

# Paritarias y coordinación macroeconómica

---

## ¿La negociación colectiva puede contribuir a la estabilización nominal?

Ariel Lieutier, María Monza y Nicolás Segal

Instituto de Trabajo y Economía – Fundación Germán Abdala

### Introducción

A diferencia de lo ocurrido en otros países latinoamericanos, cuando en 2020 el Covid-19 golpeó a la Argentina su economía ya se encontraba en retroceso desde hacía dos años. La crisis del modelo de endeudamiento y desregulación del sector externo había provocado un cuadro recesivo que luego el COVID-19 profundizó. En este contexto adverso, la posibilidad de retomar un sendero de crecimiento impulsado por la demanda se enfrenta a un dilema. Es necesario que el salario real se recupere para permitir la reactivación del producto, pero esta mejora debería ocurrir bajo una dinámica que no comprometa la aún delicada estabilidad macroeconómica, amenazada por la aceleración inflacionaria, por las exigencias de financiamiento del resultado fiscal y por la presión estructural a la que se enfrentan las reservas del BCRA.

Los objetivos múltiples de la política económica parecen difíciles de compatibilizar y frente a esta situación se acrecientan los interrogantes respecto a las posibilidades de la economía argentina.

Nuestro país tiene una larga historia de elevadas tasas de inflación e incluso episodios de hiperinflación a finales de la década de los '80 y principios de los '90 del siglo pasado. Actualmente acumula más de 15 años con dos dígitos de inflación anual, con una preocupante tendencia a su aceleración desde 2018, sólo interrumpida durante el primer año de la pandemia. Por este motivo, no sorprende que los diagnósticos y propuestas sobre este tema tiendan a divergir.

Bajo nuestra mirada, a partir de una perspectiva histórica, se comprende que la elevada nominalidad (y más en general la inestabilidad macro) tiene su raíz en una ruptura de los consensos distributivos que lleva más de cuatro décadas.

En cada coyuntura, la ausencia de acuerdos distributivos ha adoptado una configuración específica, en respuesta a diferentes particularidades históricas de la política económica. Sin embargo, el quiebre en los consensos queda de manifiesto en una trayectoria de alta volatilidad en el poder adquisitivo de los salarios

El reverso de esta situación es una tensión permanente sobre el sector externo, ya que los únicos períodos de reducción de la inflación (y de elevación de los salarios reales) correspondieron a procesos de apreciación cambiaria.

En la situación actual, el margen de divisas que deja el balance cambiario hace poco sostenible un escenario de desinflación rápida con ancla cambiaria. Pero la experiencia reciente también muestra que la utilización de los salarios como ancla nominal, con sus perjudiciales efectos en términos distributivos y en las condiciones de vida, tampoco ha sido efectiva para desacelerar la inflación. Idéntica reflexión vale a los intentos de controlarla mediante una administración extremadamente restrictiva de la política monetaria.

Es evidente que los desequilibrios macroeconómicos que arrastra nuestra economía requieren de un conjunto articulado de medidas que permitan abordar las diferentes aristas del problema. En cambio, resulta menos claro cuál es ese conjunto de políticas. En el presente artículo nos interesa sostener que la lógica de regulación del mercado de trabajo puede desempeñar un rol positivo en la superación de dichos desequilibrios. Esta discusión parte de la premisa de no tomar la parte por el todo, es decir, que la política hacia el mercado de trabajo debe enmarcarse en un conjunto más amplio de políticas macroeconómicas.

El objetivo de este trabajo es hacer un llamado a la reflexión sobre la potencialidad de la política de ingresos como instrumento de política económica, la cual pretende contribuir a conciliar los objetivos de crecimiento y estabilidad mediante la coordinación de precios y salarios. Esto requiere un aceitado ejercicio de acoplamiento nominal, que permita conciliar objetivos muchas veces contrapuestos (Lieutier, 2021):

- a) Propiciar el incremento de salarios nominales para sostener la demanda agregada.
- b) Intervenir sobre la nominalidad de la economía.
- c) Contribuir a la administración de la restricción externa.

La coordinación debe darse en dos planos diferenciados. Por un lado, las negociaciones salariales deben tener una menor dispersión entre sí, para que la variación del salario promedio sea consistente con las variaciones de los diferentes salarios sectoriales. A su vez, estas variaciones deberían estar en línea con el resto de las variables macroeconómicas relevantes.

Vale aclarar que lo anterior es diferente a la estrategia de utilizar las paritarias como ancla nominal. Por ejemplo, en 2018 (y, en menor medida, en 2019) hubo una presión muy fuerte sobre las paritarias para contener los incrementos salariales, pero su evolución estuvo desacoplada del resto de las variables macro. El resultado fue una caída muy fuerte del poder adquisitivo.

Algo similar puede decirse de lo que va del 2021. La mayoría de las negociaciones colectivas de principio de año acordaron aumentos en línea con el objetivo inflacionario del presupuesto, pero la aceleración nominal provocará reaperturas generalizadas de paritarias hacia finales de año.

Por ello, la discusión no es qué nominalidad debería desacelerarse primero, si los precios o los salarios, sino que ambos elementos deben ser parte de una misma estrategia, contemplando los mecanismos de ajustes que deban ser activados en caso de desvíos con respecto a cualquiera de las pautas objetivo.

Como veremos, la complejidad de esta tarea no es menor, sobre todo en el caso argentino. La coordinación de precios y salarios no puede cargar, bajo ninguna circunstancia, con todo el peso de la estabilización, y menos bajo la actual configuración macroeconómica, en la que no se presentan elementos para una desaceleración inflacionaria. Sin embargo, es importante destacar que la coordinación de precios y salarios resulta necesaria para que el nivel de precios se mantenga dentro del corredor planteado por la política cambiaria y monetaria. Más decisivo aún, en ausencia de una estrategia que persiga estos objetivos y dada la actual configuración macroeconómica, se advierte que existen elementos que tenderán a exacerbar la carrera nominal, generando dinámicas que hacen que los resultados sean los peores equilibrios sociales.

En definitiva, la política de ingresos es una herramienta necesaria, pero no suficiente, para contribuir a que la economía se encauce hacia los “equilibrios buenos” de acuerdos salariales con menor nominalidad, menor inflación y crecimiento del salario real. En ausencia de una estrategia que procure dicha articulación, la economía gravitará hacia los “equilibrios malos”, de acuerdos con mayor nominalidad y caída del salario real.

Para sostener este argumento, este documento se organiza en cinco secciones. Luego de esta introducción, se presenta un segundo apartado con una síntesis de las principales visiones teóricas sobre el salario y la política de ingresos. A continuación, en la tercera sección se discute el aporte de la coordinación nominal a partir de los esquemas de decisiones de los sindicatos y el gobierno. La cuarta sección presenta un repaso por la trayectoria nominal y de ingresos durante el período reciente de posconvertibilidad. Por último, se recogen las conclusiones del trabajo.

## Visiones sobre el salario y la política de ingresos

En la teoría económica, el término política de ingresos se utiliza para referirse a los mecanismos de mediación entre trabajo y capital por su participación en el ingreso, que se implementan con el objetivo de reducir la inflación. Estos mecanismos incluyen una amplia gama de instrumentos y arreglos institucionales: formales/informales, coercitivos/consensuales, de corto/largo plazo, discrecionales/bajo reglas (v.gr.: de tipo impositivo).

A lo largo del siglo XX las políticas de ingresos han atravesado períodos de auge y decadencia en la política económica de los países centrales. En sincronía con estos períodos, su lugar en la teoría económica ha sido variable. A grandes rasgos, las políticas de ingresos predominaron luego de la Segunda Guerra Mundial durante la denominada “Edad de Oro del capitalismo”, que se extendió hasta principios de la década de 1970, con una tasa de crecimiento global del 4,8% promedio. Luego del aumento del precio del petróleo en 1973 y de la adopción de regímenes de tipo de cambio flexible, las políticas de ingreso fueron paulatinamente dejadas de lado, a tal punto que en la década de 1980 sólo las aplicaban explícitamente unos pocos países como Australia u Holanda (Braun, 1986).

A nivel teórico, la pérdida de interés por las políticas de ingreso en el *mainstream* económico se combinó con la revolución de las expectativas. La noción de una relación funcional negativa de largo plazo entre inflación y desempleo (curva de Phillips, v.gr. Lipsey, 1960) fue reemplazada por una relación de corto plazo entre estas variables, no explotable por la política económica, dado que en el largo plazo el *trade-off* entre inflación y desempleo no se verifica (curva de Phillips aumentada por expectativas, v.gr. Friedman, 1968). Este concepto se encuentra en la base de los modelos nuevo-keynesianos que constituyen el estándar actual para la política monetaria. En los modelos de este tipo, el banco central fija la tasa de política según una regla que busca ajustar el producto efectivo de la economía con su “producto potencial”, concepto que refiere al nivel teórico de producto que surgiría de mercados con perfecta flexibilidad

de precios y salarios y que a nivel empírico se asimila a su tendencia de largo plazo. La tasa de política, por lo tanto, pretende alcanzar el nivel de la tasa de interés natural, aquella tasa que equilibraría el mercado de ahorro-inversión. Su contrapartida en el mercado laboral sería un nivel de salario igual a la productividad marginal del trabajo, que llevaría el desempleo a una tasa que no acelera la inflación (cfr. Clarida, Galí & Gertler, 1999).

Bajo aquel marco teórico, la política de ingresos tiene poco por hacer en materia anti-inflacionaria. Incluso algunos de sus mecanismos podrían ser un obstáculo para el ajuste al equilibrio, al consistir en regulaciones que impedirían la plena flexibilidad de precios y salarios. La nueva hegemonía neoliberal consolidó este enfoque conceptual en un marco de nuevas reglas de juego para el funcionamiento de las economías, las cuales establecieron como norma la desregulación de los flujos comerciales y financieros y la desregulación de los mercados internos de bienes de consumo, crédito y bienes de uso.

De esta manera, el enfoque de política para la moderación de la inflación viró hacia el uso de reglas de tasa que apuntan a la tasa de interés natural y alcanzan su mayor efectividad cuando son creíbles, especialmente si el banco central construye reputación a través de su compromiso con la regla (Barro y Gordon, 1983). El lugar de la política de ingresos quedó reducido a circunstancias excepcionales y de corto plazo, tales como aquellas en las que el banco central aún no puede construir credibilidad y requiere su auxilio como un instrumento de transición, o bien cuando los costos de la estabilización nominal son demasiado altos en términos sacrificio de producto (Hunt, 2003). Aun así, es de notar que estos son casos extremos y que la premisa conceptual es no incidir directamente en el nivel de salario, porque esta intervención acabaría por distorsionarlo. En extensiones relevantes de los modelos nuevo-keynesianos a circunstancias donde no rige la “coincidencia divina”, por ejemplo por rigideces en el salario real, la recomendación de política que surge como corolario es la posibilidad de flexibilizar el esquema de metas de inflación con metas menos exigentes, pero no se acude a la política de ingresos como auxiliar de la política monetaria (Blanchard y Galí, 2007).

Sin embargo, desde fuera del *mainstream* se ha señalado que mientras los modelos convencionales omiten a las políticas de ingresos tradicionales en su formulación, en la práctica la política económica las ha vuelto a desplegar entre los años 1990 y 2000 en los EEUU, bajo formas menos convencionales, pero que aún así constituyeron uno de los pilares de la reducción de la inflación de aquellos años. La diferencia con las viejas políticas de ingreso es su marcado signo anti-laboral. Mientras las políticas vigentes hasta la década de 1970 tendían a la conciliación capital/trabajo, las más

recientes fueron políticas coercitivas que cargaron los costos de la desinflación sobre el sector trabajador mediante medidas de de-sindicalización, relocalización de establecimientos productivos, incremento del empleo temporario, entre otras (Setterfield, 2007). Con mayor grado de generalidad, Davidson considera que los regímenes estrictos de metas de inflación son “la política de ingresos del miedo” (Davidson, 2007).

Las corrientes alternativas al *mainstream* nunca han dejado de considerar a las políticas de ingresos como un instrumento relevante e incluso necesario para moderar la inflación. Entre autores y autoras de orientación post-keynesiana, la distribución del ingreso no se resuelve de manera endógena como en la teoría convencional, sino que depende de factores político-institucionales que determinan el salario real o la tasa de interés. Una forma de conceptualizar este proceso es a través de la formulación kaleckiana de precios como un *mark-up* sobre los costos laborales: el conflicto sobre la distribución del ingreso provoca sucesivos aumentos en el salario nominal y en el *mark-up*. Estos conflictos podrían dispararse como resultado de un shock en las aspiraciones de cada sector sobre su participación en el ingreso o bien se pueden considerar como efectos de cambios de precios relativos (v.gr., un aumento del precio de los *commodities*) que luego se propagan en la carrera de precios inflexibles. Esta continuidad teórica entre la corriente post-keynesiana y la teoría la inflación estructural (Olivera, 1967) subraya la relevancia de las políticas de ingresos en una economía con inflación persistente como la argentina.

Debido a la mencionada relevancia del conflicto distributivo en la propagación de la inflación, la teoría post-keynesiana asigna a la política de ingresos un rol clave en la estabilización nominal. Arestis y Sawyer (2013) consideran que salvo en los casos de entornos locales de baja inflación, con contextos globales que no ejercen presiones inflacionarias, la política de ingresos debe formar parte del menú de política económica como herramienta para prevenir que se traspase la “barrera inflacionaria” (tasa de inflación a partir de la cual la inflación se espiraliza). Los autores delinean un esquema macroeconómico post-keynesiano estándar bajo el cual la política fiscal sería la responsable del nivel de actividad, la política monetaria debería garantizar la estabilidad financiera y la política de ingresos, la estabilidad de precios.

El caso particular de la economía argentina, con la tensión crónica de su sector externo, conduce a extremar los recaudos sobre la aplicabilidad de aquel esquema, dado que existen nexos entre nivel de actividad y tipo de cambio, y que la volatilidad de este último puede tener efectos negativos sobre los precios y la estabilidad financiera. Por lo tanto, en el contexto local, la política de ingresos puede resultar un instrumento indicado para alinear expectativas y contener la nominalidad, siempre

que se conduzca dentro de las pautas de consistencia determinadas para el sendero macroeconómico.

## **¿Qué puede aportar la negociación colectiva a la macroeconomía?**

A lo largo de la historia argentina, los períodos de alta inflación han sido más la regla que la excepción. La experiencia más exitosa de desinflación tuvo lugar durante la aplicación de Plan de Convertibilidad en los '90, que permitió casi una década de estabilidad, aunque a un costo productivo y social enorme.

Al período que tuvo su inicio a partir de 2002, una vez que dicho plan fue abandonado, se lo suele denominar posconvertibilidad. Si bien desde entonces hasta nuestros días se han sucedido diferentes gobiernos y configuraciones macroeconómicas, algunos rasgos comunes han prevalecido. No es objetivo de este trabajo abordar las complejidades de este proceso de rupturas y continuidades, pero alcanza con señalar que una de las características persistentes que siguió al abandono de la convertibilidad es la presencia de tasas de inflación de dos dígitos.

A partir del año 2007, la inflación se ubicó en niveles superiores al 20% interanual y la economía “internalizó” este ritmo en su funcionamiento. Hasta 2013, el ancla cambiaria a grandes rasgos había logrado mantener los incrementos de precios por debajo del 25% anual, aunque a un muy elevado costo para la estabilidad del sector externo. Luego de eso, el ciclo ha tendido a amplificarse. Las fases donde el tipo de cambio opera como ancla nominal se han acortado, sucediéndose por períodos de disrupción cambiaria y aceleración inflacionaria.

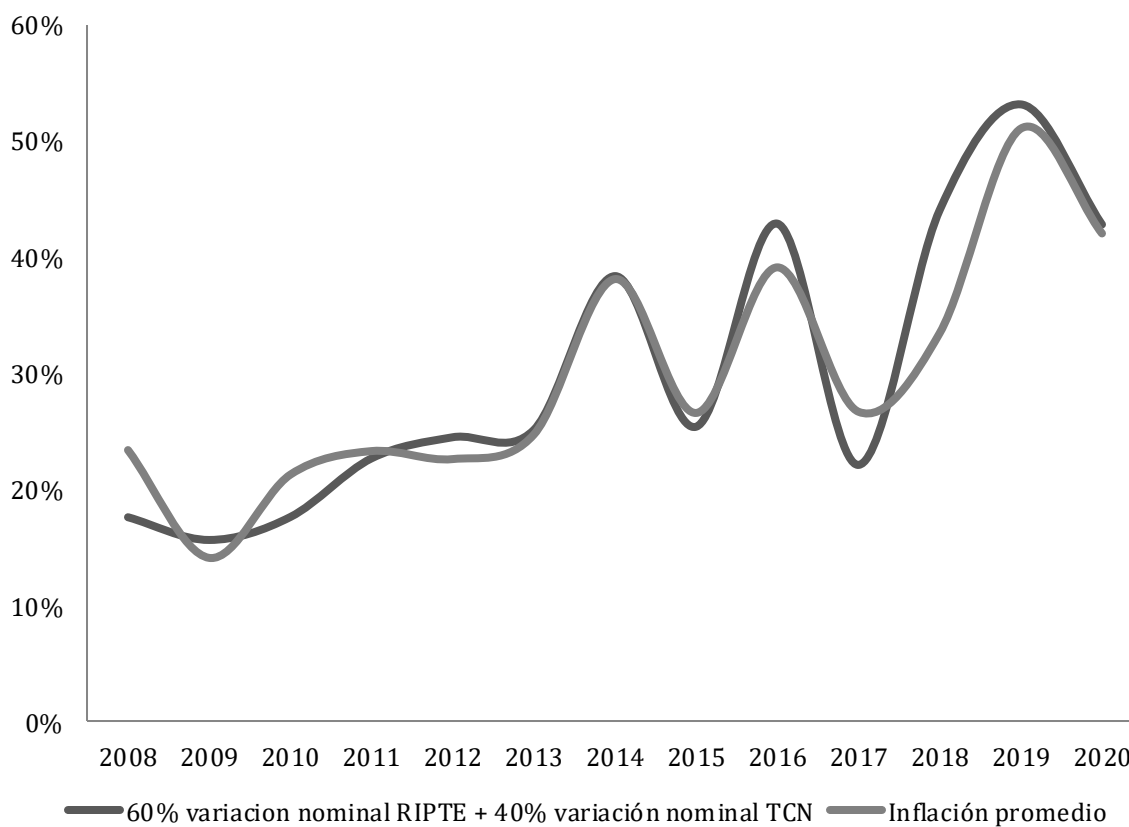
Lo anterior es importante porque la evolución de la nominalidad en la economía argentina puede entenderse como una combinación de la evolución de los salarios, precios y tipo de cambio. En efecto, como se observa en el Gráfico N°1, el ritmo de incremento en los precios se asimila a un promedio ponderado de las variaciones de tipo de cambio y salarios, tal como lo conceptualiza la teoría de inflación estructural (Olivera, 1967).

Esto no implica que la inflación tenga a las variaciones de los salarios y del tipo de cambio nominal como sus dos causas únicas, unívocas y últimas, ni que el resto de las variables macroeconómicas, como el resultado fiscal, la emisión, la tasa de interés, los niveles de reservas, entre otras, no sean relevantes para esta dinámica, ya que afectan directa e indirectamente a aquellas. Por el contrario, la inflación impacta también sobre estas dos variables, en un proceso que se retroalimenta. Pero más allá

de que las tres variables se relacionan dinámicamente, este hecho estilizado induce a pensar que la intervención sobre los precios requiere de la administración de las otras dos variables. De hecho, en los últimos años los intentos de controlar la dinámica de precios han recurrido a la utilización, conjunta o de manera alternada, de salarios y tipo de cambio como anclas nominales.

Gráfico 1: inflación, salario real y tipo de cambio.

Fuente: elaboración propia en base a INDEC, organismos de estadísticas provinciales, ITE MTEySSy BCRA



Ahora bien, la determinación del salario nominal se realiza en la esfera de la negociación colectiva, sin que medien mecanismos formales de coordinación ni herramientas de corrección ante posibles desvíos respecto a los escenarios esperados.

Así, la negociación salarial ocurre de manera atomizada, al nivel de cada entidad sindical y patronal, en un escenario de incertidumbre, donde los actores involucrados formulan expectativas que no necesariamente coinciden entre sí, y que toman en cuenta a la historia reciente, a conjeturas sobre la coyuntura inmediata y a una pauta nominal oficial cuya imposición no está garantizada y cuyo apartamiento no está penalizado. Frente a esta situación, cada entidad sindical se enfrenta a una suerte



de doble juego de decisión, que por un lado tiene como contrapartida al resto de las negociaciones colectivas y por el otro a las autoridades económicas.

### *Juego N° 1: la decisión de un sindicato frente a los demás sindicatos*

Veamos primero el dilema que enfrenta individualmente la entidad sindical de un sector frente al resto de las negociaciones, partiendo de la base de que cada organización persigue un doble objetivo: quiere que los salarios le ganen a la inflación, pero además quiere que en términos dinámicos los salarios del sector no queden relegados frente al resto de los sectores. Por ello, cuando un gremio negocia la pauta de incremento de los salarios sectoriales, lo hace mirando la inflación (tanto la pasada como la esperada), pero a su vez también considera el comportamiento en la negociación del resto de los sectores.

En las rondas de paritarias las autoridades económicas señalan una pauta informal que es, en principio, compatible con el escenario macroeconómico previsto. Su objetivo es encausar las diferentes negociaciones a dicho valor, es decir, que la variación del salario promedio esté en línea con esa pauta, pero que además haya una baja dispersión de los aumentos para que la variación promedio sea representativa del conjunto.

Frente a ello, una organización sindical particular debe decidir en qué medida se va a adecuar a esa pauta. Ello dependerá de: a) cuánto crea que el escenario macroeconómico previsto por las autoridades es posible; b) cómo crea que se van a comportar las otras negociaciones (es decir si el resto de los actores creen que ese escenario es posible, y c) las posibilidades fácticas (correlación de fuerzas) que tenga para apartarse de la pauta, tanto por la posturas empresarias como por la supervisión oficial (los sectores económicamente más relevantes suelen estar más “observados” por el Gobierno y éste busca que no se desvíen).

		Resto de las negociaciones	
		<i>Acepta la pauta</i>	<i>Incumplen la pauta</i>
<b>Entidad sindical</b>	<i>Acepta la pauta oficial</i>	Compatibilidad con la pauta macro Baja dispersión Mantiene su lugar relativo <b>A</b>	No hay compatibilidad con la pauta macro Alta dispersión Empeora lugar relativo <b>B</b>
	<i>Busca despegarse de la pauta oficial</i>	Compatibilidad con la pauta macro Baja dispersión Mejora su lugar relativo <b>C</b>	No hay compatibilidad con la pauta macro Alta dispersión Mantiene o mejora su lugar relativo <b>D</b>

Si la entidad sindical se adecúa a la pauta oficial y el resto de las negociaciones también confluyen a dicha pauta (Escenario A), el resultado será una baja dispersión entre las negociaciones. En ese caso, la variación salarial promedio se ubicará en torno al valor que las autoridades definieron como compatible con el resto de las variables macroeconómicas, en tanto que los salarios del sector en particular se mantendrán relativamente estables en relación a los salarios del resto de los sectores.

En cambio, si la entidad sindical se adecúa a la pauta, pero el resto de las negociaciones no lo hacen (Escenario B), ello tendrá como resultado una mayor dispersión de los aumentos, con variaciones nominales superiores a aquellas de compatibilidad macroeconómica, en tanto que los salarios de dicho sector perderán terreno relativo frente a los salarios del resto de los sectores que decidieron apartarse de la pauta. Éste el peor escenario posible para la organización, ya que el resultado de las rondas de negociación arroja una configuración sub-óptima en términos macroeconómicos y el salario del sector queda relegado en términos sectoriales.

Si, en cambio, la organización sindical opta por apartarse de la pauta oficial (y puede hacerlo) mientras que el resto de los sectores confluyen (Escenario C), se da el

mejor escenario posible para aquella, ya que el nivel nominal resultante de las rondas de negociación será compatible con el esquema macro (cerca de la pauta oficial y con baja dispersión de aumentos), mientras los salarios del sector en cuestión ganarán terreno respecto al resto de las remuneraciones. Es decir, la organización se convierte en *free-rider*: el resto de los sectores hace un esfuerzo de moderación salarial para que la variación salarial promedio se alinee con el resto de la nominalidad de la economía, pero el sector en particular logra despegarse y tener aumentos por encima de los demás.

Por último, si tanto la organización sindical en cuestión como el resto de los sectores se apartan de la pauta (Escenario D), el resultado será: aumentos nominales por encima de la nominalidad pretendida por las autoridades, con alta dispersión, pero, a diferencia del Escenario B, la organización sindical podrá mantener su lugar relativo en el mapa salarial, o incluso mejorarlo, dependiendo de qué tanto se haya apartado de la pauta. Es decir, aún con una configuración macro sub-óptima, que derive en mayores presiones inflacionarias, el resultado de la negociación para los intereses particulares de la organización no necesariamente debe ser negativo.

De este “dilema del prisionero” se desprende que la entidad sindical individual tiene muchos incentivos para intentar despegarse de la pauta oficial: dada la estrategia del resto de las entidades sindicales, a la entidad particular siempre le conviene la estrategia de no moderarse. Si el resto de las negociaciones paritarias acata la pauta, el escenario C es superior al A. Si el resto de las negociaciones incumplen la pauta, para una entidad el escenario D es superior al B.

En consecuencia, todas las entidades sindicales que pueden hacerlo tienen incentivos a despegarse de la pauta oficial, buscando alcanzar el escenario C, aquel de baja nominalidad y baja dispersión de los acuerdos, donde pueden mejorar la posición relativa del sector en la escala de remuneraciones. Sin embargo, como en las negociaciones atomizadas las entidades tienden a elegir esta estrategia en simultáneo, el resultado global desemboca el escenario D.

Este escenario, si bien es el peor de todos desde el punto de vista del equilibrio macroeconómico, no es el peor para cada entidad a nivel individual. Ni siquiera es necesariamente peor para ellas que el escenario A, el cual resulta el óptimo en términos macroeconómicos y que requiere una moderación de todas las entidades. Con un reclamo superior a la pauta oficial, la entidad puede ganar salario real en cualquiera de los dos casos –según cuál sea la inflación resultante del período– y en el escenario D incluso tiene más posibilidades de mejorar su lugar relativo en la escala de remuneraciones. Es decir, la alta probabilidad de forzar el escenario D al despegarse de la pauta macro no actúa como un desincentivo para cada entidad.

Pareciera, entonces, que en ausencia de mecanismos adicionales los sindicatos no tienen motivos para adoptar una estrategia más moderada.

En sintonía con este diagnóstico, Etchemendy (2019) y Marshall (2019) destacan que en el caso argentino la pauta actuó como piso y fue más frecuente la búsqueda de apartamiento que en el caso uruguayo.

### *Juego N° 2: la decisión del gobierno frente a los sindicatos*

Ahora bien, existe un segundo dilema que, además de las entidades sindicales, tiene a las autoridades gubernamentales como jugador central. De manera esquemática, se puede considerar que el abanico actual de equilibrios posibles se produce bajo un marco donde la política monetaria es pasiva, el BCRA se recuesta sobre la determinación del tipo de cambio nominal, el precio relativo de las tarifas no se modifica y el estado inicial es de equilibrio en cuenta corriente. Los resultados de este juego dependen tanto de la decisión sobre el tipo de cambio como de la vigencia de una política de ingresos que aporte un marco de coordinación en la negociación salarial.

		Tipo de cambio		
		<i>Apreciación</i>	<i>TCRestable</i>	<i>Depreciación</i>
<b>Pauta salarial</b>	<i>Coordinación</i>	Inflación ↓↓ Salario real ↑ Reservas ↓ <b>1</b>	Inflación → Salario real → Reservas → <b>2</b>	Inflación ↑ Salario real ↓↓ Reservas ↑ <b>3</b>
	<i>Falta de coordinación</i>	Inflación ↓ Salario real ↑↑ Reservas ↓↓ <b>4</b>	Inflación ↑ Salario real → Reservas → <b>5</b>	Inflación ↑↑ Salario real ↓ Reservas → <b>6</b>

Por lo analizado en el juego anterior, es poco probable que, en ausencia de mecanismos de coordinación o coerción, el conjunto de las entidades sindicales elija una estrategia moderada y acompañe la pauta salarial. Pero, si eso ocurriera, habría

tres escenarios posibles, donde el sector sindical se modera y el resultado depende de la política cambiaria. En el escenario 1, el reclamo sindical se coordina en torno a la pauta y el gobierno decide apreciar el tipo de cambio en términos reales (el BCRA convalida variaciones nominales menores a la inflación). Al moderarse tanto el crecimiento salarial nominal como la variación del TCN, es esperable una baja de la inflación. Así, la moderación nominal del salario puede resultar en estabilidad del salario real o incluso éste podrá mejorar, pero la posibilidad de un incremento en el poder adquisitivo requerirá un mayor grado de apreciación del TCR y de efectividad del ancla cambiaria. Este resultado, favorable tanto desde el punto de vista de la inflación como del sindical, se enfrenta a un costo alto o incluso un obstáculo que puede impedir su realización: la pérdida de reservas que ocasionará la apreciación del tipo de cambio.

En el escenario 2, el gobierno busca mantener el tipo de cambio real estable, con depreciaciones nominales equivalentes a la suba del nivel general de precios. En este caso la inflación tenderá a correr a la misma velocidad que traía y el salario real tenderá a mantenerse estable, con un menor costo en términos de reservas internacionales respecto al escenario 1. En el escenario 3, el gobierno devalúa la moneda o acelera su ritmo de depreciación. Este es el peor escenario para las entidades sindicales: la depreciación generaría una aceleración inflacionaria, que se traduciría en una pérdida de salario real, ante acuerdos paritarios moderados. Para el gobierno no será toda pérdida: la nominalidad resultante es alta, pero tiene como contrapartida la posibilidad de despejar (al menos temporariamente) la tensión en el frente externo.

En el otro abanico de escenarios, el resultado también depende de la política oficial, pero frente a un entorno en el que no hay coordinación salarial. Esto puede ser porque el conjunto de las entidades salariales se aleja de la pauta salarial propuesta por el gobierno, o bien porque ésta no existe o es poco moderada.

En el escenario 4 las entidades salariales no coordinan sus reclamos a la baja y el gobierno tiene que apreciar más abruptamente el tipo de cambio para contener la inflación. Este podrá ser el caso más conveniente de todo el juego para las entidades sindicales (al menos en un juego sin repetición), porque si la apreciación cambiaria es muy pronunciada, el salario real podrá crecer más. En cambio, para el gobierno es un escenario costoso: se producirá una gran pérdida de reservas que a la vez reducirá la efectividad del ancla cambiaria, por el efecto de los salarios sobre los precios.

En el escenario 5, el tipo de cambio real se mantiene estable y la estrategia no resulta costosa en términos de reservas, pero sin moderación salarial probablemente se tenderá a cierta aceleración inflacionaria. Aun así, el salario real podría no caer

debido a los aumentos acordados. Por último, el escenario 6 no es conveniente para ninguno de los actores. Se produce una depreciación cambiaria conjugada con altos aumentos salariales: quedará todo dado para que se produzca una importante aceleración inflacionaria. Las reservas internacionales no caerán en una primera instancia, pero la nominalidad resultante será muy elevada y los salarios reales llevarán todas las de perder (aunque los aumentos acordados morigeren la caída respecto del escenario 3).

En situaciones de tensión sobre el frente externo, los niveles o la dinámica de las reservas internacionales pueden hacer implausible el escenario 1 (y el 4). A pesar de que el gobierno proponga una pauta salarial moderada bajo la promesa de que se producirá una apreciación cambiaria y de que el salario real podrá crecer por la baja de la inflación, las entidades sindicales pueden anticipar el hecho de que la apreciación cambiaria no es sostenible y que el gobierno eventualmente romperá la regla. Este es un desincentivo adicional para elegir la estrategia de coordinación y acompañamiento a la pauta salarial propuesta.

Sin embargo, por el mismo motivo, las entidades también saben que el escenario 4 es aún menos plausible que el escenario 1, ya que tiene un costo superior en términos de reservas. Anticipar este hecho las ubica en una encrucijada: si bien en el juego anterior la estrategia óptima era despegarse de la pauta salarial moderada, al observar los escenarios resultantes tras la intervención gubernamental, uno de los equilibrios posibles sin moderación salarial (E6) es adverso para ellas. En el mejor de los casos pueden aspirar a evitar mayores pérdidas de salario real si el Banco Central no convalida la depreciación, soportando un mayor grado de presión sobre las reservas (E5). En caso de que no pueda hacerlo, el salario real perderá aún si el salario nominal alcanza variaciones altas (E6).

Las perspectivas globales pueden mejorar en los escenarios con política de ingresos y moderación salarial. Descartado en principio el escenario 1, si el Banco Central decide asumir cierto grado de presión sobre las reservas y acompañar el ritmo de inflación con las variaciones del TCN, el resultado tiende a sostener el salario real (E2). En cambio, como ya hemos señalado, el peor escenario posible para la moderación salarial es aquel en el que los sindicatos son “engañados”: si convalidan acuerdos nominales bajos y el Banco Central aumenta el ritmo de devaluación, las reservas se recomponen, pero la pérdida de salario real es la más grave (E3).

En un ambiente de relativa normalidad para la economía, se esperaría que la política económica pivotee entre los escenarios 1 y 2, donde una mayor holgura externa permitiría una recomposición salarial (E1), mientras que una mayor tensión no derivaría en una ruptura del acuerdo distributivo. Si bien los escenarios son

esquemas ideales sobre los cuales la realidad introduce matices y eventos sorpresivos, el corolario que se desprende de este análisis es que, sin política de ingresos, el Banco Central se enfrenta a peores escenarios, donde la estabilidad nominal es más costosa en términos de reservas, o la neutralidad de reservas tiene como resultado una inflación mayor que en los escenarios con coordinación. Por otra parte, si el sector trabajador no accede a negociar una moderación salarial, se expone a que el Banco Central no contenga la pérdida del poder adquisitivo, debido a la presión sobre el mercado de cambios.

En definitiva, existen incentivos para que las partes decidan cooperar y alinear sus pautas nominales. Que esto suceda y la economía se encarrile hacia un “equilibrio bueno” (E1 o E2) requiere de mecanismos que permitan asumir compromisos verosímiles para todas las partes. Desde el punto de vista sindical, no tendría sentido asumir una mayor moderación si ésta no ocurriera dentro de un marco de coordinación con el tipo de cambio y entre los distintos sectores de actividad, donde una pauta oficial explícita para la inflación contribuye a enmarcar la discusión. Por su incidencia en el nivel de salario real, a la coordinación de variables macroeconómicas deben sumarse también los precios regulados, que por simplicidad en el análisis aquí presentado se asumen definidos en el tándem Banco Central-Ministerio de Economía. Desde el punto de vista de la política económica, procurar estabilidad cambiaria real con falta de coordinación salarial pone una presión excesiva sobre las reservas internacionales.

## **Nominalidad vs poder adquisitivo: el balance de la posconvertibilidad**

### *Antecedentes: alcances y limitaciones de la negociación colectiva*

La negociación colectiva tiene una larga pero sinuosa tradición en la Argentina. Entre las décadas de 1950 y 1970 la paritaria caracterizó a grandes rasgos a la relación capital-trabajo. Si bien hubo intentos por limitar la negociación salarial colectiva, como en el marco del plan Krieger Vasena durante la dictadura militar de Onganía, estos resultaron muy disruptivos para el ambiente socio-político y fueron uno de los factores que contribuyeron a la caída de su régimen (O'Donnell, 1988). Incluso durante las demás dictaduras militares previas a 1976, la paritaria fue un instrumento recurrente de determinación salarial, aun cuando se pretendiera limitar su alcance hacia los acuerdos por empresa. En términos generales, el foco del sector empresarial en su disputa con los sindicatos durante los gobiernos militares y civiles del período de proscripción del peronismo se concentró en las condiciones laborales,

con el objetivo de revertir la relación de fuerzas “al interior de la fábrica” (James, 1981).

Frente al panorama de relativa vigencia de la paritaria como mecanismo de negociación salarial, la dictadura militar de 1976 prohibió la actividad sindical y quebró la institución de la negociación colectiva. Suspendida durante el gobierno de Alfonsín hasta 1988, la paritaria apenas se retomaría en la década de 1990, pero bajo una lógica diferente, con bajo grado de centralización y un predominio de la negociación por empresa, circunstancia que favoreció la mayor flexibilización laboral. Como señalan Marshall y Perelman, luego de quince años de interrupción de las paritarias, en la década de 1990 se desmoronó la pauta homogeneizadora que había caracterizado al modelo histórico de negociación colectiva (Marshall y Perelman, 2004). Este debilitamiento de la negociación colectiva ha repercutido en la caída de salario real y el paulatino incremento del desempleo (Pastrana y Trajtemberg, 2020)

En el período de la posconvertibilidad, durante los gobiernos kirchneristas, la negociación colectiva por actividad volvió a cobrar impulso. Mientras que en 2003 poco menos del 30% del empleo asalariado registrado del sector privado estuvo cubierto por la paritaria, para 2015 esa proporción se había incrementado prácticamente al 70%. Si bien continuaron las negociaciones a nivel empresa, no fueron preponderantes en lo que se refiere a cobertura: el 94% de las personas alcanzadas por las paritarias estuvieron comprendidas bajo acuerdos negociados a nivel actividad (Lieutier, 2021).

Durante los primeros años del kirchnerismo (2003-2005) las trayectorias salariales se basaron en la intervención directa del Gobierno en la determinación de las remuneraciones y en la promoción estatal de la negociación salarial con una estrategia redistributiva, lo cual permitió recomponer los salarios más bajos y reducir la desigualdad que habían alcanzado a la salida de la convertibilidad. A partir de 2006 la negociación colectiva alcanzó un umbral más alto en términos de cobertura y se consolidó como forma de determinación de los salarios. El objetivo de las negociaciones desde entonces empezó a funcionar con una pauta implícita que en general intentó ubicarse por debajo del 30% (Lieutier, op.cit.)

Esta pauta indicativa mantuvo su vigencia aún en períodos en los que el resto de las variables nominales no siguieron la misma trayectoria. Tal es el caso del periodo 2010-2012, cuando el tipo de cambio se incrementó a un ritmo mucho menor. Esto ilustra una cuestión relevante: la existencia de una intensa actividad de negociación colectiva no constituye por sí una política de ingresos, porque si esta no ocurre en un marco de consistencia con las demás variables que inciden en la



inflación, sus resultados pueden generar nuevas tensiones económicas o agravar las existentes.

Ahora bien, además de que la pauta salarial esté en línea con el resto de las variables clave de la economía es necesario que la misma sea relevante para ordenar el conjunto de las negociaciones salariales. Este no es un tema menor en el caso de Argentina, donde la negociación colectiva mantiene un elevado grado de atomización y no cuenta con mecanismos institucionales de coordinación. En nuestro país la negociación colectiva tiene un carácter imitativo, por el cual se establece algún sector, o conjunto de sectores, cuyos acuerdos sirven como referencia, y luego los esfuerzos oficiales se dirigen a tratar de encauzar el resto de las negociaciones para que converjan con aquellos.

En esta dirección es interesante destacar que, a partir de 2012, en un contexto de tensión del sector externo y desaceleración del crecimiento y de la generación de empleo, se redoblaron los esfuerzos oficiales para alcanzar un mayor grado de homogeneidad entre los distintos acuerdos. Los datos muestran que entre 2012 y 2015 tuvo lugar una menor dispersión de los acuerdos que la que había habido previamente, pero además los aumentos efectivos estuvieron más cerca de la pauta oficial de aumentos (Lieutier, *op.cit.*).

Un obstáculo a la mayor efectividad de estas políticas fue la falta de mecanismos formales de coordinación. En primer lugar, las modificaciones al índice oficial de precios al consumidor habían generado un entorno de incertidumbre sobre el verdadero ritmo de incremento del nivel general de precios, lo cual ponía un piso nominal elevado a cualquier discusión que incidiera en la distribución del ingreso. En segundo lugar, la pauta oficial de inflación objetivo generalmente no tuvo estatuto público y la proyección de precios del presupuesto nacional nunca resultó un factor de peso para la formación de expectativas. En tercer lugar, a pesar de los esfuerzos por alcanzar una mayor centralización en las negociaciones paritarias, éstas nunca dejaron de producirse bajo un esquema imitativo, donde algunos “sectores testigo” actúan como referencia para los demás. Sumado a eso, los ya complejos mecanismos de coordinación salarial carecían de una instancia relevante de coordinación con el sector empresario.

Esta re-vitalización de la paritaria en la Argentina permite una interesante comparación con el caso de Uruguay, que en la década de los 2000 también promovió la negociación colectiva. Como se señala en Etchemendy (2019), a lo largo del período 2006-2015 el desvío entre el incremento efectivo del salario y el incremento nominal establecido en la pauta fue sistemáticamente mayor en la Argentina que en Uruguay. A su vez, el salario real promedio en Uruguay terminó siendo mayor que el de la

Argentina con una menor inflación. Si bien este último aspecto se puede vincular también tanto a condicionantes estructurales de cada economía como a los sesgos de su política monetaria, una parte de las diferencias se atribuyen a las diferentes características institucionales de cada esquema de discusión colectiva.

### *La paritaria en crisis: 2016 - ¿?*

A partir del cambio de gobierno en 2015, el macrismo implementó sucesivas marchas y contramarchas en su posición sobre las paritarias, que acabaron por desnaturalizar el instrumento de la negociación colectiva como herramienta macroeconómica.

En una primera etapa las paritarias fueron entendidas como una contribución meramente accesorio al esquema de metas de inflación. A finales de 2015, el nuevo gobierno adoptó un cambio abrupto en el régimen cambiario (Instituto de Trabajo y Economía, 2016a), mediante el cual unificó el tipo de cambio oficial y paralelo, lo que implicó una devaluación del 40% y tuvo lugar una fuerte aceleración inflacionaria.

Pasado el shock devaluatorio inicial, se implementó un esquema de metas de inflación (Instituto de Trabajo y Economía, 2016b) que establecía un ambicioso sendero de desinflación para llegar a 2019 con una inflación de un dígito. En ese contexto, la lectura oficial en 2016 era que la negociación salarial se fijaba “mirando hacia atrás” y, en un contexto de aceleración inflacionaria, se corría el riesgo de que las paritarias sobre-reaccionaran al fogonazo inflacionario. Por eso, se propició que las paritarias se discutieran considerando las expectativas respecto a la evolución futura de los precios.

El esquema de metas de inflación descansaba en una tasa de interés real elevada. Acompañado por el ingreso de divisas proveniente del endeudamiento externo, esto derivó en una apreciación cambiaria que a su vez contribuyó a la desaceleración de la inflación en la segunda parte del año. Bajo el prisma oficial, una ronda de paritarias elevadas podía influir sobre las expectativas inflacionarias y afectar de manera indirecta al esquema metas de inflación, pero no se advertía que fuera un factor de desestabilización relevante en términos macroeconómicos. En cambio, sí se consideraba que podía generar algunos problemas a nivel sectorial. Para ello, a inicios del año 2016 se propiciaron acuerdos cortos, de seis meses, a la espera de que la política de desinflación empezara a consolidarse y que los segundos tramos de acuerdos fueran menores a los primeros. Sin embargo, esta estrategia no logró consolidarse y la mayoría de los acuerdos fueron anuales (Lieutier y Ruiz Malec, 2016).

La pauta inflacionaria para 2016 era llegar a diciembre de dicho año con una variación interanual del IPC del 25% pero, si bien en la segunda parte del año la inflación se desaceleró, terminó muy por encima de la meta, en torno al 40%. En la segunda mitad de ese año la discusión salarial ganó en intensidad no sólo por las negociaciones de los segundos tramos de los acuerdos cortos, sino por la reapertura y aplicación de cláusulas gatillos de numerosos sectores (Lieutier, 2016).

Para 2017, si bien la posición oficial seguía siendo apostar todo al esquema de metas de inflación para reducir la nominalidad de la economía, parece haber habido algún registro de la necesidad de que las paritarias tuvieran cierta armonización con el esquema macro. Para ello, se propiciaron acuerdos largos y nominalmente bajos, con cláusulas de indexación no automática (Instituto de Trabajo y Economía, 2017), bajo el entendimiento de que la baja en la inflación que se consolidaba en aquel momento sería duradera. En definitiva, la preocupación inicial parecía enfocarse en que las rigideces nominales que implicaban los acuerdos salariales afectaran lo menos posible a una economía que pretendía ingresar en un sendero de desinflación, apalancada en la apreciación cambiaria gracias a la oferta de dólares obtenidos por el nuevo ciclo de endeudamiento.

Sin embargo, esta estrategia duró muy poco: los dólares del endeudamiento dejaron de fluir y ello derivó en el estallido macroeconómico de 2018. Ante las nuevas condiciones macroeconómicas, la mirada de las autoridades respecto a la negociación colectiva cambió drásticamente. Con el fin del esquema de metas de inflación y en un contexto en el que la autoridad monetaria no encontraba mecanismos para estabilizar el tipo de cambio, el gobierno nacional apostó entonces a una intervención más directa sobre los salarios, para utilizarlos como ancla nominal frente a la aceleración inflacionaria.

En este camino, a mediados de 2018 se llegó a fijar por decreto una pauta salarial del 20% a la cual se esperaba que confluyeran los acuerdos<sup>1</sup>. Esa pauta no pudo ser sostenida y fue rebasada en la mayoría de los acuerdos, a pesar de lo cual no pudieron mantener el poder adquisitivo. En 2019 se terminó de “romper” el mecanismo de negociación colectiva. En general se negociaron acuerdos más cortos y con aumentos de suma fija. Los distintos sectores, descoordinados y sin una pauta clara a la cual confluir, buscaron conseguir los acuerdos lo más altos posibles para no perder poder adquisitivo en la carrera contra una inflación que superó el 50%, objetivo que no se logró, salvo honrosas excepciones.

---

<sup>1</sup> Decreto N° 508/18

En esta dirección, Pastrana y Trajtemberg (op.cit.) coinciden en señalar que la economía ingresó a un régimen institucional diferente en el ámbito laboral, tanto por el aumento de la flexibilización (vía desempleo) como por el acortamiento de contratos. A modo de referencia, mientras en 2013 sólo el 8% de los acuerdos salariales tuvieron cuatro o más aumentos en el año, en 2016 esa proporción se elevó al 24% y en 2019 no hubo ningún acuerdo con menos de cuatro aumentos.

De esta manera, la negociación colectiva, que durante el ciclo kirchnerista había sido una institución central en términos distributivos, pero también para la administración de una macroeconomía con inflación persistente, tuvo una paulatina desconfiguración.

El 10 de diciembre de 2019 asumió el gobierno Alberto Fernández. Su administración debió hacer frente a severos desequilibrios macroeconómicos y a los pocos meses irrumpió la pandemia del COVID-19 que alteró profundamente las dinámicas sociales y económicas a nivel global. El nuevo gobierno, en su primer año, no parece haber asignado a la negociación colectiva un rol demasiado central en su esquema macroeconómico. La cuestión salarial quedó acotada en un año atípico, caracterizado por las restricciones a la movilidad que tuvieron severas consecuencias en el mercado de trabajo (Lieutier, Monza, Segal, 2020).

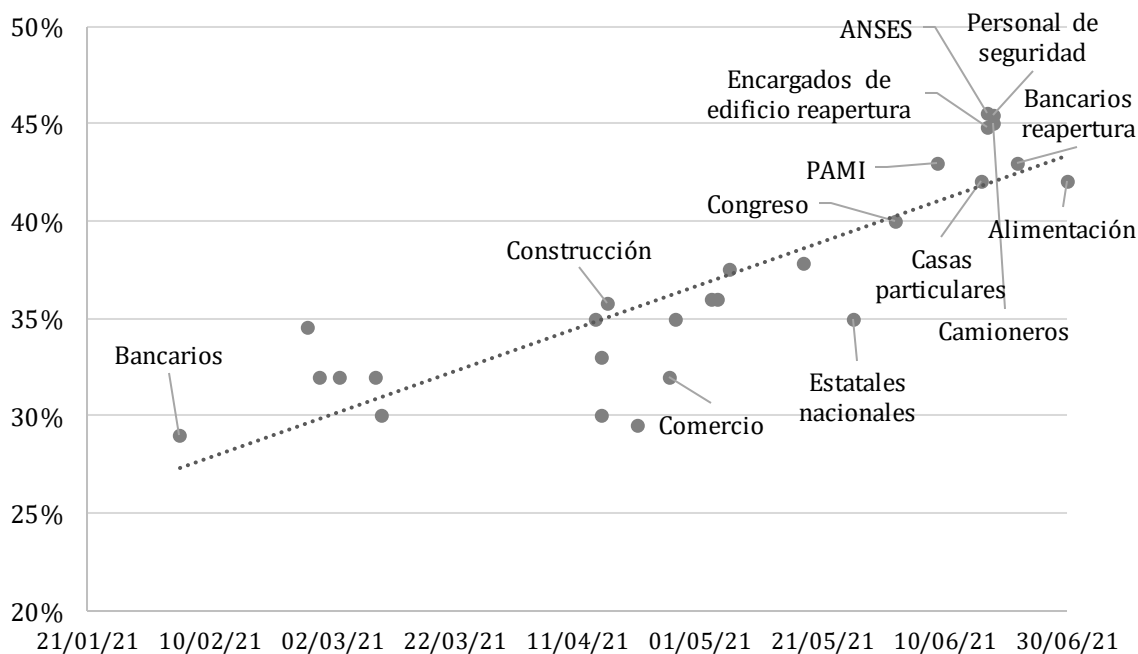
Sin embargo, de cara al 2021 la cuestión salarial volvió a ganar peso en la agenda. Los supuestos macroeconómicos para este año establecían una dinámica de crecimiento asociado en primer lugar al “rebote” de la actividad pospandemia y en segundo lugar a la recuperación de los ingresos reales.

Con una inflación presupuestada en 29% para fin de año, las primeras negociaciones salariales orbitaron en torno valor, en la lógica de lograr que los salarios recuperaran capacidad de compra sin introducir presiones adicionales a la nominalidad de la economía.

La ronda de paritarias 2021 parece haber estado signada por un doble entendimiento: por parte del Gobierno Nacional, la internalización de que, para lograr una menor inflación, a la política macroeconómica había que “ayudarla” quitándole factores inerciales; por parte del sector sindical, el otorgamiento de una suerte de “voto de confianza” al sendero macroeconómico, esperando que fuera posible el cometido de contener la inflación y lograr que el salario recuperará poder adquisitivo.

Gráfico 2: acuerdos salariales celebrados

Fuente: ITE (2021)



Dicho de otra manera, los salarios movieron primero, fijando un sendero de nominalidad para el año, con acuerdos anuales que sin embargo mantenían esquemas de revisión y reapertura. Ahora bien, apenas transcurrido un trimestre quedó claro que los objetivos para el año serían de cumplimiento imposible, sobre todo a partir de la aceleración inflacionaria causada por el shock de precios de *commodities* de fines de 2020 y principios de 2021. Las negociaciones del segundo trimestre del año empezaron a divergir y comenzó a discutirse la reapertura de la primera tanda de negociaciones.

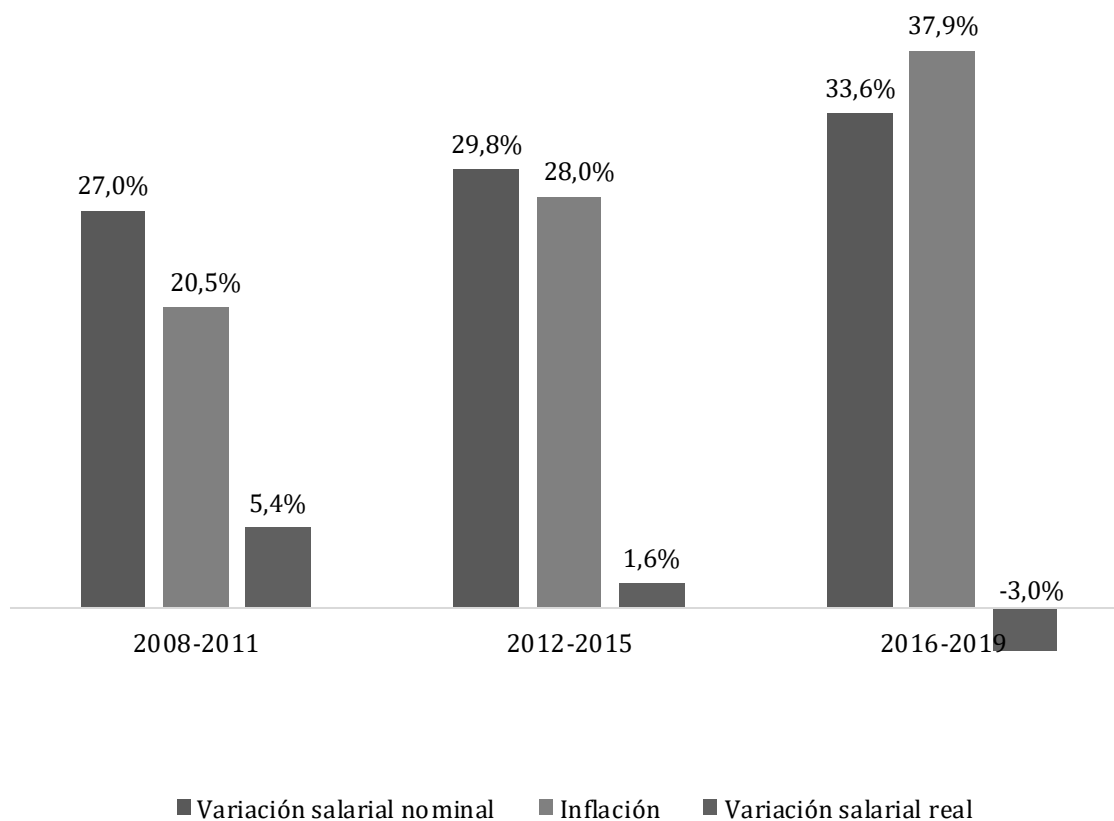
Aunque por medio de diversos mecanismos de señalización informal el 45% se instaló como una nueva pauta para el 2021, la dispersión en la negociación ha dejado un esquema de sucesivos aumentos mensuales pautados hasta fines de 2021 e incluso comienzos de 2022. Como resultado, el salario se aferra a su poder de compra mediante una dinámica de actualizaciones sistemáticas en cuotas, lo cual aleja a la negociación colectiva de su rol como instrumento de coordinación macroeconómica. Frente a esta solución de compromiso, cabe preguntarse por la eficacia relativa de un hipotético adelantamiento de los aumentos, más concentrado en el tiempo, que oriente así el marco de negociaciones sin por ello menoscabar la libertad de las partes para alcanzar acuerdos satisfactorios.

### *En perspectiva, la transición hacia el “cuadrante malo”: más inflación y menor salario real*

Al observar los últimos 12 años en perspectiva, se advierte que el resultado del proceso de dispersión salarial ha sido adverso. Como consecuencia de la falta de una referencia nominal homogénea para los salarios y de la ausencia de coordinación con la evolución esperada de los precios y del tipo de cambio, los incentivos que se generan a nivel de cada sindicato producen un peor equilibrio social. Cada acuerdo busca ganarle a la inflación, en un contexto donde la nominalidad de la economía sube un escalón adicional y donde finalmente la mayoría de los acuerdos nominales altos no se traducen en un crecimiento del salario real.

Gráfico 3: inflación, salario nominal y salario real, promedio por períodos de la posconvertibilidad

Fuente: elaboración propia en base a IRP ITE, INDEC y MTEySS



Cuando se analizan los resultados en términos nominales y reales de la última década, es posible afirmar que hubo una tendencia, no exenta de vaivenes, a que los

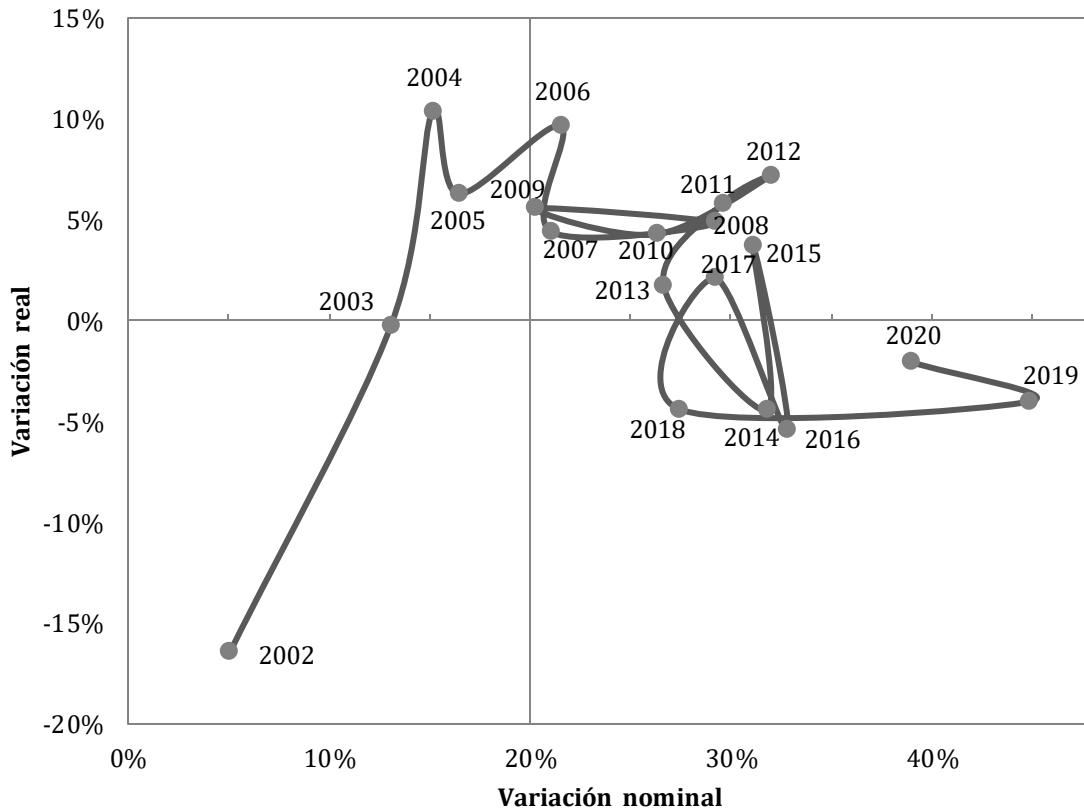
aumentos salariales nominales fueran en aumento. Esto no necesariamente derivó en mayores incrementos reales, e incluso en los últimos años la alta nominalidad convivió con caídas de salario real.

El gráfico a continuación muestra la variación promedio por año de las remuneraciones del trabajo registrado desde el abandono de la convertibilidad, con la variación nominal en el eje horizontal y la real en el eje vertical. De esta manera, es posible identificar 4 cuadrantes:

- a) El cuadrante inferior izquierdo muestra los años en los que los aumentos nominales fueron bajos y además fueron superados por la inflación.
- b) En el cuadrante superior izquierdo, se muestran los años en los que los aumentos salariales fueron menores al 20% pero, dada la baja inflación de dichos años, fue posible obtener mejoras en el salario real. Se trata del cuadrante virtuoso.
- c) El cuadrante superior derecho contiene los años en los que los aumentos nominales fueron superiores al 20% y los salarios crecieron en términos reales
- d) Finalmente, el peor cuadrante es el inferior derecho: se trata de los años con aumentos salariales nominales importantes pero que no fueron suficientes para superar a la inflación

Gráfico 4: variación real y nominal del salario promedio por año

Fuente: elaboración propia en base a IRP ITE, INDEC y MTEySS



Como se observa, la posconvertibilidad se inició en el año 2002 con baja nominalidad en los aumentos salariales, pero con caída del salario real. Sin embargo, rápidamente transicionó hacia el cuadrante virtuoso de baja nominalidad y crecimiento del salario real. A partir de 2006 y hasta 2015 (con la solitaria excepción de 2014), la economía se ubicó en el cuadrante con aumentos salariales altos que, a pesar de los elevados niveles de inflación, permitieron la recuperación salarial.

A partir de 2016 hasta 2020 (con excepción de 2017) hubo importantes aumentos salariales, incluso mayores que en la etapa previa pero, sin embargo, la aceleración inflacionaria de dichos años generó una caída sostenida del poder adquisitivo.

Considerando el inicio y el final del recorrido, la economía ha tendido a desplazarse hacia el cuadrante malo (el inferior derecho, con menor salario real y mayor nominalidad). El cuadrante virtuoso (superior izquierdo, con mayor salario real y baja nominalidad) luce mucho más vacío.



Es llamativo que, a partir de 2006, cuando la negociación colectiva se consolidó como forma de determinación de los salarios, los aumentos nominales han tendido a moverse en un rango más amplio que en los años previos, pero relativamente contenido. Las negociaciones salariales tienen cierta rigidez nominal que hace que los salarios nominales se muevan entre 20% y 35%, con 2019 y 2020 como únicas excepciones (aumentos nominales superiores al 35%, que aun así no pudieron ganarle a la inflación). Si bien este rango es relativamente amplio, su amplitud no está estrictamente ligada a la evolución del nivel de precios de la economía. Por ejemplo, en los años 2011, 2012 y 2015 los aumentos nominales promedio se ubicaron en torno al 33%, cuando la inflación se ubicó por debajo del 28%. Algo similar sucedió con los salarios nominales en 2014 y 2016, pero con una inflación que estuvo más cerca del 40%.

Como contracara, en 2008, 2010, 2013, 2017 y 2018 los salarios nominales se incrementaron cerca de 28%. En los cuatro primeros casos dicha nominalidad permitió que los salarios se ubicaran por encima de la inflación, pero en 2018 quedaron muy rezagados y esto derivó en una pérdida frente a la inflación de aproximadamente 5%.

Para una mayor complejidad en el análisis, esta relación entre el salario nominal y el salario real que se presentó para el promedio de las remuneraciones se puede desagregar en distintas ramas de actividad. Al dividir el conjunto asalariado en 65 sectores, lo que representa al 91% del empleo asalariado privado registrado (de acuerdo a la clasificación realizada por Lieutier, op. cit.), se observa una elevada concentración de aumentos sectoriales dentro del rango de 25% a 35%. Entre 2008 y 2019, casi el 70% de los aumentos sectoriales se ubicaron en ese intervalo, con independencia de la nominalidad de cada año y, si se excluye a los años 2009 y 2019, el 81% de los aumentos sectoriales estuvieron en ese intervalo.

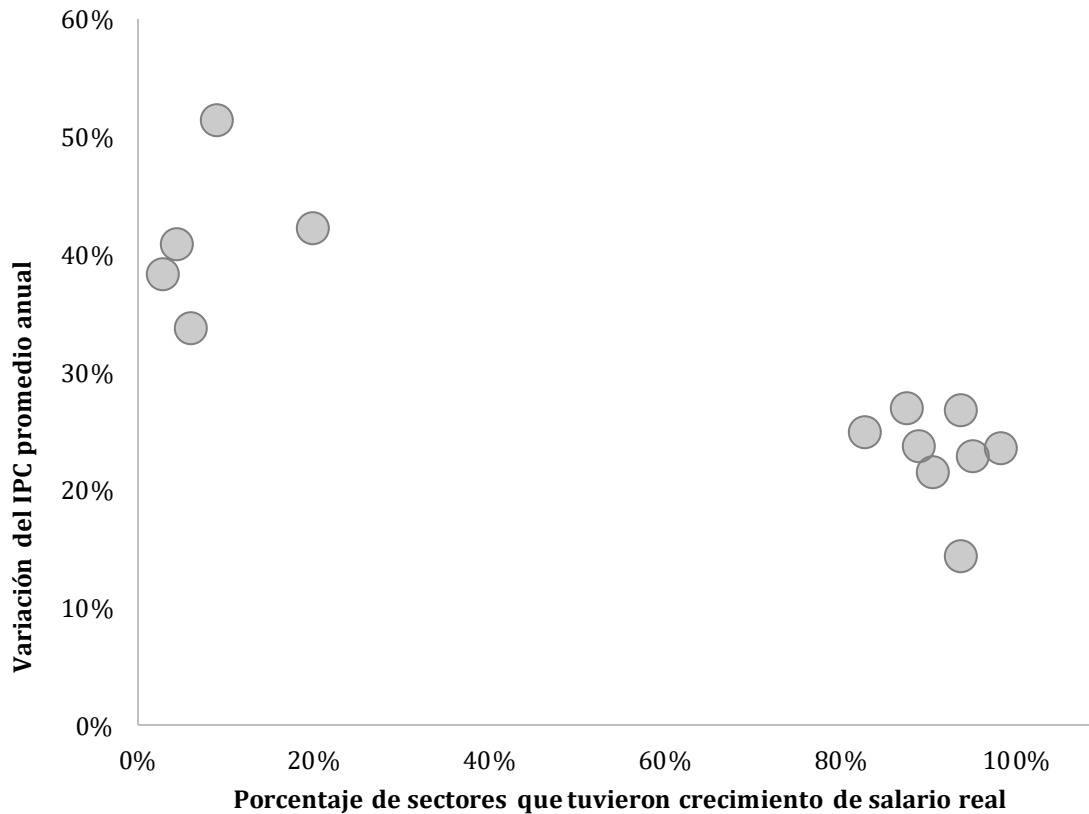
Como mencionamos anteriormente, en los últimos 12 años hubo una transición hacia el “cuadrante malo”. En esta dirección, se puede observar que en los períodos donde la economía se vio afectada por episodios de devaluación discreta (2014, 2016, 2018, 2019), prácticamente todos los sectores de actividad tuvieron caídas en el salario real, a pesar de haber incrementado nominalmente su salario respecto al año anterior. Este aspecto refuerza la caracterización sobre el rol de la política de ingresos en la economía argentina, que no tiene peso específico para ser por sí sola el ancla nominal, aunque a la vez parece constituirse como un requisito para garantizar la convergencia del sendero macroeconómico.

Es interesante destacar que, a lo largo de los últimos años, cada vez que la inflación promedio superó el 35% anual, la economía se ubicó en el cuadrante inferior derecho:

los salarios nominales perdieron la carrera nominal y su poder adquisitivo se vio disminuido. En el gráfico a continuación, se observa que los años en los que la inflación ha superado el 30% anual, menos del 20% de los sectores de actividad pudon lograr aumentos del salario real. En el otro extremo, siempre que la inflación fue inferior al 30%, más del 80% de los sectores vieron crecer su poder adquisitivo.

Gráfico 5: Sectores con crecimiento del salario real e inflación

Fuente: elaboración propia en base a IRP ITE, INDEC y MTEySS

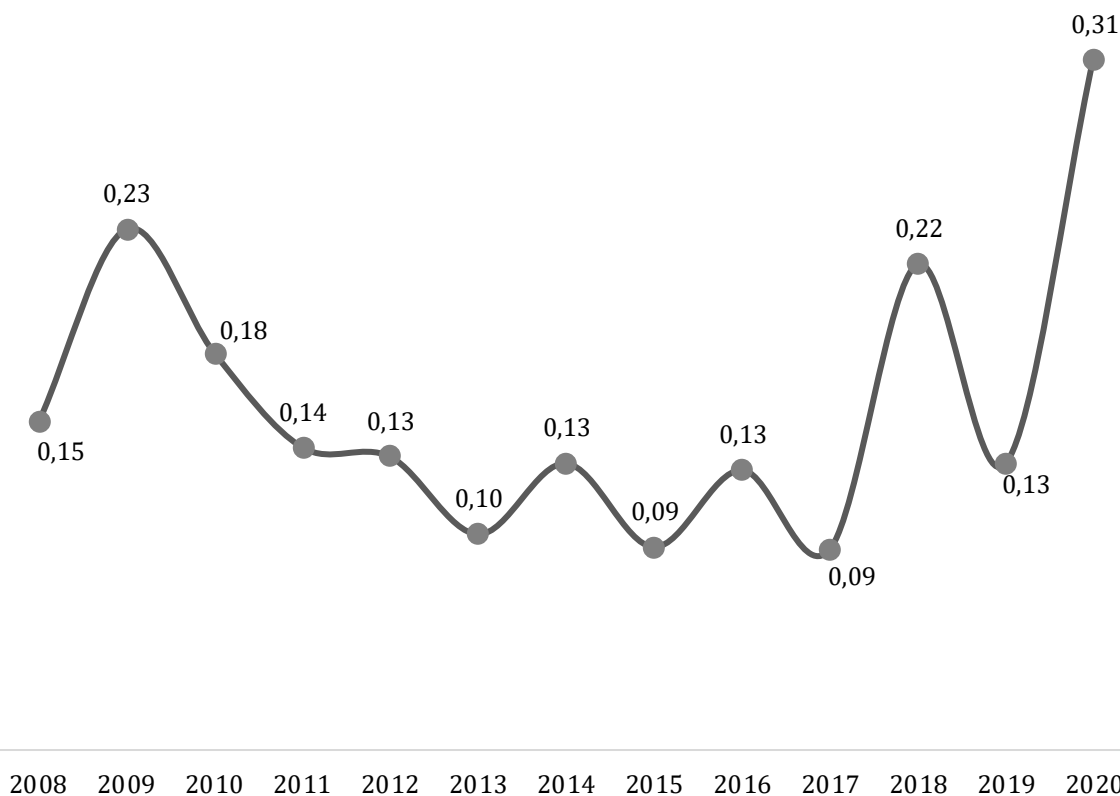


También corresponde observar la evolución de la dispersión entre los acuerdos alcanzados. En los primeros años del kirchnerismo, la menor preocupación oficial sobre la pauta salarial se reflejó en acuerdos de considerable dispersión. A medida que se acumularon las tensiones del sector externo, la dispersión tendió a reducirse, también con menores diferencias entre el acuerdo mínimo y el máximo y una menor distancia respecto a la pauta objetivo (véase Etchemendy, 2019). Durante el macrismo, luego de un primer período de políticas de ingresos anti-laborales, la crisis macro en 2018 rompió la tendencia. La dispersión en los acuerdos fue tal que la diferencia entre puntas escaló hasta los 20pp., lo cual refleja tanto la pérdida de un horizonte macroeconómico común en un contexto de inestabilidad cambiaria, como la

atomización de la negociación y el desorden en términos de acuerdos y períodos de actualización.

Gráfico 5: Desvío estándar de los acuerdos paritarios celebrados

Fuente: elaboración propia en base a MTEySS



En 2020, como vimos, tampoco hubo un ordenamiento de las paritarias, en parte a causa de la pandemia que profundizó aún más la crisis económica. De cara al 2021, las incipientes señales de ordenamiento de principio de año rápidamente fueron quedando de lado a la par que emergieron nuevas presiones inflacionarias.

## Conclusiones

Vista en perspectiva, luego de cinco años de caída prácticamente ininterrumpida del salario real, su recomposición resulta impostergable por razones sociales y distributivas. Además de estos motivos, la mejora del salario real también es una necesidad para el objetivo de recuperar el crecimiento: la economía necesita de un impulso al consumo interno, dado el rol crucial de la demanda en la actividad y los

problemas de estabilidad que se generarían en caso de prolongarse la recesión iniciada tres años atrás.

La recuperación del salario real difícilmente sea posible en un entorno de elevada inflación como el actual: en la carrera nominal, el trabajo asalariado lleva las de perder. Por eso, está en el interés de las trabajadoras y los trabajadores que la economía argentina se encauce hacia un sendero exitoso de desinflación sin pérdida de salario real. Pero mientras la negociación salarial siga teniendo lugar de manera atomizada, sin una coordinación de los sectores de actividad entre sí y del conjunto con el esquema macroeconómico, los incentivos llevarán a las entidades sindicales a intentar despegarse de la pauta oficial, con el objetivo del ser el sector ganador en soledad. Dado que todos los sectores buscan lo mismo, en ausencia de mecanismos de coordinación se acaba por configurar un escenario de acuerdos dispersos y alta nominalidad. Bajo la lógica de “sálvese quien pueda”, casi ningún sector se salva.

Etchemendy y Pastrana (2021) señalan que Argentina es el único país del mundo que tiene sindicatos y paritarias de sector muy fuertes, pero no tiene una instancia de negociación salarial intersectorial coordinada, para establecer parámetros comunes, administrar expectativas, e inducir a una discusión prospectiva (basada en inflación futura y no pasada) sobre el salario real y evitar así las pujas nominales. En su perspectiva, la falta de un patrón de negociación colectiva salarial estable y efectivo ha retroalimentado la inestabilidad macroeconómica.

En otras palabras, hay que formalizar los esquemas de juegos presentados en las páginas precedentes, instaurando los dispositivos institucionales para que todos los actores involucrados participen de la gestión del diálogo social. La complejidad de la tarea llama a una pronta recuperación de los mecanismos que pueden hacer posible una política de ingresos. La coordinación requiere de acuerdos económicos y sociales en torno a una pauta de inflación oficial, con objetivos cuantitativos y revisiones técnicas periódicas sobre las metas establecidas; también debe haber mecanismos para abordar los desvíos y una convergencia entre los tramos de aumento que contribuya a despejar la incertidumbre relativa.

La necesaria recomposición de ingresos en la base de la pirámide llama a una determinación del Salario Mínimo Vital y Móvil que supere la inflación esperada. En torno a esa referencia, los acuerdos paritarios pueden encontrar un marco que atienda las coyunturas sectoriales, pero que fije la discusión en términos de salario real y no de una nominalidad bajo incertidumbre.

La consistencia de estas pautas sólo será posible bajo un marco de acuerdos de precios de la canasta de consumo y un sendero tarifario y de tipo de cambio que

permitan la gradual recomposición del poder adquisitivo del salario. La política de ingresos debe ser parte de un esquema de política económica consistente, previsible y creíble. Etchemendy y Pastrana (op. cit) sostienen que la inflación de la última década tiene un componente fundamental de costos relacionado con las dinámicas del tipo de cambio, los precios regulados, las tarifas y la puja distributiva; por lo que este modelo de negociación debe ser parte de una estrategia de política más amplia, que actúe sobre todas las variables mencionadas, con políticas fiscales y monetarias consistentes. Sólo una estrategia de estas características podrá actuar sobre las expectativas, para desactivar paulatinamente la inercia inflacionaria.

Postular la necesidad de un mecanismo de coordinación salarial bajo ningún punto de vista implica proponer que sean las y los trabajadores quienes “asuman el riesgo” –en el esquema de juegos planteado- y adopten una estrategia de negociación moderada, bajo la promesa de que el gobierno acompañará luego con una apreciación cambiaria que consolide la baja de la inflación. Las decisiones de los distintos actores se dan de manera simultánea y por eso debe haber un esquema de política completo y consistente.

En el inicio de 2021, los primeros acuerdos paritarios alcanzados se ordenaron en línea con la pauta salarial oficial, aunque con una tendencia creciente a medida que avanzaban los meses. Esta primera moderación significó un acompañamiento del sector sindical a la estabilización macroeconómica. Sin embargo, la coordinación parece haber durado poco: tras un shock exógeno –la suba del precio internacional de los *commodities*- la inflación no cedió como se esperaba y si bien el gobierno emprendió una política de apreciación cambiaria, ésta tampoco obtuvo suficiente efectividad en el corto plazo. Ante este escenario, a partir de junio los acuerdos salariales se alejaron definitivamente de la pauta, ubicándose por encima del 40%, y algunos sectores reabrieron los acuerdos ya cerrados previamente.

Este es el mejor ejemplo de que la moderación salarial, por sí sola, no alcanza para que la economía se ubique un escenario de baja nominalidad. El ancla salarial no es efectiva, además de ser muy perjudicial para el sector asalariado, que ya arrastra tres años consecutivos de pérdida de poder adquisitivo.

La apreciación cambiaria por sí sola tampoco dará resultados, si no se ve acompañada de políticas consistentes. El shock en el precio internacional de los productos que conforman la canasta de exportación generó espacio para que el tipo de cambio opere como ancla nominal por el momento, pero su efectividad no está garantizada y desde la finalización del último de los ciclos de apreciación cambiaria, en 2018, la magnitud de la disrupción del sector externo anticipa que la economía argentina no tendrá los dólares necesarios para una estabilización nominal rápida. El

desempeño de la cuenta corriente y la escasez de reservas internacionales han establecido un límite a la capacidad del BCRA para estabilizar el nivel de precios mediante la apreciación cambiaria real.

En definitiva, pensar en una reducción abrupta de la inflación no es un objetivo verosímil de política económica en la actual coyuntura. Pero la puesta en marcha de un modelo de negociación salarial coordinado y consistente con una estrategia macroeconómica más amplia y creíble es una necesidad urgente para lograr una macroeconomía estable y una sociedad inclusiva.

## Bibliografía

Barro, R. y Gordon, D. (1983). Rules, discretion and reputation in a model of monetary policy. *Journal of Monetary Economics*, Vol 2, Issue 1, p.101-121

Beltrani, M., Cuattromo, J. y Lieutier, A. (2019). La convertibilidad en perspectiva: apuntes sobre su sostenibilidad. En Villalba, M (ed). *Dolarización: dos décadas después*. Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador, Quito.

Braun, A. (1986) *Wage Determination and Incomes Policy in Open Economies*, IMF, Washington DC.

Clarida, R. Galí, J. y Gertler, M. (1999). The Science of Monetary Policy. *Journal of Economic Literature* Vol. XXXVII (December 1999), pp. 1661–1707

CEPAL (1986). El Plan Austral: una experiencia de estabilización de shock. En *Tres ensayos sobre inflación y políticas de estabilización*. Oficina Buenos Aires de la Comisión Económica para América Latina, Serie Estudios e Informes de la CEPAL, Santiago de Chile.

Davidson, P. (2007). Keynes, Minsky and the Post-Keynesians. Conference speech. Levy Institute, Kansas City.

Etchmendy, S. (2019). *Coordinación Salarial Gubernamental e Inter -Sectorial en el Neo-Corporativismo Segmentado: Orígenes y Desempeño en Argentina y Uruguay (2005-2015)*

Etchmendy, S. y Pastrana, F. (2021). *Hacia un modelo coordinado de negociación salarial en Argentina: macroeconomía, política de ingresos y acuerdos sociales*. Fundar, Buenos Aires.

Friedman, M. (1968) *The Role of Monetary Policy*. *The American Economic Review* Vol LVIII N° 1.

Instituto de Trabajo y Economía (2016a) *El modelo de Cambiemos*, Notas de Economía N° 1., ITE-Fundación Germán Abdala, Buenos Aires.

Instituto de Trabajo y Economía (2016b) *Metas de inflación y crecimiento*, Notas de Economía N° 4., ITE-Fundación Germán Abdala, Buenos Aires.

Instituto de Trabajo y Economía (2017) *Informe de Coyuntura N° 11*. Abril 2017, ITE-Fundación Germán Abdala, Buenos Aires.

Instituto de Trabajo y Economía (2021) Informe de Coyuntura N° 60. Julio 2021, ITE-Fundación Germán Abdala, Buenos Aires.

James, D. (1981) Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico*, vol. 21, N° 83, Buenos Aires.

Lipsey, R. (1960) "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957: A further Analysis", *Economica*, Vol. 27 No. 105, pp. 1-31.

Lieutier, A. (2021), Trayectorias salariales durante la posconvertibilidad: lógica de determinación y reconfiguración del mapa salarial.

Marshall, A. (2019) Salario mínimo y negociación colectiva e la determinación salarial interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay. *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 32

Marshall, A. y Perelman, L. (2004). Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Estudios Sociológicos* N° XXII:65, Buenos Aires.

O'Donnell, G. (1988). El Estado burocrático autoritario. Triunfos, derrotas y crisis. *Fundación Editorial de Belgrano*, Buenos Aires.

Olivera, J (1967). Aspectos dinámicos de la inflación estructural. *Desarrollo Económico*, Vol. 7, No. 27 (Oct. - Dic., 1967), p. 261-266

Olivera, J (1991). Equilibrio Social, Equilibrio de Mercado e Inflación Estructural. *Desarrollo Económico* Vol 30 N° 120. 1991.

Pastrana, F. y Trajtemberg, D. (2020) La negociación colectiva en tensión. Nuevos y viejos condicionamientos al régimen salarial argentino. *Fundación Friedrich Ebert Stiftung*, Buenos Aires.

Setterfield, M. (2007) The rise, decline and rise of incomes policies in the US during the postwar era: an institutional analytical explanation of inflation and the functional distribution of income. *Journal of Institutional Economics*, Vol 3, p. 127-146