

POLÍTICA SALARIAL

El debate salarial

El debate alrededor del salario es algo muy perturbador. Y no es para menos. Es el eje del debate social y económico, tanto en su faceta teórica como aplicada.

En el debate social, por el papel central que juega el salario en la distribución del ingreso. Los altos niveles de pobreza que aún subsisten en el país están vinculados a la problemática de la ocupación y el salario real.

En el debate económico, el salario es un punto crítico en el proceso de elaboración de las teorías y de la política económica. La dicotomía doctrinaria entre corrientes subjetivas y objetivas, surge a partir de una disímil interpretación del salario. En la primera, el salario y el beneficio se determinan, de manera independiente y por sus respectivas productividades marginales. En la segunda, las tasas de beneficio y salario son interdependientes y se condicionan mutuamente a lo largo del proceso productivo.

La teoría neoclásica que fundamenta las políticas neoliberales se asienta en las corrientes subjetivas. Y aunque están desacreditadas por su papel en el mundo de los '90 (crisis de las economías emergentes; el "Consenso de Washington", etc.), su fundamento teórico sigue influyendo en el ámbito académico y profesional.

Y también impacta en las políticas que se recomiendan. Genera la consigna del pago de salarios en función de la productividad. De no tomarse en cuenta este criterio existirían presiones inflacionarias que afectarían el propio salario (salario como costo). Por mera oposición, se recomienda el aumento generalizado de salarios por la autoridad regulatoria. Amen del efecto social, se convertiría en el punto de partida de la recuperación en coyunturas recesivas (salario como demanda).

Y el debate se complica por los profundos cambios que atraviesa el proceso productivo a nivel mundial. La revolución tecnológica desplaza el trabajo humano, introduce el conocimiento como insumo fundamental y modifica radicalmente las formas del trabajo: en equipo, puestos intercambiables, a distancia, etc.

Y en el caso específico de Argentina, la complejidad se potencia. Treinta años de políticas neoliberales no pasaron en vano. Han conformado un mercado de trabajo altamente heterogéneo, con fuerte pérdida del salario real, bajos niveles de ocupación, alta precarización; dispersión salarial y achatamiento de la pirámide salarial según calificaciones.

Frente a un panorama complejo, el análisis se realiza de manera superficial. Y por ende surgen propuestas harto simplificadas: o bien el pago de salarios en función de la productividad, o bien aumentos generalizados por decreto. Analizaremos estas recomendaciones y plantearemos una alternativa.

1.- Aumento de salario por productividad

De la teoría económica que toma como punto central esta relación, surge como recomendación que el salario real no debería apartarse del sendero de crecimiento de la productividad de la empresa. Pero habitualmente este criterio es difundido por vía de una interpretación extrema. Algunos economistas y sectores empresarios plantean que el deterioro del salario nominal por inflación, sólo podría ser compensado con mayor productividad. En caso contrario, aparecería el fantasma de la inflación y/o la desocupación.

Esto significa que en un proceso inflacionario, para seguir detentando el mismo salario real, el trabajador debería aportar mayor productividad a la empresa. La mejora del salario real sólo sería posible si la tasa de incremento de la productividad llegara alguna vez a superar la tasa de inflación. Aún con niveles de inflación relativamente bajos como los actuales el aumento del salario real sería casi imposible. Trataremos de explicar las manipulaciones que se realizan al análisis económico para llegar a esta interpretación.

La teoría económica neoclásica expresa que en un mercado de trabajo en equilibrio, una proporción importante de los incrementos nominales de los salarios que no responden a aumentos de productividad debieran ser trasladados a precios. La expresión: "mercado de trabajo en equilibrio", resulta clave. Esto supone:

Que no existen presiones inflacionarias

Que el mercado de trabajo es homogéneo (diferencias salariales sólo por capacidad)

Que no existe desocupación de factores (equipo y mano de obra)

En Argentina, las condiciones concretas de la economía y del mercado de trabajo son el versus de esto. Incluso el debate se produjo en el primer trimestre del año donde existió un rebrote inflacionario.

¿Cual es la trampa del análisis? A la política económica concreta se aplican las recomendaciones que surgen del "modelo", sin pasar previamente por su adaptación a la realidad. Si la teoría es verdadera, la primera recomendación lógica sería intentar modificar previamente la realidad mediante cambios estructurales para que llegue a coincidir con los supuestos del modelo y así poder llevar a cabo las recomendaciones.

Aplicar de manera directa las conclusiones del modelo teórico a la realidad, supone que esas medidas forzarán a la realidad para que se adapte al modelo.

Sólo advertimos sobre este criterio. Ni siquiera intentamos debatir sobre ello. Pero debemos mencionarlo porque, como veremos mas adelante al analizar la posición oficial, los medios de comunicación adjudican al equipo económico sostener este criterio.

Si nos interesa, debatir la vinculación del salario real con la productividad. El concepto de productividad es muy importante en el análisis económico. Pero establecer, de manera unilateral, la relación salario-productividad implica una deformación del análisis. No sólo el salario, la economía en su conjunto depende, en el largo y muy largo plazo, de su nivel de productividad respecto al de la economía mundial.

En la relación salario-productividad existen varias confusiones sobrepuestas. Una de ellas consiste en mezclar el concepto de productividad, perteneciente al campo de los fenómenos reales, con otros conceptos que expresan fenómenos del circuito monetario. Por ejemplo, confundir la productividad con la competitividad.

Y más confuso es aún, cuando economistas o representantes de entidades empresariales intentan ubicar, lógicamente, el problema salarial en el campo de la competitividad, aludiendo expresamente a ella, y los medios masivos de comunicación lo "traducen" como productividad.

Pero ya en el concepto de competitividad, un reflejo empirico de la productividad en el campo de los fenómenos monetarios, plantear que sólo es afectada por el salario, es una nueva trampa del análisis.

Cuando otros componentes del costo, p. ej., la tasa de interés, ocupa durante largos periodos, cada vez mayor espacio en la formación del precio, ni mencionan que ese aumento afecta la competitividad, simplemente tratan de compensarlo con un menor salario real. Lo mismo podemos decir respecto a cualquiera de los factores que intervienen en la formación del precio: insumos, tarifas, servicios, rentabilidad, etc.

El concepto de productividad sólo puede ser expresado en términos reales y se refiere a la relación insumo-producto. La productividad aumenta si puedo aumentar el producto con igual cantidad de insumos o bien producir lo mismo con menor cantidad de insumos.

Es un fenómeno complejo que depende del estado de la tecnología, la capacidad de la mano de obra, nivel de las inversiones y su financiamiento, organización del trabajo, etc. Lo interesante a destacar es que ninguno de los elementos que la componen depende de la voluntad y la decisión unilateral del trabajador. Las formas del trabajo y su intensidad vienen determinados por la tecnología utilizada.

De esta complejidad deriva un problema adicional para aplicar el concepto de productividad a determinar el nivel del salario. Este fenómeno sólo puede ser medido de manera global, y por ende no pueden imputarse sus variaciones, de manera diferencial, a los factores trabajo y capital.

Un especialista en materia de salarios y ocupación, el Dr. Luis Beccaria expresa al respecto:

"[. . .] Cavallo impulsó a principios de los '90 un decreto por el cual las convenciones debían ceñirse a la pauta de aumentar por productividad. Pero en esa época las partes se ponían de acuerdo en un porcentaje de aumento, y luego acomodaban los números referidos a la productividad para justificarla. La verdad es que la productividad es una de las cosas más difíciles de medir y su influencia en la práctica es relativa. Todo depende de la capacidad negociadora de las partes. (Página 12 – 29/05/05)

Los comentarios periodísticos ratifican dicho criterio:

Pero los abogados que negociaron a principios de los '90 no tienen buenos recuerdos del decreto que ordenaba respaldar los incrementos por alzas en la productividad. Por lo general, el concepto se dibujaba, sostienen. (La Nación 27-03-05)

Pero no sólo las dificultades para medir de manera aislada la productividad del factor trabajo. Si adoptamos una serie de productividad para calcular el salario, donde ubicaremos la base (=

100); cual es el punto de partida del cálculo ?. Desde cualquier punto cronológico puedo elegir hacia atrás, de manera arbitraria, periodos donde haya aumentado mas la productividad que el salario y viceversa.

Las limitaciones del concepto también podemos apreciarlas haciendo funcionar los argumentos de manera inversa.

a) Supongamos que fuese cierto que un aumento del salario real no justificado en la productividad tiende a afectarla. La inversa, una baja del salario real, deteriorado en Argentina de manera casi permanente desde 1974, debería haber mejorado de manera sistemática la productividad. No ha sucedido, salvo periodos muy específicos y por otras razones. Y además a nadie se le ha ocurrido plantearlo.

b) Supongamos que la relación fuese correcta y que los trabajadores deciden reivindicar una mayor remuneración en función de su productividad. En ese caso, los empresarios podrían plantear, y con fundamento, que esa mayor productividad les pertenece. Deriva de la mayor dosis de capital que ha posibilitado la inversión en nuevos equipos y de su capacidad empresarial que ha logrado optimizar los factores de producción introduciendo la tecnología mas adecuada. Por tanto, el grueso de la mayor productividad, que redujo costos e incrementó el margen bruto, debería ser apropiado por la tasa de rentabilidad.

Estos problemas no impiden que pueda utilizarse el concepto de productividad para estimar mejoras adicionales al salario. P.ej. en las empresas de países desarrollados, cuando los equipos de trabajo logran, en base a su habilidad de gestión, superar los estándares de producción fijados en los manuales técnicos.

La única lógica que existe tras el planteo de salarios en función de productividad, sobre todo en su versión de salarios nominales, es una estrategia social e institucional. Por una parte, la cristalización de las condiciones de bajo salario y distribución regresiva del ingreso. Por la otra, si los salarios debieran pagarse bajo un cálculo de productividad, toda la legislación laboral no tendría sentido: sindicatos, convenios colectivos, paritarias, salarios mínimos, indemnización por despido, etc.

Esas regulaciones estarían produciendo una interferencia en los mercados y tienden a desalinizar el salario respecto a la productividad. Sobre todo las paritarias por rama de actividad o por empresa que tienden a fijar niveles generales sin tener en cuenta las especificidades de la productividad de cada puesto de trabajo. En definitiva que el convenio tendría que dejar de ser "colectivo" para pasar a ser "individual". La productividad debiera medirse para cada puesto de trabajo.

Se pretende ignorar que el aparato regulatorio basado en el convenio colectivo surge en los países capitalistas, e incluso, no por casualidad, aquellos que fueron pioneros en esto, hoy son los mas desarrollados del planeta. El objetivo fue compensar con regulaciones estatales el mayor poder relativo de los empresarios. De esa manera, los salarios podrían determinarse en un contexto de relativo equilibrio de poder social.

2.- Aumento del salario por decreto

Este criterio que surge como mera oposición al anterior, supone que la capacidad sindical para alcanzar reivindicaciones salariales ha sido deteriorada y sin perspectivas de recuperarse. Es cierto que el sindicalismo, ha sido impactado por el aumento de la desocupación y la precarización del trabajo. Incluso sus organizaciones padecen las mismas rémoras que han afectado el resto de la sociedad: corrupción, clientelismo, etc.

Pero esto no podría explicar las actuales acciones sindicales por mejor salario en los sectores privado y público. Su expresión más concreta son los cientos de nuevos convenios colectivos con mejoras salariales que se han firmado en los últimos meses. En la medida que existían condiciones de recesión y alta desocupación la presión salarial cedió de manera notable. En cambio, con una coyuntura como la actual, el reclamo sindical, para mejorar su posición relativa de ingresos, se incrementa de manera notable.

Los problemas que en la coyuntura actual pueden surgir a partir de la fijación de aumentos salariales por vía del poder regulador son numerosos. Veamos los más importantes:

Imposibilidad de diferenciar la heterogeneidad de condiciones de las distintas ramas de actividad, incluso de segmentos específicos dentro de esas ramas, como la franja de pequeñas empresas.

El riesgo de que las empresas entiendan que el nivel de los salarios fijados excede su capacidad. Las medianas y grandes empresas pueden intentar licuar el aumento salarial con aumentos de precios y por ende generar situaciones inflacionarias. Históricamente, en la puja precios-

salarios los trabajadores siempre han tenido que ceder su ingreso real. Las pequeñas empresas, pueden, por su parte, intentar aumentar la proporción de trabajo informal.

Una eventual licuación de salarios por vía de la elevación de los precios pone en riesgo el objetivo económico: reactivación de la economía por un impulso de la demanda. A su vez, el incremento directo de precios se potenciará con el efecto global de un aumento de la demanda efectiva, a la que, en lugar de responder con mayor producción se responde con una elevación de precios. El descalce macroeconómico generaliza el efecto inflacionario.

El aumento "por decreto" no llegará al 47,5 % de la fuerza de trabajo. Este es el nivel del trabajo precarizado que surge de la Encuesta Permanente de Hogares del 1er. Trimestre de 2005. Aunque está descendiendo es casi la mitad de los trabajadores del país.

Distinto es el caso de la fijación de un salario mínimo. Tiene un efecto social y al mismo tiempo funciona como un precio guía en el sistema económico con efectos positivos incluso sobre los salarios "en negro".

3.- Un criterio alternativo

Cuando desde el modelo teórico, donde impera el concepto de productividad real en el largo y muy largo plazo, descendemos a un modelo empírico, comenzamos a manejar conceptos como el de competitividad. Éste refleja el proceso de formación de los precios en el corto y mediano plazo, y allí encontramos que la productividad no es el único factor que puede disminuir costos y mejorar el margen bruto de la empresa. También depende del conjunto de precios relativos. Y no sólo del precio del trabajo sino del resto de los componentes del costo y de las variables que hacen a las condiciones generales de la economía, de la rama, la región y la empresa específica: tipo de cambio, subsidios (tarifas de servicios, impositivos, y tasas de financiamiento), niveles de proteccionismo, formas de mercado, dimensión de la empresa, etc.

Todos son elementos determinantes del vector de costos y hacen posible un mayor o menor valor agregado de la firma. De ese valor agregado, una porción es captada por la tasa de salario. La otra, por la tasa de rentabilidad. El nivel de su apropiación depende del poder relativo de cada una de los factores de la producción. Y ese poder varía en función de cada coyuntura: niveles de inflación, de ocupación global, grado de formalización del trabajo, capacidad regulatoria del estado, tensiones sociales existentes, y las especificidades históricas (política, social y económica) de cada país.-

Por ejemplo, en Argentina, el bajo nivel relativo que en las últimas décadas tuvo el salario real, ha dependido de los niveles de inflación y de las condiciones del mercado de trabajo: ocupación, precarización y su calificación. Por ejemplo, en la coyuntura de fuerte crisis del año 2002, Ernesto Kritz de la Sociedad de Estudios Laborales opinaba:

"La caída del salario real es una consecuencia de la devaluación y del alto desempleo, porque en otros períodos tuvimos aumentos de precios más altos y la caída fue inferior. El problema central ahora es que la posibilidad de los trabajadores para negociar aumentos es nula debido al inédito nivel de desocupación. Cada punto que aumenta la inflación es un punto menos de poder adquisitivo." (Página 12; 21/12/02)

La relación entre la informalidad y la heterogeneidad de los salarios la explica Artemio López, titular de la consultora Equis:

"[...] señaló que si no hay mecanismos de formalización, se seguirán ampliando las diferencias entre trabajadores, con un empeoramiento de la distribución del ingreso. Y sostuvo que la existencia de un 50% de trabajo en negro responde a un problema de estructura productiva." La Nación 24-08-04

En ese tipo de condiciones, el empresario actuará según se presente la coyuntura. Si aumenta el precio relativo de cualquiera de los insumos (materia prima, intereses, etc.), tratará de compensarlo, primero con una reducción de la tasa salarial. Si no es posible o bien la reducción ha llegado a un límite, deberá actuar sobre su propia tasa de rentabilidad y hasta un piso donde ya la remuneración del capital no resulte suficiente o bien la rentabilidad ya se ha transformado en negativa y la empresa quiebra.

Bajo esa óptica, las exigencias salariales en una negociación tiene como límite la tasa de rentabilidad esperada por el empresario. Y a tal punto esto es cierto que en largos periodos de recesión en Argentina, la movilización sindical tras el objetivo de mejores salarios, ha sido prácticamente nula.

Representa una utopía querer utilizar métodos que adjudiquen de manera "matemática" los salarios. La negociación paritaria no sólo es importante porque canaliza positivamente las ten-

siones sociales y determina la tasa salarial. De manera indirecta también está determinando la tasa de rentabilidad.

Desgraciadamente, un largo periodo de ausencia de reclamos sindicales, confunde a algunos sectores que asimilan las exigencias a una perturbación social generalizada. Ignoran que la presión de los trabajadores expresa el funcionamiento normal de la sociedad en tanto exista un sistema institucional adecuado para canalizar esos reclamos.

Adrián Goldín, docente de Derecho Laboral de las universidades UBA y San Andrés ubica esta cuestión:

“Crece el reclamo salarial y la conflictividad, y es normal que ello suceda. El típico conflicto laboral ofensivo (el que persigue mejorar las condiciones de trabajo y de empleo) se intensifica cuando se recuperan los niveles de actividad, se dinamizan los mercados y mejora la rentabilidad de las empresas -tal lo que parece suceder hoy en el país- y, por el contrario, se debilita cuando la economía se contrae. [. . .]

¿Cómo se procesa el conflicto laboral en una sociedad democrática? Hay que decir, en primer lugar, que ese conflicto es connatural a este tipo de sociedad y al modo en que funciona la economía de mercado, y que es un dato permanente en las economías dinámicas. También que con la mayor frecuencia se canaliza por medio de procesos no traumáticos de negociación y que, por el contrario, tiende a exacerbarse cuando se producen cambios abruptos en los sistemas de precios relativos y se agolpan reivindicaciones postergadas (tras la devaluación y los incrementos de precios; éste es hoy, sin duda, el caso argentino). Esta exacerbación suele ser sólo transitoria -se neutraliza cuando se recuperan ciertos equilibrios insatisfechos-. Pero el conflicto salarial en sí, en cambio, es una constante en una economía que crece. [. . .]

Todo ello configura en conjunto un panorama que dista de ser patológico o necesariamente crítico. Es, por el contrario, el modo en que funcionan -frecuentemente de modo no traumático- sociedades democráticas modernas y maduras con sistemas institucionales que han sido modelo de los nuestros (La Nación 09-02-05)

Es la propia práctica económica la que demuestra la interdependencia de las tasas de salarios y de rentabilidad y su condicionamiento mutuo a lo largo del proceso productivo.

No sólo la productividad, sino que todos los factores que en el corto y mediano plazo determinan la tasa de rentabilidad, harán posible o no reclamar una mayor porción del valor agregado para los salarios.

Un informe de coyuntura del Banco Central aplica este criterio cuando expresa:

“Sin embargo, el importante aumento en el excedente bruto de explotación (la participación del ingreso que no se llevan los asalariados) a nivel agregado, generado por el fuerte cambio en los precios relativos, posibilitaría una recomposición salarial sin que necesariamente sea trasladada a precios finales, aún cuando estos aumentos no sean convalidados por una mayor productividad. Esta es la situación que enfrentan principalmente los sectores productores de transables, los más beneficiados por este cambio en los precios relativos.” (BCRA-Informe de Inflación-1er. Trimestre de 2005-pág. 30; www.bcra.gov.ar)

El salario real es una variable central en cualquier economía. Más aún en la economía argentina, único caso en el mundo de aguda y sistemática regresión en la distribución del ingreso en las últimas 3 décadas. Bajo estos criterios, la política salarial debería orientarse a los siguientes objetivos:

Política integral antiinflacionario. El trabajador es siempre el agente económico más afectado en los procesos inflacionarios. Es por ello que debe evitarse a toda costa la puja salario-inflación dando señales muy claras respecto a mantener compensado de manera adecuada los procesos macroeconómicos que generan tensiones inflacionarias.

Garantizar el funcionamiento de las instituciones que regulan las relaciones entre el trabajador y la empresa: democracia en sindicatos y cámaras empresarias, convenio colectivo, funcionamiento de las paritarias, conciliación obligatoria, etc.

Crear condiciones para que exista un relativo equilibrio de poder entre los factores de producción: disminuir a niveles tolerables la desocupación, reducir la alta proporción de trabajo informal, niveles de salarios según calificación y cerrar las brechas de heterogeneidad: salarios según género, según dimensión de la empresa, etc.

Fijar la orientación de las políticas públicas a través de las señales que transmite la fijación del salario mínimo.

Fuerte y masiva acción en una recalificación orientada de la mano de obra

Complementar el salario de bolsillo mediante los salarios no monetarios que derivan de la política fiscal: política tributaria de fuerte progresividad y gasto público social: salud, educación, vivienda y similares

La política gubernamental

En las condiciones recesivas de los últimos años, el gobierno llevó a cabo políticas de aumentos por decreto. Sin embargo, dadas las condiciones de recuperación relativa actuales, considera que no debe continuar con aquellos lineamientos.

Pero su posición actual en materia salarial ha dado lugar a confusas interpretaciones. P.ej. la edición del diario Clarín del 24/03/05 titula: "Lavagna rechaza aumentos salariales atados a la inflación". El contenido de la información agrega:

"En sus dos encuentros con los sindicalistas, Lavagna dijo más o menos lo mismo: 'No hay ningún caso en el mundo en que la suba de salarios le gane a la suba de precios cuando hay un proceso inflacionario'. Así lo informó ayer su vocero y lo confirmaron fuentes gremiales

'La mejor manera de continuar recuperando la capacidad de compra de la población, tal como viene ocurriendo desde el peor momento de la crisis derivado del derrumbe de la convertibilidad, es asegurar la estabilidad de costos y de precios', agregó el ministro

La posición de Economía es que los aumentos de salarios deben 'tener en cuenta la productividad' y no estar sujetos a los incrementos del costo de vida."

Parecería que el Ministerio de Economía está planteando el criterio donde la única alternativa al deterioro salarial por inflación es el aumento por productividad. Con esto la posición oficial quedaría ubicada dentro del absurdo planteado mas arriba, respecto a una supuesta vinculación entre la productividad y salarios nominales. Si los aumentos de productividad deberían cubrir, previamente, el impacto inflacionario, el aumento del salario real sería casi imposible.

Intentaremos nuestra propia evaluación a través de los documentos oficiales. En el Informe Económico del Ministerio de Economía del IV Trimestre de 2004, donde se incluyen comentarios respecto a la inflación del primer trimestre del año 2005 (www.mecon.gov.ar), se realiza un análisis de las relaciones de ésta con el nivel de salarios

"Un mecanismo típico a través del cual tienden a propagarse los impulsos inflacionarios es el intento de algunos sectores por recuperar la pérdida sufrida en su ingreso real frente a una aceleración inflacionaria pronunciada. Cabe destacar que en el caso argentino, y en etapas de alta inflación, la indexación de los salarios fue uno de estos mecanismos de transmisión de impulsos provenientes de otros mercados. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que, pese a la existencia de mecanismos de ajuste automático que buscaban preservar el poder adquisitivo de las remuneraciones al trabajo, los salarios reales tendían a deteriorarse en forma sistemática ante cada episodio de aceleración inflacionaria".

"De este modo, en las actuales circunstancias y en un contexto de recomposición de la demanda de trabajo, parece apropiado que las negociaciones salariales atiendan adecuadamente la realidad (en términos de productividad y rentabilidad) de los diferentes sectores de actividad económica. Si bien es cierto que en muchos sectores se ha verificado en el último período un incremento de los costos salariales, también lo es que en varias actividades (especialmente las del sector transable) de la economía se ha verificado desde la salida de la Convertibilidad una apreciable reducción de los costos laborales unitarios y un fuerte incremento de los márgenes de ganancia. De este modo, dependiendo de la evolución de su productividad y de los márgenes de rentabilidad alcanzados la situación de los diferentes sectores se presenta muy heterogénea en lo referente a su capacidad para absorber o trasladar a los precios finales eventuales incrementos salariales." (pág. 14 - el subrayado es nuestro)

Tratemos de extraer los supuestos implícitos del análisis:

El mecanismo de indexación automático de salarios actúa como factor de amplificación de las presiones inflacionarias;

De acuerdo a la experiencia histórica, los salarios, aún con indexación automática, terminan siempre perdiendo en la puja con los precios;

La capacidad de negociación de los trabajadores depende, en cada coyuntura, de las condiciones existentes en la demanda de trabajo;

En ausencia de situaciones inflacionarias, y en condiciones de expansión de la demanda de trabajo, los salarios deben ser establecidos por paritarias antes que por decreto;

El resultado de la negociación dependerá de las condiciones específicas de la *productividad y rentabilidad* de cada rama de actividad.

Debemos destacar que el Ministerio de Economía utiliza siempre y de manera conjunta, las expresiones "productividad" y "rentabilidad", es decir, respeta ambas visiones teóricas de los salarios.

Lo fundamental de su posición en este tema es la prioridad de las paritarias respecto a los decretos para la fijación de salarios en la actual coyuntura. A partir de allí, y respetando los criterios alternativos existentes (productividad y rentabilidad), pone en manos de la negociación obrero-empresaria, la posibilidad del aumento salarial.

En resumen, los límites de trabajadores y empresarios serán fijados en la paritaria. Las empresas utilizarán el argumento de la productividad, los trabajadores, el de rentabilidad, y en algún punto intermedio de los valores será posible el acuerdo.

Los problemas de interpretación de la posición oficial surgen cuando los medios aluden sólo a uno de los criterios que permitiría el aumento de los salarios: "productividad", ignorando el otro concepto con el que siempre la versión oficial lo acompaña: la "rentabilidad". Por otra parte, los medios resaltan la posición gubernamental en contra de la indexación salarial y/o su fijación vía decretos.

De manera indirecta, están ubicando de manera errónea, al equipo económico en el criterio de compensar la pérdida del salario nominal con aumentos de productividad.

También de la posición oficial se desprende que no debate el caso de una política salarial frente a los procesos inflacionarios. Considera que la única alternativa viable es detener esa inflación.

Dentro de estos lineamientos, el gobierno nacional promueve la actualización de los convenios colectivos vía paritarias cuyo inicio y cierre lo fijan de manera autónoma cámaras y sindicatos. En el año 2004 fueron homologados 349 convenios que comprenden más de 1,2 millones de trabajadores. Este nivel duplica el promedio de los 10 años anteriores.

Además, en esos convenios, la recuperación económica hizo posible que fuese tomando cada vez mayor importancia el ajuste salarial. En el segundo semestre de ese año, el 76 % de los acuerdos contienen esta cláusula.

Ya en el primer trimestre del 2005, se mantuvo ese ritmo y se homologaron 82 convenios que comprenden alrededor de 400.000 trabajadores. El 72 % de esos convenios estipuló ajustes salariales. Hasta dicho punto se cuenta con la información oficial del Ministerio de Trabajo.

Pero a posteriori (2do. Trimestre de 2005), se firmaron los convenios más importantes por la cantidad de trabajadores que alcanza: metalúrgicos (150.000 trabajadores); chóferes (60.000); Alimentación (118.000); químicos (25.000) y varias actividades menores (210.000). Sin embargo, el más importante fue el de empleados de comercio que cubre a 730.000 trabajadores. Fuentes privadas (Clarín 18/06/05) estiman que en el año 2005 ya se llevan firmados convenios para 2,2 millones de trabajadores, que representan alrededor del 50% de los trabajadores registrados.

Y la estrategia del gobierno adquirió toda su relevancia cuando colocó en fuerte contradicción a los grupos empresarios. En una reunión de IDEA en Rosario (ver diarios del 17 y 18 de Junio), algunos dirigentes empresarios plantearon el problema, no ya de los aumentos generalizados por decreto, sino de los que surgían de los convenios colectivos que los propios empresarios ya habían firmado de manera voluntaria: impacto en la inflación, nivel superior al aumento de productividad, efecto sobre el aumento del trabajo "en negro" etc.

La respuesta oficial fue contundente. Y la realizó el propio Presidente calificando la posición empresaria de extorsión. Dichas declaraciones luego fueron complementadas por el Ministro de Trabajo:

"Ahora que la negociación colectiva está funcionando a pleno, que se han firmado 120 convenios colectivos y hay más de dos millones de trabajadores comprendidos en ellos, los empresarios amenazan con la idea de que estos acuerdos firmados por ellos van a generar inflación. Es una lógica perversa [. . .]

Los propios empresarios planteaban la necesidad de que los aumentos fueran negociados por convenios colectivos, porque era la mejor forma de que cada actividad diera respuesta a sus posibilidades, recordó Tomada". (La Nación; 19-06-05)

Si el impacto inflacionario haría pagar dicho aumento a los consumidores, su aceptación voluntaria previa habría sido un acto de irresponsabilidad. La contradicción empresaria fue de tal nivel que el economista Orlando Ferreres expresó:

"Los empresarios deberían ser más cautos con lo que dicen en momentos de campaña política, porque pueden recibir respuestas como éstas" (La Nación-18/06/05).

La política activa que ha llevado a cabo el gobierno es reunir y presionar al Consejo del Salario formado por empresarios y trabajadores para, primero elevar el salario mínimo, y luego incorporar al básico las sumas no remuneratorias. De esta manera el aumento anterior tendrá efectos sobre los adicionales: aguinaldo, vacaciones, horas extras, presentismo y similares. También impacta la carga previsional del empresario y con ello mejora la asignación diferida (jubilación) del trabajador.

En este caso, la regulación opera en forma directa sobre los niveles más bajos de algunos convenios retrasados por ausencia de poder sindical y genera una señal para una parte de los trabajadores informales, que hoy ganan por debajo de ese monto. Son empleados informales ocupados en pequeñas empresas registradas

Se estima que existen cerca de 1 millón de trabajadores formales del sector público y privado no agropecuario que cobran por debajo de 630 pesos. Los informales que pueden ser impactados (puestos de trabajo informales en pequeñas empresas registradas) se estiman en 750.000 trabajadores, es decir 1/3 de los trabajadores informales que están por debajo de ese nivel.

La valoración del salario mínimo de \$ 630 debe realizarse entre dos parámetros. Por un lado el salario mínimo de \$ 200 en el 2001, actualizado por la inflación, y los \$ 770 de la canasta básica de bienes y servicios para una familia tipo que delimita la línea de pobreza.

El gobierno complementa esta política con acciones sobre el trabajo no registrado. La AFIP y el Ministerio de Trabajo lanzaron un programa para combatir el empleo en negro. Consiste en un sistema de simplificación en el procesamiento de altas y bajas laborales, a realizar vía Internet y posibilitará crear una base de datos única.

Este es uno de los obstáculos fundamentales para establecer políticas salariales. Las estimaciones oficiales ubican el trabajo informal en casi la mitad de la fuerza de trabajo. En el último trimestre de 2004 la estimación oficial fue del 48,9 %. De la Encuesta Permanente de Hogares del 1er. Trimestre del 2005 surge una leve reducción que lleva ese nivel al 47,5 %.

También la respuesta del Presidente a los dirigentes empresarios hizo referencia a la advertencia empresarial respecto que el aumento de los convenios podría aumentar el trabajo no registrado:

“Nos dicen que va a crecer el trabajo en negro, pero crece porque ellos los toman en negro para pagar menos [. . .] no va a haber presupuesto nacional que aguante si seguimos con el trabajo en negro” (Infobae 17/06/05).-

Si comparamos la alternativa de política salarial con lo realizado por el gobierno debemos acordar que en líneas generales resulta correcta. Sin embargo, existen dos aspectos que deberían ser reforzados: las políticas para incrementar los niveles de ocupación y de trabajo formal. Las políticas activas que se realizan deberían transformarse en políticas “agresivas”. Es la única forma posible en Argentina de volver a elevar el salario real.