



Una respuesta social a la pérdida de confiabilidad del índice de precios al consumidor

A social response to the loss of reliability of the consumer price index

Héctor Palomino

Resumen.

La negociación colectiva de salarios incluye como dimensión clave la evolución del poder adquisitivo de los ingresos, lo que implica cierto consenso sobre los índices de precios entre empleadores, sindicatos y el Estado, como instancia de homologación de los acuerdos y convenios. En los últimos siete años se constató la pérdida de confianza en el IPC oficial, lo que afectó particularmente las discusiones entre capital y trabajo y las relaciones laborales en el empleo estatal: la negociación salarial perdió un parámetro de referencia compartido. El nuevo IPC nacional implementado en febrero de este año busca restablecer la confianza en las estadísticas oficiales de precios, cuestión que podrá dilucidarse en los meses venideros y en las negociaciones que se encaren a partir del próximo año. Sin embargo, persiste el interrogante sobre cómo pudo ser posible que durante siete años hayan coexistido la continuidad de los acuerdos salariales y la persistencia de la desconfianza en el índice de precios. Este breve ensayo busca fundamentar una hipótesis para responder ese interrogante.

Palabras clave: Negociación colectiva; Índice de precios al consumidor; Confiabilidad; Sociedad y política.

Abstract.

Collective wage bargaining includes changes in the purchasing power of income, which implies some consensus on price indices between employers, unions and the state, as an instance of approval of agreements and conventions. In the last seven years the loss of confidence in the official CPI was found, which particularly affected the discussions between capital and labor and industrial relations in the state employment; and also the wage bargaining share parameter reference was lost. The new national CPI implemented in February this year seeks to restore confidence in official price statistics. But that will be clarified in the coming months and in the negotiations that are addressed from next year. However, the question of how it could be possible that they coexisted the wage settlements and distrust of the price index for seven years. This short essay seeks to substantiate a hypothesis to answer this question.

Keywords: Collective bargaining; The consumer price index; reliability; society and politics.

1. Introducción

La evolución de la última década en Argentina muestra un notorio crecimiento del salario real, de su participación en la distribución funcional y una creciente homogeneidad –menor desigualdad- salarial, particularmente entre quienes cuentan con la cobertura de convenios colectivos. Como un factor decisivo de esta evolución, cabe destacar precisamente la extensión e intensidad de la negociación colectiva, que alcanzó niveles inéditos históricamente.

Si bien existe cierto consenso sobre la vigencia efectiva de estas tendencias, también existen fuertes debates que confrontan enfoques y percepciones opuestas sobre la realidad, al punto que algunos sectores de opinión dudan aún sobre esa vigencia. El origen de esta duda se sitúa en la pérdida de confiabilidad en el índice de precios al consumidor relevado mensualmente por la agencia estatal encargada de su elaboración a partir de febrero de 2007. La creencia en un incremento de precios superior a los índices oficiales persistió durante siete años y es posible que no haya sido disipada aún por el nuevo IPC nacional urbano que comenzó a aplicarse este año, 2014.

El interrogante que buscamos responder aquí es cómo pudo ser posible que empresarios y sindicatos de distintas actividades económicas pudieran establecer acuerdos en las negociaciones salariales durante tan extenso período, a pesar de la falta de credibilidad en el IPC oficial. Aunque el alcance de este ensayo se reduce a explorar una respuesta posible, esperamos ofrecer una base argumental suficiente para tornar plausibles algunas hipótesis que, por supuesto, deberán ser refrendadas con investigaciones más extensas.

Más allá de este ejercicio reflexivo, es de esperar en beneficio de la negociación colectiva, la democracia y el bienestar de los argentinos, así como de la creciente autonomía y capacidad estatal para orientar el desarrollo económico en Argentina, la restitución de la credibilidad en las estadísticas oficiales.

2. Las demandas de actualización salarial frente a la pérdida de confiabilidad del índice de precios al consumidor

Hacia fines de 2007 se registraron fuertes demandas sindicales sobre la necesidad de actualizar los salarios para compensar los incrementos de precios de los bienes y servicios. Hasta entonces y desde 2004, la mayoría de los sindicatos había acordado con sus contrapartes empleadoras una renovación anual de los acuerdos salariales. En esta ocasión sin embargo, las demandas surgieron cuando ya estaban vigentes los acuerdos alcanzados durante 2007, es decir que se trataba de pedidos de revisión sobre convenios suscriptos pocos meses antes. Entre los fundamentos de esta demanda se destacaba la queja contra el índice oficial de precios, que en la percepción de los dirigentes sindicales no reflejaba la evolución real de los mismos. En síntesis, se trataba de una revisión que apuntaba a una de las dimensiones de los acuerdos salariales, la referida a la actualización del poder adquisitivo de los ingresos frente a la evolución de los precios.

Estas demandas sindicales se hacían eco de quienes manifestaban fuertes quejas sobre la manipulación del índice oficial de precios y denunciaban una intervención encubierta al Instituto Nacional de Estadística y Censos, el organismo encargado del relevamiento de información y de la elaboración del IPC, así como el desplazamiento del personal que hasta entonces tenía a su cargo dicho relevamiento. En paralelo a esta situación, rápidamente surgieron varias agencias y consultoras que se sumaron a las que ya venían realizando relevamiento de precios para sus clientes del ámbito privado, para generar índices alternativos de evolución de los precios al consumidor. En ese contexto la pérdida de confianza en el IPC oficial se generalizó en la población.

La formulación de las demandas de actualización salarial fue encabezada por el sindicato de mecánicos, SMATA, una de las organizaciones más favorecidas por el nuevo modelo económico, ya que prácticamente había duplicado su afiliación desde la salida de la crisis de 2001 y había logrado fuertes incrementos salariales. La demanda de revisión fue formulada en términos singulares: el SMATA exigió el pago de un sueldo adicional, una suerte de “doble aguinaldo” como compensación por el incremento de precios. Esta demanda fue aceptada por los directivos de las

principales empresas terminales de automotores, aceptación que se extendió al resto de los empleadores del sector quienes accedieron a pagar el adicional.

La demanda de un sueldo adicional se generalizó y se extendió a numerosos sindicatos, varios de ellos correspondientes a actividades con un peso importante en el empleo, como metalúrgicos, camioneros, gastronómicos y comercio, entre otros¹. Si bien no todos obtuvieron un sueldo adicional, varios alcanzaron una compensación menor en el corto plazo y el conjunto de los sindicatos logró que en la renovación de los acuerdos salariales del año siguiente, 2008, se siguieran parámetros de actualización diferentes al del índice oficial de precios, que fue dejado de lado como criterio de aplicación en la negociación colectiva.

Los empresarios aceptaron las demandas sindicales de actualización salarial, por lo que el acuerdo del mecanismo de actualización salarial prescindía del índice oficial de precios. Podría afirmarse, extremando la interpretación, que al aceptar el criterio de otorgar un sueldo adicional como compensación por el incremento de precios, empresarios y sindicatos habrían acordado un "índice oficioso" que resultaba 8,33% superior al IPC oficial, un valor resultante de estimar el salario mensual como la doceava parte de los ingresos anuales (como detalle, vale la pena recordar que el incremento del IPC oficial comunicado por el INDEC ese año fue de 8,5%, lo que sumado al 8,33% mencionado daría como resultado un "IPC acordado" para el año 2007 de aproximadamente 17%).

Esta "solución" aportada por la negociación colectiva para resolver la carencia de confiabilidad de las estadísticas oficiales es, sin duda, compleja e inestable. Es compleja en tanto supone la articulación de una variedad de mecanismos puestos en juego para alcanzar los acuerdos salariales, e inestable porque somete a esos mismos acuerdos a la presión permanente que deriva de la falta de confianza en el índice oficial de precios. Pero al mismo tiempo es una solución original que informa sobre la capacidad de las instituciones laborales para extender el espacio de acuerdos en las relaciones del trabajo, bastante más allá de los límites imaginados en su diseño original.

Para comprender la complejidad de los mecanismos puestos en juego para alcanzar los acuerdos salariales en la negociación colectiva, conviene repasar brevemente cuáles son las dimensiones del salario, la coordinación política de las negociaciones y el contexto socioeconómico en que tuvieron lugar estos acuerdos como condicionantes claves de sus resultados. Este desarrollo permitirá finalmente, a modo de hipótesis, comprender los fenómenos de disonancia cognitiva que prevalecieron en los últimos siete años y que explican, a la vez, la continuidad de los acuerdos salariales y de la falta de credibilidad en las estadísticas oficiales de precios.

3. Las tres dimensiones de la negociación salarial y el contexto socioeconómico y político

La actualización del poder adquisitivo de los salarios frente al incremento del índice de precios es sólo una de las dimensiones puestas en juego en la negociación salarial. Por eso constituye un error -frecuente- reducir esa negociación a la actualización del poder adquisitivo, aunque conviene atender su complejidad, que tiene características propias. Estas características derivan centralmente de la diversidad de los asalariados, cuya situación difiere según la configuración de la estratificación social, cultural y regional; así como de las exigencias provenientes del trabajo que desempeñan, todos ellos determinantes del perfil del consumo de bienes y servicios que realizan efectivamente. Por otro lado, cabe atender la complejidad resultante de los propios índices de precios construidos como promedios y, como tales, siempre inadecuados para referirlos a las categorías de población que se distancian del "promedio", prácticamente todas ellas. En este sentido, el significado atribuible por los actores a la noción de

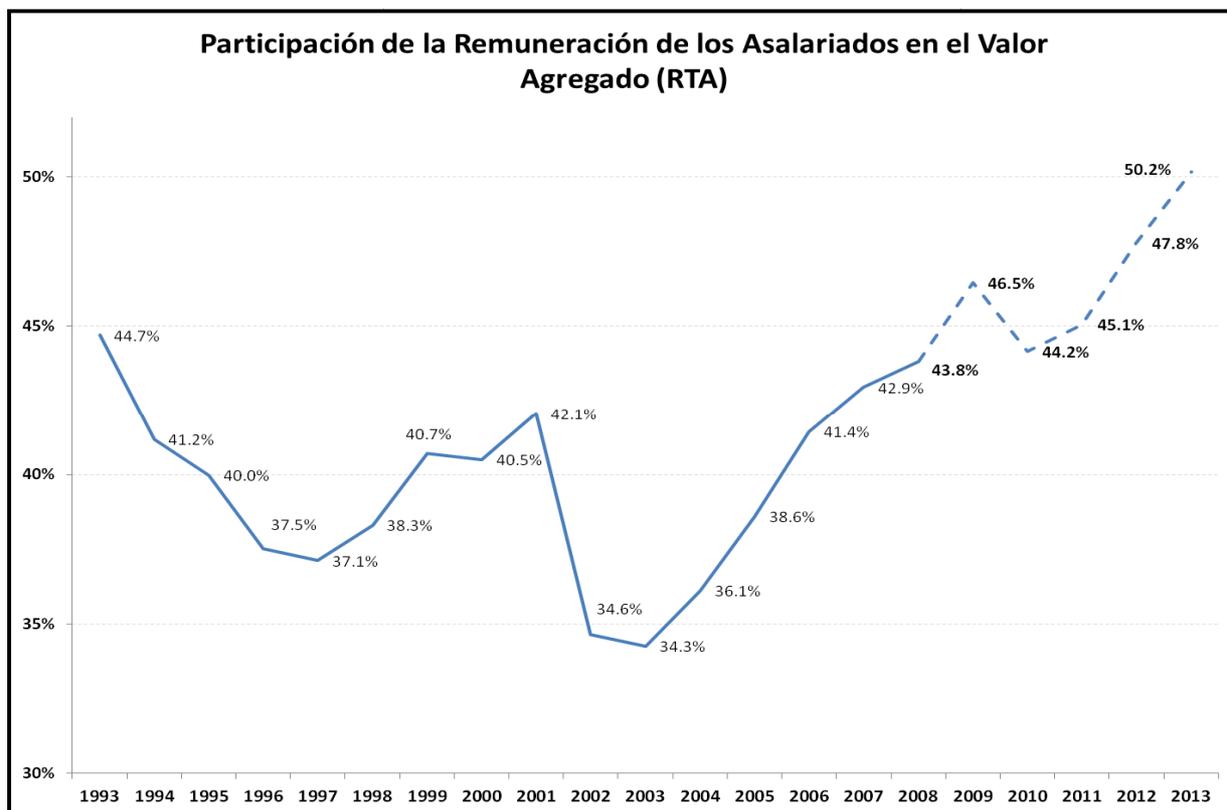
¹ El diario Clarín publicó varias notas sobre el tema, cuyo seguimiento revela un "crescendo" del fenómeno. Así por ejemplo mientras que el 17-12-2007 publicaba una nota con el título: "Este año cobrarán un "aguinaldo extra" unos 400.000 trabajadores"; días más tarde, el 24-12-2007 anunciaba que: "Casi 1,5 millón de trabajadores ya logró un plus salarial por fin de año".

“poder adquisitivo” de los ingresos puede ser sumamente variable, con independencia de la confiabilidad atribuible al IPC.

Una segunda dimensión de la negociación salarial proviene de lo que podríamos denominar el “horizonte moral” de los salarios, cuyas características se refieren a lo que comúnmente se denominan las condiciones de vida de los trabajadores. En la tradición de la economía política clásica del siglo XIX era común indicar estas condiciones en términos de lo que se denominaba “salario de subsistencia”, aludiendo a las condiciones provenientes de la satisfacción de las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo. Esas necesidades eran muy diferentes, y seguramente en algún sentido “inferiores” a las que prevalecen en los Estados de Bienestar del siglo XX y del actual. En años recientes las cuestiones vinculadas con el “horizonte moral” del salario han sido puestas en cuestión en los debates emergentes a partir de la globalización y la deslocalización de la producción industrial. A partir del último cuarto del siglo XX la migración de empresas hacia países de bajos salarios orientada por argumentos basados en la competitividad y la mercantilización de la fuerza de trabajo, incidió en la emergencia de los debates en torno al horizonte moral de los salarios a través de la noción, impulsada por la OIT, de “trabajo decente”. El nivel de salarios en relación con esta dimensión está lejos de cualquier automatismo de mercado y su fijación resulta de la confrontación y negociación política, realizadas comúnmente, en la perspectiva sindical, en base al respeto y al cumplimiento de derechos (OIT, 2011).

En tercer lugar, pero no el menos importante, figuran las cuestiones distributivas comúnmente orientadas según el contexto y el período considerados para la negociación. Lo que está en juego aquí es la disputa por la apropiación del excedente económico en un sentido dinámico, es decir, referido al excedente generado en un período dado. La disputa por el excedente, comúnmente denominada puja distributiva, puede ser considerada también como una puja sobre la distribución de las ganancias de productividad generadas en un ciclo económico que, en la experiencia argentina, tiende a ser considerada en términos anuales. A partir de la devaluación que sucedió a la crisis de 2001 y que involucró una considerable transferencia de ingresos en favor de los beneficios del capital, la participación de los salarios registró una fuerte disminución de 42% a 34% en la distribución funcional del ingreso. A partir de 2003, la recuperación del crecimiento económico, del empleo y de los salarios posibilitó la recuperación paulatina de la participación de los salarios en la distribución del ingreso, hasta el punto de retorno al período previo a la crisis que se alcanzó precisamente en 2007.

Participación de los Salarios en la Distribución del Ingreso 1993-2013



Fuente: Elaboración de Soledad Villafañe- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2014

En relación con el contexto socioeconómico y político, no parece casual que en este punto volviera a aparecer el debate en torno a la inflación, un efecto típico del recrudescimiento de la puja distributiva. Fue este precisamente el contexto en el que surgió un cuestionamiento de la confiabilidad de las estadísticas de precios que, más allá de los desaciertos de las medidas aplicadas por el gobierno en relación con su medición, coincidió además con un período electoral y un cambio de gobierno. Se trata de un contexto en el que crece la participación de los salarios en el ingreso, a partir de una fuerte caída previa, y donde el efecto conjunto del crecimiento del empleo y de los salarios constituyen factores que impulsan el crecimiento del consumo, la demanda y la inversión.

Un aspecto clave del contexto fue el incremento de los conflictos laborales, un reflejo del creciente peso social y político de los sindicatos. En años anteriores, durante la crisis y el período previo a la misma, la mayor parte de los conflictos sociales fueron protagonizados por actores situados en el margen del mercado de trabajo: desocupados, trabajadores de fábricas recuperadas, micro emprendedores de la economía social. Hacia 2007 en cambio, quienes protagonizaban los conflictos eran centralmente trabajadores, y el contenido prevaleciente de las demandas era el reclamo de aumento salarial. Entre 2003 y 2007 la tendencia creciente de los conflictos laborales fue canalizada institucionalmente, sobre todo a través de la negociación colectiva. Esto implica una coordinación del conflicto y la negociación en el seno de instituciones laborales (Palomino, 2010).

4. La coordinación de las negociaciones salariales

Ante las condiciones adversas del mercado de trabajo que se reflejaban en las elevadas tasas de desempleo abierto y en la creciente tasa de empleo no registrado durante los '90, los sindicatos mostraron una renuencia a negociar "a la baja" los contenidos de los convenios: entre 1991 y 2002 se verificó un promedio de 200 negociaciones homologadas anuales, un octavo apenas de la cantidad de acuerdos y convenios colectivos que se homologan actualmente. A partir

de la recuperación económica iniciada en 2002 y 2003, el Estado impulsó incrementos salariales de suma fija que impulsaron a los sindicatos a negociar, ya que la elevación de los mínimos generó la superposición de los niveles inferiores de las escalas de convenio, incentivando la negociación para restablecer los diferenciales previos de ingresos.

La creciente cantidad de negociaciones en 2004 y 2005 reflejaron la disparidad de fuerzas entre sindicatos y empresarios en las diversas actividades económicas, que se manifiestan en los incrementos salariales. El gobierno impulsó la elevación del salario mínimo a través del *Consejo del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil*, un organismo tripartito conformado por el Estado, las principales cámaras empresarias y las centrales sindicales (CGT y CTA), con el fin de elevar el piso de los salarios y fortalecer a los sindicatos con menor capacidad de negociación. Sin embargo los sindicatos con mayor poder de negociación lograron incrementos muy superiores al mínimo. A partir de 2006 el gobierno impulsó algunos mecanismos de coordinación de los incrementos salariales, basados en el desempeño de algunos grandes sindicatos que “hacían punta” en la negociación colectiva, y cuyos resultados eran luego seguidos por el resto de los sindicatos (Trajtenberg, 2007). Este mecanismo posibilitó una cierta homogeneidad en los incrementos salariales y generó una verdadera convergencia, al punto que cada vez más los salarios alcanzados en la negociación colectiva se aproximaban a los salarios efectivamente pagados por las empresas. Este fenómeno de convergencia salarial contrastaba con el fenómeno inverso de crecimiento de la diferenciación salarial que prevalecía en los '90, y que en aquella época se reflejaba en la creciente disparidad del salario de convenio con el salario efectivo.

Lo que nos interesa resaltar aquí es la operación de mecanismos de coordinación de los incrementos salariales basados en el comportamiento de los actores, en un contexto en el que los salarios crecían a una velocidad mayor que el incremento de precios. Como hasta el año 2007 no existían cuestionamientos sobre el índice de precios y, por otro lado, los salarios crecían más rápidamente que los precios, resultaban más o menos evidentes: i) la existencia de un “horizonte moral” del salario que impulsaba su crecimiento en favor de las mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores y, al mismo tiempo, ii) aparecía fortalecido el derecho de los trabajadores a compartir los frutos de la productividad creciente del trabajo mediante la apropiación de una parte del excedente generado en el ciclo productivo. En este contexto la coordinación de los incrementos salariales a través de “negociaciones testigo” posibilitaba la generación de orientaciones para los sindicatos acerca de lo que podían obtener en la negociación salarial. Además, finalmente, la implementación del aumento anual del salario mínimo por parte del Consejo tripartito del salario, venía a completar el circuito de coordinación de los incrementos dentro de un rango acotado de variación.

Las pautas de coordinación salarial en la negociación colectiva constituyen un fenómeno conocido en todos los países donde tiene cierta vigencia y se registra también en la experiencia histórica de nuestro país². En la Argentina posterior a la crisis de 2001 resultaba difícil apelar a la configuración de la estructura sindical para establecer una pauta de coordinación como la que prevalecía en el pasado, pero paulatinamente algunos sindicatos fueron asumiendo ese rol. Los camioneros fueron convocados en 2006 a partir de su alianza política con el gobierno que había facilitado su acceso al liderazgo de la Confederación General del Trabajo; sin embargo, el propio crecimiento de este sindicato le dificultaba cumplir con ese rol, ya que la diversidad de actividades que fue incorporando en su espacio de representación terminó constituyendo un obstáculo para sostener una pauta de incremento salarial común para los miembros de su propia organización. Más tarde, en 2007, algunos grandes sindicatos fueron convocados para fijar la orientación que posibilitara la coordinación de los incrementos salariales.

² En los países de negociación centralizada como los escandinavos esa pauta de coordinación es orientada por el Estado y las grandes centrales sindicales; en Alemania el sindicato del metal, el más poderoso, “hace punta” en la negociación, mientras que en Francia la iniciativa corresponde a la negociación del Estado con los sindicatos de las grandes empresas públicas. En el pasado de Argentina era común que la orientación de las negociaciones fuera asumida por el principal sindicato de industria, el de los metalúrgicos, cuyos resultados eran seguidos por el resto de los sindicatos. Ver: Abeles, Pastrana y Toledo (2011).

Finalmente, como se señaló al principio, hacia fines de 2007 algunos sindicatos comenzaron a demandar una actualización salarial por un incremento de precios que estimaban superior al IPC oficial. Esta demanda fue liderada por el SMATA, justamente un sindicato en el que los acuerdos salariales tenían una vigencia superior al año y, por lo tanto, resultaba más afectado por variaciones imprevistas de precios. Estos reclamos fueron seguidos por el resto de los sindicatos, algunos obtuvieron una actualización parcial y la mayoría buscó compensar el retraso en las negociaciones de 2008.

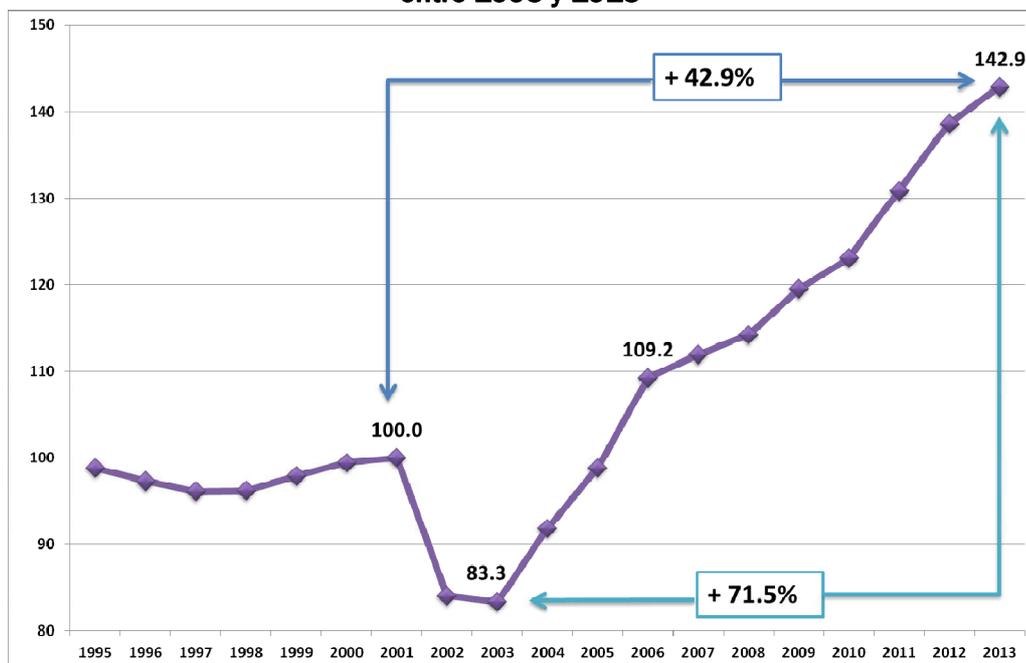
Entre 2008 y 2013 los mecanismos de coordinación de los incrementos salariales operaron plenamente, con prescindencia de los índices oficiales de precios. El seguimiento de las variaciones permitiría una descripción detallada de los acuerdos registrados en cada uno de esos años, lo que excede los alcances de este ensayo. Pero no podemos dejar de señalar que, lejos de deteriorarse, las instituciones laborales se fueron reafirmando, destacándose en especial la generación de nuevas instancias de negociación colectiva en el ámbito del empleo estatal, como la instalación de la paritaria nacional docente que desde 2008 fija el salario básico de esta categoría para todo el país.

5. Los efectos sobre la evolución del salario real

Una estimación sobre la evolución del salario real entre 2003 y 2013 muestra su fuerte crecimiento en el período que analizamos. Cabe aclarar que para la estimación los salarios nominales de los trabajadores registrados del sector privado fueron considerados a partir de la información provista por el Sistema Integrado Provisional Argentino y deflactados a partir de 2007 a través de índices de precios alternativos (que se consignan en la fuente del gráfico).

El gráfico muestra la relativa estabilidad del salario real en la segunda mitad de los '90, su fuerte caída con la crisis en 2002 y 2003, para luego tomar una firme marcha ascendente que llega hasta 2013 inclusive. Considerando el punto más bajo en 2003, el salario real creció hasta 71.5% en 2013, y 43% este último año en relación con el promedio de 2001.

Evolución del salario medio real de los trabajadores registrados del sector privado entre 1995 y 2013



Fuente: *Seguimiento de la evolución de precios y salarios 2014*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a la información del Observatorio de Empleo y Empresas (OEDE) y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), del IPC de INDEC entre 1995 y 1996, del IPC 7 provincias entre 2007 y 2012 y del Estudio Bein y Asociados en 2013. Enero 2014. Pág. 4.

Esta evolución refleja que pese a las fuertes variaciones de precios registradas en el período, que alcanzaron a 389% entre 2003 y 2013, el salario nominal creció muy por encima, 741%, tal como se observa en la siguiente tabla. Además, Si se consideran los convenios de diversas actividades pueden observarse ciertas variaciones en esta evolución pero en líneas generales todos muestran mejoras del salario real entre 2003 y 2013 que van desde 38% hasta 122% según los convenios:

Variaciones del salario nominal, del índice de precios y del salario real

Entre 2001 y 2013

Variaciones	Salario Nominal	IPC	Salario Real
2001 - 2013	901%	598%	42.9%
2003 - 2013	741%	389%	71.5%

Fuente: ídem, pág. 5.

Variación del salario real efectivo de los trabajadores registrados según sectores de actividad seleccionados asociados a los Convenios Colectivos de Trabajo entre 2003 y 2013

Sector	Salario efectivo real
Camioneros (Transporte de cargas)	122%
Sanidadclínicas	98%
Seguridad	96%
Indumentaria	91%
Maestranza	89%
Construcción	88%
Comercio	87%
Transporte de Pasajeros	86%
Madera	85%
Plásticos	79%
Calzado	78%
Textiles	75%
Alimentación	71%
Autopartes - UOM	68%
Encargados de Edificio	68%
Gastronómicos	67%
BancosPrivadosNacionales (ADEBA)	48%
Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC)	43%
Químicos	38%

Fuente: ídem, pág. 6.

Puede observarse que entre los Convenios seleccionados la mayoría incrementó el salario real en el período por encima del 50% y más de la tercera parte por encima del 80%.

6. Fortaleza Institucional, acuerdos sociales y pérdida de capacidad política

Al carecer de un valor de referencia compartido sobre la evolución de los precios, los actores asumieron un comportamiento adaptativo a esta situación de incertidumbre. En términos de resultados, los incrementos salariales obtenidos por los sindicatos en la negociación colectiva a lo largo de prácticamente todos los años que van de 2003 a 2013 fue superior al crecimiento del índice de precios, cualquiera sea el parámetro que se considere para medir su evolución en ese período. De allí que la participación de los salarios en la distribución funcional del ingreso fuera creciente, aunque el crecimiento del producto en el período posibilitó que esa mayor participación no resultara en una pérdida para los empresarios, sino que estos también acrecentaran sus ingresos.

Los acuerdos salariales registrados desde fines de 2007 hasta 2014 prescindieron de la estadística del IPC oficial, reflejando la pérdida de confianza en ese índice. Sin embargo, sindicatos y empresarios acordaron sistemáticamente incrementos salariales a través de mecanismos de coordinación, siguiendo la pauta descripta sobre los acuerdos alcanzados en algunas negociaciones que son seguidos luego por el resto. Y esto no comprometió solamente a sindicatos y empresarios sino también al propio Estado, ya que a su función universal de homologación de los acuerdos de aquellos se agrega el hecho que una parte considerable de las negociaciones colectivas lo tiene como protagonista, sea de manera directa como empleador, de manera indirecta como facilitador de las negociaciones en los servicios públicos en los que rigen precios administrados (v.gr.: transporte), o como parte en las instancias tripartitas, como el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario mínimo, vital y móvil. En todas estas instancias el rol estatal fue adaptativo en relación con la pauta de coordinación de los incrementos salariales, prescindiendo de la utilización del IPC oficial.

Podría afirmarse incluso que lo que se obtuvo a través de estos mecanismos fue una considerable homogeneidad salarial (Marshall, 2012) ya que, tendencialmente al menos, al no existir una percepción común sobre el índice oficial de precios, cobró un valor considerable fijar una pauta similar de incremento salarial, uno de los pocos índices sobre los cuales existía cierta confiabilidad. En la práctica este mecanismo parece operar por imitación: los dirigentes sindicales tratan de establecer incrementos salariales que no sean inferiores a los obtenidos por el resto o, por lo menos, por aquellos sindicatos considerados como referentes. Esta homogeneidad salarial trascendió incluso las fuertes divisiones políticas en el mundo sindical, en el que la proliferación de diferentes corrientes gremiales llevó a la ruptura de la CTA primero, en 2010, y luego en 2012 a la ruptura de la CGT. Para los empresarios, la previsión sobre la pauta de incremento salarial les posibilita sostener una planificación de sus actividades adecuada a sus previsiones de ingresos por ventas.

En síntesis, la incertidumbre generada por la carencia de un IPC confiable fue superada a través del funcionamiento de las instituciones laborales, que mostraron una capacidad notable para contener y sostener los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva. De este modo, la fortaleza institucional posibilitó los acuerdos entre los actores sociales. Sin embargo, cabe interrogarse: ¿cuáles fueron los costos de sostener estos acuerdos?

En primer lugar, la pérdida de capacidad de presión política para lograr un IPC confiable. Al prescindir del IPC oficial y acordar los incrementos salariales a través de criterios diferentes, los actores mostraron una notable capacidad de adaptación a la incertidumbre y de generación de acuerdos institucionales. Pero al mismo tiempo esto contribuyó a sostener la permanencia de un IPC que no resultaba confiable y no se utilizaba para establecer acuerdos salariales: resto presión para encontrar una mejor solución al problema. Cabe señalar que el ámbito de los acuerdos salariales no fue el único en el cual los actores adoptaron criterios diferentes para la actualización del valor de los contratos. También en el mercado de las viviendas de alquiler se utilizaron criterios de ajustes de precios que prescindieron del IPC oficial; en los contratos de alquiler, cuya duración legal es de dos años, resultó una práctica generalizada la de acordar un precio para el primer año y

otro precio para el segundo, que incluía una previsión de incremento muy superior a la que reflejaba el IPC oficial.

En segundo lugar el gobierno perdió la posibilidad de aplicar políticas tendientes a reducir la extrema “nominalidad” del incremento de los precios, y encontró dificultades crecientes para contener las presiones inerciales de inflación. Así por ejemplo, la existencia de un criterio compartido para evaluar la evolución de los precios hubiera posibilitado que los sindicatos aceptaran acordar incrementos salariales con cláusulas compensatorias en caso que el índice de precios se elevara por encima de las previsiones. Al no existir este criterio compartido, se pierde la posibilidad de revisión de los acuerdos y, por lo tanto, los sindicatos buscan ganar de entrada el mayor porcentaje posible de incremento salarial, lo cual constituye un poderoso impulso inercial de inflación. Esta situación se agrava en los casos en los que frente a los sindicatos se encuentran empresas que pueden trasladar fácilmente a los precios los mayores costos derivados de los incrementos de salarios, como las cadenas de super e hipermercados. Y también se agrava en los casos de las empresas que pueden abonar altos salarios porque éstos constituyen un componente mínimo de los costos, tales como las fábricas de aceites, las empresas de extracción y refinación de petróleo y otras. A esto se suman las presiones que se registran en algunas regiones en donde coexisten empresas como las mencionadas, junto a otras actividades con muchos empleados en las que los salarios constituyen una proporción muy elevada de los costos o del presupuesto de las actividades –la educación es uno de los casos más típicos al respecto. Peor aún, la carencia de una visión compartida sobre la evolución de los precios habilitó comportamientos oportunistas y la justificación de apartarse de los acuerdos alcanzados, tanto del lado empresario como sindical.

En tercer lugar, y posiblemente lo peor de todo, es que la continuidad en sostener un IPC cuya validez casi nadie, o muy pocos sostenían, generalizó una actitud de rechazo en la población sobre las estadísticas oficiales, justamente en una época en la que el crecimiento económico, del empleo y del bienestar se deberían reflejar en estadísticas confiables. Una situación paradójica para un gobierno que por un lado contaba con innumerables logros para exponer ante la sociedad, y por el otro se mostraba a la defensiva frente a los continuos embates sobre la calidad de sus estadísticas.

7. Conclusiones y perspectivas

La implementación de un nuevo índice de precios al consumidor a principios del año en curso, 2014, seguramente requerirá un período de vigencia para que los actores de la negociación colectiva recuperen la confianza en las estadísticas oficiales. En este sentido las negociaciones que se realizarán el próximo año constituirán una ocasión para constatar avances al respecto que, seguramente, acompañarán similares sentimientos, adhesiones y/o rechazos que el resto de la sociedad. Hasta ahora la recepción del nuevo índice fue bastante positiva, como si hubiera bastado que la cifra de incremento de precios de enero que se comunicó a través del nuevo IPC coincidiera con las expectativas de la sociedad, para que se generara una corriente de confianza hacia el mismo. Contra los pronósticos más catastrofistas de una era prolongada de incredulidad en las estadísticas oficiales, no parece ser este el caso del nuevo índice, más allá que está, y estará por largo tiempo seguramente, sujeto a un fuerte debate político. La adopción o no del nuevo índice de precios en los acuerdos que se establezcan de aquí en adelante en la negociación colectiva, constituirán un buen test sobre su performance futura.

Bibliografía

ABELES, Martín; Pastrana, Federico; Toledo, Fernando (2011) "Política macroeconómica y política de ingresos". *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 10. Ed. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_10_presentacion.pdf. Fecha de consulta, 23/10/2014.

MARSHALL, Adriana (2012) "Desigualdad salarial en la Argentina: efectos de cambios económicos e institucionales" *Voces en el Fénix* N° 23. Ed. Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires. Disponible en: <http://www.vocesenelfenix.com/content/desigualdad-salarial-en-la-argentina-efectos-de-cambios-econ%C3%B3micos-e-institucionales>. Fecha de consulta, 23/10/2014.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014) "Seguimiento de la evolución de precios y salarios 2014." Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a la información del Observatorio de Empleo y Empresas (OEDE) y del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), del IPC de INDEC entre 1995 y 1996, del IPC 7 provincias entre 2007 y 2012 y del Estudio Bein y Asociados en 2013. Enero 2014. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/destacados/140123_precios-y-salario.pdf. Fecha de consulta, 23/10/2014.

OIT (2011) "La revitalización de la Negociación Colectiva en Argentina". *Notas OIT: Trabajo Decente en Argentina*. Ed. OIT of. Argentina. Buenos Aires. Disponible en: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/notas_oit_negociacion_colectiva.pdf. Fecha de consulta, 23/10/2014.

PALOMINO, Héctor (coordinador) (2010) "La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina." Buenos Aires: Ed. Jorge Baudino.

TRAJTENBERG, David (2007) "La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación". *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 7. Ed. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_07_02.pdf. Fecha de consulta, 23/10/2014.

VILLAFañE, Soledad (2014) "Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social." Buenos Aires: MIMEO

Autor.

Héctor Palomino.

Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Licenciado en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Profesor en la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

E-mail: palomino@fibertel.com.ar

Citado.

PALOMINO, Héctor (2014). "Una respuesta social a la pérdida de confiabilidad del índice de precios al consumidor". *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social - ReLMIS*. N°8. Año 4. Octubre 2014-Marzo 2015. Argentina. Estudios Sociológicos Editora. ISSN 1853-6190. Pp. 63-74. Disponible en: <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/129>

Plazos.

Recibido: 04 / 08 / 2014. Aceptado: 21 / 08 / 2014.