Instituto de Trabajo y Economía
Fundación Germán Abdala

· FUNDACION ·
GERMAN ABDALA

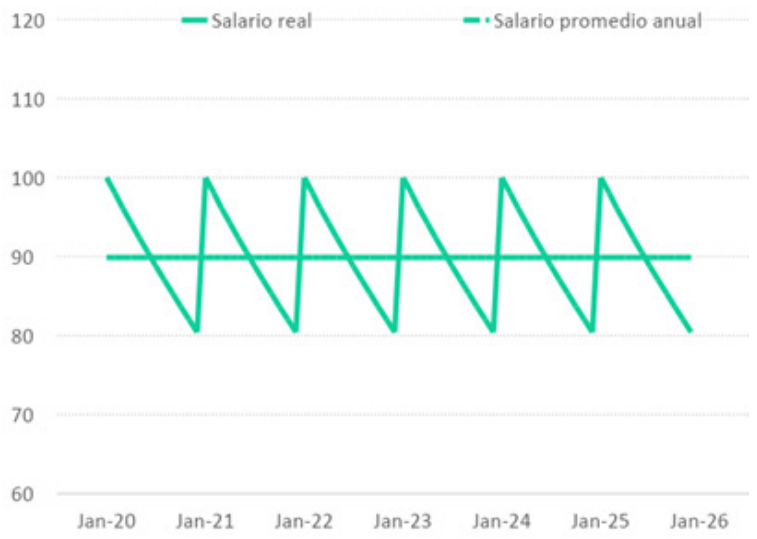
INFORME DE COYUNTURA MENSUAL

ENERO 2023

El vínculo entre las paritarias y la inflación

Las negociaciones por los incrementos salariales por lo general se realizan de manera pautada, transcurrida una cierta cantidad de tiempo, es decir, con una frecuencia. En contextos inflacionarios, eso implica que entre cada negociación el poder adquisitivo se va reduciendo hasta que se retoma la discusión paritaria.

Diagrama de ajuste salarial



Fuente: Instituto de Trabajo y Economía.

En el gráfico anterior podemos ver reflejado el proceso. Si suponemos una inflación inicial del 2% mensual, a medida que transcurren los meses el poder de compra se va erosionando, hasta que a fin de año se llega al umbral mínimo, lo que provoca que en enero los trabajadores pidan un 27% de aumento (el porcentaje necesario para recuperar el poder de compra inicial). Si además suponemos que el salario es el único costo que tienen las empresas y que trasladan el aumento de manera repartida en el tiempo, obtenemos un proceso donde la inflación es estable -del 27% anual- y donde los aumentos son siempre de la misma proporción, logrando así recuperar el nivel del salario real del año anterior.

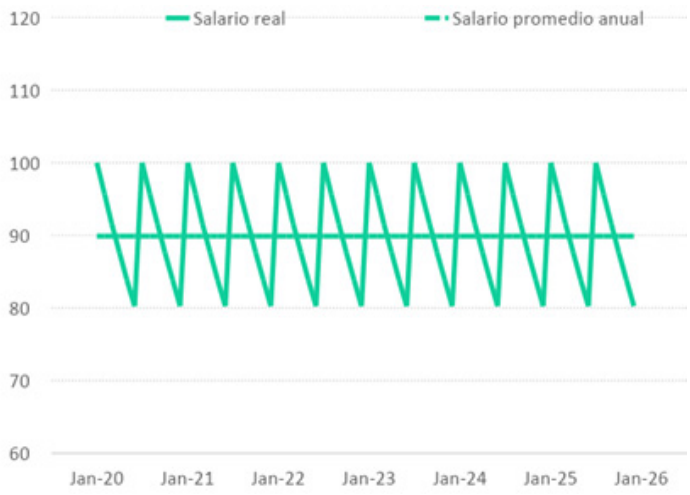
El otro aspecto relevante para destacar es que tanto el salario real como el margen de ganancia de las empresas se mantienen constantes (ambos medidos como el promedio anual en términos reales). Este último se comporta de manera inversa que el salario

en el gráfico anterior, es decir, se reduce de manera significativa cuando se efectiviza el incremento salarial, y luego se va recuperando a medida que las empresas lo trasladan a los precios.

Esto refleja un típico proceso inflacionario caracterizado por la puja distributiva entre trabajadores (que piden aumentos salariales de modo de recuperar un salario real objetivo) y empresas (que los trasladan a los precios de modo de lograr su margen de ganancia deseado).

Ahora supongamos que a fines de 2021 se produce una fuerte devaluación que provoca un salto de la inflación en los primeros meses del 2022, llevando a que sea del 4% mensual. En ese caso, ya para junio -es decir, a los 6 meses- se llegaría al umbral mínimo del poder adquisitivo salarial, lo que provocaría el aumento del 27% necesario para recuperar el poder de compra inicial. Si, luego del mismo, las empresas los trasladan a los precios, lo que veríamos es que ahora la inflación sería mayor, más específicamente, en lugar de ser del 27% como en el caso anterior, sería del 60%. Noten que, al año siguiente (donde no vuelve a observarse el shock devaluatorio), la inflación igual se mantendría en 60%. No se trata, claro, de que la causa del aumento de la inflación sea la paritaria, sino en realidad su consecuencia lógica (ver más adelante).

Diagrama de ajuste salarial



Fuente: Elaboración propia

Esto muestra otro camino por medio del cual un shock transitorio sobre los costos puede provocar un incremento permanente del nivel de la inflación. En este caso, el mecanismo que lo explica es el acortamiento de las paritarias. El argumento es bastante intuitivo, dado que si tenemos más aumentos (para un mismo período de tiempo dado), la inflación va a terminar siendo más elevada, tal como refleja el diagrama anterior.

Dicho de otra manera, lo que tenemos es la misma tasa de inflación, pero para una ventana temporal más corta. En el primer ejemplo, la inflación se ubicó en 27% luego de doce meses; en cambio, en el segundo ejemplo, se llegó a esa misma tasa de inflación en la mitad de tiempo, a los 6 meses (desde ya, las tasas mensuales de inflación elegidas fueron adrede, de modo de visualizarlo mejor).

La diferencia estuvo en que la inflación más elevada del segundo ejemplo lleva a que los trabajadores adelanten la paritaria y, por ende, a que haya dos rondas de incrementos salariales en lugar de una (con sus respectivos traslados a los precios por parte de las empresas), lo que lleva a que la inflación anual sea del 60% (recuerden que la inflación más que se duplica por el efecto compuesto de las variaciones mensuales que se van acumulando).

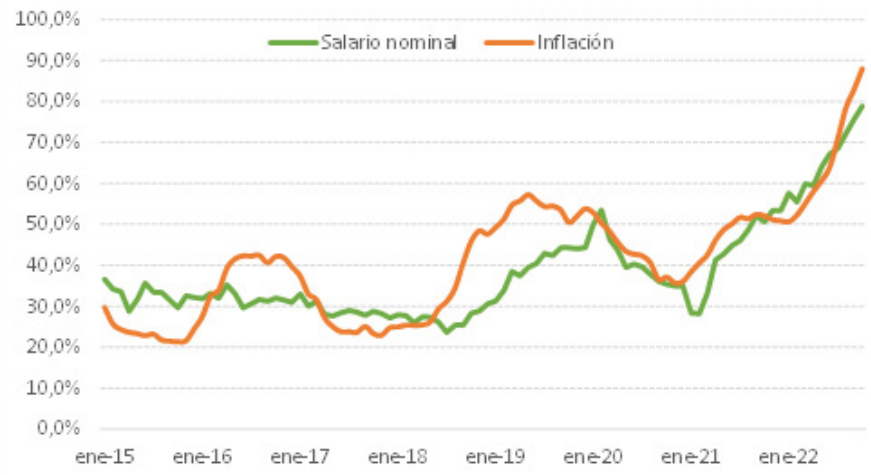
Como señalan Pastrana y Trajtemberg (2020), esto fue precisamente lo que sucedió a partir de 2016 (recordemos que la unificación del tipo de cambio que aplicó Mauricio Macri ni bien asumió se tradujo en una devaluación superior al 40%) y, de manera más pronunciada, a partir de 2018 (donde la devaluación superó el 90%). Esto llevó a que, en lugar de una paritaria anual, en 2016 hubo en promedio dos negociaciones por convenio y en 2018, tres.

Asimismo, la creciente pérdida de poder adquisitivo también llevó a que se incrementara la frecuencia de los aumentos. Es decir, se negociaban los montos dos o tres veces por año, pero los incrementos se llevaban a cabo con una frecuencia mayor (si, por ejemplo, se pactaba un incremento del 30% semestral, en lugar de hacerlo todo de una, se acordaban 4 aumentos del 6,8%). Como señalan los autores, mientras que en 2013 sólo el 8% de los convenios tenían 4 o más aumentos en el año, en 2016 éstos ascendían al 24% y para el 2018 el total de los convenios analizados tuvieron más de 4 aumentos en el año.

La consolidación de estas prácticas se puede apreciar en el gráfico a continuación, que muestra la evolución del salario nominal de los trabajadores y la inflación. Fíjense cómo el salario responde cada vez más rápido en cada uno de los tres períodos de ace-

leración inflacionaria (en 2016 prácticamente no responde, en 2018 tarda y el ajuste es parcial, mientras que en la actualidad van casi a la par).

Salario nominal y precios (en % anual)

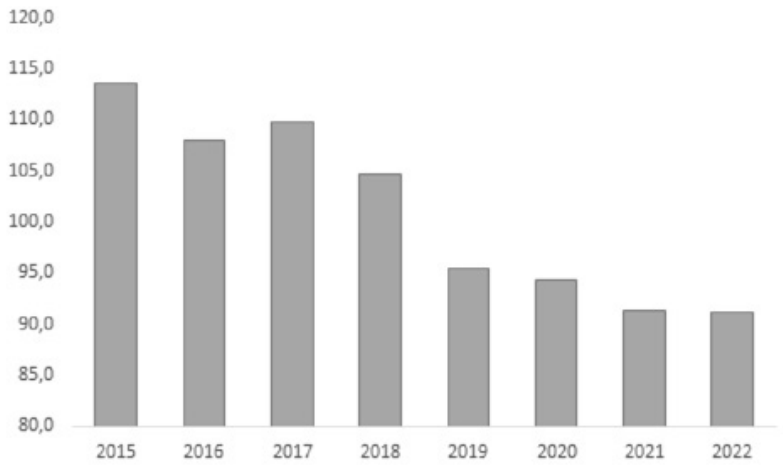


Nota: Se utilizó la Remuneración Imponible Promedio (RIPTE), que abarca a todos los trabajadores en relación de dependencia.

Fuente: Instituto de Trabajo y Economía (ITE) y Min. de Trabajo.

¿Esto significa que la culpa de la mayor inflación es de los trabajadores? No, en absoluto. El acortamiento de la paritaria es la respuesta lógica frente al aumento súbito de la inflación, para -tratar de- mantener su poder de compra. Las empresas buscan lo mismo, solo que su mecanismo es más efectivo (no tienen que negociar nada, para mantener su margen de ganancia, trasladan los aumentos de costos a los precios).

Además, como se puede apreciar en el gráfico debajo, al observar la evolución del salario real en los últimos años, se comprueba que por más que las paritarias se hayan acortado, los trabajadores no pudieron evitar la caída del poder adquisitivo del salario, que entre 2015 y 2022 se redujo 20%.



Nota: Se utilizó la Remuneración Imponible Promedio (RIPTE), que abarca a todos los trabajadores en relación de dependencia. Para 2022 se utilizó el período enero-octubre.

Fuente: Ministerio de Trabajo e INDEC.