

ESTUDIO 3

Acordar lo urgente: recuperar salarios y mejorar la distribución.

Introducción

Ha llegado el día de la asunción del gobierno nacional que presidirá Alberto Fernández y la situación económica y social que deja el macrismo es alarmante. Según la última medición del Observatorio de Deuda Social de la UCA (tercer trimestre de 2019), la pobreza en la Argentina alcanzó al 40,8% de la población, lo que equivale a 16 millones de pobres. Se trata del dato más alto de la década. Al cierre del último año de gestión de Mauricio Macri, se incorporaron 2,8 millones de nuevos pobres. En igual sentido, la indigencia llegó al 8,9%, es decir, que afecta a 3,6 millones de personas¹.

A raíz de este panorama hostil, tal vez, es que haya tanta expectativa puesta sobre las primeras medidas que se tomen para corregir el rumbo del país. En este sentido, uno de los ejes de debate de los últimos meses de campaña, e incluso desde la victoria electoral hasta aquí, ha sido el de la necesidad de un acuerdo social para comenzar a desandar la situación actual.

Un acuerdo social refiere a instancias formales de concertación sobre niveles de salarios y precios y, por lo general, es pensado para controlar las expectativas nominales de salario en conjunto con el manejo de la política monetaria, preservando el salario real, y así contribuir a contener la inflación. Esto no significa que el salario real no pueda ser aumentado en el marco

¹ En una nota previa, “Salir del fondo. El debate de dos medidas para la mejora de las condiciones sociales” (Informe IEFE, N°186), presentamos información detallada del panorama social.

del acuerdo, de allí que no esté demás señalar que esta posibilidad debe afirmarse como una necesidad de recomposición del poder de consumo del pueblo trabajador.

En las páginas que siguen se parte de profundizar el conocimiento de la herramienta institucional que significa un pacto social, para luego, discutir el escenario posible de cristalización de la distribución del ingreso. Finalmente, se esbozan algunas reflexiones en torno a la posibilidad de construir un pacto que ponga la solidaridad en el centro de la escena y, por ende, que refleje la necesidad de avanzar en mayores ingresos para los sectores asalariados y menos para los dueños del gran capital.

II. Pensar el “Nuevo Contrato de Ciudadanía Social”.

En días de intenso debate en torno al pacto social por venir, Alberto Fernández en su condición de presidente electo lo definió del siguiente modo: "Significa ponernos de acuerdo entre todos en que durante 180 días podamos recomponer salarios sin que esto signifique aumento de inflación"². Luego, durante la hora que duró la exposición en su primer discurso al mando de la casa de gobierno, planteó algunos de los lineamientos generales de las políticas públicas a impulsar, y entre ellas, encontramos referencias de lo que llamó “Nuevo Contrato de Ciudadanía Social” (NCCS), un acuerdo marco que permitirá el desarrollo de las políticas económicas y sociales de su gobierno.

En palabras del flamante presidente, el NCCS busca ser “un contrato social que sea Fraternal y Solidario. Fraternal, porque ha llegado la hora de abrazar al diferente. Solidario, porque en esta emergencia social, es tiempo de comenzar por los últimos, para después poder llegar a todos”. Aparece prontamente la mención a la Emergencia Social, y la necesidad de canalizar las políticas desde allí, con “un conjunto de Acuerdos Básicos de Solidaridad en la Emergencia, que constituyan el cimiento sólido a partir del cual se vuelvan a encender los motores de nuestra economía.”

Además, destacó a los actores principales del acuerdo que “supone unir voluntades y articular al Estado con las fuerzas políticas, los sectores productivos, las confederaciones de trabajadores, los movimientos sociales, que incluyen al feminismo, a la juventud, al ambientalismo/.../ al entramado científico-tecnológico y a los sectores académicos” . Sin embargo, sobre el final señaló al movimiento obrero organizado como la columna vertebral del acuerdo social.

² “¿Servirá el pacto social que propone Alberto Fernández?”, Diario *Página/12*, 20 de octubre de 2019.

Por último, en torno a los alcances del pacto, destacó que se buscará la “consistencia integral de lo que proponemos en materia de todas las variables del plan -precios, salarios, tarifas, tipo de cambio, aspectos monetarios, fiscales y sociales-”³.

Sobre la base de estas primeras definiciones, podemos comenzar a pensar la concretización de lo que puede estar pensándose desde Casa Rosada. Como complemento, la experiencia de los pactos sociales que se han utilizado en la historia reciente, puede servirnos para completar una idea de lo que puede venirse en esta materia.

En este sentido, los ejemplos deben ser pensados en relación con los existentes en América Latina, e incorporando la fortaleza sindical como condición necesaria, que aunque en la región no abunda, en nuestro país es central (además de Uruguay). En ese sentido, se destacan dos casos: el Pacto Social bajo el último gobierno de Perón, firmado el 8 de junio de 1973 y, más recientemente, el modelo uruguayo impulsado por el Frente Amplio entre la primera y segunda década de los 2000 (Etchemendy, 2019).

El Pacto Social de 1973-'74, bajo el último gobierno de Perón fue inicialmente exitoso, pero su muerte y la crisis del petróleo decretaron su fin hacia 1975. Las características principales tuvieron que ver con establecer un 20% de aumento salarial, luego congelamiento de ingreso y precios, y medidas de control de cambios para potenciar exportaciones. A partir de allí, preveía salarios y tarifas con aumentos escalonados. Los resultados en términos de inflación fueron satisfactorios: si bien se arrastraba una inflación del 62% en 1972, al año siguiente bajó al 25%, y no tuvo impactos sobre el crecimiento. Por su parte, según Etchemendy, en el modelo del país vecino “el Estado propone intervalos salariales según se trate de sectores de alta mediano o bajo desempeño, que se negocian en un Consejo de cúpula confederal, y luego ello sirve de parámetro para las negociaciones a nivel sector”. Además, en término de resultados es destacable ya que luego del fin del ciclo de crecimiento basado en las commodities (año 2012), la inflación bajó por una coordinación salarial centralizada con los sindicatos, con contención nominal (aunque el salario real creció) y una política monetaria de metas de inflación (Etchemendy, 2019).

III. El marco institucional vigente

Los mecanismos de coordinación de salarios y precios, no terminan ni empiezan con un pacto social. De hecho, en Argentina la negociación salarial sectorial donde las cúpulas sindicales y empresarias negocian convenios a nivel país y que involucra a una gran cantidad de

³ Alberto Fernández, discurso presidencial, 10 de diciembre de 2019.

trabajadores y trabajadoras, tiene también instancias de coordinación salarial supra o intersectorial.

En este sentido, el componente principal de la política laboral es la legislación laboral, que establece las condiciones de trabajo, contratación y despido, así como niveles de remuneración (mínimos o máximos), de manera directa o por medio de mecanismos de negociación. En este sentido, puede distinguirse entre marcos institucionales débiles y fuertes (Frege & Kelly, 2003). Un marco institucional fuerte se da cuando: a) los derechos y obligaciones de las partes que negocian se encuentran formalmente establecidos; b) cuando por ley el Estado determina los actores reconocidos para firmar acuerdos y convenios; y c) cuando los acuerdos firmados son de carácter obligatorio para las partes (Trajtemberg, 2013). Este sería el caso de nuestro país, donde existe menos libertad a los actores tanto en la negociación como en la resolución del conflicto.

Asimismo, otro factor institucional clave es el grado de cobertura de la negociación colectiva. La cobertura puede determinarse por la representatividad y adhesión ganada por los actores sociales (adhesión directa), o por imperio de la ley (extensión por ley) (Trajtemberg, 2013). Un alto porcentaje de cobertura implica una centralización “efectiva” de la negociación colectiva: lo pactado se extiende a un universo amplio de trabajadores (más allá de los vinculados al sindicato), y esto favorece la coordinación.

Un factor que puede dificultar los mecanismos de coordinación salarial es que en la Argentina existe un sindicato único a nivel de empresa y sector en el ámbito privado, y relativa unidad a nivel confederal (CGT y CTA, la primera centrada en el ámbito privado y la segunda en el público). Sin embargo, en palabras de Etchemendy (2019) “el poder en los actores laborales y empresariales en Argentina está en los sectores, no en las cúpulas, y las confederaciones sindicales y asociaciones empresarias multisector son las más necesarias para implementar pactos sociales o modelos de coordinación salarial”. Consecuentemente, el autor propone para la construcción de un pacto social en Argentina, un modelo mixto que incluya tanto a las asociaciones de tercer y cuarto grado (CGT, CTA, UIA, Cámara de Comercio y Servicios, asociaciones Pymes), como las cámaras sectoriales y sindicatos de actividad más importantes y representativas, en las instancias decisivas de los acuerdos sociales y salariales generales.

IV. De donde venimos y hacia donde vamos en materia salarial, ó ¿qué hay que acordar?

Los acuerdos de precios y salarios conllevan un riesgo en torno a cuáles son los números que entran en debate. Cada vez que este tipo de políticas aparecen en escena, comienzan a aparecer las voces que señalan que los salarios deben actualizarse al ritmo de los incrementos de productividad. Esto es recurrente cuando se trata de representantes de las cámaras empresarias, e involucra un planteo concreto en torno a “congelar” la relación salarios-productividad. La pregunta central es cuál es en qué valores se encuentra la relación actual.

Con la salida de la Convertibilidad, el tipo de cambio real se mantuvo elevado y tuvo consecuencias directas sobre los bajos salarios medidos en dólares. Los salarios sufrieron una caída estrepitosa que rondó el 40%, como resultado de la devaluación. Desde ese piso, los salarios reales fueron aumentando, y aunque más lentamente a partir de los años de aceleración de la inflación, en el año 2009 se retorna al nivel de comienzo de la década. Luego, hacia fines de 2011, el conjunto de los ocupados cuenta con un poder adquisitivo de su ingreso un 5% por encima del nivel del año 2001.

Sin embargo, el período de mejoría se detiene alrededor de aquellos años. A partir de allí, y en particular desde el 2014, aparece un proceso de caída del poder adquisitivo que sigue hasta nuestros días (Gráfico 1).

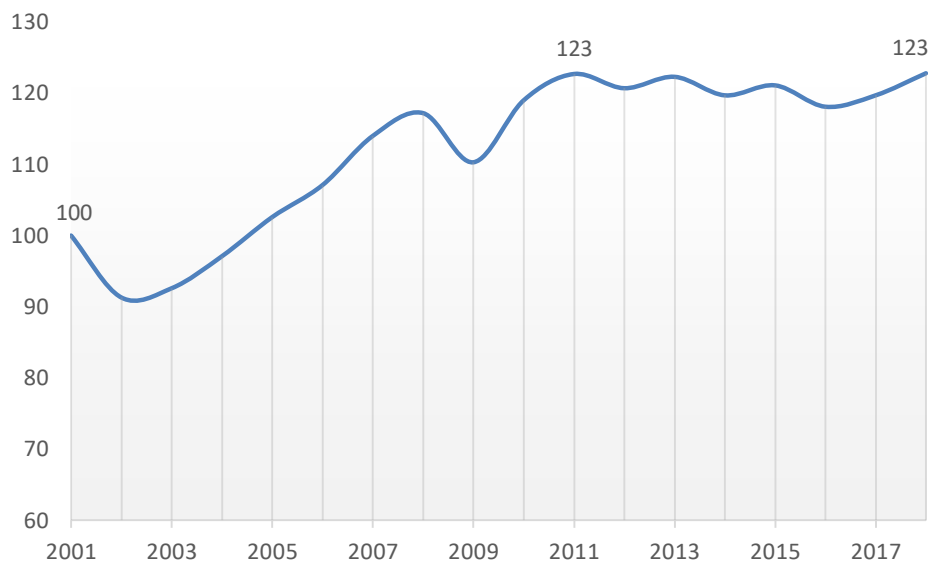
Gráfico 1. Salario medio real total asalariados. Números índices, Trimestre I 2013=100.
Argentina.



Fuente: Barrera Insua & Pérez (2019).

Una de las maneras de aproximar la productividad consiste en tomar el producto bruto doméstico por unidad de trabajo (medido en torno al número de personas empleadas). En la etapa post 2001, la productividad laboral se incrementó fuertemente, en particular durante los primeros 10 años, siendo en el año 2011 un 23% más alta que al comienzo del período.

Gráfico 2: Productividad laboral en Argentina. Número índice 2001=100. Período 2001-2018.



Fuente: OIT.

A su vez, si consideramos exclusivamente la situación del sector industrial para dicho lapso la productividad aumentó hasta un 60% (González, 2012). Este ritmo de expansión del valor agregado por trabajador, no puede ser explicado sin referenciar las enormes transferencias de valor desde los trabajadores hacia el capital –y particularmente al capital concentrado-, que implicó la resolución de la crisis capitalista (Santarcángelo & Perrone, 2011a).

Es decir, al mirar conjuntamente la evolución de los salarios reales y de la productividad, vemos que mientras los primeros se encuentran en términos reales por debajo de los valores 2001, los últimos se han incrementado hasta un 23% respecto de igual año. Esto implica costos laborales unitarios menores a los existentes 18 años atrás y, lo más importante, rentabilidades más altas.

En este sentido, Amar y Pastrana (2011) -economistas pertenecientes a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del ex Ministerio de Trabajo, sostienen que ante los planteos de ciertos sectores empresariales, acerca de que incrementos en los salarios reales están empujando a problemas de competitividad externa, se debe tomar el costo laboral por unidad de producto medido en moneda extranjera. En esta medida alternativa, los aumentos de salarios incrementan los costos, mientras que subas del tipo de cambio nominal y de la productividad laboral permiten disminuirlos. Sintéticamente, habiendo ponderado por la participación de los socios comerciales para el cálculo del tipo de cambio real multilateral, los

autores concluyen que hacia fines del año 2010 “los costos laborales medidos en moneda extranjera para el promedio de la economía fueron prácticamente la mitad (53 por ciento) de su nivel de 2001 y 63 por ciento respecto del promedio de la Convertibilidad”.

Siguiendo los planteos anteriores, se vuelve necesario que previamente a cualquier acuerdo sean discutidas las utilidades de las empresas argentinas, en particular de las grandes empresas que son las que no se ven afectadas por la crisis. En este sentido, Santarcángelo y Perrone (2011b), señalan que desde la devaluación la rentabilidad de la cúpula empresaria se recupera rápidamente y muestra “una trayectoria fuertemente ascendente a lo largo de todo el período de la post-convertibilidad, alcanzando niveles muy superiores a los exhibidos en los años noventa” (pág. 70-71).

Reflexiones finales

En las páginas previas discutimos una de las políticas más mencionadas por el actual presidente de la Nación. La experiencia internacional permite señalar que, al menos en un corto plazo, los acuerdos sociales permiten generar una referencia de precios y salarios, y mantienen estable dichas relaciones. Además, han sido efectivos para el control de la inflación, incluso para el caso argentino. En este sentido, puede suceder que dicho acuerdo parta de recomponer salarios en relación al resto de las variables o que mantenga la actual relación.

Una de las propuestas que suelen dar vuelta alrededor de dichos pactos es que los salarios se ajusten según productividad. ¿Qué pasaría con la distribución del ingreso si los salarios se atasen a la productividad? Básicamente se produciría una cristalización del patrón de distribución del ingreso existente en la actualidad, lo que implica que si los trabajadores perdieron parte del ingreso total durante estos años, entonces este valor se definiría como el “techo”, la participación más alta a la que se podría acceder. Es decir, manteniendo todo lo demás constante, toda nueva masa de excedente generada por aumentos de productividad se repartiría bajo las proporciones actuales de la distribución.

Tomando en cuenta la evolución de salarios y productividad de los últimos años, no parece descabellado proponer que un ajuste hacia arriba sobre los salarios reales, debe ser una prioridad y debe estar contemplado en cualquier tipo de acuerdo que se promulgue. De esto también depende, la pronta recuperación de las condiciones de vida de nuestro pueblo.

Referencias Bibliográficas.

Etchemendy, S. (2019). Diálogos de la Fundación de Investigaciones para el Desarrollo, disponible en <http://www.fide.com.ar/actividades/dialogos/236-sebastian-etchemendy.html>.

Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.

Trajtemberg, D. (2013). Estructura y determinantes de la negociación colectiva en Argentina. En *Negociación colectiva y representación sindical: ¿necesidad de cambios?* (pp. 17-29). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung / ASET.