

**Universidad Torcuato Di Tella**  
**Departamento de Economía**  
Maestría en Economía Aplicada

**Carácter performativo de las negociaciones salariales**

*Estructura y dinámica de los aumentos nominales*

**Alumno: Lucio Agustoni**

**Tutor: Profesor Hernán Ruffo**

**Mayo de 2019**

*Las políticas de estabilización tales como la reducción de la inflación implican esfuerzos colectivos, tanto del gobierno como de la sociedad. Es el gobierno el que debe tomar la decisión política de dar curso de acción a la coordinación entre precios y salarios. Ese pacto implícito entre empresarios, trabajadores y el gobierno se construye en base a la confianza, la cual puede ser minada por shocks macroeconómicos inesperados. Ante esa incertidumbre exógena, la información de los agentes cambia, alterando el contexto y la estrategia diseñada. Si la incertidumbre fuese recurrente, entonces los agentes diseñarían mejores contratos salariales para resguardar su poder adquisitivo, afectando sin embargo el resultado tanto de la coordinación como del objetivo a estabilizar que es el nivel de precios.*

**Palabras clave: Salarios – Política salarial – Determinación del salario – Inflación – Negociaciones salariales**

Contenido

Introducción .....	2
Características principales de la negociación salarial ...	3
Estructura de las negociaciones colectivas .....	9
Proyecciones y resultados observados .....	12
Estudio de caso: 2018 .....	14
Perspectivas .....	18
Conclusión .....	21

## Introducción

La investigación propuesta se centra en el análisis de la negociación de los incrementos salariales, teniendo en cuenta para la negociación la disposición de herramientas de formación de expectativas que anticipen posibles niveles futuros de inflación. Más en detalle, pretendemos mostrar una interacción estratégica entre varios agentes en la defensa de sus intereses y donde la inflación aparece como resultado de una resolución insuficiente de estos conflictos. La racionalidad individual -o corporativa en caso de los gremios y las instituciones gubernamentales- no necesariamente resulta en una racionalidad colectiva, definiendo esta última como la maximización conjunta de todos los grupos que representan intereses sociales. Así, los aspectos distributivos se hacen inseparables del curso de las restantes variables macroeconómicas.

La pregunta es cómo se negocia la recomposición del salario cuando las expectativas no pueden ser anticipadas por los agentes y qué efecto tiene esto sobre las demás variables económicas. En ese sentido es necesario plantear un tipo de juego de coordinación que tenga que ver con la colaboración entre los agentes que participan de la negociación. El juego que plantearemos será cooperativo y dinámico, es decir que serán varias rondas donde los agentes van aprendiendo de las negociaciones sostenidas en períodos anteriores. Los agentes interactúan de manera secuencial, no simultánea, por lo cual habrá un líder que será el gobierno. Para los agentes habrá información completa e imperfecta<sup>1</sup>. La formalización del juego implica un conjunto de  $n$  jugadores  $J = \{1, 2, \dots, n\}$ , de estrategias  $E_i, i \in J$  para cada jugador y un conjunto de pagos  $P_i, i \in J$  para cada jugador, lo cual implicará una combinación de estrategias con la siguiente formalización

$$\text{Estrategia} = \{(J, \{E_i\}_{i \in J}, \{P_i\}_{i \in J})\}$$

Para problematizar la determinación del salario en negociaciones colectivas, es adecuado el enfoque de la coordinación y la estrategia propia de la teoría de los juegos aplicada a la macroeconomía (Velazco, 1987, p. 51), porque presenta algunas ventajas analíticas:

- No hay una multiplicidad de agentes sin control sobre variables agregadas, sino que los agentes representativos son pocos, afectan el comportamiento de otros agentes y con sus cálculos estratégicos pueden encauzar cursos de acción relevantes para la economía.
- Tanto los objetivos como las preferencias de los agentes son descriptos explícitamente. Aquí es relevante el objetivo, la intención y la racionalidad del gobierno como agente con mayores recursos para influir en el comportamiento de otros agentes.
- La incertidumbre es estratégica -respecto del comportamiento de los demás agentes- y no es exógena. Dicho esto, cabe destacar que hay un grado de incertidumbre exógena

---

<sup>1</sup> La información completa se refiere al conocimiento acerca de la estructura del juego sin ser necesario el conocimiento de las acciones de unos jugadores por otros en el desarrollo del juego. Por otra parte, cuando es un juego de información imperfecta en algún momento se desconoce el desarrollo de un juego.

en nuestro planteo que tiene que ver con que efectivamente las predicciones hechas por el Relevamiento de Expectativas de Mercado sean correctas.

- El resultado de una negociación salarial para un período  $t$  depende de sobremanera de haber repetido esa negociación en períodos anteriores y a saber que volverá a plantearse en  $t+1$ ,  $t+2$ , etc. Sólo a través de repetir el tipo de negociación es que puede llegarse a equilibrios óptimos para todas las partes involucradas.

Con este enfoque pretendemos plantear un ángulo sobre la complejidad de la estabilización antiinflacionaria y el aspecto que en él involucra las negociaciones salariales como parte de la interacción estratégica entre el gobierno, las empresas y los sindicatos.

En la primera sección denominada “Características principales de la negociación salarial” se expone la correlación fundamental entre precios y salarios, qué se entiende por negociación de los salarios, quiénes son los agentes involucrados, cuál es el rol de las expectativas y la implicancia macroeconómica que esta determinación tiene a la luz de la evolución de la inflación y los salarios desde una perspectiva histórica.

En la segunda sección “Estructura de las negociaciones colectivas” es importante destacar el alcance de las negociaciones salariales, a qué grado del total de trabajadores alcanza, la extensión temporal de los contratos firmados y la importancia del carácter estacional de la negociación, por lo cual veremos qué rol juega el *timing* de shocks que alteren la naturaleza del establecimiento de una pauta salarial que se utiliza como “meta” anual.

En la sección de “Proyecciones y resultados observados” se evalúa la performance del Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) como principal fuente de reducción de incertidumbre a través de sus pronósticos de inflación.

Sobre el mismo se basa la estrategia de la cartera laboral, por lo cual tanto la sección “Estudio de caso: 2018” como las “Perspectivas” analizan qué sucedió efectivamente y qué reacción puede esperarse de los asalariados en la defensa de su salario real.

### **Características principales de la negociación salarial**

La negociación colectiva es un proceso voluntario de asociación de los trabajadores para establecer condiciones de trabajo y salario a niveles de empresa o rama de actividad profesional. Esta negociación anual resuelve la dinámica salarial tomando como factor fundamental la recomposición de los salarios en términos de poder adquisitivo, es decir, teniendo en cuenta tanto las expectativas inflacionarias como la variación del salario real del período anterior para determinar el actual contrato. Con el objetivo definido, la constitución de los sindicatos como representantes del sector asalariado privado formal implica una mejor capacidad de coordinación entre las demandas del sector asalariado privado como agente estratégico ante el gobierno y los empresarios, utilizando para negociar modelos dinámicos donde el juego de interacción se repite con los mismos agentes aprendiendo secuencialmente del comportamiento de los otros agentes.

La segunda característica fundamental de la negociación salarial es que ella misma incide en la definición de la inflación, siendo el componente principal en la determinación de la variación de los precios de la economía. Como muestran Guido Zack, Martín Montané y Matías Kulfas en “Las causas del proceso inflacionario en el siglo XXI”, tanto el tipo de cambio como los salarios guardan una relación positiva con el nivel de precios. El modelo ampliado de los autores presenta la siguiente relación

$$IPC_t = 0,91 * Wtot_t + 0,13 * TC_t - 1,35$$

donde IPC es el índice de precios al consumidor que publica mensualmente el INDEC, Wtot es obtenido de los salarios totales de INDEC y TC indica el movimiento del tipo de cambio que se publica en la página del Banco Central de la República Argentina. Si bien nosotros seguiremos los salarios del sector privado formal, es importante establecer la correlación endógena entre los precios y los salarios para la economía argentina.

El sistema argentino de relaciones laborales muestra una revitalización desde 2003 en adelante que ayuda a comprender la importancia que tomaron las negociaciones salariales, ya que el alza de la actividad y la productividad instó a una reapertura de las negociaciones salariales tripartitas, sancionando la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877), otorgando la prioridad de negociación de mayor cobertura de rama o de sector de actividad sobre la negociación de empresa o establecimiento, dándole a la negociación colectiva una preeminencia fundamental en la definición del salario de los asalariados formales (Trajtemberg, Medwid, Senén González, 2011, p.22). Como vemos en el Cuadro 1, el salario fue adquiriendo una nominalidad cada vez más alta y volátil, relacionada también con la dinámica de los niveles de precios y sus pertinentes incrementos nominales.

**Cuadro 1: Evolución histórica de las remuneraciones en Argentina**

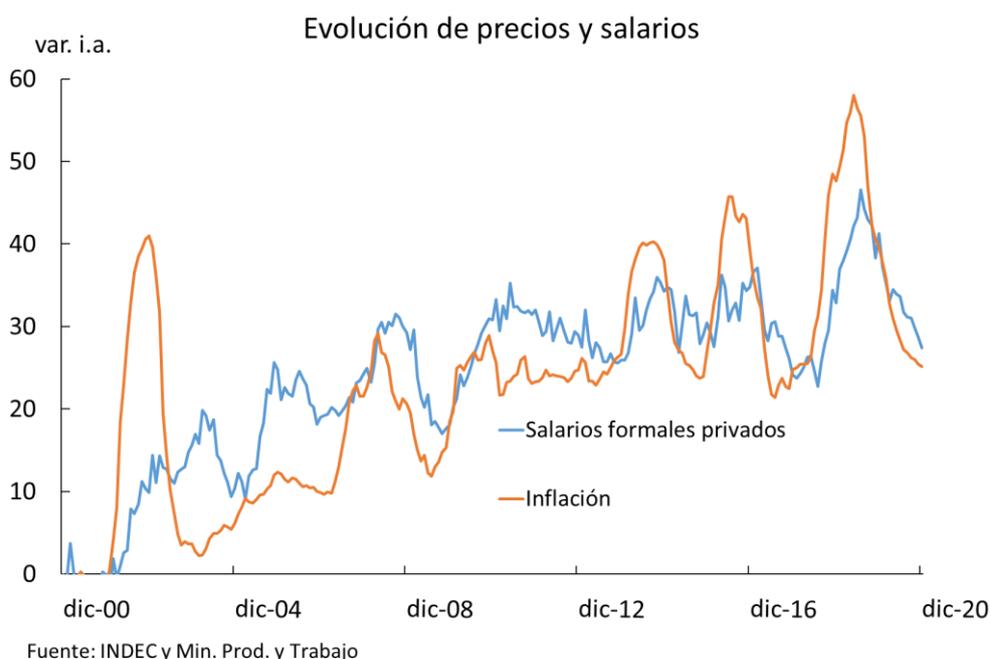
Salario formal privado			
A Dic de cada año	Salario real (var. prom. i.a.)	Salario nominal (var. prom. i.a.)	Expectativa de inflación del REM (a dic en t-12)
1998	0,0	1,0	
1999	1,8	0,6	
2000	1,4	0,4	
2001	0,8	-0,2	
2002	-15,8	5,0	
2003	-1,3	13,0	
2004	10,0	14,8	
2005	6,3	16,7	
2006	9,6	21,6	
2007	4,0	21,0	
2008	3,9	28,9	
2009	5,2	20,6	
2010	0,2	26,2	
2011	6,7	32,1	
2012	4,4	29,5	
2013	1,8	27,0	
2014	-4,6	31,8	
2015	3,5	31,0	
2016	-5,6	32,5	39,3
2017	3,2	29,8	25,4
2018	-4,8	27,2	34,3
2019	-4,3	44,2	43,0

\*Estimado

Fuente: MPyT, INDEC y BCRA

La carrera entre precios y salarios en inflaciones moderadas, a decir de Dornbush y Fisher (Dornbush, R. & Fisher, S., 1992, Pág. 17-18), suele tener siempre un componente indexatorio, un patrón de recomposición salarial regular, con negociaciones institucionalizadas en contratos periódicos que tienen en cuenta la inflación pasada y la futura. La velocidad del ajuste de los salarios con respecto a los precios determina la inercia del alza de precios, pero veremos a continuación cómo se estructuró esa dinámica que se precipitó fundamentalmente desde 2005 (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Dinámica histórica de salarios e inflación



Los aumentos de precios observados desde 2002 son ajustes de precios relativos impulsados por la devaluación pertinente a la salida de la convertibilidad. Desde 2003 y hasta 2013 las tasas anuales del salario promedio fueron, salvo contadas excepciones, superiores a la tasa de la inflación pasada ( $\pi_{t-1}$ ) más la productividad (Frenkel y Friedheim, 2015, p.16), por lo cual el costo laboral unitario creció sistemáticamente aunque su ritmo no tendió a una aceleración más dinámica porque fue parcialmente compensada tanto por el atraso del tipo de cambio como por el congelamiento de precios del servicio público. En ese contexto, los salarios reales que comienzan a elevarse en 2002 alcanzan en 2005 el nivel de diciembre de 2001, continuando posteriormente con la dinámica ascendente. A decir de Frenkel (Velasco, 1987, p.25) este componente es novedoso en el proceso de crecimiento de los precios, los salarios y su correspondiente correlación, y define implícitamente una nueva estructura inflacionaria.

Entre 2005 y 2015 la inflación dependió fundamentalmente del crecimiento de la actividad económica y su lógico correlato en aumentos salariales (Frenkel y Friedheim, 2015, p.13). Con una legislación laboral favorable (negociación centralizada por rama de actividad) el aumento del salario real en promedio anual puede apreciarse desde 2004 a 2013 en el Cuadro 1. Durante todo el período la formación de expectativas de los agentes dependía del gobierno, que tendía a favorecer un salario real alto dado un contexto de crecimiento y expansión de las economías latinoamericanas en general. Más en detalle, la presencia de expectativas dependía únicamente del gobierno como agente líder y de los sindicatos como receptores pasivos de lo

que el gobierno proveía como expectativa. En términos de Barro y Gordon (Velasco, 1987, p.62):

$$Em_{t+1} = m^N \text{ si } m_t \neq Em_t$$

$$Em_{t+1} = m^S \text{ si } m_t = Em_t$$

con  $Em_{t+1}$  como la expectativa del público respecto de la tasa de expansión monetaria que fijará el gobierno en  $t+1$  y los superíndices refieren a los equilibrios de Nash y Stackelberg. Lo que los autores plantean en el juego es que el gobierno pondere los beneficios y costos de ser creíble. Para el período de 2003 a 2015 el gobierno no tenía mayores conflictos en la negociación debido a que la inflación no era una variable a minimizar, por lo cual los costos de credibilidad o reputación se veían permanentemente sesgados hacia una política salarial favorable a los trabajadores y una búsqueda de pleno empleo. Así, el juego no muestra mayores complejidades porque el papel de la incertidumbre es menor: ambos agentes saben que el gobierno no tiene una política antiinflacionaria, con una demanda agregada creciendo, el tipo de cambio con el dólar y las tarifas públicas operando como anclas (Heyman y Ramos, 2010, p.33). Esto implica que los sindicatos que siguen al gobierno, que es quien mueve primero, puedan verse perjudicados en algún período por un juego de negociaciones paritarias que lleve a un equilibrio de Nash, pero en las próximas rondas volverán a otorgarle el beneficio de confiar en su capacidad debido a una credibilidad generada durante varias rondas de juego donde, de hecho, un equilibrio de Nash podría no ser del todo desfavorable sino por un nivel alto de inflación para la sociedad donde los asalariados formales no perderían poder adquisitivo.

Desde 2016 el nuevo gobierno toma una agenda más agresiva sobre los altos niveles de inflación heredados, donde los trabajadores tendrán mayor incertidumbre sobre cómo pondera el gobierno, en términos relativos, la baja de la inflación y el crecimiento del empleo. O también podemos pensarlo inversamente: ¿cuán dispuestos están los sindicatos a defender el salario real, en desmedro de otros objetivos como mayor nivel de empleo o una mayor desinflación? Esta misma cuestión se plantean Backus y Driffill (1985, p.531), formalizándolo, como una manera de mostrar que no existe una política antiinflacionaria completamente creíble: los agentes que negocian siempre tendrán información incompleta y estrategias mixtas. Volveremos al juego que plantean los autores una vez que repasemos lo sucedido desde 2016.

La política salarial que impulsó el gobierno desde 2016 tuvo como eje el concepto de *forward-looking*, concentrado en que las negociaciones colectivas se estructuren respecto de la inflación futura y no de la pasada, asemejándose a un modelo de salarios y precios con expectativas racionales. La política salarial derivada de esta estrategia funcionó en el sentido de coordinar con los gremios y los empresarios algunas pautas salariales para regular la nominalidad de los contratos, teniendo por fin último el decrecimiento conjunto de la variación interanual de precios y salarios. En relación a la formación de expectativas, Frenkel suele decir que las expectativas tienden a ser una predicción autoconfirmada si la coincidencia entre la tasa efectiva y la esperada coinciden. En ese caso la expectativa inflacionaria contribuye como ancla nominal para la determinación de los precios. El régimen inflacionario contiene una determinada modalidad de formación de expectativas inflacionarias que están reflejadas en las tasas de aumento de los precios; así, tanto las perturbaciones de oferta y demanda, como la puja distributiva, actúan como factores activos en la aceleración o desaceleración de la inflación (Frenkel, 1989, p12).

Las expectativas de inflación siguen un determinado proceso (Carreras Mayer, 2017, p.39-73) que puede expresarse como  $\pi^e = \beta\pi_{t-1} + (1 - \beta)(\pi_{t-1}^e - \pi_{t-1})$ , donde la expectativa del aumento del nivel de precios se construye a partir de la inflación pasada ( $\pi$ ) y la inflación esperada en ese mismo período. En este sentido, cobra relevancia la expectativa del nivel de precios que el mercado piensa que podrá realizarse en el futuro y la revisión y precisión de ese pronóstico es importante.

Para los períodos anuales posteriores a 2015, tenemos expectativas de inflación institucionalizadas -cristalizadas en el Relevamiento de Expectativas de Mercado del Banco Central<sup>2</sup>- de los agentes privados que difieren largamente de los niveles finalmente observados de la variable en cuestión. Como se ha comentado en diferentes instancias, el REM es un buen pronosticador dentro de parámetros macroeconómicos normales y no puede anticipar cambios en las variables tales como, por ejemplo, los saltos cambiarios de 2018-.

El desfase entre las expectativas de los precios y salarios y lo observado *ex post* exhibe una dinámica que se repite en los tres períodos anuales. El mercado proyecta con expectativas positivas el proceso de desinflación del gobierno, pero se ve superado por la performance macroeconómica. En ese primer contexto de *policy setting*, el porcentaje de aumento remunerativo respecto de la inflación esperada está bien planteado como meta, preservando el salario real y buscando una desaceleración interanual de precios y salarios. Las mismas variables, cuando son observadas a fin de período muestran un comportamiento radicalmente diferente: la inflación se eleva sistemáticamente por sobre el nivel proyectado por el mercado pero también muy por encima de la variación salarial. Esto se ve con mayor énfasis en 2016 y 2018, luego de sendos cambios de precios por disrupciones en el mercado de cambios.

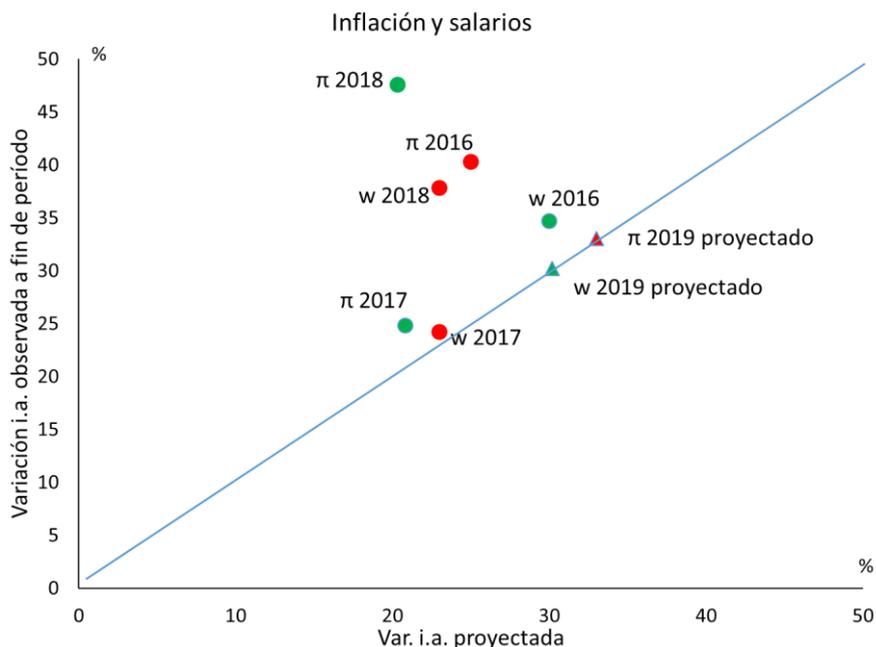
Este proceso de mal pronóstico de expectativas concatena una ineficiencia en el mecanismo de toma de decisiones tanto del gobierno como de los trabajadores, pues los supuestos con los que se lleva a cabo la negociación -las expectativas de inflación futura- son sistemáticamente errados. En ese sentido podemos resignificar la expresión “sesgo inflacionario” de Barro y Gordon, pensando que las expectativas generan un “sesgo antiinflacionario” con consecuencias inflacionarias: la negociación se hace con proyecciones de inflación más bajas de lo que se observa a final de período, por lo que los gremios se ven obligados a renegociar sus contratos luego, generando mayores costos y mayor inflación. Así, la actuación en conjunto de los agentes no es eficiente, ya que luego de varias rondas de juego se llega a mayores tasas de inflación y menor salario real desde que opera el consenso de mercado para negociar las remuneraciones de los asalariados. Agregar un instrumento como el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) implica, como dice Stanley Fischer, que “...el problema ocurre cuando la política óptima calculada en el momento cero del tiempo, y que fija trayectorias óptimas para las variables de política, implica valores para estas políticas correspondientes a un punto más tarde en el tiempo (t), que no serán óptimos cuando la política sea reevaluada al llegar al momento t”. Aquí lo que se problematiza es la perspectiva de ese momento en el tiempo, ya que si el juego de negociación se repite y los gremios pueden corregir su política salarial, tenderán a descreer de los anuncios del gobierno y la economía pasará a un equilibrio subóptimo (Velasco, 1987, p.59).

---

<sup>2</sup> El Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) consiste en un seguimiento sistemático de los principales pronósticos macroeconómicos de corto y mediano plazo que habitualmente realizan analistas especializados, locales y extranjeros, sobre la evolución de variables seleccionadas de la economía argentina que recopila el Banco Central de la República Argentina (BCRA). Se relevan las expectativas sobre los precios minoristas, la tasa de interés, el tipo de cambio nominal, la actividad económica y el resultado primario del sector público nacional no financiero.

Es importante tener en cuenta que la reputación del gobierno se juega en cada ronda anual de negociaciones, ya que tanto los gremios como el gobierno aprenden del comportamiento del otro y de las funciones objetivo de cada uno. Ante eso, el gobierno se ve afectado por una inconsistencia dinámica que hace que merme la credibilidad de sus anuncios, afectando así también la postura que toman los agentes respecto de esos anuncios. El efecto real de esta dinámica es que se pasa de un equilibrio de Stackelberg a un equilibrio subóptimo, de Nash. Para ser algo más específicos, el equilibrio de Stackelberg supone pasar de una negociación donde el líder (gobierno) siempre toma la iniciativa, por lo cual los sindicatos responden en consecuencia a esa decisión de política salarial (por ejemplo fijar una meta salarial regular para la mayor parte de los gremios en el período dado un objetivo de reducción de inflación). El gobierno infiere que los sindicatos esperan saber cuál es su política salarial para darle forma a su contraoferta. El gobierno también entiende que los sindicatos no tienen margen de acción para cambiar las reglas por las cuales se estructura la negociación. Dado un sesgo en las proyecciones de inflación a final de período, la negociación toma curso con valores en el nivel de precios que subestiman lo que se observará a fin de período. En ese sentido, poco importa lo pactado si la inflación es más alta, pues eso obligará a los sindicatos a querer renegociar y hará que se pierda la credibilidad en el gobierno, convergiendo hacia un equilibrio de Nash donde cada agente ejecuta el mejor movimiento posible teniendo en cuenta lo que hacen los demás jugadores; no obstante, el resultado macroeconómico es subóptimo tanto para los agentes como para el público en general.

Gráfico 2: Salarios e inflación. Proyección y dato observado (var. i.a.)



Fuente: BCRA, INDEC y MPyT

Apreciamos la performance del gobierno respecto de sus correspondientes metas anuales: si los puntos estuvieran por debajo de la línea, la meta se habría sobrecumplido; si estuvieran por encima, entonces las expectativas para éstas variables habrían sido sobrepasadas por su comportamiento observado. Cuando vemos estos mismos ratios a fin de período, nos

encontramos con un escenario totalmente distinto: exceptuando 2017, los otros períodos exhiben una caída del nivel de remuneraciones respecto de los precios que indica el revés de la estrategia de desinflación, afectando particularmente al salario real. La mencionada estrategia gubernamental parecía acompañar la desinflación de precios y salarios permitiendo el mantenimiento del salario real, pero su fracaso arrastra una complejidad ulterior: el desfasaje entre ambas variables obliga a los trabajadores a recuperar sus ingresos en el período posterior al desfasaje, por lo cual los salarios crecerían por encima de niveles inflacionarios en  $t+1$  -es decir, luego de 2016 y 2018, respectivamente-, lo cual retrasaría una futura instancia de desinflación ya que los salarios, principal componente de la inercia inflacionaria, crecerían -renegociándose mediante acuerdos salariales- una vez que los niveles de precios debieran empezar a desinflacionarse luego del crecimiento visto en 2016 y 2018.

### **Estructura de las negociaciones colectivas**

Para poder hacer un análisis de la evolución salarial y su determinación a través de la negociación colectiva, deberíamos definir qué es un convenio colectivo de trabajo, el cual puede entenderse como un cuerpo de normas que será el que regulará tanto la relación que se establece entre trabajador y empleador así como el vínculo entre el sindicato y la representación empresarial. Una definición algo más precisa lo describiría como “el resultado de un complejo proceso de negociaciones, cuya extensión en el tiempo está directamente ligada a las circunstancias del contexto en el que se desarrollen, la predisposición de los actores, los temas a acordar y la cantidad de empresas y trabajadores involucrados. Dicho proceso requiere que se definan quiénes serán los actores habilitados para negociar y qué contenidos -construidos sobre la base de los intereses sectoriales- constituyen el repertorio de demandas puestas en juego a la hora de acordar colectivamente las condiciones laborales de determinado grupo de trabajadores, conforme las estrategias que siguen los sindicatos y las empresas. Los resultados de este complejo proceso, en el cual indudablemente influyen los factores exógenos -como el contexto macroeconómico-, y los factores endógenos, -como la estructura de los sindicatos y sus estrategias-, se materializan mediante acuerdos y convenios colectivos de trabajo.” (Trajtemberg y Borroni, 2013)

Lo que denominamos estructura de negociación colectiva para la Argentina está basada en cuatro características centrales (Trajtemberg y Pontoni, 2017):

- I. La centralización en grandes unidades de negociación concentradas en los diversos sectores de la economía;
- II. El protagonismo asumido por los sindicatos mayoritarios de cada rama de actividad económica, que detentan con exclusividad el derecho a negociar colectivamente;
- III. La extensión o cobertura amplia de los contenidos pactados sobre el conjunto de los trabajadores del sector, con independencia de su afiliación sindical;
- IV. La vigencia por tiempo indeterminado de las cláusulas pactadas, principio definido como ultractividad

Estos rasgos muestran el grado de institucionalización de las negociaciones salariales y en ese sentido buscamos mostrar la diferencia entre acuerdos a nivel de empresa y acuerdos a nivel de actividad, destacando los segundos como acuerdos con cobertura para una mayor cantidad de trabajadores y, por lo tanto, preferibles desde el punto de vista del trabajador.

La negociación colectiva en Argentina podría caracterizarse, en términos de Calmfors y Driffill (1988, p.31-68), como una negociación entre centralizada intermedia y totalmente centralizada (Trajtemberg, Medwid, Senén González, 2015, p.14). Esto implica que los protagonistas de las mismas son el Estado, las cúpulas sindicales y los sindicatos de algunas ramas de actividad, las cúpulas empresariales y las cámaras empresariales de la rama de actividad correspondiente. Una vez que se coordina un “sendero salarial” (definido por el Estado tempranamente con una “meta” para la evolución interanual de los salarios a diciembre de cada año) suele darse una negociación imitativa<sup>3</sup> para los gremios que tienen menor capacidad de negociación o que pactan sus contratos luego del inicio del segundo trimestre del año. Cabe aclarar también que las negociaciones sectoriales involucran no sólo a los afiliados sino también a todos los trabajadores afectados por la actividad, representados por el fenómeno de *erga omnes* (Filipetto, S., Pontoni, G. y Trajtemberg, D. (2015, p.15) que posee el sindicalismo en Argentina.

Tomando datos de la Secretaría de Trabajo y Empleo<sup>4</sup> analizaremos los períodos de vigencia de los acuerdos para entender la dinámica temporal de los acuerdos salariales. La extensión efectiva y vigencia de los acuerdos salariales suelen ser en su mayoría anuales, como vemos en los gráficos presentados a continuación. Intuitivamente, la predominancia de acuerdos anuales parece obvia -por la facilidad para plantear cuestiones de estacionalidad, objetivos, premios, analizar evoluciones en contextos macroeconómicos y proyecciones que suelen ser anuales-, mientras que los contratos sin horizonte temporal específico y los de menos de seis meses tienen lugar aunque de manera más irregular. Más en detalle, los contratos indefinidos temporalmente suelen utilizarse en casos de negociaciones ya cerradas -el pago de sumas compensatorias luego de firmado el acuerdo vigente- o de adelantos monetarios a cuenta de futuras negociaciones.

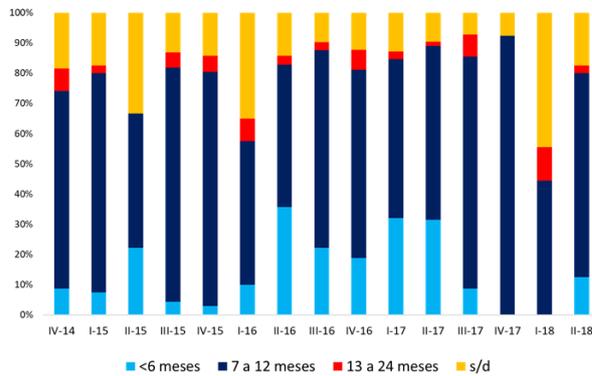
---

<sup>3</sup> Lo que es negociado por uno de los sectores de actividad, o una empresa líder, es imitado por el resto de los sectores. Este concepto también es conocido como *pattern bargaining*.

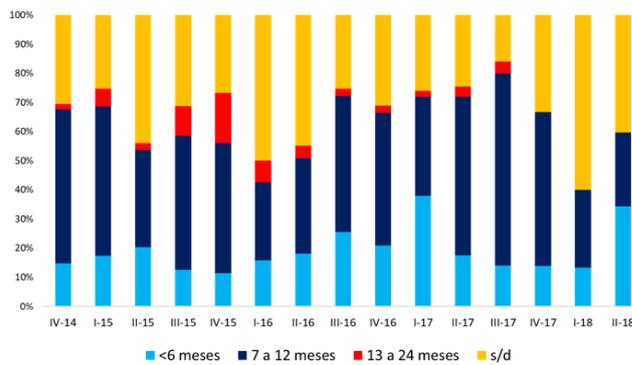
<sup>4</sup> Ministerio de Producción y Trabajo. *Estado de la Negociación Colectiva*  
<http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/negociacioncolectiva/trimestrales.asp>

## Gráficos 3 y 4: Tiempo de los contratos pactados a nivel de actividad y empresa

Vigencia de los acuerdos (nivel de la actividad)



Vigencia de los acuerdos (nivel de las empresas)



Fuente: MPyT

Adicionalmente a la periodicidad en su renovación, los contratos suelen tener un componente salarial pendiente de renegociación y que suele discutirse al comienzo de los segundos trimestres del año. Esta estacionalidad tiene que ver con retomar la actividad productiva luego del período estival donde suelen coincidir vacaciones, la renovación de los objetivos del gobierno, el inicio del ciclo lectivo y la rutina profesional normalizada. El cuadro exhibe las variaciones interanuales para los acuerdos salariales renegociados, evidenciando un fuerte componente estacional concentrado en el primer semestre y fundamentalmente en el segundo trimestre.

Cuadro 1: Variación interanual de las remuneraciones reguladas por actividad y empresa

var. i.a.	Actividad salario mínimo	Empresa salario mínimo	Actividad salario representativo	Empresa salario representativo
I-15	0.5	4.5	4.7	10.4
II-15	17.2	12.2	19.6	9.4
III-15	3.9	17.7	-2.0	12.8
IV-15	3.0	-2.8	4.5	0.5
I-16	9.2	-1.8	-2.1	-6.3
II-16	14.9	25.0	24.9	32.5
III-16	4.0	10.0	3.3	3.9
IV-16	5.9	-4.9	11.4	-4.2
I-17	8.7	-5.3	8.0	12.9
II-17	5.6	8.5	4.4	-11.6
III-17	2.6	13.1	1.3	18.6
IV-17	2.9	13.0	3.1	12.7
I-18	18.6	-27.0	19.7	-23.5
II-18	-13.6	50.4	-9.2	49.7

Fuente: MPyT

El período de Abril a Julio es el que concentra en promedio entre el 60% y el 70% de los acuerdos homologados para la rama de actividad (sobre los contratos a nivel de empresa). En ese sentido, la mayor parte de los contratos de carácter anual se negocian en el segundo trimestre por lo cual si hay una aceleración de la inflación a principio de año hay posibilidades de renegociar los contratos ajustándolos al nivel de suba de los precios. No obstante, si la aceleración acontece luego de negociados los contratos -como en 2018- puede darse un desfase en el ingreso de los trabajadores de convenio que quieren recuperar salario real ante la dinámica de una inflación que crece por encima de los salarios.

### Proyecciones y resultados observados

Con el objetivo de sistematizar el proceso de formación de expectativas de los agentes se introdujo en 2016 el Relevamiento de expectativas de Mercado (REM), el cual se centra en proyectar las previsiones del mercado para determinadas variables determinantes de la economía. Este análisis de mercado resumido en el cuadro 2 muestra cuán funcional resultó el mismo para las discusiones salariales. En el diagrama se comparan las estimaciones del REM en diferentes períodos y cuál fue el resultado finalmente observado respecto de esa predicción.

Cuadro 2: Estimaciones proyectadas por el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM)

	Estimaciones del REM						Observado	
	jun-16	ene-17	mar-18	may-18	ago-18	dic-18	IA	PROM
2016	40.3						37.7	39.3
2017	19	20.8					24.8	25.4
2018		14.6	20.3	27.1	40.3		47.6	34.3
2019		9.6	14.3	19	25.3	28.7	30.2	43

\*Las estimaciones para 2019 son proyecciones

Fuente: BCRA

Así, las metas de inflación anunciadas por las autoridades son superadas por el dato observado al terminar el período, lo cual supone que la estrategia salarial anual planteada por la cartera

laboral también será superada en cada período dada una mayor alza de los precios respecto a lo proyectado al iniciar el año. La meta salarial anual era una estrategia informal oficial basada en tratar de estructurar mediante una cifra -23% en 2017, 15% en 2018- la evolución interanual de los salarios y de las respectivas negociaciones paritarias a nivel de la actividad. El problema de esa estrategia no fue la meta salarial sino que los precios aumentaron por sobre esos objetivos, lo cual obliga a renegociar los contratos o a que los mismos incluyan cláusulas de reapertura de negociaciones, de revisión o incluso cláusulas que gatillen compensaciones salariales si el nivel inflacionario es mayor al proyectado.

El desfase entre las expectativas de los precios y salarios y lo observado *ex post* exhibe una dinámica que se repite en los tres períodos anuales. El mercado proyecta con expectativas positivas el proceso de desinflación del gobierno, pero se ve superado por la performance macroeconómica. En ese primer contexto de *policy setting*, el porcentaje de aumento remunerativo respecto de la inflación esperada está bien planteado como meta, preservando el salario real y buscando una desaceleración interanual de precios y salarios. Las mismas variables, cuando son observadas a fin de período muestran un comportamiento radicalmente diferente: la inflación se eleva sistemáticamente por sobre el nivel proyectado por el mercado pero también muy por encima de la variación salarial. Esto se ve con mayor énfasis en 2016 y 2018, luego de sendos cambios de precios por disrupciones en el mercado de cambios.

Cuadro 3: Ratio entre expectativas y datos observados

Matriz de relaciones			
	meta	observado	ratio (obs/meta)
infla 2016	25	40.3	<b>61.2</b>
w 2016	30	34.7	<b>15.7</b>
ratios (w/p)	1.20	0.86	0.72
infla 2017	20.8	24.8	<b>19.2</b>
w 2017	23	24.2	<b>5.2</b>
ratios (w/p)	1.11	0.98	0.88
infla 2018	20.3	47.6	<b>134.5</b>
w 2018	23	37.8	<b>64.3</b>
ratios (w/p)	1.13	0.79	0.70

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, MPyT

El cuadro muestra la diferencia como ratio entre meta y observado, indicando que los pronósticos del mercado siempre exageran su carácter positivo en torno a las posibilidades del gobierno de llevar a cabo una desinflación en términos del nivel de precios. Los ratios entre la variación interanual de las variables observadas y sus respectivas metas planteadas muestran el cambio de escenario macroeconómico y la falla del mercado como pronosticador. Esa obstinada confianza del mercado en la estrategia del gobierno era sostenida a la vez por un objetivo salarial lógico, que permitía un proceso desinflacionario a la vez que conservaba el poder adquisitivo de los trabajadores. Cuando vemos el resultado final de cada período, es notable el deterioro del salario real respecto de lo proyectado y, en ese sentido, de lo que el gobierno pretendía que los sindicatos aceptaran como ingreso en relación a los precios.

Retomando los conceptos de Backus y Driffill, en este modelo racional los actores eligen un comportamiento inercial donde los agentes cuentan con expectativas racionales, utilizando la

información disponible (léase el REM) del modo más eficiente posible y aprendiendo a través de la experiencia, significando con esto el concepto de expectativas adaptativas. Más allá del juego que pretenden los agentes involucrados, debemos sumar una complejidad ulterior: la incertidumbre exógena (Velasco, 1987, p. 65). La misma responde a la pregunta ¿Qué ocurre si las variables endógenas dependen no sólo del comportamiento de los jugadores sino también de la realización de variables aleatorias? En este caso, si se produjera repentinamente un shock inesperado que moviera el tipo de cambio, generando más inflación, más desempleo y menor salario real (Canzoneri y Gray, 1985, p.552). Los canales de transmisión del shock juegan un papel importante si están, como en este caso, directamente relacionados con la credibilidad y la confianza que pretende el gobierno como agente líder del juego, por lo que los sindicatos puján hacia un equilibrio de Nash para poder reequilibrar la negociación; así, el juego resultará en un aumento de los salarios nominales, una tasa de inflación más elevada, menor crecimiento y mayor desempleo.

Más allá de la teoría de los juegos y su racionalidad lúdica, vale destacar la importancia del *timing* de la negociación ya que es ésta la clave para dos cursos de acción en política macroeconómica diferentes:

- 2016: el salto cambiario se produce en dic-15, lo cual implica que la renegociación salarial para poder recuperar ingreso ante la depreciación de la moneda se produce efectivamente en II-16, con aumentos del 24,9% en los salarios representativos de convenio a nivel de actividad y de 32,5% para los salarios representativos de convenio a nivel de empresa (ver cuadro 3).
- 2018: los saltos cambiarios se producen en Abr-18 y Ago-18, por lo cual la renegociación anual ya tuvo lugar en el momento en el que el que los precios se acomodan al nuevo tipo de cambio. En ese sentido y considerando el mismo cuadro de variaciones, observamos que las empresas pueden moverse más ágilmente a nivel micro, fuera de las metas que suelen regir los convenios en el nivel de la actividad. No obstante, para sostener el salario real lo importante es el nivel macroeconómico a nivel de empresas, por eso la negociación colectiva adquirirá una característica particular en 2018

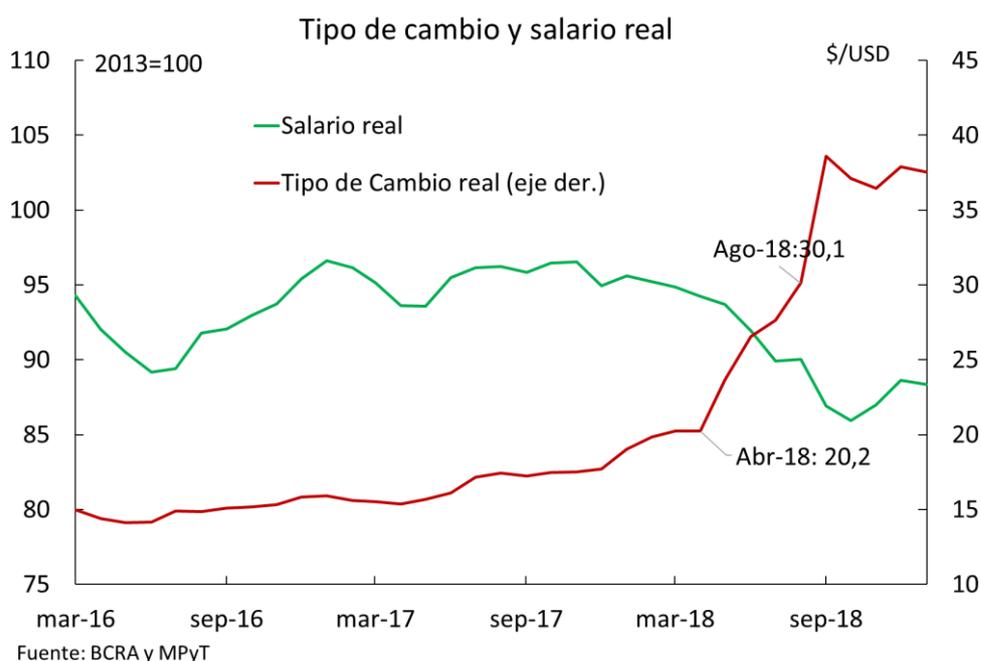
### **Estudio de caso: 2018**

La dinámica para 2018 mostró todas las características previamente mencionadas. La política de metas de inflación estaba basada en una desinflación de los precios que requería de la coordinación entre precios y salarios para bajar su ritmo de crecimiento, medido en niveles interanuales. El gobierno eligió entonces estructurar la negociación salarial en torno a un aumento anual de 15% en dos tramos para el período que va desde marzo -mes en el que comienzan a negociarse el grueso de los acuerdos salariales- a diciembre, que luego podría tener un tercer tramo una vez superado el período de 2018 si la coyuntura lo demandase. Esta estrategia fue sostenida por las mesas de negociación tripartitas -gobierno, cámaras empresarias y sindicatos- desde febrero hasta junio aproximadamente. En esa instancia se negociaron los contratos por 12 meses con dos tramos que sumaban 15% de aumento en los últimos 9 meses del año -tramo marzo a diciembre- para que la variación punta de los salarios en 2018 sea 15% más el arrastre de los tres primeros meses del año -arrastre estadístico del año anterior, correspondiente a la finalización de contratos de duración tipo Abr-17/Mar-18, lo cual dejaba, según estimaciones del Banco Central, un salario creciendo al 23% interanual para

diciembre de 2018. El establecimiento de esa pauta salarial para el año era un objetivo primordial para la coordinación de la desinflación conjunta entre precios y salarios.

A ese diseño o proyección macroeconómica se le contrapuso una coyuntura problemática: en abril de 2018 con una cuestionada credibilidad en la política monetaria y cambiaria comienza una fuerte corrida contra el peso iniciada por la implementación de un impuesto a extranjeros por la renta financiera que obtuvieran. Esto generó un desarme de posiciones en pesos que se volcaron al dólar como paso previo a la repatriación de capitales.

Gráfico 5: Desfasaje cambiario



La inestabilidad cambiaria fue una constante en el año, exacerbada por la devaluación de la lira turca que repercutió en el segundo salto cambiario. En el año, la cotización en pesos del dólar pasó de \$18,6 a \$37,8, recomponiendo las ecuaciones de costos e incidiendo en la devaluación de los ingresos salariales.

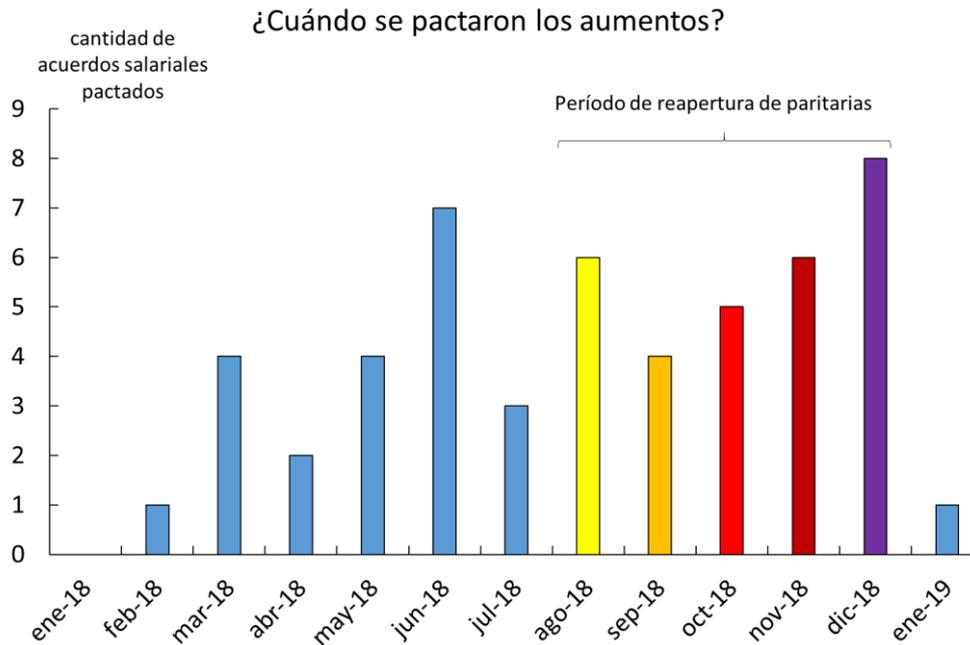
En ese contexto, desde agosto hasta diciembre se sucedieron reaperturas de acuerdos salariales para ajustar las remuneraciones de los asalariados. Según datos publicados por el Ministerio de Producción y Trabajo<sup>5</sup>, en el tercer trimestre se homologaron acuerdos y convenios colectivos donde las cláusulas sobre “Salarios y compensaciones” fueron las más discutidas desde la creación de esta serie de análisis de los convenios. Dentro de esa categoría, las bonificaciones extraordinarias y otras formas de incremento salariales exhiben un máximo en la serie -pública desde 2009-.

Esta reapertura genera dos problemas adicionales además de la caducidad de la meta salarial: por un lado, dada la magnitud del salto cambiario, se estima que los salarios deberán renegociar por lo menos la misma suma que habían pactado en el primer semestre (>15%), por lo cual el carácter de *frontload* del acuerdo se vería invertido con la renegociación. Por otra

<sup>5</sup> Ministerio de Producción y Trabajo. *Cantidad de convenios y/o acuerdos homologados que incluyen las cláusulas y porcentaje sobre el total de convenios y/o acuerdos homologados.*  
<http://www.trabajo.gov.ar/estadisticas/Bel/negociacioncoletiva.asp>

parte, la renegociación debilita la confianza y credibilidad de los asalariados hacia las metas y propuestas del gobierno.

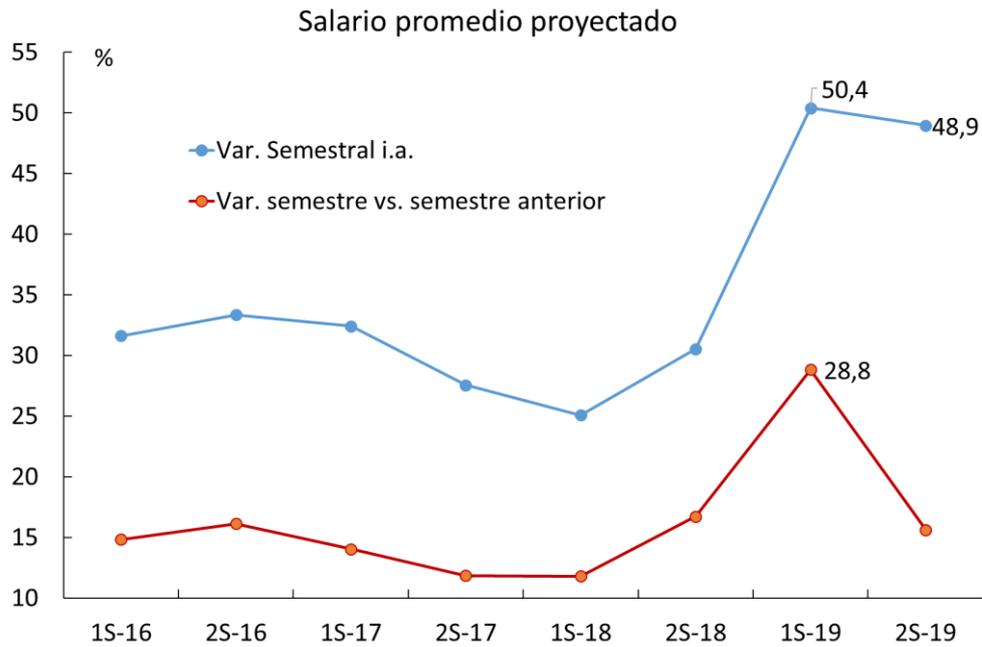
Gráfico 6: Reapertura de negociaciones paritarias por mes



Fuente: Elaboración propia en base a información gremial y del MPyT

El *frontload* puede describirse como la carga asimétrica en tramos de la remuneración salarial, donde la mayor suma de los tramos remunerativos se recibe en el primer período. Esta manera de pagar los aumentos salariales anuales genera una mayor transferencia en el primer semestre, lo cual permite desinflacionar y llegar a descensos de los niveles interanuales del salario hacia fin de año, por lo cual los salarios en el segundo semestre irían mostrando un descenso en su nominalidad. Ante los saltos cambiarios acaecidos en 2018, la coyuntura exigió una renegociación y reapertura de las negociaciones salariales ante los gremios, lo cual desnaturalizó la parsimonia desinflacionaria que ofrecía la estrategia de *frontload* salarial.

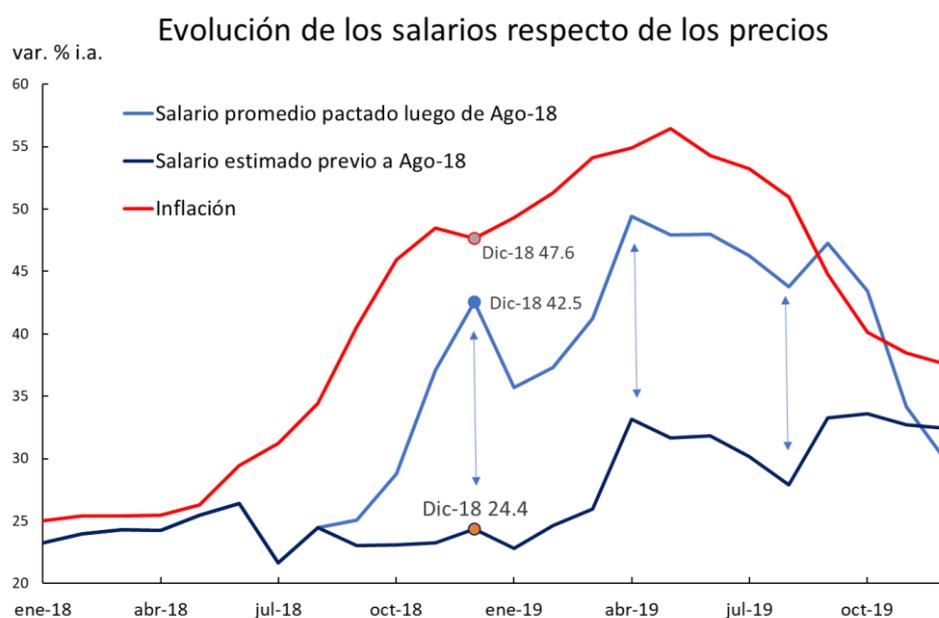
Gráfico 7: Inercia estimada de las remuneraciones



Fuente: Elaboración propia en base a MPyT

No obstante, la dinámica asimétrica mencionada podría darse en 2019, teniendo en cuenta que las renegociaciones de los contratos anuales de la temporada 2018/2019 empiezan con el grueso de los contratos en el primer trimestre de 2018 (por ej. Construcción o Metalúrgicos; Abr-18/Mar-19) hasta las que tienen los contratos más retardados (por ej. Camioneros o Sanitarios; Jul-18/Jun-19); por lo cual, la reapertura de negociación, las compensaciones y sumas reparatorias ex post que generan un flujo salarial muy alto durante el último trimestre de 2018 y el primer semestre de 2019. Ese arrastre estadístico de las remuneraciones es necesario para resistir la merma del salario real pero deja una evolución interanual del salario alto, que sigue con rezago a la dinámica inflacionaria.

Gráfico 8: Renegociación salarial en el segundo semestre de 2018



Fuente: INDEC y Elaboración propia

El salario promedio de los gremios relevados cambia luego de Ago-18 con renegociaciones para 23 de los 25 gremios<sup>6</sup> analizados, generando un alza en la variación interanual de 18 puntos porcentuales en Dic-18 entre las remuneraciones pactadas antes del salto cambiario de Ago-18 y luego de la misma. En tanto, la diferencia entre las compensaciones remunerativas fue de más de 15 p.p. en promedio tanto para el primer semestre como para el tercer trimestre de 2019.

Adicionalmente, el gráfico muestra la posibilidad de una desaceleración recién para el segundo semestre de 2019, aunque desde un nivel mucho mayor que el promedio desde 2010. El arrastre estadístico que implica una suba interanual de los salarios para intentar alcanzar el alza de los precios implica un retraso en la desaceleración de ambos índices.

### Perspectivas

El escenario para 2019 plantea dos cuestiones: en un período de recesión con un plan de estabilización, ¿Cuáles son los gremios que pueden exigir recomponer su ingreso sin exponerse a perder puestos de trabajo? Adicionalmente, ¿qué negociación debe instrumentarse con la incertidumbre de cuál será la inflación a fin de período contractual?

Con la actividad deprimida y la inflación alta, el contexto de negociaciones vuelve a ser desafiante para la recomposición salarial. La puja distributiva luego de un año de caída del salario real como revés del salto en el tipo de cambio, se dará una puja distributiva por intentar recuperar capacidad de compra de los salarios ante un contexto de estanflación. De hecho, el REM parece ajustar mensualmente su proyección como reacción a la publicación de los altos datos que mes a mes publica el índice de precios al consumidor del INDEC. El incremento en la tasa de inflación tiende a generar un acortamiento de los contratos, pues así

<sup>6</sup> Ver anexo por la construcción y composición de la serie de 25 gremios.

se compensa parcialmente el aumento de incertidumbre (Frenkel, 1989, p.6). En estos casos, las decisiones pactadas en un período pueden ser revisadas con mayor frecuencia, algo imperativo en períodos de alta volatilidad de los precios. No obstante, este acortamiento de los contratos conlleva necesariamente problemas de coordinación en cuanto al *timing* del ajuste de la economía. De hecho, la trama de contratos de la economía es contingente a la inflación, pero lo es en plazos más extensos que aquéllos en que tienen efecto las políticas económicas de corto plazo.

En ese contexto, las negociaciones de renovación de contrato para 2019 se retrasan en general, obligando a los gremios a negociar pequeñas sumas o adelantos a cuenta que sostenga el ingreso de los trabajadores. La pérdida de confianza en el gobierno lleva a los sindicatos a una negociación con mayor incertidumbre, implicando mayores costos para todos los agentes implicados.

Algunos de estos costos pueden apreciarse en el cuadro siguiente, donde las negociaciones paritarias fueron siguiendo una cronología de complejidad creciente, basado en la adopción de expectativas en 2016 y en la pérdida de confianza en las mismas con el correr de los años. El proceso de negociaciones tuvo que imaginar recursos adicionales para poder pactar contratos ante contextos de expectativas perimidas. En el último año, la pretensión de acortar los contratos luego de 2018 es un desafío para las negociaciones salariales, pues tanto el acortamiento como la indexación pueden complicar aún más un necesario proceso de desinflación; no obstante, es igualmente costoso pactar aumentos menores a la inflación que obligarán luego a tener que sentarse a renegociar, pues esta dinámica también es costosa y afecta la inflación *a posteriori*. La noción de inflación inercial muestra en este caso particular los peligros de perpetuar tasas altas de inflación pasada: la indexación de contratos lleva a un equilibrio inflacionario en un estadio donde la inflación es alta y los contratos van hacia ese mismo nivel con una dinámica con el retraso justo para retroalimentar con efectos de segunda ronda una inflación ya de por sí elevada.

Cuadro 4: Modalidades de la negociación paritaria

	Negociaciones Paritarias					
	2002-2005	2006-2010	2011-2016	2017	2018	2019
<b>Frecuencia de la negociación</b>	Aumentos por Decreto	Paritarias anuales	Paritarias anuales	Paritarias anuales (+ gatillo)	Paritarias con revisión	Paritarias con revisión (+ cláusula de absorción)
<b>Superposición de contratos</b>		Escalonadas	Escalonadas	Escalonadas	Escalonadas	Escalonadas
<b>Adelanto</b>			Adelantos (a cuenta de paritarias)	Adelantos (a cuenta de paritarias)	Adelantos (a cuenta de paritarias)	Adelantos (a cuenta de paritarias)
<b>Tramos de aumento</b>			2 o 3 tramos	Recomposición + 2 o 3 tramos + gatillo	Recomposición + tramos más cortos + revisión	Recomposición + Indexación trimestral + revisión
<b>Referencia (expectativas)</b>				inflac. esperada	inflac. esperada	inflac. esperada

Fuente: Elaboración propia en base a MPyT

Producto del freno en la actividad y los altos niveles de inflación, los gremios que pueden renegociar sus contratos de 2019/2020 lo hacen de dos maneras diferentes:

**-Renegociación con cláusulas de revisión (gremios con menor poder de negociación).**

Permiten negociar cifras más bajas que las que proyecta la inflación, generando en la práctica una recomposición parcial a revisar conocida la inflación para el período contractual.

**-Contratos con ajustes trimestrales (gremios con mayor poder de negociación).** Como es bien sabido en economías con aumentos de la tasa de inflación, acortar la extensión de los contratos nominales es un recurso que compensa el aumento de la incertidumbre (Frenkel, 1988, p.54). Esta flexibilidad contractual permite reducir la incertidumbre acortando los plazos de renegociación de los contratos, por lo cual el salario podría ajustarse con un rezago menor si se hiciera trimestralmente que anualmente. Por otra parte, esta revisión periódica de los contratos podría referir a una indexación trimestral de los salarios, lo cual implica sostener una inflación inercial, ya que la indexación obliga a que las expectativas se asienten parcialmente sobre la inflación pasada en mayor grado que otro tipo de contratos, trasladando parte de la inflación pasada al futuro vía contratos y expectativas.

**Conclusión**

Plantear la negociación salarial como un juego de incertidumbre estratégica implica resolver, mediante la coordinación, el conflicto distributivo para crear mejores políticas macroeconómicas. A mayor reducción de incertidumbre a través de la proyección de expectativas, mejores condiciones de negociación habrá, pues los agentes siguen a quien lidera el proceso, en este caso el gobierno, construyendo este su prestigio, credibilidad y reputación en base a una mejor anticipación sobre la coyuntura macroeconómica. Los agentes suelen ajustar sus expectativas de inflación para eliminar el factor sorpresa al negociar su salario, apalancándose en la reputación que construye el gobierno al anunciar el nivel de inflación que espera para el fin del período donde se negocian los contratos. Factores aleatorios como un shock en el tipo de cambio puede afectar severamente los ingresos de los trabajadores vía la aceleración de los precios de la economía, por lo cual sería necesaria una instancia de reapertura de contratos. Esta instancia que pretende recuperar salario real para sostener el ingreso pactado entre los agentes al firmar el contrato salarial, termina repercutiendo recursivamente sobre los niveles de inflación. La economía encuentra así un equilibrio inferior y el gobierno ve deteriorada su capacidad reputacional para que los sindicatos pacten con vistas a una inflación creíble.

Más en detalle, cuando las expectativas no responden efectivamente a predecir los niveles futuros de inflación, el proceso toma un curso de acción más volátil: el período pasado cuya tasa incorpora el componente inercial a la tasa de inflación presente es más corto cuanto menor sea la extensión de los contratos. A la vez, el impacto de un shock inesperado que genera perturbaciones y presiones distributivas también será mayor cuanto más cortos sean los contratos.

La reapertura de las negociaciones genera costos adicionales para todas las partes involucradas en la negociación, desnaturaliza el sentido del carácter anual de los acuerdos, debilitando tanto la confianza como la credibilidad de los gremios hacia las metas y propuestas del gobierno. En particular, los gremios asumen costos cuando negocian condicionados no sólo por sus afiliados sino por las metas oficiales, y luego son sorprendidos por niveles inflacionarios superiores a lo pactado, viendo su ingreso perimido y su prestigio y credibilidad desgastado por una negociación permanente en torno al ingreso real de sus representados. Es por esto que tienden a buscar reforzar las condicionalidades de sus contratos, con el fin de cubrirse de la incertidumbre que el gobierno no puede reducir.

## Bibliografía:

Backus, D. y Driffill, J. (1985). Inflation and reputation. *The american economic review*, vol.75, No. 3 (Junio 1985).

Backus, D y Driffill, J. (1985). Inflation and reputation. *American Economic Association*, pág. 531. (<https://pdfs.semanticscholar.org/16e7/c13bb36a6afd248d81546c3241a5760a83f5.pdf>)

Barro, R. (1986). Reputation in a model of monetary policy with incomplete information. *Journal of monetary economics* 17 (1986).

Barro, R. y Gordon, D. (1983). A positive theory of monetary policy in a natural rate model. *Journal of political economy*, vol.91, no.4, 1986.

Calmfors, Lars; Driffill, John (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*. 3 (6)

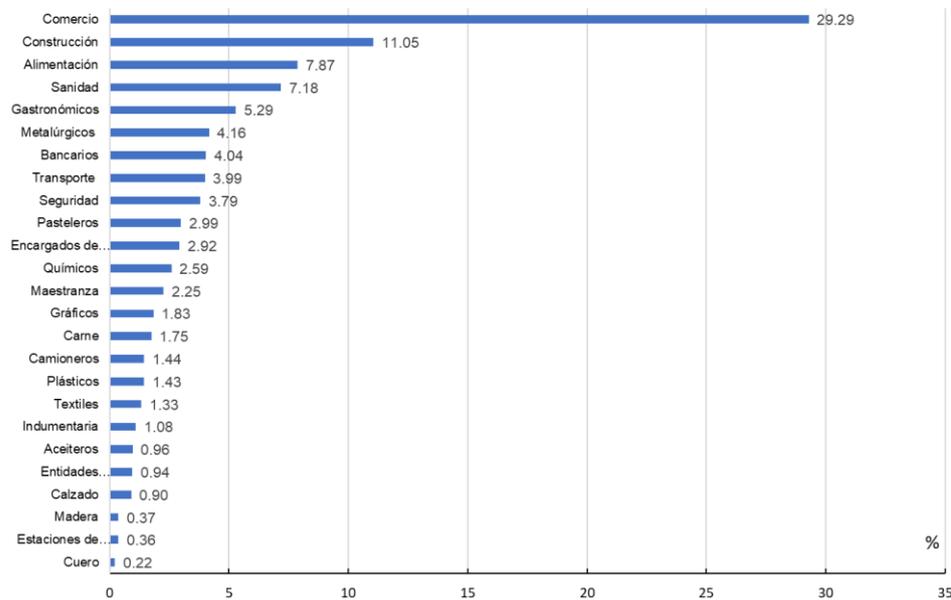
- Canzoneri, M. y Gray J.A. (1985). Monetary policy games and the consequence of non-cooperative behavior. *International Economic Review*, Vol. 26, No. 3 (Oct., 1985). Pág. 552.
- Carreras Mayer, P. (2017). Devaluaciones reales y aceleraciones inflacionarias. *Estudios Económicos*. Vol. XXXIV (N.S.), N° 68, Enero - Junio 2017.
- Dornbush, R. & Fisher, S., (1992). La inflación moderada. *Economía Mexicana*. Nueva Época, Vol. 1, enero-junio 1992.
- Filipetto, S., Pontoni, G. y Trajtemberg, D. (2015). Mercado de trabajo y relaciones laborales en Argentina entre 2003-2013. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Agosto de 2015.
- Frenkel, R. (1989). El régimen de alta inflación y el nivel de actividad. CEDES/26, pág.12.
- Frenkel, R. (1988). Inflación e hiperinflación. *Centro de Estudios de Estado y Sociedad*. *Publicación de Abril-Mayo de 1989*.
- Frenkel, R. y Friedheim, D. (2015). La inflación en la Argentina en los años 2000, [http://www.itf.org.ar/pdf/documentos/98\\_2016.pdf](http://www.itf.org.ar/pdf/documentos/98_2016.pdf)
- Heymann, D. y Ramos, A. (2010). Una transición incompleta. Inflación y políticas macroeconómicas en la Argentina post-convertibilidad. *Revista de economía política de Buenos Aires*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Negociación colectiva y relaciones laborales. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>
- Sargent, T. y Wallace, N. (1975). "Rational" expectations, the optimal monetary instrument, and the optimal money supply rule. *Journal of Political Economy*, 1975, vol.83, no.21.
- Trajtemberg y Borroni (2013) La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino. Universidad de La Matanza
- Trajtemberg, Medwid, Senén González (2011). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Vol. 16 Núm. 25. <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/los-determinantes-de-la-negociacion-colectiva.pdf>
- Trajtemberg, D., Medwid, B., Senén González, C. (2015) Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas.
- Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017) Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del trabajo*. Nro.54 Buenos Aires dic. 2017
- Velasco, A. (1987). Políticas de estabilización y teoría de juegos. *Colección estudios CIEPLAN No.2, Junio de 1987, Estudio No. 124*.

## Anexo:

Proyección de salarios: la proyección de los salarios se obtiene a partir de la regresión de la

serie del promedio de las remuneraciones de los trabajadores registrados que publica el Ministerio de Producción y Trabajo desde una serie de 25 gremios que representa aproximadamente dos tercios de los trabajadores registrados de la economía. A continuación se detalla la composición por gremio.

Participación en el total de los 25 Gremios



Fuente: MPyT

Proyección de precios: La proyección de inflación se obtiene a partir de una estimación econométrica, consistente en utilizar las variaciones interanuales del tipo de cambio, salarios y la inflación rezagada, además de tener una referencia de la variación a fin de período que tenga relación con los guarismos que publica el REM en referencia a la inflación. Esta estimación se ve corregida sistemáticamente por el juicio de experto (basado en las informaciones periódicas, resoluciones y decretos) y en modelizaciones de los precios Estacionales y Regulados (donde se desestacionaliza el componente estacional por método indirecto (utilizando coeficientes para cada componente del índice y luego reponderarlos para sumarlos por el método indirecto).