



¿Cómo preservar el poder adquisitivo de los salarios en las paritarias 2017?

Propuesta para un diseño eficaz de la cláusula de compensación salarial

Por: Equipo CETyD

Resumen Ejecutivo

Uno de los objetivos de la incorporación de cláusulas de compensación salarial en los convenios colectivos es minimizar el riesgo de que los salarios de los trabajadores sufran una pérdida de poder adquisitivo, en el marco de un proceso inflacionario sostenido y una dinámica económica poco previsible. De acuerdo a lo analizado en el informe se extraen conclusiones sobre las condiciones que debería reunir una cláusula para cumplir con los objetivos planteados:

- **La cláusula debe contener un mecanismo automático de compensación.** Para evitar dilaciones o negativas a negociar nuevos incrementos salariales, se plantea que el mejor mecanismo que se puede establecer es aquel que determina el aumento salarial compensatorio de manera automática.
- **Por otra parte, para la mayoría de los convenios debería definirse un aumento salarial en concepto de recuperación del poder adquisitivo perdido por el año 2016 que no tendría que estar incluido en la cláusula de compensación salarial.** En términos generales, una cláusula de compensación automática planteada en un acuerdo salarial del año 2017 debería implementarse al margen de un aumento adicional que tenga como objetivo específico la recuperación del poder adquisitivo perdido durante 2016. De lo contrario, sí en algún momento, el incremento acordado fuera equivalente a la suba acumulada del nivel de precios, no se recuperará la capacidad de compra perdida durante el año 2016.
- **El diseño de la cláusula de compensación es central para determinar si la misma es capaz de sostener el poder adquisitivo del salario.** Una de las posibles y correctas formulaciones de la cláusula es la siguiente:

“En el caso que en los meses de vigencia del acuerdo, la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor desde el mes que inicia el acuerdo supere a la variación de las remuneraciones de convenio durante ese mismo período de tiempo, se otorgará un incremento en las remuneraciones de convenio por un porcentaje que surge de la diferencia en puntos porcentuales de las dos variaciones antes mencionadas.”

Introducción

En las negociaciones colectivas de este año se ha planteado, de manera relativamente generalizada, la incorporación de cláusulas que contienen un mecanismo para preservar el poder adquisitivo de los salarios en relación a la evolución de la inflación. Este instrumento, denominado genéricamente “Cláusula Gatillo”, consiste en la definición de una metodología específica para lograr que el aumento nominal de los salarios establecidos en las paritarias no resulte inferior al incremento de los precios de los bienes y servicios que consumen los trabajadores. De este modo, la cláusula podría considerarse un tipo particular de “seguro” a través del cual el sector empleador se compromete a compensar a los trabajadores con un aumento salarial adicional cuando el incremento pactado en la paritaria se encuentre por debajo de la tasa de inflación observada durante la vigencia del acuerdo, o cuando la misma supere un umbral determinado. La postura sindical al respecto debe ser equilibrada, clara y poco sujeta a dilaciones o distorsiones posteriores.

Desde una perspectiva macroeconómica, la aplicación de cláusulas de preservación del poder adquisitivo o de compensación salarial, constituye una política orientada a moderar las demandas salariales de los sindicatos con la presunción de que este hecho contribuirá a reducir la incertidumbre sobre las expectativas inflacionarias futuras y, por ende, permitirá contener el proceso inflacionario en sí mismo.

Uno de los argumentos teóricos que justifican la implementación de esta política es que en un contexto inflacionario es difícil contar con una proyección certera y unívoca sobre el incremento futuro de los precios. En este marco, los sindicatos se ven obligados a demandar aumentos salariales superiores a las expectativas inflacionarias con el propósito de cubrir a los trabajadores del riesgo eventual de una pérdida de su salario real. Si se parte del diagnóstico que las empresas tienen capacidad para trasladar los aumentos de los costos laborales a los precios, el mayor incremento salarial generado por la incertidumbre sobre la evolución futura de los precios, terminará convalidando una tasa de inflación más alta de la que se habría producido si el aumento acordado hubiese estado en sintonía con las expectativas inflacionarias iniciales.

Siguiendo con este marco de interpretación, a partir de la introducción de un mecanismo que asegure el sostenimiento del poder adquisitivo, los sindicatos ya no tendrían que cubrirse por incertidumbre sobre la inflación futura y, por lo tanto, estarán dispuestos a aceptar aumentos más acotados. Esto contribuye a impulsar la desaceleración del proceso inflacionario.

En la práctica, instrumentos de este tipo se han utilizado intensamente en distintos momentos y en muchos países, con resultados dispares atendiendo al modo en que fueron implementados y al contexto general determinado por los modelos económicos vigentes. Más allá de la discusión central sobre el impacto de estas herramientas en la contención de la inflación, **un aspecto de particular relevancia en el marco de la coyuntura argentina es analizar en qué medida los mecanismos incorporados en los acuerdos negociados hasta el momento se encuentran**

adecuadamente configurados para cumplir con el fin de preservar el poder adquisitivo del salario.

Es importante destacar que las cláusulas de compensación salarial pueden presentar características diferentes, entre las que se encuentran:

- El carácter automático o no automático de la revisión de la inflación y de la actualización salarial: cláusula gatillo versus convocatoria a reunión para la renegociación de las condiciones.
- En el caso que el ajuste sea automático surgen alternativas sobre el mecanismo elegido para la corrección de los salarios de convenio.
- Las condiciones establecidas en el convenio que enmarcan a la cláusula de la compensación.

En este marco, el eje central de este informe se orienta a estudiar el diseño final de la cláusula, dado que ello será fundamental para determinar si la misma es capaz o no de cumplir con el objetivo de sostener el poder adquisitivo del salario. En este sentido, el objetivo es analizar algunos mecanismos utilizados en los acuerdos sectoriales firmados hasta mayo de 2017 y, a partir de la evidencia examinada, formular una propuesta del esquema más adecuado considerando las condiciones imperantes en el país.

Dado que al momento de realizar esta investigación (primera semana de junio/17), se renovaron más de la mitad de los convenios colectivos (que representa alrededor del 60% de los trabajadores bajo convenio), **se considera que las conclusiones de este trabajo podrían resultar de utilidad para los futuros acuerdos sectoriales** de este año y tal vez de los próximas

1. Características de las cláusulas de preservación del salario implementadas en 2017

El elemento básico que incluye necesariamente un mecanismo orientado a la preservación del salario real es la exigencia de que el aumento acordado en paritarias será revisado con determinada periodicidad en relación a la evolución del costo de vida. Más allá de este denominador común, los mecanismos incorporados en los convenios colectivos presentan estructuras y características diversas.

Un aspecto fundamental que diferencia al conjunto de instrumentos es si **la recomposición salarial se realiza de modo automático o no**. Esta distinción hace referencia al tipo de estrategia utilizada para determinar la necesidad de un aumento adicional del salario en respuesta a un incremento del nivel de precios superior al previsto.

En el caso de los dispositivos que plantean un modo de ajuste automático, los salarios de convenio aumentarían cuando se verifiquen determinadas condiciones estipuladas inicialmente en el acuerdo. En cambio, en los casos en que se establecen mecanismos no automáticos, la recomposición salarial se definirá a partir de un proceso de diagnóstico, evaluación y negociación en un ámbito paritario creado a tal efecto por el convenio colectivo.

En el cuadro se describe el estado de situación con relación a la firma del acuerdo salarial y a la inclusión de cláusulas de preservación del poder adquisitivo del salario. La información es a mayo de 2017 y corresponde a convenios colectivos con una cobertura superior a los 100.000 trabajadores.

Aplicación de cláusulas en los acuerdos de 2017 tendientes a preservar el poder adquisitivo del salario				
A mayo de 2017 - Convenios con una cobertura superior a los cien mil trabajadores				
Convenios colectivos	Acuerdo 2017	Cláusula de preservación del poder adquisitivo	No automática Ámbito paritario para la revisión de salarios	Automática Cláusula Gatillo
Administración pública nacional	X	X	X	
Alimentación				
Bancario ^{1/}	X	X		X
Camioneros				
Comercio	X	X	X	
Construcción	X			
Entidades deportivas y civiles	X	X	X	
Gastronómicos	X			
Maestranza				
Sanidad CCT Droguerías	X*	X		X
Seguridad				

Notas:

* Hasta mayo sólo se había firmado el CCT del sector droguerías.

1/ Además de la cláusula automática también se estableció un reunión revisora.

Fuente: CETyD, en base a Convenios y Acuerdos firmados.

De los 11 convenios colectivos de amplia cobertura analizados, 7 firmaron acuerdos salariales en 2017 (incluyendo en este grupo a Sanidad aunque sólo acordó el convenio de Droguerías). De esos 7 acuerdos, en 5 casos se incluyeron cláusulas de preservación del poder adquisitivo: en 3 se utilizaron mecanismos no automáticos que consisten básicamente en la creación de un ámbito paritario de revisión del nivel de los salarios de convenio y los precios (Administración Pública Nacional¹, Comercio² y Entidades deportivas y civiles) mientras que en los 2 acuerdos restantes se

¹ El texto del acuerdo plantea lo siguiente "...en el supuesto que la evolución anual, en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que confecciona el INDEC correspondiente al período diciembre de 2016 hasta diciembre de 2017 y que es resultante de la variación entre el valor del índice IPC del mes de diciembre de 2017 respecto del mes de diciembre de 2016, experimentara un incremento superior al establecido integralmente para el presente Convenio Colectivo General conforme la pauta salarial acordada en el mismo, **solicitarán automáticamente durante el mes de enero 2018 la convocatoria de esta Comisión Paritaria a los efectos de ajustar las posibles variaciones económicas acaecidas y tramitar su respectiva Homologación.**".

² El texto del acuerdo establece lo siguiente: "Respecto a las escalas de salarios básicos convencionales, las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo asumen el compromiso de reunirse en los meses de octubre de 2017 y enero de 2018, a fin de analizar las posibles variaciones económicas acaecidas desde la vigencia del presente Acuerdo Paritario que podrían haber afectados a las escalas acordadas, y para el caso de resultar eso necesario establecer ajustes

definieron mecanismos automáticos de ajuste salarial a través de las denominadas cláusulas gatillo (Bancario y Sanidad convenio colectivo de Droguerías).

En un contexto inflacionario cuanto más rápido se recomponga el salario, más eficiente será el mecanismo para preservar el poder adquisitivo de los trabajadores. En este sentido, las cláusulas automáticas presentan una clara ventaja por sobre las no automáticas. Mientras que estas últimas, la propia discusión de las nuevas condiciones, pueden presentar cierta demora en concretar los incrementos salariales; los mecanismos automáticos, al no prever una nueva instancia de negociación, tienen mayor capacidad para otorgar más rápidamente la compensación.

Las cláusulas no automáticas pueden estar, además, condicionadas a la capacidad de negociación del sindicato al momento de evaluar la recomposición salarial. En el caso que el contexto socio-económico se deteriore con respecto al período en que se firmó el acuerdo (un escenario probable en el caso que la inflación supere las proyecciones iniciales), es factible que el sindicato cuente con menor capacidad de negociación para conseguir una recuperación del salario real perdido. En cambio, los mecanismos automáticos, se aplican indefectiblemente más allá de los cambios que pueden producirse en el poder de negociación de las partes.

Por estas razones, se entiende que los mejores instrumentos para preservar poder adquisitivo son los que cuentan con mecanismos automáticos para la determinación de la recomposición salarial (como las cláusulas gatillo). A continuación se analizan este tipo de mecanismos.

2. Condiciones necesarias para el diseño de una cláusula automática de recomposición salarial

En muchos casos las cláusulas definen al aumento porcentual del salario establecido en el convenio como el umbral a partir del cual se aplica un incremento adicional de las remuneraciones, cuando la variación acumulada del índice de precios resulta superior a lo acordada en un comienzo. Este planteo implica, en cierta forma, que el aumento salarial pactado en un acuerdo responde básicamente a mantener el poder adquisitivo del salario frente al proceso degradante de la inflación futura.

Sin embargo, pueden existir otras razones que justifican un aumento de los salarios de convenio que no se vinculan directamente con la preservación del poder adquisitivo durante el período de vigencia del acuerdo. Una de las más obvias, y particularmente importante en el contexto actual del país, es la recuperación del poder adquisitivo perdido durante la vigencia del acuerdo firmado en el año anterior (inflación pasada). Pero también puede haber otras causas de aumento de carácter más estructural que se logran en la negociación, como por ejemplo mejora en la productividad laboral o cambios en las condiciones de trabajo. De este modo, se podría afirmar que el aumento porcentual del salario pactado en un acuerdo determinado puede llegar a ser el resultado de la suma de aumentos que responden a distintas causas, siendo sólo uno de ellos el referido al

incrementales sobre ellas, los cuales de aplicarse serán a partir de los mencionados meses de octubre de 2017 y/o enero 2018 en los cuales sea acordados.”.

mantenimiento del poder adquisitivo por la inflación futura.

El problema se produce en estos casos, cuando el incremento salarial que incorpora diferentes factores explicativos es utilizado como valor de referencia para la recomposición del poder adquisitivo. Esto es así porque en el caso que el porcentaje de incremento salarial total resulte equivalente a la variación de los precios, los aumentos que obedecen a razones diferentes al mantenimiento del poder de compra (inflación futura) serán absorbidos totalmente por el proceso inflacionario.

De esta manera, en los casos en que efectivamente una porción del aumento salarial se encuentra explicado por otras razones distintas a la de preservar el poder adquisitivo por efecto de la inflación futura, la mejor alternativa es que sólo este último componente se constituya en el umbral para determinar una recomposición del salario.

Tal como se adelantó, este punto es relevante para considerar en el marco de la aplicación de las cláusulas de compensación incluidas, hasta el momento, en los acuerdos 2017, por una simple razón: la mayoría de los convenios colectivos sufrieron una pérdida del poder adquisitivo del salario real durante el año 2016³.

En el cuadro se puede observar la variación entre diciembre de 2015 y 2016 del salario nominal y real (deflactado con el IPC de la CABA) de los convenios colectivos que evalúa periódicamente el Ministerio de Trabajo, publicado en el Boletín de Estadísticas Laborales. Se puede advertir que en todos los sectores se verifican caídas del salario real que, en algunos casos, superan el 13% (Gastronómicos, Calzado y Vidrio).

En este contexto, una cláusula de compensación automática para un acuerdo salarial del año 2017 debería implementarse en el marco de un aumento adicional que tenga como objetivo específico la recuperación del poder adquisitivo perdido durante el año 2016. De lo contrario, si en algún momento el aumento salarial acordado fuera equivalente al incremento acumulado del nivel de precios, es posible que se logre sostener el poder adquisitivo durante el año 2017, pero en ningún caso se recuperará la capacidad de compra raleada en.

³ Este es un diagnóstico aproximado porque en este caso se evalúa únicamente la evolución del salario de convenio durante el año calendario (entre enero y diciembre) y no el período durante el cual estuvieron vigentes los acuerdos salariales. Este último análisis podría presentar algunos matices con respecto al presentado aquí, pero la conclusión general es la misma: en el año 2016, la mayoría de los convenios sufrieron una pérdida de salario real.

Variación anual de los salarios de convenio				
Nominal y Real (deflactado con IPC CABA). Período Dic-15 / Dic-16.				
Convenio	dic-15	dic-16	Variación anual	
			Nominal	Real
Administración Pública	17.116	23.606	38%	-2,2%
Alimentación	14.592	19.979	37%	-2,9%
Aluminio	10.384	13.811	33%	-5,7%
Bancos Privados Nacionales	21.308	28.340	33%	-5,7%
Calzado	12.778	15.589	22%	-13,5%
Camioneros	15.591	21.647	39%	-1,6%
Comercio	13.257	17.487	32%	-6,5%
Construcción	9.246	12.390	34%	-5,0%
Cuero	11.249	15.298	36%	-3,6%
Encargados de Edificio	12.405	17.366	40%	-0,7%
Entidades Deportivas y Civiles	14.102	19.785	40%	-0,5%
Gastronómicos	14.285	17.392	22%	-13,7%
Gráficos	12.570	16.970	35%	-4,3%
Maestranza	9.859	12.632	28%	-9,2%
Plásticos	13.871	18.575	34%	-5,1%
Químicos	16.157	22.075	37%	-3,1%
Sanidad (Clínicas)	11.977	16.814	40%	-0,5%
Seguridad	11.234	15.017	34%	-5,2%
Telefónicos	21.663	28.597	32%	-6,4%
Textiles	11.271	14.654	30%	-7,8%
Transporte de Pasajeros	18.488	23.928	29%	-8,2%
Vidrio	12.876	15.433	20%	-15,0%

Fuente: CETyD, en base al BEL (MTEySS) y al IPC CABA (GCABA).

3. Mecanismos utilizados en las cláusulas automáticas para preservar el salario real.

Hasta aquí se han planteado las ventajas que tiene una cláusula de preservación del poder adquisitivo cuando se activa automáticamente (primera sección) y el beneficio de que este mecanismo utilice como variable de referencia única el aumento salarial estipulado para compensar la inflación futura (segunda sección).

La presente sección se centrará en el análisis de los distintos mecanismos utilizados, o que podrían utilizarse, en las cláusulas automáticas. Para ello se tomaron como referencia dos de los acuerdos firmados en 2017: Bancarios y Administración pública de la Provincia de Buenos Aires, y se analizó su funcionamiento a través de una simulación de la evolución del salario real, utilizando dos hipótesis de tasa de inflación para el período de vigencia del acuerdo: 20% y 25%.

En los gráficos se presentan las simulaciones de la evolución del salario real teniendo en cuenta las condiciones definidas en los acuerdos analizados, incluyendo las previstas en las cláusulas de compensación, incorporando las dos hipótesis de crecimiento del nivel de precios para todo el

período de vigencia del convenio⁴ (20% y 25%).

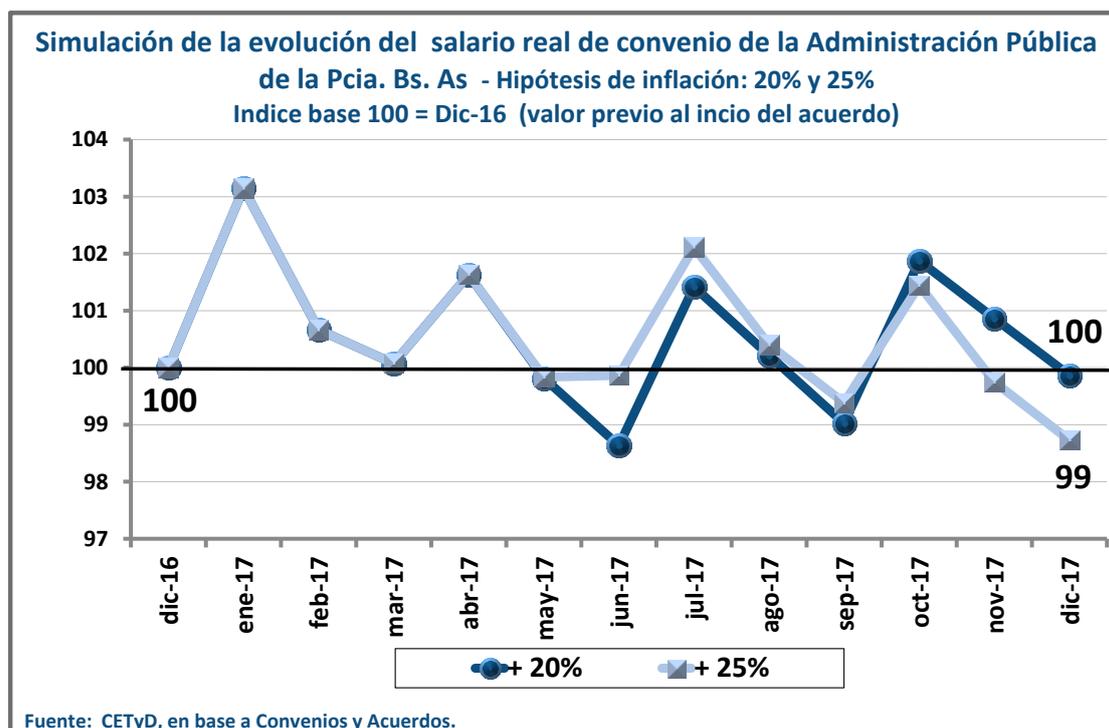
La base de referencia definida en los gráficos, igual a 100 destacada con una línea más ancha, corresponde al nivel del salario real en el mes previo al inicio del acuerdo (diciembre de 2016). Esto implica que en cada mes que el salario real se encuentra por debajo del valor de la base (100) se verifica una contracción de su capacidad de compra con respecto al período inicial. En este marco, se podría afirmar que una cláusula de compensación es efectiva cuando consigue, a través del mecanismo que plantea, que en todos los meses de vigencia del acuerdo, independientemente de la magnitud del proceso inflacionario, el salario real registre un nivel igual o superior al momento inicial, es decir, igual o por encima del 100.

Para el caso de la Administración pública de la Provincia de Buenos Aires (Paritaria General Ley 10.430 Acta 44-2016), el acuerdo plantea un aumento total del 18% distribuido en cuatro etapas: 4,5% no acumulativo en el primer mes de los cuatro trimestres del año 2017. La cláusula de compensación consiste, básicamente, en que al finalizar cada uno de los trimestres si en algún mes, la variación acumulada del IPC llegara a superar el incremento salarial pactado (4,5%), el salario subirá hasta el punto de compensar la diferencia entre ambas variables desde el período mensual que se produzca la diferencia. De esta forma, tal como se afirma en el acuerdo "...el incremento salarial de cada trimestre será la inflación acumulada en ese trimestre o el 4,5%, el que sea mayor".

En la simulación de la evolución del salario real siguiendo las condiciones establecidas en el acuerdo y los escenarios inflacionarios planteados, se advierte que en la mayoría de los meses que abarca la vigencia del convenio, el poder adquisitivo del salario se mantiene en un nivel similar al observado al inicio del acuerdo. En efecto, en el gráfico se observa que el índice de salario real se encuentra, a lo largo del período analizado, alrededor del valor de la base igual a 100, fijado en diciembre de 2016. Por lo tanto, se podría afirmar, en principio, que la cláusula incorporada al convenio de la Administración pública de la Provincia de Buenos Aires cumple con el objetivo de preservar el poder adquisitivo del salario.

El inconveniente que surge con esta cláusula no es el modo en que se encuentra diseñado el mecanismo de compensación en sí mismo, sino la estrategia utilizada para distribuir los aumentos salariales en el tiempo. El acuerdo plantea un aumento en tres etapas del 4,5% (para llegar a un 18%) y luego un ajuste salarial por las diferencias con respecto a la inflación acumulada al finalizar cada trimestre. Esto implica que, a diferencia del esquema utilizado en la mayoría de las paritarias de los últimos años, donde el mayor aumento se otorga en el primer mes de vigencia del acuerdo y muchas veces en dos etapas, en este convenio, el porcentaje de incremento de las remuneraciones se distribuye en una magnitud equivalente a lo largo del año.

⁴ Dado que los dos acuerdos analizados iniciaron su vigencia en enero de 2017, para realizar las proyecciones inflacionarias se tomaron las variaciones efectivas del Índice de Precios al Consumidor publicadas por el INDEC para el período comprendido entre enero y abril de 2017 que se encontraban disponibles al momento de realizar el presente informe (primera semana de junio). El resto de las variaciones mensuales del indicador mencionado, son datos proyectados.



La definición de retrasar los incrementos salariales en relación al esquema habitual utilizado en las paritarias, tiene como resultado obvio un menor crecimiento de la suma salarial acumulada que percibirá el trabajador a lo largo del año de vigencia del acuerdo. Esto último terminará afectando negativamente al poder adquisitivo de los asalariados.

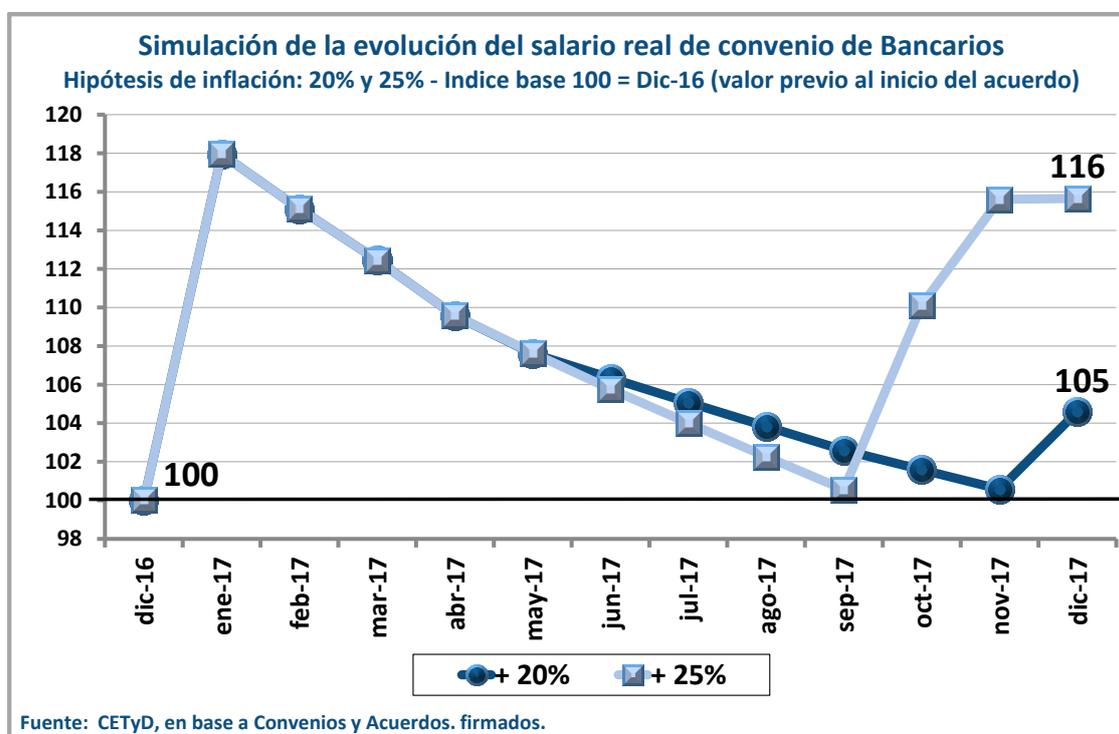
En el caso del sector bancario, la cláusula incluida en el convenio presenta un mecanismo completamente diferente.

La cláusula plantea que en el caso que la inflación para el año 2017 supere el aumento salarial definido en el acuerdo (19,5%), la diferencia entre ambas variaciones porcentuales se aplicará de manera retroactiva desde enero de 2017⁵. Dicho de otro modo, si en un mes determinado, el incremento salarial llegara a ser inferior al crecimiento de los precios, los empleadores otorgarán un aumento equivalente a esa diferencia para el período transcurrido entre enero y el mes en que se produce dicha caída del salario real. Esto implica que la suma otorgada en concepto de compensación en un mes determinado será superior a la contracción del salario real en ese mismo mes (por el hecho de que se compensa por ese mes y por los anteriores), lo que dará lugar finalmente a un incremento del poder adquisitivo.

El comportamiento antes descrito se puede observar en el gráfico respectivo, donde el salario real, no sólo en ningún momento llega a perforar el valor que tenía al inicio del acuerdo (diciembre de 2016 igual a 100), sino que incluso las características de la cláusula determinan un que a mayor crecimiento de los precios, mayor será la expansión del salario real. En efecto, con una inflación del

⁵ "Para la eventualidad que el Nivel General del Índice de Precios al Consumidor publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) del año 2017 supere el 19,5% acordado, la parte empresaria, se compromete a incrementar en forma automática la diferencia sobre el porcentual antes referido retroactivo al mes de enero de 2017."

20%, el poder adquisitivo de los trabajadores bancarios podría aumentar un 5%; mientras que si se verifica un aumento del índice general de precios del 25%, el incremento de los salarios reales llegará al 16%, siempre con relación a diciembre de 2016.



Con esta cláusula, los asalariados cubiertos por el convenio terminan beneficiándose, ya que a través de su aplicación no sólo recomponen el salario real perdido, sino que terminan percibiendo un incremento del salario real. No obstante, el problema es que este mecanismo, aceptado por los bancos, es factible que sea inaplicable para otros sectores que no reúnen las condiciones económicas para afrontar el costo de su implementación efectiva. Es por eso que la cláusula definida en el convenio de Bancarios, si bien beneficia ampliamente al poder adquisitivo de los asalariados, difícilmente pueda servir como modelo para la mayoría de los sectores.

La conclusión que surge del análisis desarrollado hasta aquí es que el modo en que se encuentra diseñado el mecanismo de compensación es central para determinar si una cláusula compensatoria de carácter automática es capaz de sostener el poder adquisitivo del salario. En los dos convenios evaluados, las cláusulas efectúan un ajuste automático del salario nominal tomando como referencia la evolución de los precios. No obstante, sus efectos en la evolución del salario real son diferentes por distintas razones, y ninguno de los dos esquemas podría ser tomado como referencia para su aplicación generalizada al resto de las paritarias.

Características de un modelo de referencia para el diseño de una cláusula de preservación del salario real

La cuestión sería plantear los elementos básicos que podría incorporar una cláusula para ser utilizada como modelo de referencia para los acuerdos salariales de este año. El diseño de un esquema de compensación requiere, básicamente, la definición de tres conceptos:

1. Cuándo debe aumentar el salario (en qué mes).
2. Cuánto debe ser el aumento del salario (en qué porcentaje).
3. Con qué periodicidad se evalúan los dos puntos anteriores y se determina el pago de los aumentos salariales.

Para determinar en qué momento debería aumentar el salario de convenio se considera que la mejor alternativa es comparar en cada uno de los meses, los correspondientes aumentos porcentuales del salario y del índice general de precios acumulados desde el mes en que se inicia la vigencia del acuerdo. Así, en el mes en que la inflación es superior al incremento porcentual anual del salario, entonces, en ese momento se deberá aplicar la compensación salarial.

Con el objetivo de establecer el porcentaje de aumento salarial adecuado para compensar la inflación, una mecánica razonable es que dicho incremento se determine a partir de la diferencia entre la variación acumulada de los precios y los salarios (desde el mes inicial de vigencia del acuerdo). El porcentaje de aumento salarial resultante se aplica sobre los valores salariales previos a la firma del acuerdo vigente e impactan directamente en los niveles salariales definidos en el convenio, es decir tienen carácter permanente hasta que la misma cláusula no los vuelve a modificar o se firma un nuevo acuerdo. En todos los meses posteriores se emplea la misma mecánica, con la única salvedad que el aumento de las escalas salariales del convenio no se encontrarán ya definidos únicamente por lo determinado en el acuerdo sino también por los incrementos otorgados por la activación de la cláusula de compensación.

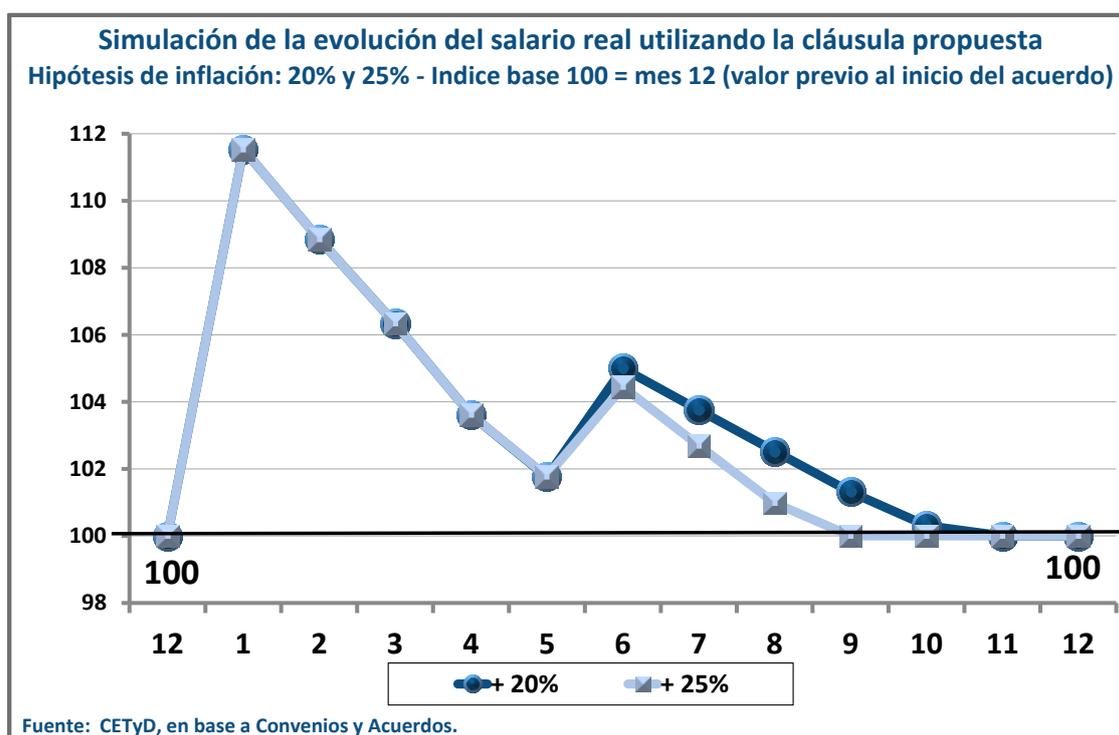
Con respecto a la periodicidad en que se evalúa la variación de los salarios y de los precios y se otorgan las compensaciones, es bastante claro que la alternativa óptima es que el seguimiento de ambas variables y el pago efectivo del aumento salarial (en caso de que sea necesario) presente una regularidad mensual. Es decir, durante todos los meses de vigencia del acuerdo se analiza si la inflación supera al aumento del salario, y en caso de que esto ocurriera los empleadores abonan el aumento salarial, siguiendo el esquema planteado previamente. Más allá de las dificultades operativas y administrativas que pueda ocasionar el cambio permanente de los valores salariales, una de las complicaciones más importantes que puede generar esta periodicidad es que el dato sobre la variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) se publica entre los días 8 y 12 de cada mes⁶, bastante tiempo después del periodo exigido por la normativa para que los empleadores paguen los salarios. Esta situación podría exigir de manera permanente el pago de retroactivos mensuales, con el objetivo de corregir las compensaciones salariales que no se pudieron calcular, ni otorgar, por el hecho de que la información sobre el Índice de Precios al Consumidor se encontrará disponible días después del período exigido para realizar la liquidación de los salarios.

En este caso, no hay una única solución para este tema y es lógico que los sectores opten por los

⁶ De acuerdo al calendario de difusión del INDEC, hasta diciembre de 2017, el informe del IPC se publicará entre los días 8 y 12 de cada mes.

esquemas que les resulten más funcionales (atendiendo a sus características productivas y de gestión administrativa). No obstante, es evidente, que cuanto más rápido se pueda compensar la contracción del salario real, mejor será para el poder adquisitivo de los trabajadores.

Considerando los elementos desarrollados hasta aquí, **una propuesta de cláusula de compensación podría ser la siguiente:** en el caso que en los meses de vigencia del acuerdo, la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor desde enero de 2017 (o el mes en que se inicia el acuerdo) supere a la variación de las remuneraciones de convenio durante ese mismo período de tiempo, se otorgará un incremento en las remuneraciones de convenio por un porcentaje que surge de la diferencia en puntos porcentuales de las dos variaciones antes mencionadas.



En el gráfico se presenta la simulación de la evolución del salario real, utilizando la misma metodología que en los dos casos anteriores, para un acuerdo hipotético que incorpora la cláusula propuesta y que establece un aumento para un año del 13% para el primer mes y del 5% no acumulativo para el sexto mes de vigencia del acuerdo.

Como se puede observar, independientemente de la hipótesis inflacionaria que se considere, en ningún momento durante el período de vigencia del convenio, el salario real se encuentra por debajo del valor inicial. Con este mecanismo, aún con un incremento de los precios superior al aumento salarial pactado, el nivel del salario real en el último mes de vigencia del acuerdo es igual al valor observado antes de la firma del mismo.