

Aumentos salariales duplican la inflación

*Juan Luis Bour, economista jefe de FIEL
Ambito Financiero, 25 de abril de 2006*

Al finalizar el primer trimestre del año los salarios nominales (siguiendo la información del IVS de INDEC) crecen a un ritmo del 18% anual, liderados por los salarios formales privados. Desde enero sin embargo los salarios informales se han acelerado, lo que indica que la caída del desempleo junto con el estancamiento de la oferta (la PEA crece poco) están empezando a tener impacto sobre el mercado laboral. Ya no estamos en la misma situación de desequilibrio de la primera etapa de recuperación 2003/4, cuando los aumentos del empleo -en el margen- tenían un efecto nulo sobre el precio del trabajo.

Es probable que para la segunda mitad del año, con una tasa de desempleo cercana al 9% (algo más de 11% con planes), esta presión en el mercado informal se manifieste en mayores aumentos de salarios. Además, los planes de empleo, al aumentar el salario de reserva de los trabajadores secundarios (básicamente los jóvenes y las mujeres) influyen en esta reducción del crecimiento de la PEA, y tienden a aumentar el salario mínimo demandado para aceptar un empleo. Mantener un elevado número de subsidios (bastante más de 1.7 millones si se suman planes diversos, seguro de desempleo y otros mecanismos de sostén de desocupados) presiona hacia arriba el salario de equilibrio, tanto más cuanto más se reduce el desempleo.

En el mercado formal la política laboral interviene de diversas formas. Por un lado se han venido otorgando pagos no remunerativos, que al no tener los descuentos de ley aumentan más fuertemente el salario neto para un dado incremento del bruto. Estos pagos son ilegales, y exponen a los empleadores (funcionarios o empresarios) a sanciones penales. Es sorprendente la actitud concertada del Poder Ejecutivo, que a través del Ministerio de Trabajo homologa convenios que establecen mecanismos de evasión, tolerados por la Administración Federal de Ingresos Públicos. Sin embargo estos pagos han reducido su participación en el salario total (en el sector privado), por lo que si bien el mecanismo de aumento tuvo un impacto bajista en los costos laborales por única vez cuando se implementó, esconde aumentos de costos mayores cuando las sumas no remunerativas se incorporan al salario. La eventual eliminación de este concepto en el futuro, más allá de respetar la ley, elevará los costos laborales por sobre el salario neto.

La clave de la política salarial sin embargo pasa hoy por el mecanismo de aumentos uniformes y generalizados que responden a una "pauta" o tasa máxima de ajuste, que es a la que cierran casi todos los convenios. En esta oportunidad la pauta del 19% ofreció ligeras variantes, con un máximo efectivo de 20.2% (que se logra fraccionando en tres etapas un aumento de 19%, a tasa compuesta). Bajo la ficción de un mecanismo de negociación colectiva, todos los sindicatos firman un ajuste salarial por el mismo porcentaje. Desde el punto de vista de los costos de transacción que genera, alguien podría sugerir que es mejor un aumento generalizado de 20% dado por decreto. Sin embargo ello no hubiera permitido que los sindicatos obtuvieran los "beneficios adicionales" que les dejó esta ronda de convenios, tales como aumentos en sus ingresos

por “cuotas de solidaridad”, extensión de la obligación de pagos a los no afiliados, mecanismos de recaudación por otras vías, etc.

No es claro que el 20% rija por un año, ya que las cláusulas de paz social –cuando existen- no superan en general los 9 meses, de modo que existe una alta probabilidad de que hacia el cuarto trimestre se inicie una nueva ronda de ajustes, aún cuando la tasa de inflación se mantenga en torno del 12% anual. En caso que se repita el acuerdo dentro de 9 meses, el 20.2% por 9 meses equivale a casi 28% anual. Teniendo en cuenta que los precios mayoristas más la productividad crecen alrededor del 14% anual, el aumento de salarios es directamente el doble. El impacto sobre los costos es algo mayor por los blanqueos, y porque el resto de los “beneficios” negociados y los cambios en la legislación laboral también tienen costos para el empleador. A diferencia de un aumento salarial, los nuevos cargos (contribución “solidaria”, eliminación de topes indemnizatorios, etc.) trasladan permanentemente la curva de costos, a menos que en el futuro las empresas trasladen parte del “impuesto” sindical a los trabajadores, por vía de menores salarios netos.

Resulta por lo tanto prematuro aventurar que la política de pautas salariales es exitosa, pues a lo anterior se suma la extensión de la misma al sector público y la incertidumbre sobre cómo se determinarán las pautas en el futuro. Cuando se agoten los aumentos encubiertos (“regalos” para los gremios) se blanqueará una demanda por mayores aumentos. Como los básicos de convenio se han acercado mucho de los salarios efectivos, particularmente en la industria, en el comercio y en la construcción (donde el salario de convenio es, directamente, el salario efectivo), cualquier aumento del básico presionará sobre los sueldos efectivos. Así, un aumento de convenio de 28% generará un aumento efectivo en los salarios formales muy próximo al 28% (más una diferencia por *wage drift*).

¿Cuál será la pauta de la próxima ronda? La pauta actual (20.2%) se podría definir como “inflación del último año más 8%”. Si a fin de año se vuelve a negociar, la pauta conjunta de 28% sería más explosiva: “el doble de inflación más 4”. Es notorio que las pautas deberían desacelerarse en el futuro, si se procura una tasa de inflación no mayor al 12% anual, y –más importante aún- habrá que acomodar drásticamente las políticas fiscal y monetaria para las nuevas rondas salariales. O bien veremos muchas otras prohibiciones de exportación, mayores impuestos a las ventas externas, o directamente entraremos a un escenario de mayor represión y generalización de los controles de precios.