

EN POCAS PALABRAS
serie de divulgación en temas de Economía

LA INDEXACION
SALARIAL
EN EL
BANQUILLO

Alvaro Forteza



Departamento de Economía

La indexación salarial en el banquillo

1. Introducción

En Uruguay, como en otros países con tradición inflacionaria, los convenios salariales han procurado proteger el poder de compra del salario, apelando a fórmulas de indexación. Al asociar los aumentos salariales a la evolución de los precios, la indexación ha permitido acordar convenios de mediano plazo en un contexto de fuerte incertidumbre respecto a la inflación futura. Sin embargo, la indexación se encuentra actualmente muy desacreditada porque, según sostienen sus críticos, confiere a la inflación una fuerte inercia que dificulta la política de estabilización de precios. En este documento se argumenta, no obstante, que esto no es siempre así. Por un lado, no todas las fórmulas indexatorias resultan inflacionarias. Además, prescindir de ellas puede ser altamente costoso, en tanto resulta difícil concebir, en contextos de alta inflación, convenios sin indexación que no sean de muy corto plazo. Por otro lado, en el origen de la adopción de las indexaciones que sí son inflacionarias se encuentra la falta de credibilidad de las políticas de estabilización. No alcanza entonces con postular la desindexación. Si no se atacan las causas más profundas que generan el descreimiento, las propuestas de desindexar pueden resultar, en el mejor de los casos, vacías y, eventualmente, pueden conducir a una acentuación de la desconfianza que genera presiones inflacionarias. Estos son los temas que se analizan a continuación.

© Universidad de la República
Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Sociales
José Enrique Rodó 1854
Tel. 49 29 73 / 41 77 07
Fax (598-2) 49 19 17
C. de Correo 6248
Montevideo, Uruguay, 1995

Queda prohibida cualquier forma de reproducción, transmisión o archivo en sistemas recuperables, sea para uso privado o público por medios mecánicos, electrónicos, fotocopiadoras, grabaciones o cualquier otro, total o parcial, del presente ejemplar, con o sin finalidad de lucro, sin la autorización expresa del editor.

Se terminó de imprimir en el mes de agosto
en los talleres gráficos de ARCA S.R.L.
Andes 1118 - Montevideo, Uruguay

Depósito Legal Nº 297.063

2. Indexación salarial e inflación

En los países con alta inflación es fácil encontrar contratos que incluyen cláusulas de indexación, es decir que establecen que el crecimiento futuro de los precios y salarios regulados por los contratos estará asociado con la marcha de la inflación. Así, si la inflación es alta, el precio o salario indexado crecerá más que si la inflación es moderada o reducida. El objetivo fundamental de la indexación es proteger a las partes involucradas en el contrato contra cambios no anticipados en la inflación. Tales cambios pueden dañar a los agentes económicos al provocar variaciones no previstas y no deseadas en el poder de compra del precio o salario que se negocia. La indexación reduce este riesgo, dado que asocia la evolución del precio o salario regulados por el contrato a la inflación.

La indexación, sin embargo, no está libre de problemas. Por un lado, fijar el salario real por un período prolongado puede ser inadecuado cuando la economía está sometida a choques que podrían requerir ajustes del salario real. Los aumentos del precio del petróleo, por ejemplo, provocan caídas del salario real y del empleo. Si la indexación impide la disminución del salario real, la consecuencia puede ser un mayor desempleo. Por otro lado, la indexación salarial afecta significativamente la dinámica inflacionaria. Algunas de las formas más usuales de indexación salarial hacen que la inflación de un período tienda a parecerse mucho a la inflación de los períodos inmediatos anteriores. Esta *inercia inflacionaria* puede ser un problema, por ejemplo, en el caso de una economía con tradición de alta inflación que encara un plan de estabilización de precios. Hay formas de indexación que pueden provocar incluso que la inflación se acelere indefinidamente, con lo cual puede generarse una situación explosiva.

Estos problemas han provocado que, en la actualidad, los mecanismos de indexación se encuentren muy desacreditados. En Uruguay, en particular, parece admitirse sin discusión que la indexación salarial constituye un formidable obstáculo a la estabilización de precios y, consecuentemente, los llamados a «desindexar» son cada vez más frecuentes y enfáticos.

Hay, sin embargo, al menos tres dificultades con estas opiniones y propuestas. En primer término, que se habla de *la* indexación salarial como si hubiera sólo una forma y ésta fuera, precisamente, la que genera inercia inflacionaria. En la realidad, se observa una variedad importante de fórmulas de indexación - en el país se han experimentado varias - y se ha argumentado que no todas ellas provocan inercia inflacionaria. En segundo término, con inflaciones en los niveles que ha tenido Uruguay en las últimas tres décadas, parece muy difícil hacer convenios salariales «largos» (dos años, por ejemplo), si no se incorpora alguna forma de indexación. A igualdad de otras condiciones, menor indexación tiende a asociarse con negociaciones salariales más frecuentes y, por lo tanto, con mayores costos de negociación. En tercer término, en el sector privado el gobierno no puede «abolir» la indexación, con lo cual los llamados a desindexar tienen poco contenido práctico. Lo que sí puede hacer, es retirarse de la negociación salarial en el sector privado, pero esto no implica que los mecanismos de indexación desaparezcan. Por estas razones, parece conveniente analizar con mayor detalle las formas de indexación y sus posibles efectos sobre la dinámica inflacionaria.

Dos dimensiones de los convenios salariales son fundamentales: la frecuencia y el monto de los ajustes. Ambos, separadamente, pueden ser prefijados en los convenios o pueden ser variables, condicionales a la marcha de la economía, típicamente de la inflación. Hay indexación salarial cuando el monto de los ajustes futuros se condiciona a la

¿Por qué indexar los salarios?

Considere el caso de una empresa y un sindicato que quieren firmar un convenio salarial por un período de dos años. Podrían negociar los salarios todos los meses, pero las dos partes saben que el proceso de negociación es arduo y costoso. Un convenio que estableciera la evolución del salario en los dos años siguientes reduciría sensiblemente los costos de la negociación. No obstante, la incertidumbre sobre la inflación que tendrá lugar en los dos años del contrato impone un obstáculo. Suponga que las dos partes están de acuerdo en que el *salario real* - es decir, aquello que el salario puede efectivamente comprar - debería permanecer estable en el período. Si se supiera con certeza que la inflación será, por ejemplo, del 3% mensual, el objetivo de estabilidad del salario real se obtendría fijando un aumento mensual del 3% en los salarios. Pero en el mundo real no hay certeza respecto al crecimiento de los precios en el futuro y, por lo tanto, podría ocurrir que la inflación fuera mayor o menor al 3% previsto originalmente. Si, por ejemplo, la inflación resultara ser 4% cuando el convenio estableció aumentos salariales del 3%, ¡los salarios terminarían al final de los dos años comprando sólo un 80% de lo que compraban en el momento inicial! Para evitar esta disminución del salario real, la empresa y el sindicato podrían acordar que el aumento de salarios en cada mes de vigencia del contrato será igual a la inflación del mes inmediato anterior. Entonces, si la inflación aumenta al 4%, los salarios también pasan a ajustarse un 4% mensual, con lo cual su poder de compra permanece *aproximadamente* constante.

inflación. Los convenios más comunes en el mundo y también en Uruguay son de frecuencia o periodicidad entre ajustes constante y con indexación. En el país se ha experimentado también recientemente con convenios que condicionan tanto la frecuencia como el monto del ajuste a la inflación.

2.1. Convenios con períodos prefijados y con indexación

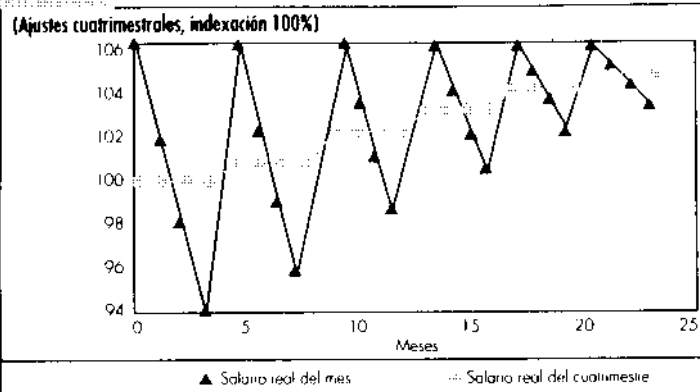
Un típico convenio de este tipo puede establecer, por ejemplo, que los ajustes de salarios se realizarán cada cuatro meses y que el monto del aumento será igual a la inflación acumulada desde el aumento anterior. El poder de compra del salario - el salario real - naturalmente disminuye a lo largo del cuatrimestre, pero el aumento siguiente lo lleva a su nivel inicial. Si la inflación acumulada es elevada, la pérdida que se habrá producido será grande, pero también lo será el aumento posterior del salario. De esta manera, estos convenios intentan preservar su poder de compra. No obstante, sólo logran mantener completamente el salario real en el momento del ajuste. No es difícil mostrar que, con un convenio como el descrito, el **salario real promedio del cuatrimestre** sólo se mantiene constante si la inflación se mantiene constante, decrece si la inflación aumenta y crece si la inflación se reduce (cuadro 1 y gráfica 1).

Cuadro 1: Salario real promedio

Aumentos cuatrimestrales iguales a la inflación pasada			
Cuatrimestre	Con inflación decreciente	Con inflación constante	Con inflación creciente
1	100	100	100
2	101	100	100
3	102	100	99
4	103	100	98
5	104	100	97
6	105	100	96

Nota: Inflación inicial es 4% mensual. La primera simulación supone que la inflación se reduce establemente hasta llegar al 0% anual al final de los dos años. La inflación creciente se hizo suponiendo que al final la inflación anual es de 150%.

Gráfica 1: Salario real, inflación descendente



Convenios de este tipo constituyen un obstáculo para la estabilización de precios. Como se muestra en el cuadro 1, en estas condiciones, la reducción de la inflación supone necesariamente un aumento del salario real. A su vez, el aumento del salario real puede provocar desempleo y reducir la competitividad externa del país. En efecto, a igualdad de otras condiciones, es razonable esperar que los empresarios intenten reducir el empleo cuando la mano de obra les resulta relativamente más cara. Asimismo, al menos parte del aumento de costos lo van a trasladar a precios, con lo cual se encarecen los productos nacionales.

Si el gobierno privilegia empleo y competitividad frente a estabilidad de precios, la inflación tiende a perpetuarse, es decir que se tiene *inercia inflacionaria*. Si, en cambio, decide de todos modos estabilizar precios, se paga el costo del desempleo y de una reducción de la competitividad. El plan de estabilización genera entonces un encarecimiento relativo del país - lo que en Uruguay suele llamarse un *rezago cambiario*-. Vale la pena señalar que este resultado no depende del régimen cambiario elegido. El rezago cambiario se produce toda vez que el gobierno quiera estabilizar precios en presencia de convenios como los que

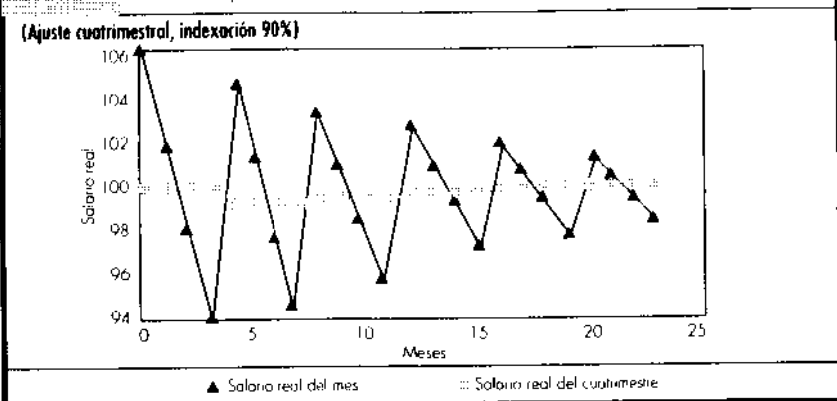
se están analizando, ya sea que el Banco Central fije el tipo de cambio o que lo deje flotar libremente, controlando la cantidad de dinero.

Son básicamente éstos los problemas que han conducido al descrédito de los mecanismos de indexación salarial. No obstante, como se señaló antes y se muestra a continuación, no todos los convenios con indexación ponen al gobierno ante la disyuntiva de estabilizar soportando el rezago cambiario o tolerar la inflación.¹ Más aún, existen fórmulas de indexación que contribuyen a reducir paulatinamente la inflación. Tal es el caso de convenios que establezcan frecuencia de ajustes constante y aumentos menores a la inflación acumulada desde el último aumento. Si, por ejemplo, se fijan aumentos cuatrimestrales iguales al noventa por ciento de la inflación del cuatrimestre anterior, el salario real al inicio de cada cuatrimestre es sólo un noventa por ciento del que había al iniciarse el cuatrimestre anterior. Sin embargo, el salario real **promedio del cuatrimestre** puede todavía ser igual, menor o incluso mayor que el promedio del cuatrimestre anterior, dependiendo de la evolución de la inflación. Como se muestra en el cuadro 2, el salario real promedio no cambia si la inflación del cuatrimestre es un noventa por ciento de la inflación del cuatrimestre anterior, decrece si la inflación es mayor a esa cifra y aumenta si es menor.

Un convenio salarial de esta naturaleza no sólo no es un obstáculo a la estabilización, sino que contribuye a hacerla posible. Por lo pronto, un componente fundamental de los

¹ Por otra parte, al menos con los valores de inflación y frecuencia de ajustes que se supusieron en el cuadro 1, que se aproximan a cifras «normales» para Uruguay, los efectos no son muy significativos. En este sentido, quizás no deba atribuirse a la indexación una proporción muy significativa de los efectos reales negativos de la estabilización.

Gráfica 2: Salario real, inflación descendente



costos como son los salarios, aumenta en cada cuatrimestre menos de lo que aumentaron los precios en el cuatrimestre anterior. Y esto no significa, como se muestra en el cuadro 2 y en la gráfica 2, que el poder de compra del salario se reduzca necesariamente. Podría objetarse que es más probable que el salario real se reduzca si se acuerda un aumento salarial inferior a la inflación pasada. Pero esto no es necesariamente así, dado que las presiones al aumento de los precios también se reducen. Por otra parte, es siempre posible incorporar una cláusula que establezca un aumento adicional del salario si se produce en el cuatrimestre anterior una reducción del salario real promedio. Esta cláusula asegura al trabajador y no es inflacionaria, en tanto no opera si el gobierno logra reducir la inflación al ritmo al que, según el coeficiente de indexación, se reduce la tasa de crecimiento de los salarios. En el ejemplo del cuadro 2 el coeficiente es un noventa por ciento, por lo cual la inflación debe reducirse aproximadamente un diez por ciento cada cuatrimestre.

Por último, convenios que establezcan aumentos salariales sistemáticamente superiores a la inflación pasada y con períodos fijos, tienden a acelerar la inflación. En cada

período, los costos salariales crecen más que la inflación anterior, con lo cual las presiones al alza de los precios se acentúan y la inflación se acelera. Es decir que los coeficientes de indexación de más del cien por ciento tienden a provocar una inflación creciente, debido al aumento permanente de los costos salariales. En este contexto, si el gobierno intenta impedir el aumento de la inflación conteniendo, por ejemplo, el tipo de cambio, se produce un aumento del salario real y un rezago cambiario.

En resumen, cuando los convenios establecen aumentos salariales a intervalos prefijados e indexados a la inflación pasada, es fundamental que el coeficiente de indexación sea inferior al cien por ciento.² De no ser así, el gobierno se ve enfrentado a la difícil disyuntiva de conformarse con una inflación elevada - y en ocasiones creciente - o reducirla al costo de una pérdida de competitividad externa.

Cuadro 2: Salario real promedio

Aumentos cuatrimestrales por el 90% de la inflación pasada			
Cuatrimestre	Con inflación decreciente	Con inflación constante	Con inflación creciente
1	100	100	100
2	99	99	98
3	99	97	96
4	100	96	93
5	100	94	90
6	100	93	87

Nota: Inflación inicial es 4% mensual. La primera simulación supone que la inflación se reduce establemente hasta llegar al 9% anual al final de los dos años. La inflación creciente se hizo suponiendo que al final la inflación anual es de 150%.

² En el país se experimentó también con una fórmula alternativa, consistente en fijar los aumentos iguales al promedio de la inflación pasada y la meta del gobierno para el período siguiente. En tanto el gobierno se fija metas de inflación descendente, esta fórmula es en los hechos básicamente equivalente a una indexación menor al cien por ciento.

2.2. Convenios con gatillo salarial

En lugar de establecer que los aumentos salariales se producen a intervalos constantes, es posible acordar que los salarios se ajustan cuando la inflación acumulada desde el aumento anterior alcanza un cierto nivel. Se dice entonces que el *gatillo* salarial se ha disparado. Con estos convenios, los períodos entre ajustes tienden a alargarse cuando la inflación se reduce y a acortarse cuando se acelera.

Los convenios con gatillo salarial tienden a independizar el salario real promedio del período de las variaciones de la inflación. Es decir que, a diferencia de lo que ocurre en los convenios analizados en la sección anterior, aumentos o disminuciones de la inflación no afectan sustancialmente al salario real promedio. La inflación va erosionando el poder de compra del salario a lo largo del período entre ajustes. Inflaciones mayores provocan caídas mayores del salario real en cada momento del tiempo. Pero, en el caso de los convenios con gatillo, inflaciones mayores también provocan un aumento de la frecuencia de ajustes salariales. El primer efecto tiende a reducir el salario real promedio y el segundo a aumentarlo. La combinación de estos efectos contrapuestos permite que el salario real sea, en promedio, poco sensible a los cambios en la inflación (cuadro 3).

El coeficiente de indexación es menos crucial en los convenios con gatillo que en los convenios con frecuencia de ajustes constante. Como se observa en el cuadro 3, reducciones de la inflación no provocan aumentos significativos del salario real promedio, aún cuando el salario aumente en cada período lo mismo que los precios en el período previo, es decir, aún cuando el coeficiente de indexación sea del cien por ciento.

Cuadro 3: Salario real promedio

Aumentos por gatillo iguales a la inflación pasada					
Meses	Con inflación decreciente	Meses	Con inflación constante	Meses	Con inflación creciente
	Salario real medio		Salario real medio		Salario real medio
0-2	100	0-2	100	0-2	100
3-5	100	3-5	100	3-5	100
6-9	100	6-8	100	6-7	102
10-14	100	9-11	100	8-9	102
15-22	100	12-14	100	10-11	101
		15-17	100	12-13	101
		18-20	100	14-15	101
		21-23	100	16-17	101
				18-19	101
				20-21	100
				22-23	100

Nota: Inflación igual que en cuadros anteriores.

La virtud fundamental de los convenios con gatillo salarial es que no constituyen un obstáculo para una estabilización gradual de precios. El gobierno puede reducir paulatinamente el ritmo de devaluación (o de creación de dinero), provocando una disminución de la inflación que induce un alargamiento de los períodos entre ajustes salariales, lo cual refuerza el proceso estabilizador. A medida que la inflación se reduce, el salario real permanece básicamente estable y, por lo tanto, no genera presiones sobre la competitividad externa o el empleo.

Una debilidad importante de estos convenios, al menos en su forma pura, es que no permiten que el salario real se ajuste cuando se producen choques no esperados en la economía. Si, por ejemplo, se produce un aumento del precio del petróleo, las empresas tienden a trasladar a precios parte del aumento de los costos, a la vez que reducen su producción. En ausencia de convenios que aseguren el poder de compra del salario, el aumento de precios reduce el salario real. Pero si, debido a la existencia de convenios con gatillo salarial, el salario real no puede reducirse, lo que se

produce es un encarecimiento general del país, es decir, una pérdida de competitividad, con una disminución más pronunciada de la producción y del empleo. El argumento opera también en la dirección opuesta, es decir cuando se produce un choque externo favorable. Siguiendo con el ejemplo del petróleo, una disminución del precio provoca normalmente, en ausencia de convenios, un aumento del salario real y del empleo. En cambio, si hay convenios con gatillo salarial, el salario real no puede aumentar. El país se vuelve más competitivo, pero al costo de salarios reales que resultan ahora bajos dada la coyuntura externa favorable. En síntesis, los convenios con gatillo salarial provocan rigidez del salario real, tornando más inestable la competitividad externa y el empleo. En definitiva, la capacidad de estabilizar el salario real es a la vez la virtud y el defecto fundamentales de los convenios con gatillo salarial.

Es un hecho bien documentado empíricamente que los planes de estabilización de precios tienden a estar asociados con rezago cambiario. El deterioro de la competitividad y los déficit en el comercio exterior que se producen con los planes de estabilización constituyen problemas serios que han contribuido decisivamente al fracaso de varios planes. La indexación salarial es frecuentemente identificada como una de las causas de estos fracasos. No obstante, no parece adecuado atribuir la responsabilidad a la indexación en general. En realidad, *algunas formas de indexación salarial* pueden ser una de las causas del problema y no toda indexación salarial constituye un obstáculo a la estabilización. Por otra parte, no es la indexación el único escollo que enfrentan los planes de estabilización y probablemente no sea el principal.

3. Expectativas, credibilidad y estructura de la negociación salarial

La falta de credibilidad en los anuncios de estabilización

La experiencia de una década

En Uruguay se han utilizado extensamente diversas modalidades de indexación a la inflación pasada. Durante el período de gobierno 1985-1990, los salarios se ajustaron inicialmente en base a la inflación del período previo. Entre 1986 y 1988 se utilizó la semisuma de la inflación pasada y la anticipada por el gobierno. Luego, entre 1988 y 1990 se ajustó por el noventa por ciento de la inflación anterior. En ambos casos se incluían aumentos adicionales para la "recuperación" salarial. El gobierno que asumió en 1990 asignó mayor prioridad al combate de la inflación y atribuyó parte de la responsabilidad por el rebote inflacionario que se produjo entre 1988 y 1990 a los convenios salariales. Intentó entonces, inicialmente, desindexar el salario decretando, en junio de 1990, un aumento igual a su meta de inflación, que era sensiblemente inferior a la inflación pasada. No obstante, el ritmo de crecimiento de los precios se aceleró en los meses siguientes. Como consecuencia, el salario real se redujo significativamente y el gobierno perdió credibilidad. Se redefinió entonces la política salarial. En el marco de conversaciones entre los sindicatos, los empresarios y el gobierno, se acordaron convenios salariales que reincorporaron la indexación, aunque con la novedad de que incluían un gatillo salarial. Estos convenios fueron evaluados posteriormente en forma negativa por el propio gobierno, que decidió cambiar nuevamente de rumbo. La nueva orientación apuntó básicamente a una reducción importante de la intervención del gobierno en la negociación salarial.

del gobierno ha sido una constante de las negociaciones salariales que se han realizado en Uruguay a partir de 1985. Los sindicatos esperaron siempre tasas de inflación sensiblemente mayores a las que se anunciaban. Consecuentemente, las demandas de aumento salarial tendieron a superar a las metas inflacionarias del gobierno, tornando más difícil la estabilización.

En esta sección se analizan algunas posibles causas del fenómeno y se discuten las opciones que enfrenta el gobierno para atenuarlo. Una primera explicación de la falta de credibilidad es que el sector privado y, en particular, los sindicatos pueden considerar que el gobierno no es capaz de controlar la inflación. Si el gobierno no controla el proceso inflacionario, no hay razón para creer en sus anuncios de estabilización. La evidencia empírica muestra que las metas de inflación del gobierno fueron sistemáticamente superadas. La inflación de cada período ha sido un mejor pronóstico de la inflación del período siguiente que los anuncios oficiales. En estas condiciones, resulta comprensible la demanda sindical de una indexación del cien por ciento a la inflación pasada. A su vez, con frecuencia de ajustes constante, estos niveles de indexación tienden a perpetuar la inflación, ratificando el pronóstico inicial.

Esta explicación del descreimiento en los anuncios de estabilización y de la reivindicación de indexaciones totales resulta, sin embargo, incompleta. Por un lado, no es del todo razonable suponer que el gobierno es totalmente incapaz de incidir sobre el ritmo de crecimiento de los precios. Por otro lado, sus «errores» son demasiado sistemáticos como para ser sólo errores de predicción. Es por eso que se ensaya una segunda explicación.

Es posible que el gobierno tenga la firme intención de priorizar el combate de la inflación cuando inicia el plan de estabilización de precios. Pero posteriormente las distorsiones que hay en la economía y, eventualmente, las que el propio plan genera pueden obligarlo a ser menos estricto en la política estabilizadora. En particular, el rezago cambiario y la pérdida de competitividad externa que usualmente se asocian a los planes de estabilización pueden inducir al gobierno a corregir la situación, acelerando el ritmo de devaluación. Provoca así una inflación

mayor a la meta original, pero en todo caso inferior a la vigente antes de instrumentarse el plan, y logra mejorar la competitividad externa del país. Sabiendo esto, los sindicatos no creen los anuncios y, en cambio, fijan los aumentos salariales a un nivel más alto, lo suficiente como para cubrirse de la inflación que ellos estiman que el gobierno puede tolerar. De esta manera, los sindicatos logran la meta de salario real que se proponen. El aumento salarial y el aumento posterior del tipo de cambio provocan una inflación estable.

Si el gobierno pudiera comprometerse realmente a no devaluar bruscamente, los sindicatos podrían aceptar un aumento salarial menor - o menores coeficientes de indexación -, con lo cual el salario real y la competitividad serían las mismas y la inflación menor. El problema es que no resulta fácil lograr que el compromiso del gobierno sea realmente firme. Entre las prácticas que se han seguido para lograrlo cabe destacar la creación de bancos centrales independientes del poder político. La ley de convertibilidad de Argentina busca también básicamente formular un compromiso firme de no devaluar. Al establecer la paridad del peso con el dólar por ley, inhabilita al Poder Ejecutivo y al Banco Central a devaluar. Algo similar puede decirse del Sistema Monetario Europeo, previo a su reciente fractura. Una forma menos dramática de reducir los incentivos del gobierno a devaluar es promover convenios salariales con gatillo. Con tales convenios, la devaluación resulta inútil - al menos en lo que tiene que ver con los salarios - por lo cual contribuyen a hacer más confiables los anuncios de estabilización.

Una tercera explicación de la falta de credibilidad de los anuncios de estabilización es que la existencia de sindicatos sectoriales determina que la moderación salarial requiera cooperación. Aún cuando el gobierno pudiera obligarse con una política estabilizadora, la moderación

salarial podría fracasar por falta de condiciones para lograr un acuerdo sostenible entre los sindicatos sectoriales. Tal acuerdo puede ser conveniente para todos los sindicatos, pero una vez acordada la moderación, cada sindicato puede lograr un resultado aún mejor fijando su salario unilateralmente por fuera del acuerdo. Así goza de las ventajas macroeconómicas de la moderación y de las ventajas sectoriales de un salario alto. En la raíz del problema están los efectos negativos que las decisiones de un sindicato tienen sobre otros. Los sindicatos sectoriales, haciendo uso de su poder monopólico, pueden provocar un aumento del nivel general de precios y una disminución del empleo. En tanto parte de estos efectos no inciden sobre los miembros del sindicato sectorial, no son debidamente considerados. Se ha argumentado que las centrales sindicales, al representar a un espectro más amplio de la población que los sindicatos sectoriales, toman más en cuenta los efectos negativos de salarios excesivos y, por lo tanto, podrían ser más proclives a aceptar cierta moderación salarial.

Estos argumentos pueden explicar algunos de los fenómenos observados en Uruguay entre 1985 y 1992. La central sindical estuvo siempre dispuesta a firmar convenios colectivos sobre pautas establecidas en una negociación centralizada. Los convenios sectoriales homologados han respetado mayoritariamente las pautas acordadas a nivel central. Sin embargo, se ha observado que los aumentos otorgados tendieron a superar en la realidad lo acordado. Aparentemente, los convenios en base a la negociación centralizada no obligaron más que parcialmente a los sindicatos sectoriales.

La intervención del gobierno en la negociación salarial tiende a provocar mayor centralización y uniformización de los criterios de ajuste. Las dificultades para incorporar las especificidades sectoriales imponen un límite a la

intervención, máxime cuando los procesos de ajuste estructural requieren de cambios en la estructura sectorial de los salarios. Pero, por otro parte, la negociación centralizada facilita la cooperación entre los sectores, haciendo más «tolerables» las fórmulas de aumento salarial no inflacionarias. En este sentido, las políticas de ingresos cumplen el rol de coordinar expectativas y contribuir a la cooperación.

La falta de credibilidad - cualquiera sea su explicación - genera presiones inflacionarias, con independencia de si operan o no mecanismos de indexación. Aún cuando fuera posible desindexar, el resultado podría ser entonces el mismo nivel de inflación y negociación salarial más frecuente, lo cual supondría mayores costos de negociación.

Referencias bibliográficas

Forteza, Alvaro y Daniel Miles (1990): «La inflación y la estabilización en Uruguay», Revista SUMA 5(9), 7-26, Montevideo, octubre.

Forteza, Alvaro (1992): «Los convenios salariales de 1990 y la inflación», Revista SUMA 7(12), 7-36, Montevideo, abril.

Forteza, Alvaro (1992): «Los problemas de credibilidad en la negociación salarial. El caso de Uruguay entre 1985 y 1992». Documento de Trabajo 10/92, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

Forteza, Alvaro (1992): «La estructura de la negociación salarial y el sesgo inflacionario». Documento de Trabajo 11/92, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.
