



NOTAS DE ECONOMÍA N° 3

PARITARIAS 2016 BALANCE Y PERSPECTIVA

Junio 2016

 itegaweb.org | germanabdala.com.ar

 ITE

 consultas@itegaweb.org

 @itegaok

ite
· F · U · N · D · A · C · I · O · N ·
GERMAN ABDALA

CLAVES DE LECTURA

Inicialmente, el Gobierno Nacional parecía llevar adelante una estrategia de fomentar acuerdos salariales "cortos", para evitar que los aumentos pautados se "cierren" en base a expectativas inflacionarias desmesuradas, influidas por el impacto del shock inflacionario, generado por la devaluación y el aumento de tarifas.

Los acuerdos salariales anuales permiten, a través de las sucesivas cuotas de aumentos pautadas, recuperar el poder adquisitivo perdido y adelantarse a la inflación que vendrá. El acuerdo corto, hace que la segunda cuota de aumentos sea a 6 meses de la primera, por lo tanto el efecto de adelantarse a la inflación futura queda desdibujado.

Sin embargo, la respuesta sindical dio por tierra los acuerdos "cortos", logrando reestablecer los acuerdos anuales con pautas superiores al 30%.

Gracias a esta respuesta la caída del poder adquisitivo será menor de la que se preveía en un primer momento dada la virulencia con la que el gobierno nacional aplicó su paquete de medidas regresivas.

La cuestión clave a dilucidar es si el retroceso del salario real que tendrá lugar en 2016 será un salto transitorio hacia atrás que podrá ser revertido en 2017, o si, por el contrario, este será sólo el primer escalón de un proceso "gradualista" de reducción del salario.

INTRODUCCIÓN

A partir de la asunción de las nuevas autoridades nacionales, el 10 de diciembre de 2015, han tenido lugar importantes transformaciones en la arquitectura de la política económica, pero también se han evidenciado continuidades.

Si bien formalmente no se ha alterado significativamente la regulación del mercado de trabajo, donde (en su configuración actual) las discusiones paritarias juegan un papel principal, es necesario evaluar e interpretar la dinámica de la negociación colectiva en el marco de ésta nueva configuración macroeconómica.

Al momento de cierre del presente trabajo ya han arribado a un acuerdo buena parte de las negociaciones salariales de los principales sectores económicos, por ello es posible trazar las líneas de un balance preliminar sobre el resultado de la negociación colectiva bajo el nuevo patrón de crecimiento.

Inicialmente el Gobierno Nacional parecía llevar adelante una estrategia de fomentar acuerdos salariales "cortos" como forma de reducir la nominalidad en la cual se mueve la economía, en el convencimiento de que para el segundo semestre (cuando empiecen a vencer estos acuerdos) la inflación se habría desacelerado notablemente y la segunda tanda de aumentos tendría una nominalidad sensiblemente menor.

Por otra parte, las paritarias 2016 estuvieron atravesadas, como pocas veces en los últimos años, por la discusión sobre los despidos y el miedo al desempleo. Esta posibilidad fue planteada claramente por el Ministro de Economía, Alfonso Prat Gay: "Cada sindicato sabrá dónde le aprieta el zapato y hasta qué punto puede arriesgar salarios a cambio de empleos".

Sin embargo, la respuesta sindical dio por tierra los acuerdos "cortos", logrando reestablecer los acuerdos anuales con pautas superiores al 30% y generando que, en un contexto claramente defensivo como el actual, la caída del salario real sea menor a la que presagiaba la virulencia de las políticas económicas implementadas.

DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La primera negociación relevante que encaró el Gobierno Nacional fue la de docentes nacionales, que establece el piso para los docentes de las distintas jurisdicciones y su vigencia es por un plazo anual.

Al respecto, vale recordar que en el ámbito nacional se acuerda un salario mínimo garantizado pero las escalas correspondientes a cada jurisdicción son negociadas de manera descentralizada.

Así, si una jurisdicción tiene una escala salarial que se encuentra muy por encima del salario acordado a nivel nacional, el aumento en la paritaria nacional no impacta, al menos de manera directa, en sus escalas salariales.

El acuerdo alcanzado fue del orden del 40%. Sin embargo, **cuando se incorpora al cálculo el aumento que el propio Gobierno Nacional había otorgado durante diciembre de 2015, se obtienen como resultado que el incremento interanual de la categoría inicial superó el 50%**. Asimismo, en el acuerdo se incorporó una cláusula que establece que el salario inicial debe ser superior en, al menos, un 20% del Salario Mínimo Vital y Móvil, lo que generará que a fines de 2016 la variación interanual supere el 60%.

Este acuerdo tuvo diversas idas y vueltas, y fue muy cuestionado por diferentes gobiernos provinciales que temieron que hubiera un efecto contagio que se trasladara a las discusiones salariales jurisdiccionales.

A pesar de que el propio Ministerio de Educación intentó “bajarle el precio” al acuerdo, el mismo fue muy costoso (en términos fiscales) pero sumamente efectivo ya que le permitió al Gobierno Nacional mostrar un primer año de gestión con un inicio de clases a tiempo y con baja conflictividad.

A partir de ese momento el gobierno pareciera haberse convencido de la conveniencia de celebrar acuerdos “cortos” por 6 meses, apostando a que, para el segundo semestre (cuando empiecen a vencer estos acuerdos), la inflación se habría desacelerado notablemente y la segunda tanda tendría una nominalidad sensiblemente menor. Es decir, la apuesta a “que dos acuerdos cortos” arroje como resultado una nominalidad menor que “un acuerdo largo”.

ACUERDOS CORTOS E INDEXACIÓN

Siempre que se produce un shock inflacionario (como el generado por la devaluación de diciembre-febrero y posterior aumento de las tarifas) la discusión salarial se vuelve compleja por la dificultad de proyectar una evolución de precios durante el periodo que dure la vigencia del acuerdo.

Por lo tanto, **la apuesta del gobierno parece haber sido propiciar acuerdos cortos para evitar que los aumentos se “cierren” en base a expectativas inflacionarias desmesuradas** influidas por el impacto reciente del shock inflacionario.

Sin embargo, este tipo de acuerdos también introducen incertidumbre y hasta pueden llegar a ser una fuente de inestabilidad en la macroeconomía. Si la segunda etapa de acuerdos se realizan por encima de la primera, se puede generar un ciclo de negociaciones cuyos cierres sean cada vez más altos y de menor duración, entrando en un círculo difícil de cortar.

La historia económica argentina muestra que cuando existen aceitados mecanismos de indexación la inercia inflacionaria es más difícil de manejar. Frecuentemente esos procesos han terminado en espirales inflacionarias. Por eso, llama la atención que se impulsaran este tipo de acuerdos.

Desde el punto de vista de los trabajadores, en términos distributivos los acuerdos salariales permiten aislar en parte, o al menos mitigar, el impacto de los ciclos económicos en los salarios.

En este sentido los acuerdo anuales se fijan un poco en base a recuperar “lo que se perdió” en los últimos meses del acuerdo anterior, en general con una primera cuota de aumento, y un poco en base a adelantarse a la inflación que vendrá, con las cuotas subsiguientes.

El acuerdo corto desacopla estos dos movimientos, llevando la segunda cuota a 6 meses de la primera, por lo tanto el efecto de adelantarse a la inflación futura queda desdibujado.

LA COMPLEJA “COORDINACIÓN” DE PARITARIAS

La Argentina tiene una tradición de configurar sus discusiones salariales a partir de criterios imitativos o *Pattern Bargaining*. Mediante este mecanismo se intenta que un sector (o conjunto de sectores) actúe como referencia para que el resto de las negociaciones confluyan en un entorno cercano a ese acuerdo.

Mientras estuvo vigente la industrialización por sustitución de importaciones, por relevancia política y peso específico, este papel lo desempeñó la Unión Obrera Metalurgia (UOM).

Durante los primeros años del Kirchnerismo, cuando se desempolvó la negociación colectiva como factor determinante de la dinámica salarial, el papel de referencia lo desempeñó en una primera etapa el Sindicato de Camioneros.

A partir de la ruptura de la alianza entre el gobierno y el Sindicato de Camioneros la referencia pasó a estar en cabeza de un conjunto de sindicatos que nuclean a una importante cantidad de trabajadores, y al cerrar sus acuerdos de manera simultánea y coordinada establecían un punto de referencia para el resto. Estos sectores estaban encabezados por Empleados de Comercio (SEC), Estatales, metalúrgicos y construcción, entre otros.

La actual administración pareciera haber elegido el acuerdo alcanzado por el Sindicato de Empleados de Comercio (acuerdo del 20% por 6 meses + 2 sumas fijas) como referencia para que el resto de las negociaciones confluyan.

Por otra parte, **otro de los datos relevantes de las actuales negociaciones salariales es un menor involucramiento del gobierno en la discusión**, y por lo tanto un menor esfuerzo gubernamental para coordinar las negociaciones en un entorno acotado.

El renovado protagonismo del sector empleador en la negociación podría generar que los márgenes dentro de los cuales se discute los aumentos se vayan ensanchando, y se genere una mayor dispersión salarial en función de la realidad sectorial.

LA ESTRATEGIA CORTA

Durante marzo empezó a desplegarse de manera más evidente una estrategia de alcanzar acuerdos por un plazo menor al año, mayormente por 6 meses. Los sindicatos de **Comercio** y **SMATA**¹ marcaron tendencia al celebrar acuerdos semestrales con aumentos del 20% y 19% respectivamente.

En abril la **Federación Gráfica Bonaerense** celebró otro acuerdo semestral en este caso del 25% y dos sumas fijas. Más importante, en línea con la pretensión del gobierno cerró la paritaria de los trabajadores de la construcción (**UOCRA**) en formato semestral, que alcanza a unos 400.000 trabajadores registrados. Este último se alcanzó en un contexto de fuerte caída del empleo, donde según el Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) el de 2016 fue el segundo peor enero desde el inicio de la serie.

Un párrafo aparte merece el acuerdo alcanzado con la **UTA** a finales del mes de marzo. Dicha entidad gremial logró la reapertura de la paritaria que tenía acuerdo vigente hasta junio de este año y obtuvo un acuerdo por 9 meses que finaliza en diciembre de este año, con un aumento pautado del 29,2%. El último tramo de los aumentos acordados en 2015 se efectivizó en enero de este año y fue del 10,6%, por lo tanto el incremento efectivo entre diciembre de 2015 e igual mes de 2016 será del 42,9%.

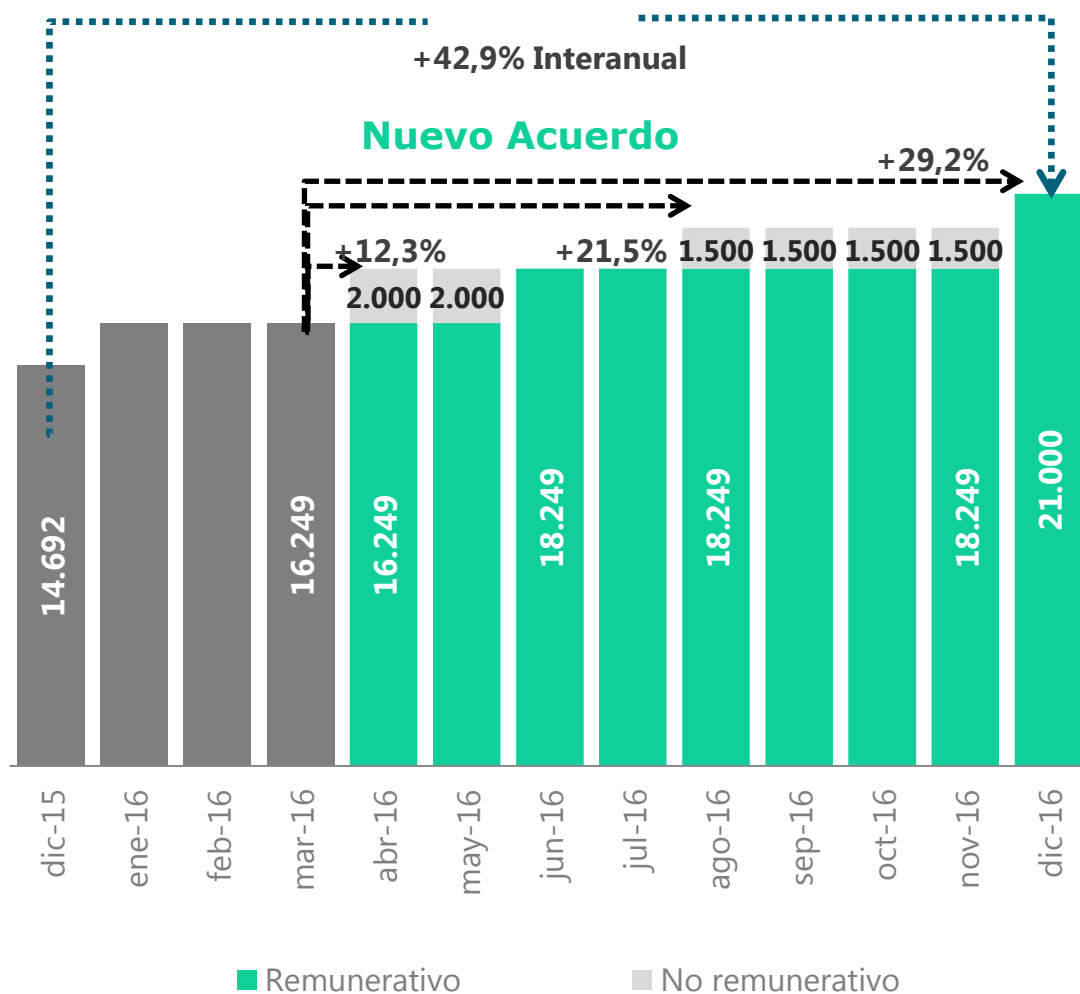
El acuerdo con la UTA es clave en múltiples sentidos. El transporte es fundamental en términos de impacto en la vida cotidiana de la población, y haber despejado la variable "paro de colectivos" de la compleja ecuación de la conflictividad social es un poroto que el gobierno puede poner en su haber.

Además la UTA ocupa un lugar clave en la capacidad de acción directa de la organización gremial en su conjunto, haber descomprimido este frente sindical, le otorga al Gobierno Nacional una perspectiva favorable de cara a la tensa relación que mantiene con el sector sindical.

¹ En el caso de SMATA se debe destacar que la estrategia de acuerdos semestrales es una práctica histórica en el sector.

Por último, pero no por eso menor, el acuerdo es relevante en términos fiscales ya que le da la previsibilidad necesaria para que el Gobierno Nacional pueda desplegar su política de reducción de subsidios al transporte público. Aspecto, que es percibido por las autoridades como central.

Convenio UTA – categoría representativa



LA RESPUESTA SINDICAL Y EL FRACASO DE LOS ACUERDOS CORTOS

Si bien con los primeros acuerdos de abril las paritarias parecían haberse empezado a alinear con la estrategia oficial de acuerdos "cortos", los cierres casi en simultáneo de las negociaciones salariales de la **Asociación Bancaria** y de los **trabajadores aceiteros** volvieron a poner sobre la mesa los acuerdos anuales.

Los trabajadores aceiteros alcanzaron un acuerdo anual con un aumento del 38%. Las negociaciones en este sector han sido, en los últimos años, sumamente conflictivos y por lo general este sector ha alcanzado acuerdos con incrementos salariales muy por encima de los obtenidos en otros sectores.

En este sentido, resulta paradigmático el alcanzado durante el 2015 luego de 25 días de paro, con un aumento del 36%. Sin embargo, ese año el acuerdo no resultó una referencia para el resto de los sectores ya que se alcanzó de manera tardía, cuando habían ya cerrado los principales sectores.

Este año, en cambio, el acuerdo llegó en un momento en el que no estaba claro el rumbo de las paritarias y junto con el de bancarios empezó a marcar un nuevo rumbo hacia las negociaciones anuales.

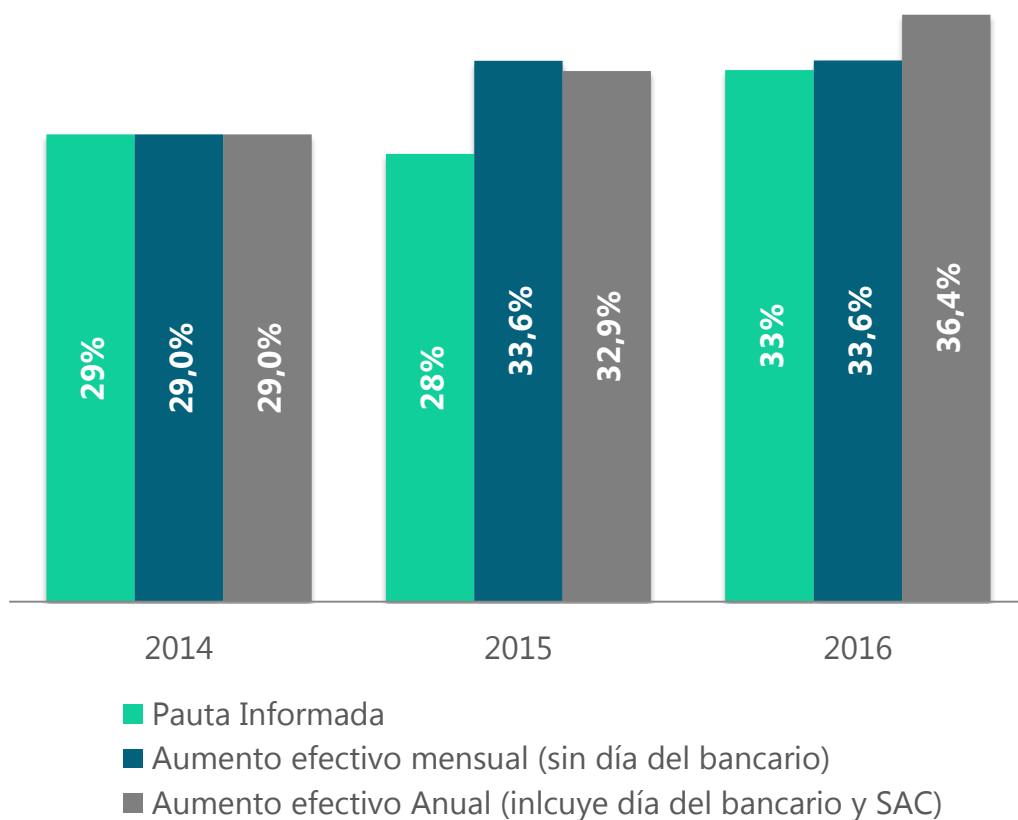
En el caso de la Asociación Bancaria y los bancos públicos, se descomprimió uno de los conflictos que debió enfrentar el gobierno, no solo dada la relevancia del actor gremial, sino también la elevada conflictividad que venía mostrando.

La patronal y la entidad gremial detallaron que el aumento fue del orden del 33%, sin embargo los trabajadores bancarios cobran un plus por el día del bancario (una suerte de tercer medio aguinaldo) que en el acuerdo de este año más que se duplicó por lo tanto el aumento efectivo que percibirán los bancarios estará en el orden del 36%.

Luego de los acuerdos de aceiteros y bancarios le siguieron una sucesión de acuerdos anuales que han implicado prácticamente el fin de la estrategia corta”, entre ellos se destacan los trabajadores metalúrgicos-UOM (33% y sumas fijas), tabaco-FITTRA (32% y sumas fijas) y laboratorios-Sanidad (35%), Estatales, que sólo fue acordado por UPCN ya que ATE lo hizo en disidencia, (31% y 34%, dependiendo el convenio del que se trate), Alimentación (36,5%) y Camioneros (37%).

Acuerdo bancario – salario inicial

En % de variación anual



CLAUSULAS GATILLO

Otro elemento que vale destacar como respuesta de las organizaciones sindicales es que **cada vez más acuerdos empiezan a incorporar cláusulas gatillo para la reapertura de paritarias frente a la inflación.**

Si bien hasta el momento las redacciones de estas cláusulas son genéricas y no se establecen pautas objetivos, constituyen una muestra de voluntad política de las organizaciones sindicales. Por ejemplo, en el acuerdo de la asociación bancaria se establece *“en caso de alterarse sustancialmente las condiciones económicas del país, las partes se comprometen a reunirse nuevamente para analizar la nueva situación planteada en el marco de la comisión paritaria que será convocada a solicitud de cualquiera de las partes”*.

Ahora, si bien estas cláusulas no necesariamente son novedosas y en algunos acuerdos ya habían sido incluidas en años anteriores, adquieren relevancia de cara al hecho de que diversas asociaciones sindicales **han logrado la reapertura de las negociaciones mientras todavía estaban vigentes los acuerdos celebrados en 2015.**

Este es el caso de la UTA (que ya fuera mencionado), pero también de los trabajadores de laboratorio (FATSA), y del plástico que adelantaron sus acuerdos uno y dos meses respectivamente. Si bien es un fenómeno todavía incipiente, da cuenta de una interesante respuesta sindical.

SALARIO REAL 2016. ¿Y 2017?

Las negociaciones se vienen cerrando en niveles que hacen suponer que, aún con una fuerte desaceleración de la inflación, en la presente ronda de paritarias los salarios verán mermado su poder adquisitivo.

Con una inflación que de acuerdo a nuestras proyecciones este año estará en promedio en el orden del 39%, **el resultado de las negociaciones paritarias terminará implicando una caída del salario real del 5%.**

En este marco, **diferentes asociaciones sindicales han buscado mitigar este efecto introduciendo pagos extras de sumas fijas a lo largo de la vigencia del acuerdo.** Este tipo de estrategia es efectiva para mejorar el poder adquisitivo, pero **implica un empobrecimiento de la calidad en el salario** y hace que la base desde la cual se discutan los acuerdos el año que viene sea más baja.

En el corto plazo las sumas fijas puede ser un atajo para momentos complejos como los actuales, pero le agrega complejidad a la paritaria de 2017 cuando. **Todo hace presagiar que el año próximo las entidades sindicales buscaran recuperar el terreno perdido.**

En resumidas cuentas, la virulencia con las que el gobierno nacional aplicó su paquete de medidas regresivas, que fue acompañado por un incremento importante en los despidos tanto del sector público como privado, hacía prever un 2016 con una caída más abrupta del salario de la que terminará siendo.

En efecto, luego de dos trimestres de una preocupante aceleración inflacionaria con salarios que permanecieron fijos la mayor parte del tiempo, el poder adquisitivo llegó a uno de sus niveles más bajos de los últimos años. A medida que la inflación se desacelere y empiecen a efectivizarse los aumentos de las paritarias de cada sector se tenderá a alivianar la presión que hoy rige sobre el salario.

La cuestión clave a dilucidar es si el retroceso del salario real de 2016 es un salto transitorio hacia atrás, que mediante el funcionamiento aceitado la negociación colectiva podrá ser revertido en 2017; o si, por el contrario, refleja el objetivo de la alianza gobernante conformando sólo el primer escalón de un proceso "gradualista" de reducción del salario.

Si este fuera el caso, las dudas que se abren es si ello es compatible con un proceso de reducción de la inflación (como la anunciada por el Gobierno) y cuál será la respuesta de los trabajadores.

ANEXO

Principales acuerdos relevados

La base actualizada se puede consultar en el Observatorio de Empleo e Ingresos en www.itegaweb.org

Fecha	Sector	Aumento porcentual acordado	Modalidad	Vigencia
ene-16	UTEDyC	15,0%	10% desde enero y 5% desde marzo	6 meses
feb-16	UOM	Sumas fijas como adelanto del acuerdo	Suma fija de \$2600 (en dos cuotas febrero y abril)	
feb-16	Docentes nacionales	40,3%	\$7.800 desde marzo y \$8.500 desde julio	12 meses
feb-16	Panaderos de Buenos Aires	34,0%	12% desde marzo, 10,7% desde junio y 8,1% en noviembre	12 meses
mar-16	SEC	20,0%	20% desde abril a septiembre, más dos sumas fijas no remunerativas de \$1.000 para marzo y otra en mayo	6 meses
mar-16	Mineros	22,0%	22% desde el febrero a julio	6 meses
mar-16	SMATA	19,0%	7,5% desde enero a marzo, y 11% acumulativo desde abril hasta junio	6 meses
abr-16	Gráficos	25,0%	25% a partir de abril + Suma fija de 2000 pesos (en 2 cuotas a pagarse en abril y mayo)	6 meses
abr-16	UTA	29,2%	Se adelantó la apertura de la paritaria. Se aumenta en tramos escalonado remunerativos y no remunerativos: 12,3 en Abril, 21,5% agosto y 29,2% en diciembre	9 meses
abr-16	UOCRA	22,0%	a partir de abril	6 meses
abr-16	Bancarios	33,0%/36,4	En un solo tramo retroactivo a enero, con el aumento del día del bancario el acuerdo llega a 36,4% anual	12 meses
abr-16	Aceiteros	38,0%	a partir de abril	12 meses
may-16	FATSA (Laboratorios)	35,0%	Se adelantó un mes la vigencia del acuerdo. Aumentos del 20% en mayo, 9% en agosto y 6%	12 meses

ANEXO

Principales acuerdos relevados – *cont.*

Fecha	Sector	Aumento porcentual acordado	Modalidad	Vigencia
may-16	Trabajadores del Tabaco (FTTRA)	32,0%	14% retroactivo desde febrero de 2016, y 18% no acumulativo en julio. Más suma fija de \$ 23 mil , no remunerativa, en tres cuotas: \$ 8.000 en mayo; 7.000 en octubre y otros \$ 8.000 en enero de 2017	12 meses
may-16	Plástico	24,0%	Se adelanto el acuerdo (vencía en junio). Aumentos del 20% en julio y 4% en agosto. Más 3 sumas fijas \$ 1.500 en abril, \$ 1.500 en mayo y \$ 2.000 en junio	6 meses
may-16	UOM	33,0%	20% en abril, 7% en julio y 6% en octubre + suma fija de 4 mil pesos en dos cuotas (noviembre y febrero)	12 meses
may-16	Empleados Estatales	31% / 34% (SINEP)	7% en junio, 10% en julio y 14% en agosto (en el caso de SINEP se adiciona un 3% sobre el básico)	12 meses
may-16	docentes universitarios	34,0%	16% en mayo, 7,5% en septiembre y 7,5% en noviembre	12 meses
may-16	Encargados de Edificio (SUTERH)	25,0%	Sumas fijas de \$1800 en marzo, \$1800 en abril y 2000 en mayo. Aumento del 25% en junio	6 meses
may-16	Papeleros	23,5%	a partir de mayo	6 meses
jun-16	Alimentación	36,5%	22% retroactivo a mayo y 14,5% en noviembre	12 meses
jun-16	Zapateros (UTICRA)	33,0%	22% en junio y 11% en enero de 2017	12 meses
jun-16	Camioneros	37,0%	15% en julio, 9% en septiembre; 8% en noviembre y 5% en marzo de 2017	12 meses