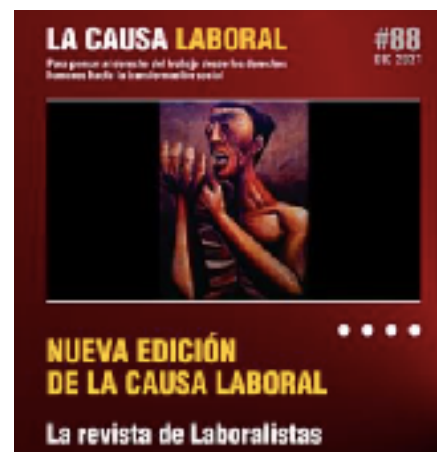


Artículo publicado en la Revista *La Causa Laboral*. N° 88. Diciembre 2021.

Disponible en <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-6.-capital-y-trabajo.-salarios-e-inflacion.-dilema-historico-en-tiempos-aciagos---rossi-y-arecco.html>

Capital y trabajo, salarios e inflación. Dilema histórico en tiempos aciagos.

Cecilia Rossi¹ y Maximiliano Arecco²



El salario como terreno de disputa. A modo de introducción.

Uno de los principales terrenos en los que se juega la disputa entre el capital y el trabajo es el salarial y una de las formas concretas de su determinación es la negociación paritaria que periódicamente se produce entre empresarios y trabajadores con la mediación del Estado. Sabemos, además, que el marco económico en el que se produce la negociación influye en su determinación: una economía con elevados niveles de desempleo (9,6 % de la Población Económicamente Activa según INDEC para el segundo trimestre de 2021, porcentaje que mejora no obstante la situación del primer semestre de 2020), precariedad contractual y trabajo no registrado (cerca del 31,5% del total de los ocupados no se encuentra registrado y el 12,4% está subempleado), dificulta notablemente elevar los niveles salariales -incluso de los trabajadores registrados y relativamente mejor pagos- porque necesariamente otorga más poder a los empleadores frente al riesgo que perciben los trabajadores a perder el empleo. Vale recordar al respecto una de las primeras declaraciones del entonces flamante ministro de economía Prat Gay que en diciembre de 2015 afirmaba “cada cual sabe dónde le aprieta el zapato” haciendo referencia a que los gremios debían optar entre presionar por incrementos salariales o mantener los niveles de empleo. Naturalmente la posibilidad de perder el empleo frente a la existencia de millones de personas buscando uno, quita poder de confrontación a los trabajadores y sus organizaciones. Si a esto le sumamos la depresión general producida por la pandemia y el ataque más o menos sistemático de la gestión de la alianza Cambiemos a los trabajadores y sus organizaciones entre 2015 y 2019, incluídas las amenazas desembozadas a los abogados laboristas, las condiciones acumuladas de deterioro en al menos los últimos seis años son sustantivas.

¹ Socióloga, Contadora Pública y Dra. en Ciencias Sociales. Docente e investigadora UBA / UNAJ / UNPAZ. E-mail: ceciliabrossi@yahoo.com.ar

² Sociólogo. Docente e investigador UBA / UNPAZ. Trabajador de Praxair. E-mail: maxiarecco@yahoo.com.ar

La referida mediación del Estado no significa que el Estado se comporte como una suerte de árbitro en la negociación. Sin ir más lejos, el parámetro de negociación salarial lo fija el Gobierno (a propuesta del poder ejecutivo pero votado finalmente por el Congreso Nacional) a través de la Ley de Presupuesto que anualmente proyecta la tasa de inflación para el período siguiente. La fijación de una tasa de inflación del 29% para el año 2021 ubicó los primeros acuerdos en torno del 35% anual, dentro del cual se argumentaba, incluso, cierta recuperación respecto del año 2020. En noviembre de 2021 sabemos nada eso ocurrió. Con una tasa de inflación acumulada para los primeros 9 meses del año del 47,2% supera aquel 29% y presenta el agravante que lo que podríamos reconocer como principales consumos de los asalariados crecieron por sobre ese Índice de Precios al Consumidor nivel general: prendas de vestir y calzado 66,1%, transporte 54,7%, recreación y cultura 49,9%, y alimentos y bebidas no alcohólicas 49,5%. Digamos como al pasar, que los gremios que iniciaron más recientemente sus negociaciones, partieron de un 45% en sus demandas, que no es ni más ni menos que el nivel de inflación acumulada a septiembre de este año. Retomaremos este punto.

Pero hay más, el Estado interviene garantizando las tasas de rentabilidad exigidas por los sectores económicos más concentrados y, fundamentalmente, el poder que esos sectores detentan en el conjunto de la sociedad. En este aspecto, a veces la consideración más sencilla deja al descubierto que hay algo más que el beneficio económico. Por ejemplo, en las industrias más concentradas, el denominado “costo salarial” es relativamente bajo y más baja aún su incidencia en la determinación de las ganancias. Entonces vale la pena pensar qué se juega además de la dimensión estrictamente económica. Dicho en otros términos, para una empresa considerada grande, pagar salarios que permitan mantener el nivel de compra de los trabajadores representa en el conjunto de sus finanzas un impacto infinitamente menor que lo que ese ingreso representaría en la vida cotidiana del trabajador. No se trata sólo de una cuestión económica sino sobre todo de la necesidad de disciplinar al sector del trabajo.

En lo que se lee como una recuperación económica de los últimos meses, y una leve recomposición en los ingresos del sector asalariado, se produjo -como informa el Centro CIFRA- un aumento del 10% en el margen de ganancia empresarial privada, muy superior a los registros del mismo período de los últimos 6 años. Se trata, sin lugar a dudas, de un mejoramiento en las tasas de ganancias en detrimento del ingreso de los trabajadores y/o en una mayor intensificación de los procesos de trabajo, procesos directamente asociados en el contexto económico que atravesamos.

Por último, y sin intenciones de agotar la multiplicidad de factores que influyen en la determinación del salario, juegan las diversas tradiciones y pesos de los sindicatos que representan a diversos conjuntos de trabajadores, su concentración, la existencia de organizaciones de base y las relaciones que las dirigencias establecen con las patronales. Desde luego se trata de una cuestión muy compleja, porque vale decir que los datos agregados que venimos expresando se conforman en gran medida de negociaciones sectoriales que arrojan resultados disímiles, de la evolución del salario mínimo vital y móvil y de los salarios que percibe el sector no registrado. Enfocaremos estas cuestiones más de cerca.

En lo que sigue intentaremos mostrar, de modo sencillo, cómo casi siempre los salarios corren detrás de los precios. Lo haremos mediante la presentación y análisis de datos agregados, ejemplos que simplifican la comprensión de la relación entre incrementos salariales y precios; algunas precisiones técnico-conceptuales y el análisis de dos acuerdos paritarios en el marco de una recomposición económica que, como (casi) siempre tiene (a los mismos) ganadores y perdedores.

Pandemia y después. Salarios, precios y ganancias.

1. Salario nominal, salario real, salario mínimo y desigualdad salarial.

Mientras el salario nominal está representado por la cantidad de dinero que un trabajador cobra por su labor, el salario real es el poder de compra de ese salario nominal. ¿Qué y cuánto puede comprar un trabajador? Aquí, evidentemente, el nivel de precios de la economía y su fluctuación juega un papel determinante. Es por eso que desde hace varios años a esta parte, el problema se nos presenta como una relación entre salarios e inflación, donde los salarios parecen siempre perder. Y pierden porque aunque en sumas algebraicas anuales (que en general consideran el período enero a diciembre) pueden llegar eventualmente empatados, hay que reparar en, al menos, dos dimensiones: en primer lugar cuándo se producen los aumentos de precios y cuándo los incrementos salariales y en segundo lugar, si suponiendo que no se retrasaran los salarios respecto de la inflación, qué y cuánto pueden comprar. En otras palabras, si pudiéramos pensar el problema independientemente de la inflación, el salario que cobra el grueso de los trabajadores en Argentina no alcanza a cubrir la Canasta Básica de bienes y servicios, lo que explica que dentro del 31,2% de hogares pobres que informa el INDEC para el primer semestre de 2021 (lo que representa el 40,6% de la población) contamos

con un enorme número de trabajadores que perciben un salario (registrado o no registrado); es decir de trabajadores pobres. Más concretamente se trata de trabajadores que no llegan a cubrir el aumento de las tarifas, los alquileres (más sus reajustes) y los alimentos que constituyen los principales bienes-salarios y se llevan gran parte de los ingresos de los hogares trabajadores.

Para observar la dimensión del problema en conjunto, vale detenerse unas líneas en el salario mínimo vital y móvil; fundamentalmente porque es la referencia para el trabajo no registrado y su evolución, y la que siguen vastos sectores de la economía para determinar los aumentos de sus empleados. Ya en 2019, último año del gobierno de la “Alianza Cambiemos”, su poder adquisitivo era 25% inferior al promedio de 2015. Dado el escaso monto de este salario su destino es el consumo de bienes de primera necesidad: ¿qué deja de consumir el trabajador que percibe ese salario? Durante 2020, perdió un 10% adicional de su capacidad de compra respecto de 2019 ubicándolo -según el Centro CIFRA- en un 32,7% por debajo del promedio de 2015; lo que fue incluso empeorando en lo que va del año, porque recién en febrero de 2022 se llegaría al 35% de aumento. La lentitud en la recomposición de este salario y la aceleración del incremento de los precios, llegó a representar para febrero de 2021 sólo el 34,6 % que en 2015. Debiendo alcanzar originalmente por definición del Consejo del Salario los 32.000 pesos para diciembre de 2021, se espera post elecciones PASO una recomposición total del 52,8% nominal, un monto de 44.700 pesos que lo dejaría, de no acelerarse aún más el incremento de los precios, al mismo nivel de poder adquisitivo que el salario mínimo tuvo en 2015.

Por su parte, los salarios reales también cayeron abruptamente en el segundo trimestre de 2020, cuando las restricciones a la circulación fueron más intensas, no sólo por los incrementos de precios sino también debido a las suspensiones de trabajadores ante la fenomenal caída de la actividad en el marco de las medidas sanitarias definidas por el Poder Ejecutivo, que implicaron incluso reducciones nominales de salarios y la demora en la apertura de las negociaciones paritarias. Sin embargo, no todos los trabajadores pudieron enfrentar del mismo modo la caída de sus salarios: si se divide el total de los trabajadores desde los que obtienen menores ingresos a los que obtienen mayores ingresos en grupos de 10%, se podrá observar que el decil que mejores ingresos tiene gana 26 veces más que el decil de menores ingresos. Es decir que los efectos de la pandemia empeoraron las ya marcadas brechas de desigualdad que entre el primer trimestre de 2017 y el mismo trimestre de 2019 había pasado de 19 a 22,4 veces, retrocediendo levemente por los decretos que al inicio de la actual gestión de gobierno tendieron a elevar los salarios de los deciles más bajos. Por último, vale decir

que el empleo público, a su vez, sufrió una pérdida mayor que los trabajadores del sector privado; situación atribuible en parte a la política de subsidios desplegada por el gobierno. De lo que se trata, pues, es de achicar la brecha dotando de mejores ingresos a los que menos ganan sin menguar el poder adquisitivo de los que más perciben.

2. Las paritarias y la inflación

Mensualmente el INDEC informa el número del Índice de Precios al Consumidor (IPC), que refleja la variación de los precios de una canasta variada de bienes. Señalamos más arriba que la evolución de los principales bienes de consumo aumentaron por encima del promedio de los incrementos reflejados en el IPC, lo que hace suponer que la capacidad de compra del ingreso trabajador es aún menor.

Ya de por sí el porcentaje promedio del aumento de precios mensual es un dato alarmante, pero es además un porcentaje que se acumula a los incrementos anteriores. Permítasenos un ejemplo un tanto escolar. Supongamos que un producto de primera necesidad cuesta a comienzos de enero 100 pesos y que el incremento del precio en ese mismo mes fue del 4%: a fin de enero ese producto cuesta 104 pesos. Si en febrero el incremento fue de 3,6% este porcentaje se calcula sobre los 104\$ de modo que ahora cuesta 107,75\$. Supongamos nuevamente que el incremento de su precio en marzo fue del 4,8% y el producto en cuestión pasa a costar 112,92 \$ y así sucesivamente. Lo que puede observarse es que el efecto de la inflación es acumulativo y no la mera suma de los porcentajes mensuales como si todo aumento se aplicara sobre el precio inicial de 100\$ (en tal caso el producto costaría 112,40\$ y en realidad cuesta 112,92\$). Sumémosle al problema que el trabajador sigue contando con los 100 pesos de enero para comprar ese producto: esos 100 pesos, en términos reales tienen un poder de compra de 87,6\$ o se deberían quitar a otro consumo los 12,92\$ que aumentó el producto que estamos considerando o bien deberá endeudarse para poder seguir consumiéndolo. Los incrementos sucesivos de 4%, 3,6% y 4,8% dan como resultado una inflación acumulada de 12,92%

Pero “estiremos” un poco más el problema. Supongamos que en marzo, cuando la situación se hace acuciante, el trabajador consigue un incremento salarial “acorde al nivel inflacionario” y le otorgan un 14% de aumento. Se dirá que en marzo este hipotético trabajador “empató” la inflación y hasta mejoró levemente su situación pero en realidad ocurrirán dos cosas: tiene más dinero y sin embargo

ya no puede salir a comprar lo que dejó de consumir en los meses anteriores (aún si se tratara de un consumo que puede posponerse en el tiempo) porque en tal caso el incremento salarial tendría que haber sido mayor porque con el 14% (114 \$) sólo se garantiza comprar el producto a inicios de abril y porque salvo que la inflación el mes siguiente fuera de 0%, un nuevo crecimiento del precio del bien en cuestión dejaría el incremento salarial por debajo del precio. Efectivamente, tomando el 4,1% que arrojó el IPC de abril, el 3,3% de mayo y el 3,2% de junio nuestro producto pasaría a costar 114,34\$, de modo que en junio, el incremento sostenido del precio hace que sus 114\$ ya no le alcancen, nuevamente, para comprar el inefable producto. Concomitantemente, los acuerdos salariales “en cuotas”, como suele decirse cuando se establecen porcentajes sucesivos de aumento salarial, que no sean acumulativos suelen perder más respecto de la inflación. Tal como titula Cecilia Garriga un artículo periodístico de junio de 2021: “precios por ascensor, salarios por escalera”

3. Acuerdos salariales y salario real

Con el ejemplo anterior solamente queremos enfatizar que cuando con cierta liviandad se sostiene que “para fin de año muchos gremios le habrán ganado a la inflación”, se trata -cuanto menos- de un eufemismo. La suma de las “cuotas” de incrementos salariales contra el porcentaje de inflación acumulada omite el problema de los tiempos: un trabajador no puede esperar al aumento para consumir los bienes que necesita para vivir, con lo cual si los aumentos salariales vienen después que los incrementos de los precios, el salario real inexorablemente se deteriora: o consume menos, o ahorra menos (en caso que tenga capacidad de ahorro) o se endeuda (lo que tiene un costo muchísimo mayor que el propio incremento de los precios, pues el endeudamiento está regido por la tasa de interés). Miremos la situación en concreto poniendo el foco en los acuerdos paritarios referidos a salarios, es decir, en trabajadores registrados y representados por un sindicato con capacidad legal de negociación.

En primer lugar cabe destacar que los períodos de negociación son diferentes en cada caso. Sólo a modo de ejemplo: Bancarios, Aceiteros y Transporte de corta distancia negocian por el período enero-diciembre; Construcción, Comercio, Metalúrgicos, Trabajadores de la carne, Alimentación y Ferroviarios lo hacen para el período que va entre abril y marzo del año siguiente; Petróleo y gas Privados y Textiles de mayo a abril mientras que Camioneros, Sanidad, Mecánicos (SMATA) y Telecomunicaciones por el período julio - junio. Resulta más o menos obvio que además de la capaci-

dad de negociación de cada quien, al momento que se inician las paritarias entre sindicatos y patronales, la información sobre precios de la economía es diferente. Un informe de la consultora Synapsis muestra la siguiente evolución en el promedio de las negociaciones en lo que va del año: marzo 30,6% (la inflación presupuestada por el gobierno había sido del 29%); abril 33,8%; mayo 35,8%; junio 43,4%; julio 45,1%; agosto 45,7%; septiembre 46,7%; octubre 49,4%. Según el INDEC, la inflación acumulada a octubre de 2021 es del 41,8%, mientras que para el período interanual que va entre noviembre de 2020 y octubre de 2021 el acumulado es del 52,1%. En los primeros días de noviembre de 2021, se estima que la inflación acumulada para el año calendario será de entre el 46 y 49%.

En lo que va de 2021 se firmaron 715 acuerdos paritarios, de los cuales la gran mayoría contiene cláusulas referidas a cuestiones salariales. Es decir que la magnitud de la negociación no se agota en los ejemplos mencionados, aunque suelen ser algunos de los de mayor resonancia pública. Tomaremos algunos para mostrar, en términos relativos, la relación entre salarios y precios.

Comenzamos por los Bancarios que negociaron para el período enero-diciembre de 2021 un 43% de aumento desglosado del siguiente modo: enero 11,5%; abril 11,5%; julio 6,%; agosto 7% y octubre 7%. Digamos de paso, que los trabajadores cobran su salario a mes vencido mientras que la inflación que queda registrada para el mismo período es la resultante de las sucesivas fluctuaciones de precios que ya se produjeron antes que el trabajador perciba sus haberes. En síntesis, los trabajadores bancarios completaron su 43% nominal a principios de noviembre cuando la inflación acumulada es cercana al 42%. Entre la primera y la segunda “cuota” (enero y abril respectivamente) que incrementaba el salario en un 11,5% la inflación acumulada para los mismos meses fue del 17,6% de modo que el salario quedó retrasado respecto de la evolución de los precios al consumidor. A fines de abril de 2021 se aplica la segunda cuota del 11,5% que acumulándose con la anterior resulta en un 24,3% respecto de enero, pero en junio la inflación acumulada es del 25,2% y el salario quedará rezagado respecto de los precios hasta agosto, cuando se aplica la tercera cuota el salario nominal es un 31,8% superior al nominal de enero mientras que la inflación acumulada es del 29,4%; con la cuarta cuota que se percibe a principios de septiembre el salario nominal se encuentra un 41% por encima del de enero superando a la inflación acumulada que es del 32,3% para ese mes, finalmente con el salario de octubre y aplicación de la última cuota se acumula un aumento del 50,9% lo que provocaría que si el año cerrara con un 49% de inflación acumulada los bancarios cerrarían el año con 1,9% de ventaja respecto de la inflación pero habiéndose recuperado recién de modo in-

termitente hasta agosto. En resumen, puede afirmarse que recién en agosto los bancarios obtuvieron un aumento de su salario real. Por lo demás, si la revisión del acuerdo salarial se materializa en diciembre y el índice de precios no se acelera demasiado, es posible que continúe con un incremento neto del salario real.

En el siguiente cuadro hacemos el mismo ejercicio teórico-conceptual que en el apartado 2 aplicando los aumentos negociados por bancarios. En negritas los meses que el índice de evolución del salario bancario le gana a la inflación. Y todo esto sin contar que la estimación de pérdida de poder adquisitivo durante 2020 para este sector fue de 2,1%.

Cuadro 1. Evolución del salario y la inflación. Bancarios (elaboración propia)

Mes	Evolución del salario Diciembre 2020=100	Variación del índice de Precios al consumidor INDEC	Evolución de precios Diciembre 2020=100
Diciembre 2020	100,00		100,00
Enero	111,50	4,00	104,00
Febrero	111,50	3,60	107,74
Marzo	111,50	4,80	112,92
Abril (2da. C 11,5%)	111,50	4,10	117,55
Mayo	124,32	3,30	121,42
Junio	124,32	3,20	125,31
Julio (3ra. 6%)	124,32	3,00	129,07
Agosto (4ta. 7%)	131,78	2,50	132,30
Septiembre	141,00	3,50	136,93
Octubre (5ta. 7%)	141,00	3,50	141,72
Noviembre	150,87		

No tan buena suerte corrió la negociación del gremio de la Construcción (que como contrapartida fue de los rubros que más crecimiento tuvieron en los últimos meses y donde se elevó el nivel de empleo) El período de negociación como se dijo más arriba es abril-mayo y obtuvo un acumulado de 35,8% habiendo perdido según estimaciones de la consultora Synapsis 7,2% de su salario real en 2020. Nótese que tres meses antes, Bancarios ya había negociado 7 puntos porcentuales más. El acuerdo consta de cuatro cuotas que se distribuyen del siguiente modo: abril 12%, julio 10%, sep-

tiembre 5% y octubre 7%. Hagamos el mismo ejercicio que con bancarios y veamos cómo se comportaron los salarios de los trabajadores de la construcción respecto de la evolución de los precios. En este caso en el que la paritaria se firma en abril, incluimos el 8% de incremento de febrero que corresponde a la paritaria del año anterior. Nuevamente en negritas los períodos en los que el salario le gana a la inflación.

Cuadro 2. Evolución del salario y la inflación. Construcción (elaboración propia)

Mes	Evolución del salario Marzo 2021=100	Variación del índice de Precios al consumidor INDEC	Evolución de precios Marzo 2021=100
Diciembre 2020	100,00		100,00
Enero	100,00	4,00	104,00
Febrero	100,00	3,60	107,74
Marzo	108,00	4,80	112,92
Abril (1ra. C 12%)	108,00	4,10	117,55
Mayo	120,96	3,30	121,42
Junio	120,96	3,20	125,31
Julio (2da. C 10%)	120,96	3,00	129,07
Agosto	133,06	2,50	132,30
Septiembre (3ra. C 5%)	133,06	3,50	136,93
Octubre (4ta.C 7%)	139,71	3,50	141,72
Noviembre	149,49		

En este sencillo ejercicio (que no puede tomarse más que como ejemplo, insistimos) queda en evidencia que el salario se ve rezagado respecto de la evolución de precios. Para diciembre está estipulada la revisión del acuerdo que deberá obtener un fuerte aumento para alcanzar la aceleración de los precios.

A diferencia de otras ramas que no lograron recuperación, la construcción tuvo una fuerte recuperación en su nivel de actividad, mostrando en el primer trimestre de 2021 un nivel de empleo superior al del mismo trimestre de 2020, trimestre muy levemente afectado por las medidas sanitarias dado que las más restrictivas se establecieron hacia el 20 de marzo. Las causas de la disparidad entre las dos negociaciones analizadas seguramente son muchas, pero mientras Bancarios viene siendo un

gremio que negocia al alza, Construcción parecería recomponerse en el crecimiento del empleo y la actividad a cambio de una negociación salarial a la baja.

4. Precios y ganancias. Varias preguntas y (acaso) una sola respuesta.

Sabemos de sobra que el salario paga el valor de la fuerza de trabajo y no el trabajo; que el trabajo dentro de una relación de dependencia (legal o encubierta) produce un excedente respecto de lo que él mismo cuesta a quien lo contrata. El enriquecimiento empresario a costa del trabajo (y su contracara, el desempleo) denominado de varias maneras de acuerdo a la tradición teórica en la que se abreve (puede llamarse plusvalor, transferencia del trabajo al capital, explotación, etc.) es la principal característica en las sociedades capitalistas regidas por la relación salarial (incluso bajo la forma contractualmente fraudulenta de trabajo autónomo o independiente) Porque se logran incrementos de productividad, o porque se reducen salarios, o porque intensifican los ritmos del proceso de trabajo y por tanto se requieren menos personas que antes para realizar las mismas tareas y niveles de producción, o incluso porque la competencia extingue a los capitales más pequeños y toma las formas de la concentración y centralización del capital, las ganancias empresariales aumentan o, en su defecto, caen en menor medida que los salarios. En el caso particular de Argentina atravesando la pandemia del Covid-19, como indica un informe del Centro CIFRA, “la cantidad de empleadores registrados ante la AFIP tuvo una abrupta reducción en el segundo trimestre de 2020, equivalente a 16.658 empresas en términos netos, que representan el 3,1% del total. Esos cierres, que se anticiparon a lo que se preveía podrían ser las consecuencias de la pandemia, se produjeron especialmente en abril y mayo. Desde entonces la cantidad se mantuvo prácticamente estable hasta fines de 2020 y tuvo una nueva reducción en el primer trimestre de este año, de modo que la variación interanual fue de -4,0%, lo que implica 21.754 empleadores menos en el transcurso de un año” En este marco, señala el mismo informe, tuvo lugar una retracción de la participación de los asalariados en el ingreso total de la sociedad (que suma la renta, las ganancias y los salarios) en paralelo con un incremento del excedente empresario, en relación con un PIB que se elevó levemente, pasando a representar el 49,8% en los primeros trimestres del 2020 a representar el 46,1% del valor agregado total para los primeros trimestres de 2021, mientras que el excedente bruto de explotación aumentó del 35,2% al 40,2% (diferencia que se atribuye a beneficios para el capital). Las causas pueden encontrarse en una disminución del 2,4% en el total de puestos asalariados pero sobre todo a la pérdida real que sufrieron los salarios promedio y a que, en paralelo, se observa un mayor peso de los subsidios a la producción, que sostienen parcialmente el excedente. Sí, la política estatal nuevamente. Debe señalarse, como también lo hace el informe al que referimos, que la menor participación de

las remuneraciones tiene lugar tras un proceso de varios años de transferencia de ingreso desde los trabajadores al capital, entre 2016 y 2019.

En ese proceso, las empresas oligopólicas formadoras de precios -tomamos ahora otro informe de CIFRA- tuvieron una recomposición de los márgenes de ganancia pero no fueron las únicas: “las evidencias muestran que en el primer semestre de 2021 el excedente trepó al 53,1% del valor agregado, cuando en el mismo período del año anterior había alcanzado el 48,2%” lo que redundó - como se señaló en la introducción- en un aumento del 10% en el margen de ganancia, muy superior a los registros del mismo período de los últimos 6 años. Es decir que la merma salarial tiene correlación en el incremento de beneficios del capital que se registraron, principalmente, en la actividad de la construcción (aumento del 34,4% en el primer semestre de 2021 respecto a igual período del año anterior, dato consistente con la hipótesis vertida en el cierre del apartado anterior), en electricidad, gas y agua (22,4%), minas y canteras (18,5%), en la industria manufacturera (17,9%), y en el sector agropecuario (16,5%)

¿Quién tiene la capacidad de fijar los precios? ¿Quién se queda con lo que pierde el trabajador por el incremento de los precios? ¿Quién tiene la potestad de organizar el trabajo en las unidades productivas y de servicios? ¿Quién se apropia de lo producido por la mayor intensidad del trabajo? ¿Quién culpabiliza a los “excesivos costos laborales” de las escaladas inflacionarias? ¿Quién considera a los trabajadores como meros instrumentos de trabajo y se desresponsabiliza de su supervivencia? ¿Quién se enriquece a costa de los elevados niveles de pobreza e indigencia? Sólo una mirada excesivamente sesgada podría recaer sobre el Estado en primera instancia. Es el capital en medio de una correlación de fuerzas totalmente desventajosa para el otro polo de la relación que es el trabajo.

Paradojas y ¿paradojas? A modo de conclusión.

Hugo Nochteff, en un lúcido, sintético y brillante artículo de fines de los 90 titulado “observaciones sobre la relación entre el salario y el empleo” sintetizaba los ciclos de la acumulación de capital desde fines del siglo XIX y mostraba cómo la expansión económica que caracterizó la vigencia de los denominados Estados de Bienestar entre 1930 y mediados de la década de 1970, consistió en la consideración del salario no sólo como factor de costo sino también como factor de demanda, lo que a su vez, se daba de bruce con la concepción neoclásica y liberal de la ley de la demanda que, incluso para el trabajo, reza que a mayor salario, menor empleo. Pues no, en el período señalado el

mayor salario redundó en mayores niveles de empleo porque la demanda de los más amplios sectores de la población que podemos amalgamar en el conjunto de la clase trabajadora generó una demanda que impactó notablemente en los niveles de rentabilidad y hasta los demonizados sindicatos en su pelea por la fijación de pisos salariales y mejores condiciones de trabajo fueron motor de aquel dinamismo económico. El artículo de algún modo definía al neoliberalismo como el resurgir de las ideas que consideraban que a mayor salario menor empleo y que por tanto, para evitar la desocupación había que reducir los ingresos de los trabajadores. Lo que siguió lo conocemos de sobra. A las reformas laborales y destrucción de puestos de trabajo de los '90 le siguió la devaluación que significó la salida de la convertibilidad y la más estrepitosa caída de los salarios en medio de un conflicto social de magnitudes históricas.

Sin embargo vuelven las mismas ideas de ajuste y destrucción de derechos laborales como la solución a todos los desequilibrios económicos, con el agravante que además ganan elecciones en casi todo el territorio nacional ahora bajo el título de Alianza “Juntos”.

Los tiempos que corren no son auspiciosos y en la historia (como en la vida) es dificultoso “hacer borrón y cuenta nueva”, pero sólo una recomposición salarial que permita a quienes dependen para vivir de la venta de su capacidad de trabajo podrá tal vez compensar las penurias del presente. Y bien sabemos que no se trata de golpes de suerte sino de que los trabajadores organizados movilicen sus fuerzas en el conflicto inherente a las relaciones sociales capitalistas y que se cifra en la distribución sino de la riqueza, al menos de los ingresos.

Fuentes.

INDEC. Precios

INDEC. Pobreza

CIFRA. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina. Algunas consideraciones sobre la inflación actual. Elaborado por Pablo Manzanelli y Daniela Calvo. Octubre de 2021.

CIFRA. Evolución del salario mínimo, vital y móvil. Septiembre de 2021.

CIFRA. Informe sobre situación del mercado de trabajo N°8. Elaborado por Cecilia Garriga y Mariana L. González. Julio de 2021

El Diario Ar. “Paritarias: precios por ascensor, salarios por escalera”, por Cecilia Garriga. 10 de junio de 2021

Ámbito. “Salarios vs inflación: ¿Quién ganará en 2021?”, por Liliana Franco. 01 de noviembre de 2021. (Presenta informe Consultora Synapsis)

