

Tel: (011) 4393-0375
info@ieral.org

Jorge Vasconcelos
(Coordinador)

Investigadores:

Hernán Ruffo y Augusto
Terracini

Edición y
compaginación:
Karina Lignola

www.ieral.org

Convenios colectivos y la carrera entre los salarios y la inflación con el empuje de la productividad

- El debate sobre la negociación salarial para 2012 está comenzando. En términos normativos, los salarios reales debieran moverse con la productividad laboral. Sin embargo, en el sector industrial mientras los salarios reales crecieron un 5,2% anual entre 1997 y 2011, la productividad lo hizo un 3,8%
- Se advierte una marcada heterogeneidad por rama en el sector industrial, por tamaño y por localización en la productividad empresarial
- Resulta conveniente considerar alternativas de acuerdos salariales más descentralizados y basados en las condiciones idiosincráticas de los diferentes tipos de empresa, sin descuidar la situación existente en países con los cuales se compite

Convenios colectivos y la carrera entre los salarios y la inflación con el empuje de la productividad

- El debate sobre la negociación salarial para 2012 está comenzando. En términos normativos, los salarios reales debieran moverse con la productividad laboral. Sin embargo, en el sector industrial mientras los salarios reales crecieron un 5,2% anual entre 1997 y 2011, la productividad lo hizo un 3,8%
- Se advierte una marcada heterogeneidad por rama en el sector industrial, por tamaño y por localización en la productividad empresaria
- Resulta conveniente considerar alternativas de acuerdos salariales más descentralizados y basados en las condiciones idiosincráticas de los diferentes tipos de empresa, sin descuidar la situación existente en países con los cuales se compite

Al acercarse las paritarias el tema de la determinación de los salarios, algo estructuralmente importante, se convierte en un asunto controversial. En la práctica, los aumentos salariales dependen del desempeño de los precios de la canasta básica, de la productividad, los precios sectoriales y otras variables del ciclo económico y de resultado de las empresas. Más aún, dependen también de las expectativas sobre estas mismas variables.

Es que los salarios nominales deberían seguir a las ganancias de productividad y a los aumentos de precios. Si bien la vinculación entre los salarios y la productividad puede ser disímil en el corto plazo, deberá ser parecida en el largo plazo. ¿Por qué? Porque si los salarios reales crecieran por muy por encima de la productividad, los costos laborales reducirían la competitividad de las empresas, ahogándolas en la imposibilidad de competir eficazmente.

Igualmente existen varias formas de contabilizar estas variables. En concreto, el aumento de precios puede ser el de la canasta de consumo (a partir del Índice de Precios al Consumidor,

IPC) o relacionado con el precio de venta de las empresas (precios sectoriales relevados en el IPIM).

Aquí analizaremos cómo evolucionó el poder de compra de los salarios y luego vincularemos la evolución de los salarios con la productividad y los precios sectoriales, haciendo hincapié en la fuerte heterogeneidad en los resultados sectoriales y en la productividad empresarial. De hecho, discutimos que esta distancia entre el desempeño de las empresas grandes y centrales y las empresas pequeñas y marginales hace que sea difícil que un único básico de convenio pueda ser adecuado para todas las situaciones.

Ingreso salarial real

La primera cuestión para destacar es que los ingresos reales de los trabajadores, luego de caer fuertemente en la crisis y hasta 2003, recuperaron terreno hasta 2005 y se expandieron desde 2006, para superar el nivel pre-crisis. Esta evolución es básicamente común a todos los sectores. En el agregado, los salarios formales deflactados por IPC crecieron un 27% entre 2001 y 2011.

Salarios reales – sector privado



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de MECON e IPC de GBA y San Luis.

Esta evolución se vincula también con diversos factores macroeconómicos. Por ejemplo, la caída del salario real del 2003 se relaciona con el salto de precios de 2002, que mermó la capacidad de compra de los ingresos, y con la masa de desempleados y de informalidad que afectó la posibilidad de negociaciones colectivas agresivas.

Productividad y salarios reales

Pero además de mantener el poder de compra, los salarios también se atan a diversas variables cíclicas y de resultados de las empresas. En primer lugar, a la productividad.

Una forma simple de medir la productividad laboral es calcular la cantidad de producto que elaboró cada obrero. Visto de esta forma un aumento en la productividad implica que igual cantidad de obreros producen más. El INDEC elabora la Encuesta Industrial Mensual, cubriendo a 3000 locales industriales en todo el país, en la que se calculan índices que muestran la evolución de las variables requeridas para medir la productividad, es decir producción y empleo. Además, de esta misma encuesta puede obtenerse un estimador para la evolución de los salarios de los obreros ocupados a partir del Índice del Salario por Obrero (ISO), que mide cómo cambia el salario devengado del personal afectado al proceso productivo. El ISO está medido a precios corrientes por lo tanto habrá que deflactarlo con un índice de precios.

Para comparar con la evolución de la productividad, aquí se obtiene el salario real deflactando al salario nominal por obrero por el precio sectorial, que está más relacionado con el precio que enfrentan las empresas¹. Esta opción no es arbitraria: si el precio de venta del producto aumenta cada trabajador termina produciendo más en términos nominales, lo que justifica que su salario aumente en esa proporción.

Si analizamos cómo ha cambiado el salario real deflactado por precios sectoriales (se utiliza el IPIM sectorial) en relación a la productividad sectorial, nos encontramos con una amplia dispersión. Evaluando el crecimiento anual promedio de las variables desde 1997 se ve que los

¹ La teoría convencional sugiere que los salarios nominales en una empresa debieran ajustarse según variaciones en productividad laboral y el precio del producto en cuya producción participan los trabajadores.



salarios no acompañan a la productividad tan de cerca y que la diferencia de puntos porcentuales es de 1,41 a nivel general (salarios crecieron más que productividad).

Puede verificarse que la heterogeneidad en la evolución sectorial es amplia. En la mayoría de los sectores los salarios reales crecieron a mayor tasa que la productividad. Se destaca en este grupo la rama Equipo de Transporte en el que los salarios crecieron doce puntos más que la productividad. En el grupo donde la productividad creció más que los salarios se destaca el sector de Cueros, donde la productividad creció dos puntos más que los salarios reales. En los sectores de Minerales no Metálicos, Productos de Caucho y Plástico, Sustancias y Productos Químicos, y Automotores, la productividad y los salarios aumentaron de manera más pareja.

Evolución de la Productividad y los salarios reales deflactados por Precios Mayoristas sectoriales en la industria manufacturera. 1997-2011

	Crecimiento interanual		Diferencia de puntos porcentuales (ISO – IPO)
	IPO	ISO IPIM	
Nivel general	3,8%	5,2%	1,41
Equipo de Transporte	-1,4%	10,7%	12,12
Equipos y Aparatos de radio, Televisión y Comunicaciones	7,6%	16,6%	8,99
Produc. De Madera y Fab. de Productos de Madera y Corcho	3,5%	10,0%	6,49
Fab. de Coque, producto de la refinación del Petróleo	0,4%	6,8%	6,41
De Muebles y Colchones, Ind. Manufactureras	-0,4%	5,8%	6,21
Confección de Prendas de Vestir; Terminación y Teñido de Pieles	3,3%	8,5%	5,17
Productos Textiles	1,2%	6,1%	4,94
Instrumentos Médicos y de Precisión	5,3%	8,3%	2,98
Maquinaria y Equipo	2,8%	5,6%	2,85
Alimentos y Bebidas	4,8%	6,9%	2,16
Metal, Excepto Maquinaria y Equipo	2,2%	4,4%	2,14
Maquinaria y Aparatos Eléctricos	3,4%	4,0%	0,60
Productos Minerales No Metálicos	3,6%	4,1%	0,54
Productos de Caucho y Plástico	4,5%	5,0%	0,49
Sustancias y Productos Químicos	3,1%	2,9%	-0,21
Vehículos Automotores, Remolque y Semiremolques	6,2%	5,7%	-0,54
Productos de Tabaco	4,1%	3,3%	-0,78
Metales Comunes	5,1%	3,9%	-1,11
Edición e Impresión; Reproducción de Grabaciones	4,3%	2,8%	-1,46
Papel y Productos de Papel	4,4%	2,6%	-1,75
Curtido y Terminación de Cueros, Fab. de Productos de Cuero	7,9%	5,6%	-2,23

Fuente: IERAL en base al INDEC

¿Y para 2012?

Otra forma de analizar este mismo aspecto es presentando alternativas de incrementos en salarios sectoriales para 2012 a partir de la información del 2011. A modo de ejemplo, nos concentraremos en el sector de alimentos y veremos cuánto deberían aumentar los salarios nominales si se negociara solamente a partir de la inflación, si lo hicieran teniendo en cuenta la inflación y aumentos en la productividad, o si se negociaran solamente a partir del IPIM sectorial. En este sector, como en el resto, si el aumento de los salarios nominales se hiciera exclusivamente de forma tal de incrementar los salarios con el IPC, el aumento salarial debería ser de alrededor del 24%. En cambio, si se ligara el aumento de salarios a la productividad nominal, el incremento debería ser del 16% (9% por precios sectoriales y 7% de productividad), lo que implica que el IPIM del sector aumentó mucho menos que el IPC el año previo. La tabla siguiente, elaborada con la tasa de crecimiento anual del III trimestre de 2011 de cada variable, muestra estas alternativas para cada sector.

Parte de esta variabilidad puede deberse a cambios transitorios, tanto en precios como en productividad, que no necesariamente deben modificar los contratos de salarios (que son más persistentes). Las últimas dos columnas de la tabla muestran el mismo ejercicio pero usando variaciones anuales promedio de los últimos 3 años. La dispersión en este caso es menor pero sigue siendo muy elevada.

Este ejercicio señala que, si bien es viable utilizar datos agregados sectoriales de productividad para vincular a los cambios salariales, no necesariamente resulta recomendable basarse solamente en esta información. En concreto, los datos disponibles en general tienen un margen de error y probablemente un sesgo, ya que surgen de encuestas del INDEC.

Variaciones de precios y productividad

	III 2011 vs III 2010		III 2011 vs III 2008 (promedio anual)	
	IPIM	Productividad + IPIM	IPIM	Productividad + IPIM
Nivel general	13%	20%	11%	19%
Alimentos y Bebidas	9%	16%	9%	19%
Productos de Tabaco	8%	32%	15%	23%
Productos Textiles	9%	19%	9%	18%
Confección de Prendas de Vestir; Terminación y Teñido de Pieles	5%	14%	8%	11%
Curtido y Terminación de Cueros, Fab. de Productos de Cuero	10%	30%	10%	29%
Produc. de Madera y Fab. de Productos de Madera y Corcho	12%	34%	9%	15%
Papel y Productos de Papel	13%	29%	11%	17%
Edición e Impresión; Reproducción de Grabaciones	14%	14%	14%	16%
Fab. de Coque, producto de la refinación del Petróleo	9%	13%	7%	6%
Sustancias y Productos Químicos	22%	27%	23%	29%
Productos de Caucho y Plástico	13%	20%	10%	20%
Productos Minerales No Metálicos	15%	18%	12%	14%
Metales Comunes	11%	22%	8%	16%
Metal, Excepto Maquinaria y Equipo	11%	10%	9%	10%
Maquinaria y Equipo	17%	16%	13%	11%
Maquinaria y Aparatos Eléctricos	14%	13%	7%	9%
Equipos y Aparatos de radio, Televisión y Comunicaciones	-1%	-7%	1%	13%
Instrumentos Médicos y de Precisión	11%	8%	10%	12%
Vehículos Automotores, Remolque y Semiremolques	10%	26%	7%	19%
Equipo de Transporte	6%	-6%	4%	-4%
De Muebles y Colchones, Ind. Manufactureras	13%	12%	9%	7%

Fuente: IERAL en base a INDEC

En segundo lugar, la fuerte volatilidad de precios y productividad sectoriales, además de sus cambios en el ciclo económico, podrían implicar caídas nominales de salarios (fuertes caídas reales) en el caso de seguir estos indicadores como únicas referencias. Por ello, las negociaciones deberían depender sólo en parte de las condiciones sectoriales de productividad, ganancias y precios, y basarse también en otras variables. Es decir, aumentar moderadamente el salario real cuando la productividad aumenta y retrasar los aumentos cuando la productividad o las ganancias tienen evolución negativa. Enfatizar el aspecto de la moderación no está de más. De hecho, los aumentos de productividad total de los factores (es decir incluyendo la incidencia del capital y las inversiones) son muy acotados en situaciones normales. Por ejemplo, en EEUU las ganancias de productividad sectorial suelen ser inferiores al 2% anual en períodos largos. Lo mismo ocurre en el caso de Alemania. Si bien Argentina puede esperar algo más de dinamismo, no debería alimentar una expectativa muy superior a este guarismo en el largo plazo. Como corolario surge la importancia de recabar estadísticas sobre el capital (inversión, utilización de

capacidad, etc.) en los diferentes sectores, de modo de medir *la productividad total de los factores*, más que la productividad media por obrero.

No menos importante resulta el hecho de que al negociar salarios debieran tenerse en consideración la situación de costos laborales existente en los países con los cuales el sector respectivo compite en mayor medida, en el caso de Argentina especialmente la comparación debiera realizarse con Brasil.

Por último, no debe dejarse de considerar un aspecto fundamental, el hecho que la productividad entre empresas es muy diferente. En este sentido, concentrarse en la productividad de algunas empresas (grandes o ubicadas en el GBA) puede ser peligroso para otras empresas (pequeñas y ubicadas en el interior) que pueden tener una productividad menor (en nivel) o con menor crecimiento. Los datos del Censo Económico dan cuenta de esto. Por ejemplo, dentro de la industria manufacturera, la productividad (valor agregado por ocupado) es muy diferente según el tamaño de la empresa: las cuatro empresas más grandes tienen una productividad tres veces mayor que las siguientes cuatro empresas y casi 12 veces mayor que el resto de las 79 mil empresas del sector. Algo similar ocurre con cada uno de los 24 subsectores de la industria manufacturera: en *alimentos* las primeras cuatro empresas tienen una productividad 5 veces mayor que el resto; en la industria automotriz la relación es de 2 veces; en químicos es de 3 veces. En otras ramas esta diferencia no parece ser tan fuerte, por ejemplo en curtiembres, las primeras 4 empresas no se diferencian del promedio, pero cuando se analiza por rango de valor bruto de producción, el sector vuelve a ser de 2 a 1.

Esta heterogeneidad se da en muchas dimensiones (por tamaño, cantidad de empleados, subsector, localización...) y en todos los sectores, de manera diversa. Por ejemplo, tomando el sector de *hoteles y restaurantes* se verifica que en las empresas de Tierra del Fuego la productividad es casi tres veces superior a las de Jujuy.

Valor agregado por trabajador Total país

Subsector	Primeras 4 empresas	Empresas restantes	Razón
Industria manufacturera	683.45	64.52	10.6
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	225.93	53.05	4.3
Elaboración de productos de tabaco	77.88	35.54	2.2
Fabricación de productos textiles	77.35	50.50	1.5
Fabricación de prendas de vestir; terminación y teñido de pieles	47.68	34.03	1.4
Curtido y terminación de cueros; marroquinería y calzado	36.19	40.23	0.9
Producción de madera y excepto muebles	95.86	30.23	3.2
Fabricación de papel y de productos de papel	347.01	76.34	4.5
Edición e impresión; reproducción de grabaciones	76.72	43.91	1.7
Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo	592.91	343.20	1.7
Fabricación de sustancias y productos químicos	321.95	117.76	2.7
Fabricación de productos de caucho y plástico	123.71	60.83	2.0
Fabricación de productos minerales no metálicos	249.23	54.22	4.6
Fabricación de metales comunes	255.04	79.94	3.2
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	55.06	43.10	1.3
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.	144.09	58.06	2.5
Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática	215.98	115.89	1.9
Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.	79.78	51.89	1.5
Fabricación de equipos y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	153.28	61.99	2.5
Fabricación de instrumentos médicos y de precisión; fabricación de relojes	46.54	43.42	1.1
Fabricación de vehículos automotores, remolques y semiremolques	111.09	62.37	1.8
Fabricación de equipo de transporte n.c.p.	37.48	45.83	0.8
Fabricación de muebles y colchones; industrias manufactureras n.c.p.	48.97	29.93	1.6
Reciclamiento	57.05	37.16	1.5
Reparación, mantenimiento e instalación de maquinas y equipos	143.69	35.85	4.0

Fuente: INDEC, Censo Nacional Económico 2004/2005.

La descentralización de la negociación colectiva y el ejemplo de Alemania

En este sentido, querer centralizar de manera completa la negociación colectiva tiene los costos de la dificultad de lidiar con esta heterogeneidad. Adecuar el nivel de los salarios de convenio a las posibilidades de las empresas es muy importante en un contexto de alta informalidad como el de la Argentina: si las empresas no pueden pagar el salario de convenio, contratarán personal en negro. Para enfrentar esta heterogeneidad sería conveniente un sistema más descentralizado.

El modo de lidiar completamente con este problema es habilitar a los convenios colectivos por empresa, en donde cada empresa vincule los cambios en salarios a indicadores objetivos y simples de productividad (como se aplica en algunos países de América Latina) o indicadores de

resultados. Sin embargo, la experiencia en diversos países no es clara sobre la conveniencia de las paritarias a nivel de empresas por sobre las paritarias sectoriales. Antes de propender a una descentralización completa, probablemente sea conveniente tender a acuerdos por subsector y región, incluyendo la posibilidad de que algunas puedan “descolgarse” por razones particulares, por ejemplo coyunturalmente por situaciones de crisis o de manera más sistemática por el acuerdo entre la empresa y sus trabajadores para incluir salarios atados a indicadores de la propia empresa.

Para considerar estas alternativas es conveniente mirar experiencias de otros países. Aquí presentamos el caso de Alemania, un país exportador que ha mantenido su nivel de empleo incluso ante la fuerte crisis que afecta a Europa.

En Alemania la negociación colectiva se realiza a nivel intermedio, incluyendo sector y región. Por ejemplo, los trabajadores y las empresas del sector metalmeccánico de Baden-Württemberg realizan su acuerdo salarial. Este acuerdo luego no tiene impacto legal directo sobre otras empresas, aunque sí tiene una influencia en otros acuerdos colectivos como indicativos. Nótese que la influencia puede ser en cuanto a variaciones del salario, mientras que las diferencias regionales salariales que subsisten por diferencias de productividad se pueden mantener.

El sistema prevé también “cláusulas abiertas” (*open clauses*) que pueden implicar la reducción de la cantidad de horas y salarios para evitar despidos, o reducir los salarios o bonus anuales para evitar despidos, contribuyeron en la práctica a limitar el crecimiento de los salarios.

En total, en Alemania el salario en la industria ha crecido alrededor de 25% entre 2000 y 2010, muy en tono con el crecimiento de la productividad. En parte esta moderación se encuentra basada en el hecho de que los sindicatos internalizan el efecto del costo laboral en la competitividad empresarial, al ser Alemania un país fuertemente exportador. El costo laboral unitario, por ejemplo, se mantuvo en torno al valor del 2000 en los siguientes ocho años (hasta el 2008) y sólo subió con la crisis al caer la productividad. Hoy es Alemania el país relevante de la zona del Euro que tiene el desempleo más bajo y que ha sorteado mejor el impacto de la crisis en el mercado de trabajo.