponemos hacer en este trabajo es, en primera instancia, explicar las particularidades conceptuales, sus diferentes condicionantes y las vinculaciones entre los conceptos enumerados entre las distintas teorías salariales.

Con este fin, comenzaremos realizando una comparación entre la teoría clásica y la teoría marginalista como puntos de partida. Repasaremos cómo explican la conformación del salario real y qué rol cumple la negociación salarial en este proceso. Continuaremos con un apartado dedicado a exponer las importancias y particularidades del estudio del salario nominal, así como su incidencia en el salario real. En el siguiente apartado, incorporaremos las complejidades que surgen como resultado del estudio del salario real en una economía pequeña y abierta. Luego, revisaremos la literatura existente sobre las variables que explican los cambios en el salario nominal y los condicionantes del poder de negociación en Argentina. Para finalizar, desarrollaremos algunas conclusiones.

II. DEBATE TEÓRICO

Tal como se adelantó, en la presente sección se desarrollarán las dos teorías del salario que estructuran y serán analizadas a lo largo de este trabajo. A continuación, se presenta la justificación para esta elección teórica.

Por un lado, se ha seleccionado la teoría salarial de la escuela clásica porque incorpora determinantes político-institucionales (una idea que posteriormente retomarían enfoques como el marxista o el postkeynesiano) y concibe el salario real como el resultado del poder relativo de negociación entre los grupos sociales involucrados en el proceso productivo. Dado que este marco conceptual será empleado como base analítica en el desarrollo del trabajo, su exposición detallada resulta fundamental.

Por otro lado, se incluye la teoría salarial de la escuela marginalista o “neoclásica” y sus acercamientos a la idea del poder de negociación debido a que esta construye el salario real a partir de mecanismos puramente atribuibles al mercado de trabajo, otorgando un papel protagonista a la escasez relativa de los factores, las preferencias individuales y la técnica como variables determinantes.

II.1. Teoría clásica

La teoría salarial clásica comienza dividiendo el estudio del salario real en dos dimensiones distinguibles, aunque no independientes. En primer lugar, se encuentra el “salario de subsistencia”, el cual representa una canasta heterogénea de bienes necesarios para conseguir la reproducción de la fuerza de trabajo en el sistema productivo. Este último varía dependiendo de las especificidades históricas, institucionales, legales y de configuración de fuerza en la puja distributiva de las diferentes sociedades. Se comprende que la interpretación de un piso de “humanidad común” (Smith, 1776) que se tenga toma una importancia central en la conformación salarial.

Es necesario resaltar que este nivel salarial tiene distintas interpretaciones entre los principales autores de la teoría clásica. En el caso de autores como Ricardo (1817), este salario está conformado por un mínimo

fisiológico necesario para la reproducción del trabajo. En cambio, para la mayoría de los autores dentro de la tradición clásica, el salario de subsistencia está lejos de representar un nivel de sustento mínimo en términos “biológicos”, dando una idea de supervivencia integral para los trabajadores que incorpora dimensiones como consumos culturales o costumbres específicas de las sociedades. Además, como veremos más adelante, este salario no es fijo en el tiempo. Cabe destacar que, debido a este funcionamiento del salario de subsistencia como nivel mínimo, el salario real no puede descender indefinidamente.

La idea de un límite inferior en el salario real puede ser contraintuitiva en términos marginalistas: desde un punto de vista individual, un trabajador podría estar dispuesto a aceptar un puesto de trabajo por un salario por debajo del nivel de subsistencia con tal de conseguir un empleo. Una explicación posible sobre la razón de que los trabajadores no atraviesan este nivel mínimo la podemos encontrar en Stirati (1992), donde se desarrolla una vinculación entre la noción de un piso de “humanidad común” con la visión del comportamiento humano no utilitaria explorada en el trabajo previo de Adam Smith, “Theory of Moral Sentiment” (1759), y cómo estos comportamientos, en conjunto con la búsqueda individual por la aceptación de la comunidad, son los que permiten que el salario de subsistencia sea un mínimo histórico para el salario distinto a una noción biológica de mera preservación de la vida. Otro argumento es desarrollado en Petri (2008), donde se explica que frente a una reducción del salario real no habrá una mayor generación de puestos de trabajo al rechazar la curva de demanda de trabajo marginalista y la relación negativa entre salario real y empleo.⁴ Y que, por otro lado, no habría fundamento lógico por parte de los trabajadores para aceptar menores salarios por un puesto de otro trabajador, ya que en última instancia la firma buscará mantener a sus trabajadores, por lo que en el peor de los casos el resultado sería únicamente una reducción del salario. De esa manera, aunque un mínimo salarial pueda parecer contraproducente desde una perspectiva del interés individual evitando que un trabajador desempleado tome el puesto de otro mediante la aceptación de un salario menor, beneficia a los trabajadores en su conjunto determinando un piso que no será atravesado por la puja distributiva.

A modo de resumen, la teoría salarial clásica presenta la funcionalidad del salario de subsistencia como límite inferior al salario real. La conformación de este límite inferior responde a condicionantes específicos de cada sociedad de tipo históricos, económicos, institucionales y culturales. Sin embargo, este límite inferior distributivo no explica los movimientos de oferta y demanda de trabajo en el mercado laboral, por el contrario, es una teoría que no presupone el ajuste hacia el pleno empleo. Es por esta razón que esta teoría de la distribución es compatible con desarrollos posteriores como el de demanda efectiva de la teoría keynesiana para la determinación de las cantidades y el crecimiento económico.

El siguiente punto de la teoría salarial clásica se refiere al salario normal o natural. El mismo representa el nivel general del salario real de los trabajadores en un plazo determinado. Este salario natural va a ser interpretado generalmente por los autores clásicos como el salario de los “trabajadores comunes” (Stirati, 1992), esto es, los trabajadores con menor especialización que puedan ser una válida representación de la mayoría de la población trabajadora. No por eso se ignoran los cambios salariales pertinentes a distintos sectores, por el contrario, esa diferencia de salarios se toma como estable en el tiempo haciendo que aumentos en el salario de los “trabajadores comunes” afecte de manera similar el resto de los salarios de la economía. Este salario normal puede ser dividido en dos partes como nos proponen Sraffa (1960) y Pivetti (1999): por un lado, la denominada “costo de producción”, la cual hace referencia al ya explicado salario de subsistencia; y, por otro, una parte compuesta por una porción del excedente producido como resultado del sistema económico y posteriormente apropiado por los trabajadores en el conflicto distributivo.

4 Los argumentos de las debilidades explicativas de la curva de demanda de trabajo marginalista y su posterior rechazo no serán desarrollados en este trabajo. Para un mayor desarrollo recomendamos Petri (2008).

Es en esta segunda parte donde yace la particularidad del salario normal que representa el estado de la lucha de clases y sus respectivas capacidades de apropiación del excedente. Autores como Smith (1776) entendían que en el caso que existiese una persistente demanda de mano de obra, explicada generalmente por un persistente crecimiento económico, que empodere a los trabajadores, el salario normal estaría por encima de su nivel de subsistencia a lo largo de ese periodo. Sin embargo, a su vez, entendía que, de no darse el caso expuesto anteriormente, el salario normal tendería en el largo plazo a su nivel de subsistencia, pero este funcionamiento que Smith observa no es necesariamente como el salario normal opera de manera general, sino, como explica Stirati (1994), un reflejo específico de una determinada configuración de la puja distributiva en un momento dado. En otras palabras, el funcionamiento del salario normal, como magnitud de largo plazo, con respecto al salario de subsistencia se determinará mediante la fuerza relativa de las clases sociales en la puja distributiva y el contexto institucional.

Cabe mencionar que la apropiación del excedente por parte de los trabajadores tiene un límite: la tasa de ganancia mínima de la economía (Sweezy, 1969), la cual permite que la actividad económica continúe llevándose a cabo. Este límite no es fijo, ya que puede sortearse con aumentos en la productividad del sistema económico, al aumentar el excedente disponible sin aumentar los costos en los que incurre el sistema o con la reducción de los mismos costos. De esta manera, esta relación inversa entre la tasa de ganancia y el salario en la apropiación del aumento del excedente puede permitir que se incremente alguna de las variables distributivas sin necesidad de una reducción de su contraparte. Con un aumento del excedente, quedará de nuevo en la capacidad de cada clase el poder apropiárselo.

Por último, el salario normal y el de subsistencia se retroalimentan permanentemente, esto no solo porque el salario de subsistencia es un componente dentro del salario normal, como ya explicamos, sino también porque cuando un nivel del salario normal se mantiene a lo largo del tiempo por encima de su nivel de subsistencia, ese nuevo nivel de ingresos tendrá la capacidad de afectar el patrón de consumo y costumbres de una sociedad (Garegnani, 1984; Marshall, 1979; Stirati, 1992). En otras palabras, un salario normal superior al de subsistencia sostenido en el tiempo puede pasar a ser un nuevo “nivel mínimo de subsistencia”.

II.2 Wage Fund Theory

Lo desarrollado hasta ahora en este apartado ha sido una interpretación particular de la teoría salarial de los clásicos la cual ha sido bautizada por algunos autores como “el enfoque del excedente” (Garegnani, 1984; Stirati, 1992). Sin embargo, esta no es la única. Algunos autores han desarrollado lo que se ha dado a conocer como la teoría del fondo salarial (Kaldor, 1955; Pasinetti, 1960; Skinner, 1979).

Esta teoría propone que existe un fondo de capital específicamente destinado para el pago de salarios. De esta forma, el salario real estará constituido por el ratio entre dicho fondo y la oferta de trabajo o población activa de ese periodo. La interacción entre ambas variables generará que el salario real siempre tienda a un mismo nivel, el salario de subsistencia, ya que la oferta de trabajo se vincula positivamente con el salario real. Esto es así porque en caso de que exista un salario real por encima de este punto de reposo, la mejora en los ingresos de los trabajadores generará un mejor nivel de vida que resultará en un aumento de la población. Este aumento de la población generará que haya un mayor número de trabajadores entre los que repartir el fondo salarial, haciendo que el salario vuelva a su nivel de subsistencia.

A raíz de este mecanismo, el desempleo pasa a ser un fenómeno transitorio el cual desaparece gracias al ajuste poblacional. Por lo tanto, se entiende que existe una tendencia al pleno empleo. De esta manera, existe una vinculación directa entre esta teoría con una curva de demanda de trabajo de tipo marginalista.⁵

⁵ Con respecto a los problemas en la adopción de una curva de demanda de trabajo de tipo marginalista, lo desarrollaremos en el próximo apartado.

Sin embargo, como se explica en Stirati (1995), estas teorías encuentran problemas a la hora de trazar nexos entre este armado teórico y los textos originales de los autores. En estos últimos, tanto el desempleo como la distribución del ingreso determinada por factores sociales, culturales y de conflicto distributivo cumplen un rol fundamental que queda difuso en estos armados.

II.3. Teoría marginalista

La teoría salarial marginalista entiende que, una vez configuradas las preferencias de los individuos, las dotaciones de trabajo y subsecuentemente las condiciones técnicas de producción como resultado de los mecanismos de sustitución factorial, devendrán una curva de demanda de trabajo y una de oferta de trabajo. De la intersección entre ambas curvas surgirá el nivel del salario real de equilibrio como también el volumen de empleo. Este funcionamiento es el mismo que el de la determinación del precio de cualquier otro bien de la economía, excepto en que, para el caso del mercado de trabajo, el precio a pagar es el salario.

Antes de explicar la conformación de ambas curvas es necesario explicar que dicha constitución está bajo uno de los principales supuestos de la teoría marginalista: el pleno uso de los factores productivos (tanto tierra como capital). De esta manera, cuando estudiemos la productividad marginal del trabajo, tendremos como contraparte que el resto de los factores permanecen constantes.

A continuación, pasaremos a detallar la conformación de ambas curvas. La curva de demanda de trabajo está compuesta por la relación entre el salario y la productividad marginal del trabajador. Su vinculación tiene como resultado la forma negativa a dicha curva, ya que al incorporar subsecuentes cantidades de trabajo (tomando el resto de los factores productivos constantes), la productividad marginal que provee cada incorporación es cada vez menor. Dicha demanda de trabajo se situará en el punto donde la productividad marginal del trabajo sea igual al salario real. En otras palabras, la producción incorporada por el último trabajador demandado debe ser la suficiente para cubrir el salario retribuido por dicho trabajo. De esta manera, y tomando *ceteris paribus* el resto de los factores productivos, solo habrá un aumento en la demanda de empleo en caso de que la productividad marginal del trabajo supere al salario, o en caso contrario una caída del salario real, ya que solo en ese escenario es que los empresarios tendrían los incentivos para contratar una mayor cantidad de mano de obra. Lo que nos lleva a desarrollar el siguiente componente del mercado de trabajo, su oferta.

La oferta de trabajo en la teoría marginalista está compuesta por todos los trabajadores, los cuales están dispuestos a prestar sus servicios a diferentes niveles del salario real. En este mecanismo cada trabajador realiza una comparación de la utilidad obtenida con un determinado nivel de salario real y la desutilidad del trabajo generada como contrapartida por prestar sus servicios. Esta desutilidad marginal del trabajo se obtiene desde un plano subjetivo, a partir del cual cada trabajador compara la propia utilidad perdida por la incapacidad de utilizar el tiempo trabajado en actividades dedicadas al ocio. Es en este punto donde las preferencias de los individuos cobran especial importancia, ya que definirán el salario real al que los trabajadores estén dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo. El nivel en el cual un trabajador prestará sus servicios será el nivel del salario real el cual maximiza su utilidad. La conformación de la oferta de trabajo es un agregado de todas las preferencias individuales.

Será en el punto de equilibrio entre ambas curvas, la de demanda y oferta, donde se determinará el salario real el cual vacía el mercado de trabajo. Esto es así ya que si el salario real fuera mayor que el de equilibrio, por el lado de la oferta aparecería un número mayor de trabajadores dispuestos a ofrecer su trabajo a ese nivel del salario real y, en contraposición, por el lado de la demanda, los empresarios estarían dispuestos a contratar un nivel menor de trabajadores que el de equilibrio, ya que un salario real más alto implicaría

que ese nivel de ingreso debe cubrir un nivel mayor de productividad marginal que el provisto por el último trabajador en el nivel de equilibrio.

En el caso contrario, si el salario real fuera menor que en el de equilibrio, eso produciría una contracción de la oferta de trabajo haciendo que la escasez relativa del factor trabajo lo encareciera en contraposición con el resto, generando que el salario real vuelva a su punto de equilibrio. Si no existen obstáculos que impidan estos mecanismos, como imposiciones institucionales por dar un ejemplo, el mercado estaría siempre en pleno empleo.

II.4 Modelo Insider - Outsider

A diferencia de la teoría clásica, en la teoría marginalista la capacidad de negociación de los trabajadores no aparenta, a priori, tener una importancia destacable. Sin embargo, hay casos como el modelo “insider - outsider” (Lindbeck y Snower, 1986), cuya base es la teoría marginalista, pero incorpora al poder de negociación de los trabajadores dentro del análisis y no presupone el pleno empleo como resultado automático. Aunque sí se supone que en contexto de completa “flexibilidad” del salario real, este se movería hacia su punto de equilibrio dando como resultado la optimización del mercado laboral. Resulta interesante remarcar algunos puntos de este caso.

Este enfoque teórico se fundamenta en la asimetría del poder entre trabajadores empleados y desempleados para influir en la determinación salarial. Según esta perspectiva, los trabajadores establecidos con empleo permanente y experiencia (denominados “insiders”) poseen capacidad de presión en el mercado laboral para negociar salarios elevados por encima del nivel de equilibrio. Este poder de negociación, ejercido principalmente a través de organizaciones sindicales, se orienta exclusivamente a proteger los intereses de los trabajadores ya empleados (insiders), marginando tanto a los nuevos entrantes al mercado laboral (“entrants”) como a los desempleados (“outsiders”). Como consecuencia de esta dinámica, se fijan niveles salariales superiores a los que equilibrarían la oferta y demanda laboral, generando así desempleo involuntario como resultado estructural de este desbalance en el poder de negociación.

Aunque el razonamiento sobre cómo la organización de los trabajadores empleados les permite acceder a mayores niveles de salario real pueda parecer cercano al desarrollo clásico, la realidad es que el modelo insider-outsider se desenvuelve en un contexto teórico de funciones de demanda decreciente de factores. Esto implica que aumentos del salario real por organización sindical, como ya explicamos, tendrá como efecto final afectar negativamente el nivel de empleo. En contraposición, para la teoría clásica, aumentos del nivel de salario real sólo implican el beneficio de una de las clases sociales (en este caso, los trabajadores) por sobre otros grupos sociales (los empresarios).

Además, modelos de este estilo son incapaces de explicar la rigidez del salario real como hecho estilizado de las sociedades modernas, como explica Amico (2015):

Reconocer el impacto de las condiciones del mercado laboral (por ejemplo, un alto nivel de desempleo) como uno de los distintos factores que afectan, en el largo plazo, el poder de negociación de los asalariados y por lo tanto el nivel de los salarios, es algo muy distinto de intentar representar la influencia de largo plazo de las condiciones del mercado de trabajo sobre los salarios como un proceso en el cual el único nivel salarial sostenible es aquel que satisface la condición de equilibrio del mercado (lo que implica, por ejemplo, que los salarios seguirán cayendo indefinidamente en la medida en que exista cualquier nivel de desempleo involuntario). (Amico, 2015, p. 7)

Además, la vinculación entre el desempleo y el poder de negociación de los insiders es mecánico y lineal, en este sentido el modelo también guarda distancias con el enfoque clásico. Mientras que para el modelo

insider - outsider son el desempleo y el costo de contratación los condicionantes del poder de negociación de los trabajadores, para la teoría clásica, si bien incluye el desempleo como punto central de análisis, aparecen dimensiones completamente ignoradas por la teoría marginalista que afectan el poder de negociación de los trabajadores, como el contexto institucional, legal, el devenir histórico, cultural y social de la población estudiada, . Esta diferencia puede resumirse por la utilización del “individualismo metodológico” en la construcción del marco teórico marginalista, el cual genera que el análisis empleado tenga esta unidimensionalidad que impide la incorporación de aspectos históricos e institucionales que intervengan dentro del armado del poder de negociación. Esto da como resultado que el análisis del modelo insider - outsider estudie el poder de negociación como un fenómeno individual y no de clase social.

II.5. Teoría de los salarios de eficiencia

La teoría de los salarios de eficiencia constituye un marco analítico fundamental dentro del enfoque de los nuevos keynesianos para explicar las rigideces reales del mercado de trabajo y la existencia de desempleo involuntario (Neffa, 2007). A diferencia del paradigma neoclásico tradicional, donde la productividad se asume determinada exógenamente por condiciones técnicas, esta perspectiva postula que el salario real es un determinante endógeno del esfuerzo y la productividad del trabajador. Bajo este enfoque, las firmas se comportan como maximizadoras de beneficios que establecen un salario de eficiencia diseñado para minimizar el costo por unidad de trabajo efectivo, alcanzando un equilibrio que satisface la denominada condición de Solow, donde la elasticidad del esfuerzo respecto al salario es igual a la unidad.

Uno de los pilares de esta teoría es el modelo de negligencia o pereza laboral (comúnmente denominado “shirking”), el cual se fundamenta en la existencia de información imperfecta y en el hecho de que el monitoreo constante y perfecto del esfuerzo individual resulta excesivamente costoso para el empleador. En una situación hipotética de pleno empleo, los trabajadores carecerían de incentivos para mantener un rendimiento óptimo, ya que el despido no representaría una penalización efectiva ante la posibilidad de una recontratación inmediata al mismo nivel salarial. Por consiguiente, las firmas optan por ofrecer salarios superiores al nivel de equilibrio del mercado para que la pérdida del puesto de trabajo conlleve un costo económico significativo para el empleado. Este comportamiento colectivo eleva el salario promedio y reduce la demanda global de mano de obra, generando un nivel de desempleo de equilibrio que actúa como un mecanismo de disciplina endógeno para la fuerza laboral.

Además del incentivo al esfuerzo, el nivel salarial cumple funciones críticas vinculadas a la reducción de los costos de rotación laboral y a la mitigación de problemas de selección adversa. Las empresas incrementan las remuneraciones para incentivar la permanencia de su personal especializado y evitar los gastos asociados al reclutamiento y entrenamiento de nuevos empleados, gastos que son asumidos en parte por la firma. Simultáneamente, ante la incapacidad de conocer con exactitud y de manera previa las habilidades reales de los candidatos, el salario elevado funciona como un mecanismo de filtrado que atrae a los trabajadores más capaces y productivos, evitando así la captación de mano de obra de menor aptitud que estaría dispuesta a aceptar compensaciones más bajas. Incluso la posibilidad de una amenaza sindical motiva a las firmas a pagar premios salariales que prevengan la organización colectiva y aseguren la estabilidad productiva.

Las implicaciones de estos modelos subrayan por qué el mercado de trabajo no se vacía de manera automática y por qué los salarios reales muestran una notable rigidez ante perturbaciones en la demanda agregada. El equilibrio de mercado resultante no es generalmente óptimo en el sentido de Pareto, ya que las firmas individuales no internalizan las externalidades que sus decisiones de monitoreo y fijación salarial imponen sobre el resto de los competidores y sobre el nivel de bienestar social.

Como podemos concluir, también en esta teoría, aunque se incluyan parámetros ajenos a la teoría marginalista en su versión básica y puedan dar una explicación al desempleo involuntario, sigue siendo mediante la argumentación de factores que funcionan como “rigideces” o “perturbaciones”. La adopción del marco teórico clásico nos permite dar una explicación de la distribución del ingreso exógena que tenga en cuenta factores históricos, políticos e institucionales en convivencia con la ausencia de pleno empleo, sin que esta configuración distributiva sea la causa de la existencia del desempleo.

III. LA IMPORTANCIA DEL SALARIO NOMINAL

Una vez abandonada la idea del equilibrio general, el funcionamiento del mercado de trabajo como otro mercado de bienes y la determinación del salario real como resultado exclusivo del mercado laboral, lo siguiente es proponer una estructura de análisis para el salario real. En este sentido, es necesario el estudio del salario nominal y los mecanismos que determinan los precios de manera separada. En este apartado nos proponemos explorar exclusivamente el primero de ambos componentes sin profundizar en estudios y mecanismos que expliquen movimientos en el nivel de precios.

Cuando hablamos del salario nominal nos referimos específicamente al monto monetario recibido como pago en un momento dado. Por este motivo, su estudio de manera aislada cuenta con un bajo poder explicativo sobre la situación de los trabajadores y su poder de compra en específico, ya que dicho salario, al contrario que su contraparte real, no nos dice nada sobre la relación de este nivel de ingresos con los precios de la economía o la capacidad de adquirir bienes en un momento dado.

Sin embargo, esto no quiere decir que el estudio del salario nominal no posea una utilidad propia. Como ya hemos explicado desde la teoría clásica, el salario nominal introduce en la discusión la capacidad de apropiación de los trabajadores de una parte del excedente como componente de su salario real. Sin embargo, sus negociaciones y los resultados de las mismas no se celebraron en términos reales. Por el contrario, las negociaciones salariales se desarrollan sobre el salario en su forma nominal. Este último representa, por lo tanto, el canal de lucha de los trabajadores sobre un determinado objetivo de canasta de bienes, poder de compra o salario real.

Ahora bien, los condicionantes que afectan la capacidad o el alcance que tienen los trabajadores para la apropiación del excedente son varios. Desde la teoría clásica, uno de los condicionantes es el nivel de desempleo existente, el cual Marx retrata como el “ejército industrial de reserva”. Su lógica es simple, a menor nivel de desempleo, mayor poder de negociación salarial de los trabajadores, y, por lo tanto, de los sindicatos. Sin embargo, frente a incrementos en la implementación de maquinarias en la producción, crece este “ejército industrial de reserva”, lo que permite a los empresarios controlar los aumentos salariales (Levrero, 2013).

Por otra parte, el contexto institucional, en una utilización amplia de la expresión, representa un factor determinante en el poder de negociación de los trabajadores, el cual puede presentar cierta tendencia a beneficiar a uno de los dos grupos dentro de la puja distributiva y, paralelamente, perjudicar al otro. En términos de Frenkel (1986), existen tres categorías distinguibles: La primera hace referencia a patrones culturales, convenciones y hábitos propios de la sociedad analizada; la segunda se refiere al entramado institucional que enmarca las negociaciones salariales como también los determinantes que inciden en el poder de negociación; y, por último, destaca específicamente el rol del Estado y las políticas públicas.

IV. LIMITANTES AL SALARIO REAL EN UNA ECONOMÍA PEQUEÑA Y ABIERTA

Ahora bien, habiendo repasado los principios del funcionamiento salarial en términos teóricos, nuestro análisis precisa de un grado de complejidad adicional. La introducción al debate de la distribución del ingreso en el marco de una economía abierta es necesaria debido a que el objeto de estudio de este trabajo está situado en Argentina. No es el objetivo de este trabajo ahondar en los detalles que explican la fragilidad en el frente externo que transita la economía argentina, sin embargo, si buscamos reconocerla y abordarla desde la teoría salarial. Reconocerla, en sentido de las dos dimensiones características de la restricción externa como fenómeno en Argentina, tanto de su naturaleza tecnológica (Braun y Joy, 1968; Brown, Medici y Panigo, 2011; Diamand, 1972; Gouvea y Lima, 2010; McCombie y Thirlwall, 1997; Prebisch, 1949) como financiera (Dvoskin y Feldman, 2018b; Medeiros, 2008; Tavares, 1985).

Con respecto a abordar dicha problemática desde la teoría salarial, uno de los principales autores que incorporan este limitante al crecimiento económico en sus estudios sobre el salario es Canitrot (1983). En este trabajo el autor plantea la existencia de un nivel de salario real compatible con el equilibrio externo, entendiendo que a mayor ingreso de los trabajadores (con un precio de tipo de cambio dado), mayores serán las erosiones en moneda extranjera que sufrirá la economía. Esto es así porque, en el modelo desarrollado por el autor, el incremento del salario real aumenta el consumo tanto de bienes industriales, como de bienes agropecuarios, lo que, a la vez, aumenta las importaciones industriales y reduce las exportaciones agropecuarias.

Si el salario real está por encima de su nivel de “compatibilidad con el balance externo”, deberá producirse una devaluación como respuesta para recuperar dicho balance y evitar la caída del nivel de reservas internacionales. Esto da como resultado un recorte del salario real o poder de compra, introduciendo el tipo de cambio como variable distributiva. Una conclusión directa de este trabajo es la aparición de un nuevo límite superior al salario real, uno compatible con el frente externo.

Este funcionamiento entre el frente externo y el nivel del salario real puede complejizarse aún más con la introducción de instrumentos financieros dentro del análisis. Esto es así porque, dependiendo si su efecto es ingresar o egresar divisas de la economía, estos instrumentos pueden aumentar o disminuir momentáneamente el límite salarial. A modo de ejemplo, basándonos en un instrumento concreto, si la economía se endeuda en moneda extranjera, este ingreso de divisas a la economía permite sostener, de manera momentánea, un nivel de salario real mayor. Sin embargo, eventualmente con el pago de la deuda y los intereses, este límite del salario real compatible con el equilibrio externo se reducirá a un nivel incluso inferior al inicial⁶. Como conclusión de esto la única manera sostenible de obtener aumentos en el límite salarial superior es mediante el aumento de las exportaciones, o, lo que es similar, el mejoramiento de los términos de intercambio del país.

Sobre esto, Amico (2015) explica:

De hecho, los términos de intercambio y el tipo de cambio son variables que afectan los “márgenes” para los aumentos del salario real (tomando como dada una cierta tasa de ganancia). (Amico, 2015, p. 27)

Sobre este párrafo es necesario detenernos a hacer algunas observaciones. En primer lugar, a través del estudio del modelo desarrollado por Canitrot entendemos que será a través de la mejora de los términos

6 Lo desarrollado será siempre así mientras no se mejore en ese periodo la generación de divisas de la economía mediante exportaciones o se logre acceder a un nuevo financiamiento externo.

de intercambio y la apreciación del tipo de cambio (caída del precio nominal del tipo de cambio) desde el cual se generará un “espacio” en el cual podrá haber un aumento en el salario o la tasa de ganancia (o ambos a la vez). Este “espacio” o, como menciona Amico (2015), los “márgenes” hacen referencia a este efecto similar al explorado en la sección previa con los aumentos de la productividad. Sin embargo, este funcionamiento no inhabilita lo visto hasta el momento. Siguiendo con los desarrollos del denominado enfoque del excedente, el conflicto distributivo y el poder de negociación seguirán teniendo un rol clave. En este mismo sentido Dvoskin y Feldman (2018a) desarrollan:

De hecho, como hemos visto, para un salario nominal dado, las devaluaciones implican un aumento en el nivel normal de rentabilidad. En contraste, si los sindicatos consiguen aumentar su salario nominal para restaurar su actual poder de compra, el inicial beneficio extra desaparecerá, en otras palabras, será reabsorbido por los salarios reales. (Dvoskin y Feldman, 2018a, p. 360)⁷

En otras palabras, este fragmento explica que finalmente será la capacidad de los sindicatos de aumentar los salarios nominales la que determinará si pueden recuperar su poder de compra previo a la devaluación. De esta forma llegamos a una de las principales conclusiones de este apartado. Incorporar nociones macroeconómicas de estabilidad dentro del análisis salarial no significa que se abandonen el resto de condicionantes y funcionamientos explorados hasta ahora, del tipo institucional, cultural o de conflicto de clases. Por el contrario, implica incorporar este marco de análisis dentro de limitantes que proveen la sustentabilidad económica de los resultados distributivos (Fernández y González, 2021)

Por último, sobre el modelo desarrollado previamente, vale la pena mencionar las críticas efectuadas por Cortés y Marshall (1986; 2003), quienes, sin cuestionar la validez de la limitante al salario real impuesto por el balance externo, ponen bajo análisis el desequilibrio externo a raíz del aumento del consumo de los asalariados como respuesta a un aumento en sus ingresos. En otras palabras, analizan si el componente del consumo en moneda extranjera de los trabajadores es alto como se supone en el trabajo original de Canitrot (1983). En este sentido, queda por investigar la composición del consumo de los asalariados y el resto de las clases sociales.

Esta crítica tiene como conclusión que los gastos de sectores no asalariados (particularmente, los de altos ingresos) poseen un alto componente importado, lo que hace que sean los principales responsables de las erosiones de moneda extranjera. En este sentido, teniendo en cuenta la importancia del componente importado en estos sectores, deriva como hipótesis que el efecto de un aumento de los salarios reales puede aliviar la restricción externa al transferir recursos de un sector altamente demandante de componentes importados, como el no asalariado, de altos ingresos a uno con una demanda menor de bienes del exterior.

V. DISCUSIÓN DEL PODER DE NEGOCIACIÓN EN ARGENTINA

Como se puede apreciar, el apartado previo se dedicó a las complejidades que aparecen en la determinación del salario real al incorporar la noción de la restricción externa dentro del análisis. Sin embargo, poco se dijo sobre las particularidades del salario nominal. En el ya mencionado trabajo de Canitrot (1983) se explica:

La hipótesis con respecto a la determinación del salario nominal es que obedece a decisiones políticas y administrativas. Esta es una hipótesis gruesa que puede refinarse incluyendo argumentos adicionales, pero que así expresada, tiene la ventaja de subrayar lo esencial. Es válida, particularmente, en un contexto político donde el salario nominal se resuelve por negociación con los sindicatos. (Canitrot, 1983, p. 425)

⁷ Traducción propia.

En este sentido, el presente apartado tiene como objetivo realizar, teniendo en cuenta el funcionamiento del enfoque del excedente en términos de teoría salarial y las complejidades vinculadas al sector externo, un diagnóstico acerca de qué variables explican los cambios en el salario nominal y cuáles son los determinantes del poder de negociación de los trabajadores en el caso argentino. Sin embargo, cabe remarcar que dichos resultados no serán tomados como conclusiones estructurales. Como hemos visto previamente, el contexto institucional, social y cultural siempre cambiante influye directamente en los resultados obtenibles, por lo tanto, es necesario entender que las conclusiones que serán expuestas son siempre representativas de un momento particular, pero que pueden servir para observar distintos tipos de análisis implementados en el caso argentino. Con este fin, desarrollaremos algunos trabajos empíricos que estudian estos debates en Argentina.

En Frenkel (1984a; 1984b) se realizan una serie de estudios referidos al salario nominal y real, tanto en periodos de corto como de largo plazo para Argentina en torno a la segunda mitad del siglo XX. En estos estudios aparecen una serie de conclusiones sobre los diversos efectos que tienen distintas variables y contextos sobre la evolución del ingreso. Como primera conclusión, se entiende que los componentes institucionales poseen un importante poder explicativo, el cual contrasta con el débil poder explicativo que poseen parámetros que afectan la oferta de trabajo (como puede ser el caso de aumentos repentinos de la población como movimientos demográficos). Sobre este mismo punto, el autor reconoce distinguibles etapas donde los salarios reales alcanzaban puntos “altos” o “bajos”, ligados a cambios de orden político. Estos “puntos bajos” del salario real, que como veremos estarán directamente vinculados con el salario nominal también, suelen estar caracterizados por regímenes políticos de tipo autoritarios como la dictadura cívico-militar de 1976 en Argentina. Una de las particularidades claves de estos regímenes es la prohibición o regulación en el mayor grado posible de la actividad sindical, imposibilitando el conflicto distributivo.

A la vez, el autor encuentra que “excesos” de la oferta de mano de obra tienen mínimos o nulos efectos sobre la dinámica de los salarios nominales medios. Este resultado tiene como extensión que las políticas de contracción de la demanda, o políticas recesivas en términos de la actividad económica, no tendrán efecto sobre los salarios, sino sobre los niveles de actividad y empleo exclusivamente.

Por último, una de las principales conclusiones de estos trabajos es que el componente con mayor poder explicativo en la dinámica de los salarios nominales es la inflación pasada. Esto quiere decir que, principalmente en contextos de altos niveles de inflación sostenidos, el componente explicativo fundamental de los salarios nominales es la búsqueda de los trabajadores de recuperar el poder de compra perdido por el aumento generalizado de los precios. Teniendo este último punto en cuenta, estudiaremos algunos trabajos que exploran ese poder de negociación de los trabajadores y cómo puede afectarse su capacidad de incidencia.

El poder de negociación de los sindicatos es un concepto explorado en la literatura argentina. Trabajos como Barrera y Marshall (2019) y Beliera, Barrera Insua, Fernandez Massi y Morris (2021) exploran las fuentes del poder de negociación relativo⁸ de los trabajadores en Argentina, para los periodos 2006-2010 y 2011-2019 respectivamente. Se reconocen al menos dos dimensiones que componen el poder de negociación: El poder estructural y el asociativo. El primero hace referencia a la centralidad o importancia del sector representado en el proceso productivo del país, esta fuente de poder nace del impacto negativo que puede ocasionar un paro en la producción en ese sector en específico. El poder asociativo por otra parte destaca el aspecto principalmente político, ya que hace referencia tanto a la cantidad de afiliaciones recibidas por el sindicato, como también las alianzas políticas generadas por el propio sindicato con otros acto-

⁸ En un sentido estricto, el poder de negociación relativo explora la capacidad diferencial de un sindicato con respecto a otro de imponer sus demandas salariales.

res relevantes de las negociaciones colectivas. Este análisis del poder de negociación se realiza sobre tres dimensiones: 1) las fuentes de poder sindical, 2) las estrategias sindicales para lograr los objetivos salariales y 3) los niveles salariales alcanzados producto de negociaciones entre empresas y sindicatos (capacidad de pago sectorial de las firmas).

De este marco de análisis se obtuvieron las siguientes conclusiones. En primer lugar, se observa que el poder estructural, particularmente aquel derivado de los encadenamientos “hacia adelante” dentro del proceso productivo, ejerce una influencia predominante sobre los niveles salariales, operando como un determinante más decisivo que la mera densidad asociativa en ciertos contextos. En segundo lugar, vinculado al punto anterior, la evidencia empírica permite cuestionar la linealidad entre las fuentes de poder, sugiriendo que un elevado poder asociativo y político no compensa necesariamente las debilidades estructurales o una baja capacidad de pago de las firmas. Finalmente, se destaca que, si bien la propensión al conflicto se asocia de manera positiva con los resultados alcanzados, en sectores con alta capacidad disruptiva la simple amenaza de parálisis o el comportamiento tradicional del sindicato pueden constituir estrategias de presión suficientes para condicionar la resistencia patronal y mejorar la posición en el ranking salarial.

Para finalizar, exploraremos con un mayor grado de especificidad la incidencia de las estrategias combativas empleadas por los sindicatos y el efecto de su relación con distintos actores sociales. En Benes y Milmanda (2009) se exploran los patrones de moderación salarial relativa de los sindicatos. Esto se realiza estudiando la diferencia salarial entre sectores. Los autores entienden que estas diferencias se deben a las distintas estrategias adoptadas por los sindicatos con respecto al desarrollo de sus negociaciones colectivas, demostrando así la importancia del rol del Estado en las negociaciones salariales para el periodo de post-convertibilidad. Este estudio lo realizan entendiendo a las negociaciones salariales insertas en un sistema de intercambios políticos en el que los dirigentes sindicales ofrecen consenso social a cambio de poder político para sus organizaciones.

En este mismo sentido, el trabajo de Lieutier, Monza y Segal (2021) aplica un marco analítico fundamentado en la teoría de juegos para examinar las decisiones estratégicas de los actores sindicales frente a las políticas salariales gubernamentales modeladas como respuestas a condiciones macroeconómicas anticipadas y su consecuente efecto sobre la dinámica inflacionaria y el equilibrio externo de la economía. Paralelamente, el análisis se extiende al comportamiento estratégico del gobierno y considera escenarios alternativos de coordinación o conflicto con los sindicatos y su interacción con la política cambiaria. Esta aproximación metodológica permite sistematizar los diversos equilibrios conflictivos que emergen de las posibles estrategias sindicales. Mediante esta estimación, los autores concluyen que el funcionamiento normal de los sindicatos es el de no coordinación, todos actúan como *free-riders* que pretenden conseguir aumentos por encima de la pauta oficial. Esto tiene efectos directos sobre la dinamización inflacionaria y el empeoramiento del frente externo.

A modo de cierre, se puede observar en la discusión relevada que, dentro de Argentina, los mecanismos y condicionantes del salario nominal varían. Sin embargo, destacan las implicancias sectoriales de la actividad económica representada y las estrategias de conflicto adoptadas por los sindicatos. Cabe señalar que una característica que todos los trabajos comparten es el contexto institucional. Todos los autores tienen como punto en común que el contexto legal, político y social del momento específico es fundamental como piso para analizar las negociaciones salariales.

Uno de los aspectos que presenta una vacante en la literatura explorada y que se espera cubrir en futuros trabajos es el estudio de la dimensión macroeconómica y el poder de negociación, en especial la rela-

cionada con el frente externo y su vinculación con la configuración distributiva. Una hipótesis posible por verificar es que sectores generadores de divisas posean un “poder estructural”, en los términos de los trabajos revisados, diferencial a otros sectores. Por otro lado, la dimensión política, la afinidad o el cambio de perspectiva de los gobiernos sobre los trabajadores y las negociaciones salariales poseen pesos significativos propios dentro de los condicionantes del poder de negociación en Argentina. A la vez, otro aspecto que se pretende abordar en futuros trabajos es el impacto en el salario real que poseen dichas negociaciones, entendiendo la distancia entre la conformación del salario nominal vía las negociaciones salariales y el resultante poder de compra.

VI. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha recorrido un estado del arte sobre la determinación del salario real, con especial foco en el rol de la negociación salarial y el caso argentino en particular. A modo de cierre, es posible extraer algunas conclusiones.

Se ha argumentado que la teoría clásica, en particular el enfoque del excedente, ofrece un marco analítico superior para comprender la determinación salarial, en contraste con la perspectiva marginalista. Mientras que esta última concibe el salario como un precio de mercado más, determinado por la intersección de curvas de oferta y demanda laboral, el enfoque clásico enriquece el análisis al incorporar el conflicto distributivo como elemento central. El rol de la puja distributiva sirve para poner en el centro del análisis la injerencia de los actores sociales en la conformación de los ingresos laborales.

Este marco teórico conlleva necesariamente la centralidad del estudio del salario nominal. Dado que las negociaciones entre trabajadores y empleadores se realizan en términos monetarios, el salario nominal se erige como el canal fundamental a través del cual los trabajadores buscan alcanzar un objetivo de salario real y participar en la distribución del excedente. Su determinación no obedece a mecanismos de mercado puros, sino que está condicionada por el poder de negociación de los trabajadores. Este poder a la vez se ve influenciado por factores como el nivel de desempleo (el “ejército industrial de reserva”) y, crucialmente, por el contexto institucional, que abarca desde las convenciones sociales hasta el rol específico del Estado y el entramado legal que enmarca la negociación colectiva.

La incorporación de la dimensión de una economía abierta introduce una complejidad adicional esencial para el caso argentino al establecer un límite superior para el salario real compatible con el equilibrio externo. No obstante, es crucial destacar que esta restricción, si bien es vinculante, no determina por sí sola el resultado distributivo. Como se desprende del análisis, variables como el tipo de cambio y los términos de intercambio afectan los márgenes dentro de los cuales se desarrolla la puja salarial. Sin embargo, la capacidad de los trabajadores para defender o incluso aumentar su participación en el ingreso dentro de esos márgenes (por ejemplo, recuperando el poder adquisitivo tras una devaluación mediante fuertes ajustes nominales) depende en última instancia de su poder de negociación relativo.

Finalmente, la revisión de la literatura específica para Argentina confirma la centralidad de los factores políticos e institucionales en la determinación del salario nominal. Los estudios analizados en este trabajo remarcan la importancia de las características gremiales específicas, de factores económicos y el rol del Estado. Los estudios referidos a las características sindicales evidencian que el poder de negociación de los sindicatos se compone de una dimensión estructural (la centralidad productiva del sector) y otra asociativa (afiliación y alianzas políticas). Con respecto al análisis de variables económicas, se constata que la variable con mayor poder explicativo sobre la dinámica salarial nominal, especialmente en contextos inflaciona-

rios, es la inflación pasada, la cual refleja un esfuerzo constante de los trabajadores por sostener su poder de compra. Para finalizar, el rol del Estado expone cómo las negociaciones se entienden, además, como intercambios políticos estratégicos con el Estado, subrayando el papel del contexto institucional como piso indispensable para cualquier análisis de la determinación salarial en el país.

VII. REFERENCIAS

- Amico, F. (2015). Los salarios reales en el largo plazo: surgimiento de un nuevo piso estructural de las remuneraciones en Argentina. *Documento de trabajo*, 67, Buenos Aires: CEFID-AR
- Barrera Insua, F. y Marshall, A. (2019). Poder sindical en la negociación salarial. Modelo de análisis y aplicación al caso argentino. *Desarrollo Económico*, 59, 251-270.
- Beliera, A., Barrera Insua, F., Fernandez Massi, M. y Morris B. (2021). ¿Cuánto poder de negociación tiene un sindicato? Reflexiones a partir del análisis sectorial. *Estudios Del Trabajo*, (62).
- Benes, E. y Milmanda, B. (2009). La dinámica de la negociación salarial en la Argentina pos crisis. El caso del sindicato de comercio. *V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Braun, O. y Joy, L. (1968) A Model of Economic Stagnation- A Case Study of the Argentine Economy. *The Economic Journal*, 78(312), pp. 868-887.
- Brown, B., Medici, F., y Panigo, D. (2011). Políticas Laborales en el nuevo modelo de acumulación. *Revista Argentina Heterodoxa*, 1, 58-65.
- Canitrot, A. (1983). El salario real y la restricción externa de la economía. *Desarrollo Económico*, 23(91), IDES. Buenos Aires.
- Cortés, R. y Marshall, A. (1986). Salario real, composición del consumo y balanza comercial. *Desarrollo Económico*, 26(101). IDES, Buenos Aires.
- Cortés, R. y Marshall, A. (2003). Salarios, desigualdad y restricción externa bajo distintos regímenes macroeconómicos. *Realidad Económica*, 196. IADE. Buenos Aires.
- Diamand, M. (1972). La estructura productiva desequilibrada argentina y el tipo de cambio. *Desarrollo Económico*, 12(45), 25-47. <https://doi.org/10.2307/3465991>.
- Dvoskin, A. y Feldman, G. (2018a). Income distribution and the balance of payments. A formal reconstruction of some Argentinian Structuralist contributions. Part I: technical dependency. *Review of Keynesian Economics*, 6(3), 7, 352-368
- Dvoskin, A. y Feldman, G. (2018b). Income distribution and the balance of payments. A formal reconstruction of some Argentinian Structuralist contributions. Part II: financial dependency. *Review of Keynesian Economics*. 6(3), 369-386.
- Fernández, A. L. y González M.L. (2021). ¿El salario es culpable de agravar la restricción externa o la restricción externa es culpable de limitar el salario?. En Wainer A. (Ed.) *¿Por qué siempre faltan dólares? Las causas estructurales de la restricción externa en la economía argentina del siglo XXI*, Siglo XXI, 81-118.
- Frenkel, R. (1984a). Salarios industriales a inflación. El período 1976-82. *Desarrollo Económico*, 24, (95), octubre-noviembre.
- Frenkel, R. (1984b). *Resultados econométricos: (1). Los salarios reales en el largo plazo, (2) Estimación del modelo estructural de precios, (3) Simulación y estimaciones del modelo reducido, y Datos estadísticos básicos*. CEDES, septiembre, Buenos Aires (mimeo).
- Frenkel, R. (1986). Salarios e inflación en América Latina. Resultados de investigaciones recientes en la Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Chile. *Desarrollo Económico*, 25 (100), 587-622. DOI: <https://doi.org/10.2307/3466847>
- Gouvea, R. R. y Lima, G. T. (2010). Structural change, balance-of-payments constraint, and economic growth: Evidence from the multisectoral Thirlwall's law. *Journal of Post Keynesian Economics*, 33(1), 169-204.

- Kaldor, N. (1955). Alternative Theories of Distribution. *Review of Economic Studies*, 23(2), 83–100.
- Levrero, E. S. (2013). Marx on absolute and relative wages and the modern theory of distribution. *Review of Political Economy*, 25(1), 91–116.
- Lieutier, A., Monza, M. y Segal, N. (2021). ¿La negociación colectiva puede contribuir a la estabilización nominal? Paritarias y coordinación macroeconómica. Instituto de Trabajo y Economía. *Documento de Trabajo N° 10*. Fundación Germán Abdala.
- Marshall, A. (1979). Notas Sobre la Determinación del Salario. *Desarrollo Económico*, 19(75), 377–392. <https://doi.org/10.2307/3466691>
- McCombie, J. y Thirlwall, A. P. (1997). Economic Growth and the Balance-of-Payments Constraint Revisited. En P. Arestis, G. Palma, y M. Sawyer (Eds.), *Markets, unemployment and economic policy*, Routledge, Vol. 2.
- Neffa, J. C., Albano, J., Pérez, P., Salas, J., y Toledo, F. (2007). *Teorías Económicas Sobre el Mercado de Trabajo II. Neoclásicos y Nuevos Keynesianos*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires.
- Pasinetti, L. L. (1960). A Mathematical Formulation of the Ricardian System. *The Review of Economic Studies*, 27(2), 78–98.
- Petri, F. (2008). *Implicaciones para la Política Económica de Recientes Avances en la Teoría del Capital y de la Distribución*. (F. Amico, Trad.). Circus, 74–105.
- Pivetti, M. (1999). On Sraffa's "Cost & Surplus" Concept of Wages and its Policy Implications. *Rivista italiana degli economisti*, 4(2), 279–0.
- Prebisch, R. y Cabañas, G.M. (1949). El Desarrollo Económico de la América Latina y Algunos de sus Principales Problemas. *El Trimestre Económico*, 16(63(3)), 347–431.
- Ricardo, D. (1951). *Principios de Economía Política y Tributación*. Fondo de Cultura Económica. (Original publicado en 1817).
- Skinner, A. S. (1979). "A Conceptual System" in *A System of Social Science. Papers relating to Adam Smith*. Clarendon, Oxford.
- Smith, A. (1759). Theory of Moral Sentiment. En A.L. Macfie y D.D. Raphael, *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith*, Oxford, Oxford University Press.
- Smith, A. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. En R. N. Campbell, A. S. Skinner, and W. B. Todd, *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith*, Oxford University Press.
- Sraffa, P. (1960). *Production of Commodities by Means of Commodities: Prelude to a Critique of Economic Theory*. Cambridge University Press.
- Stirati, A. (1992). Institutions, Unemployment and the Living Standard in the Classical Theory of Wages. *Contributions to Political Economy*, if, 41–66.
- Stirati, A. (1994). *The theory of wages in classical economics: a study of Adam Smith, David Ricardo, and their contemporaries*. Edward Elgar Publishing.
- Stirati, A. (1995). Smith's Legacy and the Definitions of the Natural Wage in Ricardo. *Journal of the History of Economic Thought*. 17(1), 106–132. doi:10.1017/S1053837200002327
- Sweezy, P. (1969). *Teoría del Desarrollo Capitalista*. 5ta ed. Fondo de Cultura Económica.