

## INDICE

:: Los salarios en 2012:  
¿Qué esperan las empresas?

## AUSPICIAN



[www.manpower.com.ar](http://www.manpower.com.ar)



[www.kimberly-clark.com.ar](http://www.kimberly-clark.com.ar)



[www.e-galeno.com.ar](http://www.e-galeno.com.ar)

0800.777.4253

**SEL Consultores**  
Viamonte 524, 3º Piso  
(C1053ABL) Bue Ar  
(54-11) 4315-6781  
[www.selconsultores.com.ar](http://www.selconsultores.com.ar)

## Una encuesta de SEL Consultores

### LOS SALARIOS EN 2012: ¿QUÉ ESPERAN LAS EMPRESAS?

El escenario de la negociación salarial en 2012 contendrá elementos de continuidad con el del año anterior, pero también otros nuevos. El factor persistente más significativo, por cierto, es la inflación (o más precisamente las expectativas inflacionarias). Para los asalariados, su relevancia deriva de la mayor o menor capacidad para hacer frente a los aumentos de precios; para las empresas, por su efecto sobre los costos y la rentabilidad.

Lo novedoso es el cambio en las condiciones macroeconómicas y, en una medida no menor, un cierto giro en la política de ingresos del Gobierno. Existe consenso, por una parte, sobre la desaceleración del crecimiento –quizás a la mitad de 2011- con el consecuente impacto sobre el mercado de trabajo. Por el otro lado, el Gobierno ha lanzado algunas señales de ajuste sobre los aumentos salariales (comenzando por su propia condición de empleador) que supondrían una corrección de tendencia. No necesariamente de manera formal (para lo que carece de atribuciones), pero en todo caso interviniendo políticamente en la negociación, o a través del poder de la homologación de los convenios, es probable que el Gobierno establezca una pauta para los aumentos de salarios significativamente más baja que los acordados de manera bipartita el año pasado.

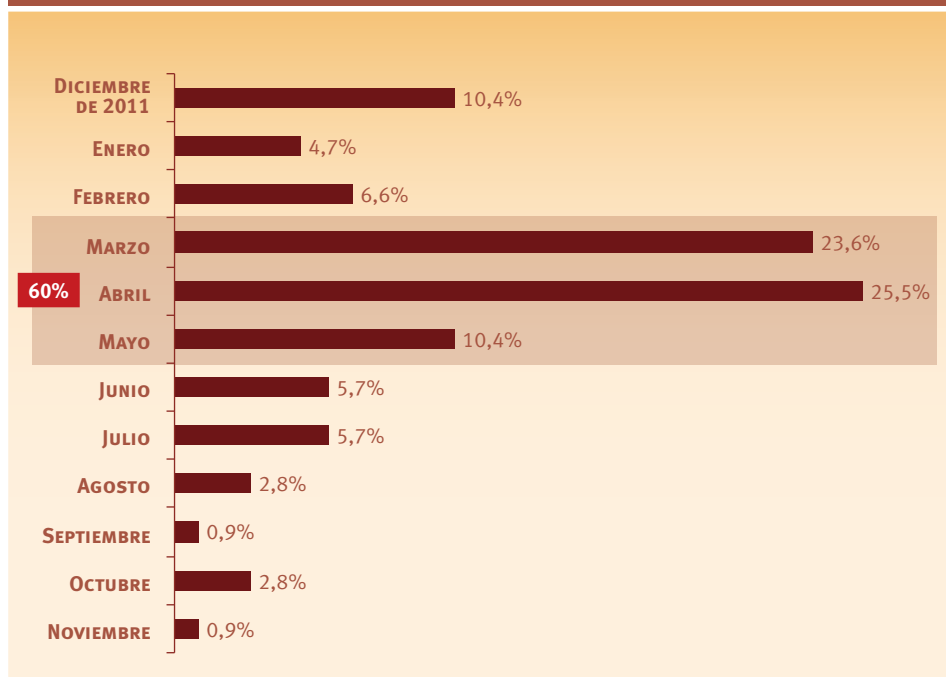
*El factor persistente más significativo en la negociación salarial de este año es la inflación. Lo novedoso es el cambio en las condiciones macroeconómicas y, en una medida no menor, un cierto giro en la política de ingresos del Gobierno*

No es claro cual de estas fuerzas prevalecerá en la negociación. En ausencia de un índice de precios minoristas generalmente aceptado, las demandas salariales *al momento de las discusiones* -con una fuerte concentración entre marzo y mayo- se basarán, con toda probabilidad, en expectativas inflacionarias no tan distintas de las del año anterior, aunque el crecimiento de los precios *en el período de vigencia de los convenios* pueda ser algo menor. En sentido opuesto al arrastre de las expectativas inflacionarias, el cambio en las condiciones del mercado, particularmente la desaceleración del consumo, y en forma derivada de la demanda de trabajo, puede poner un techo económico más bajo a las demandas salariales.

Un factor adicional es el conflicto entre el moyanismo y el Gobierno. Los sindicatos más cercanos al secretario general de la CGT posiblemente planteen demandas más elevadas que aquellos próximos al Gobierno. Tampoco es claro que peso tendrá cada sector, pero es posible que haya una fragmentación de los pedidos.

Para este año, las compañías tienen **presupuestado** un aumento salarial promedio de algo menos de 24%

## MES DE VENCIMIENTO DEL CONVENIO ACTUALMENTE VIGENTE



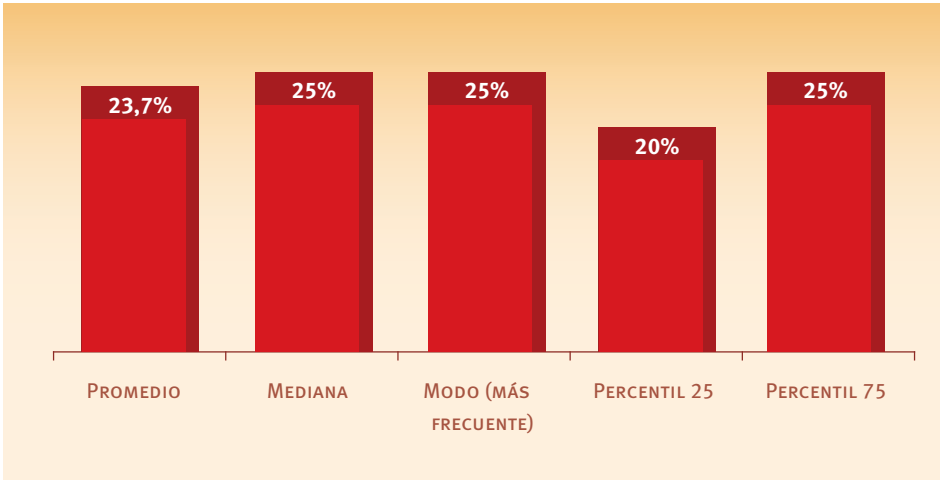
¿Qué harán las empresas en este escenario de incertidumbre? Para conocerlo, SEL Consultores realizó una encuesta entre 110 compañías líderes con personal de convenio, que ocupan 219.000 personas. El estudio se llevó a cabo entre el 7 de diciembre de 2011 y el 2 de enero de 2012.

El primer dato es que para este año, las compañías tienen *presupuestado* (un ejercicio realizado mayormente a comienzos del último trimestre del año pasado) un aumento salarial promedio de algo menos de 24%, con una mediana de 27% y una moda (valor más frecuente) de 25%. La dispersión entre las previsiones de las compañías, como se aprecia, es baja, pero cualquiera de los indicadores está sensiblemente por encima de la presumible pauta oficial. Estos valores, conviene recordarlo, no son muy distintos de los presupuestados (aunque no necesariamente acordados) un año atrás para 2011<sup>1</sup>

La demanda salarial esperada, por su parte, es de poco más de 26%, si bien con una mediana y una moda semejantes a las del ejercicio presupuestario.

1. Véase la *Newsletter* de enero de 2011

### AUMENTO DE SALARIOS DE CONVENIO PRESUPUESTADO PARA 2012

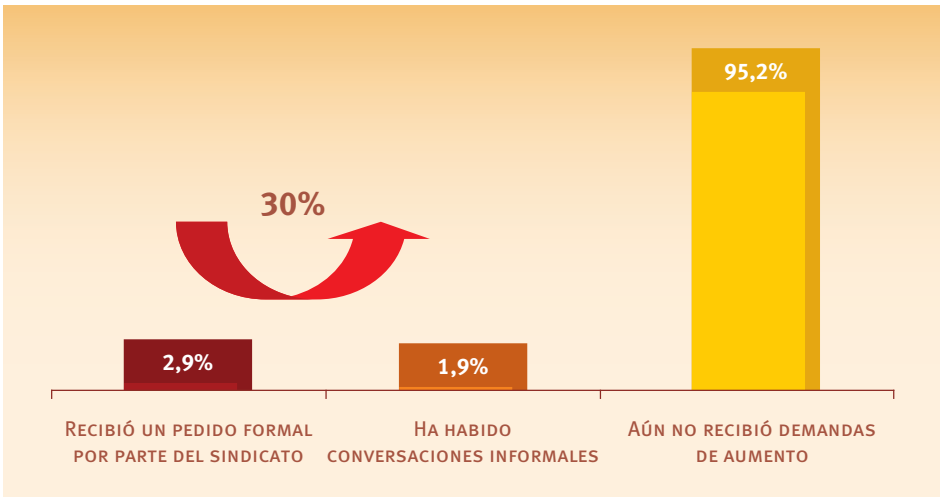


En rigor, las demandas esperadas por las empresas no resultan de pedidos formales o aún informales por parte de los sindicatos (en los pocos casos en que esto ocurrió el porcentaje es de 30%). La ronda de negociación se activará al término del primer trimestre, con 60% concentrado entre marzo y mayo. Pero lo significativo y propio de este escenario, sin embargo, es que *antes de recibir los pedidos sindicales*, las empresas esperan que sean casi 3 puntos mayores que los aumentos presupuestados para este año para el personal de convenio, y 6 ó más puntos por sobre la posible pauta salarial oficial.

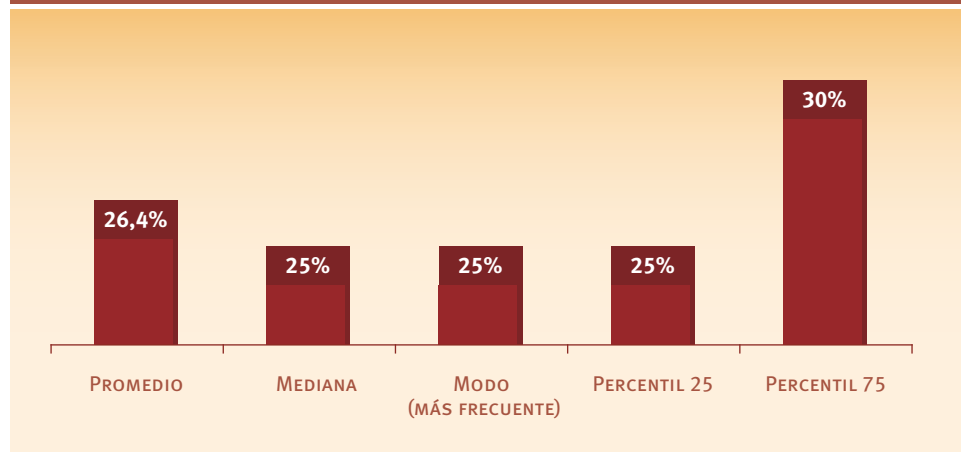
*Las empresas esperan que los pedidos sindicales sean casi 3 puntos mayores que los aumentos presupuestados para este año para el personal de convenio, y 6 ó más puntos por sobre la presumible pauta salarial oficial*

pag [ 3 ]

### ¿LA EMPRESA YA RECIBIO ALGUNA DEMANDA DE AUMENTO DE SALARIOS DE CONVENIO PARA 2012?



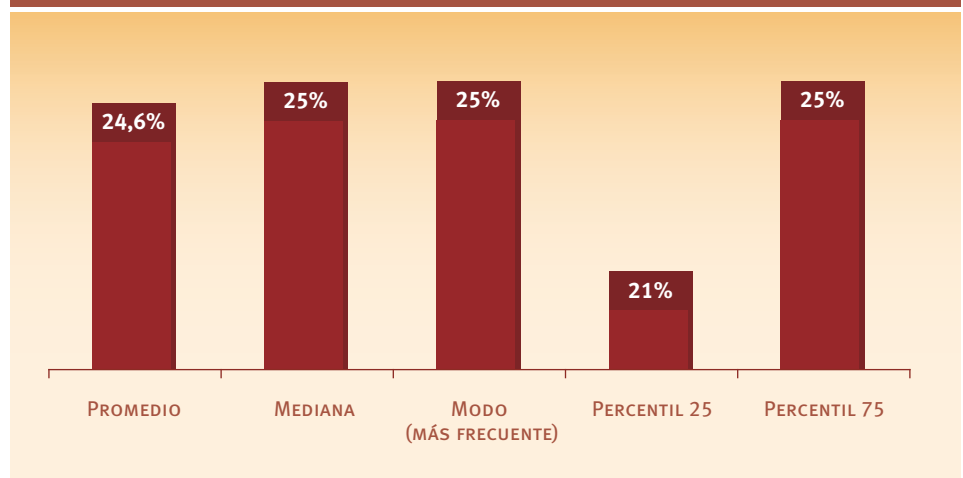
### ¿QUE PORCENTAJE DE AUMENTO DE SALARIOS DE CONVENIO CREE QUE PEDIRA EL SINDICATO PARA 2012?



*Las compañías creen difícil que el Gobierno pueda imponer su criterio de moderación salarial hasta que no haya un cambio significativo a la baja en las expectativas inflacionarias*

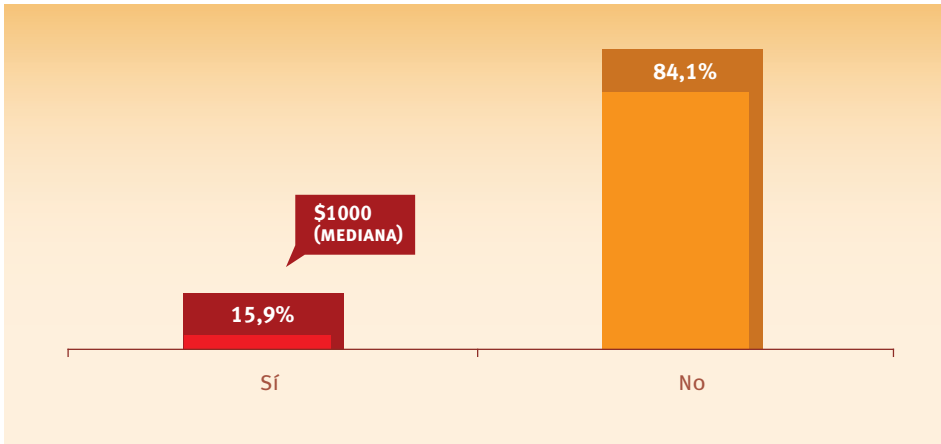
No obstante, las empresas parecen más dispuestas a no desviarse mucho del aumento salarial previsto en el presupuesto, en parte probablemente por el impacto esperado sobre sus ingresos por la desaceleración de la economía. En promedio, podrían acordar 24,6%, esto es menos de un punto sobre lo presupuestado. Aún así, de concretarse estarían muy por encima de la pauta oficial. Esto sugiere que las compañías creen difícil que el Gobierno pueda imponer su criterio, al menos hasta que no haya un cambio significativo a la baja en las expectativas inflacionarias

### ¿HASTA CUANTO PODRIA ACORDAR LA EMPRESA?



Algunos sindicatos han pedido un aumento o suma puente hasta que se negocie el convenio, pero son los menos (16%). En estos casos, la mediana del pedido es de \$1.000, y en casi la mitad han sido concedidos por las empresas. Otro tercio lo está estudiando, y es probable que los otorgue.

## ¿EL SINDICATO HA PEDIDO ALGUN AUMENTO O SUMA PUENTE HASTA QUE SE NEGOCIE EL PROXIMO CONVENIO?

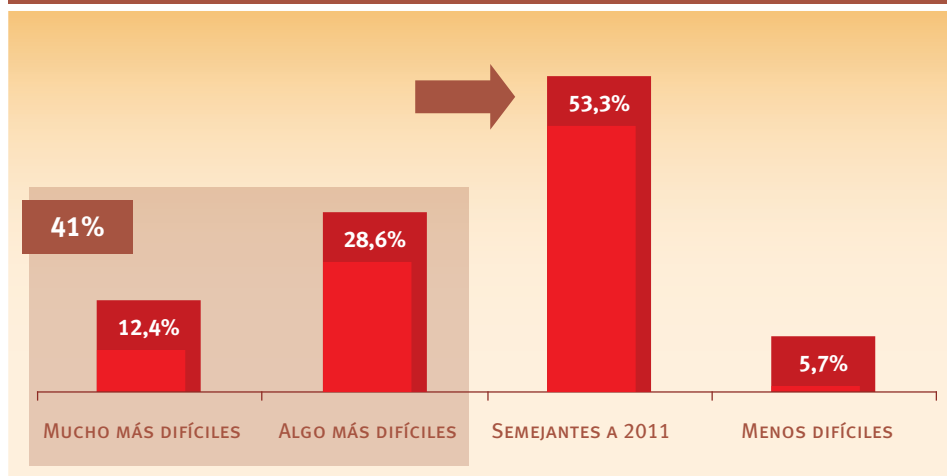


## ¿QUE DECIDIO LA EMPRESA?

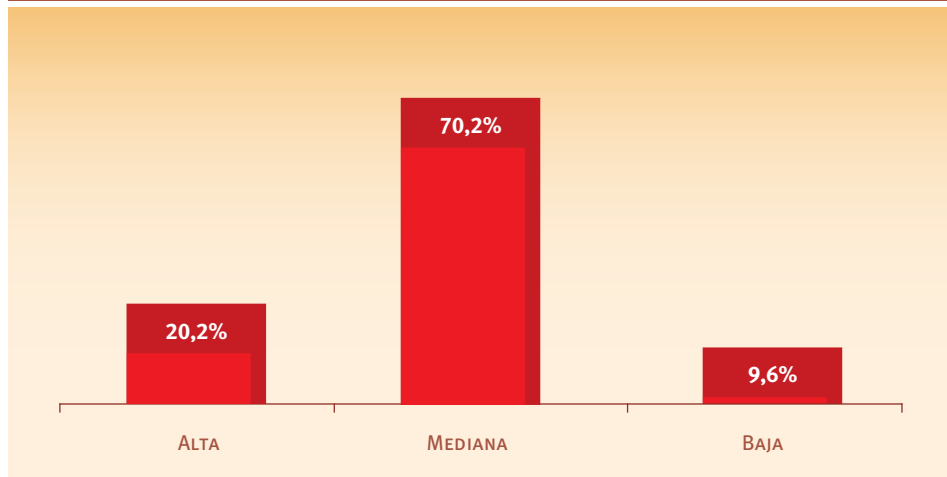


De todas maneras, las empresas son conscientes de las mayores dificultades que, por el cambio en las condiciones macroeconómicas, habrá para la negociación colectiva. Más del 40% opina que será más difícil que el año pasado, y un 20% cree que hay altas probabilidades de conflictividad salarial. Otro 70% piensa que la probabilidad es mediana.

### COMPARADO CON 2011, LAS NEGOCIACIONES SALARIALES SERAN...



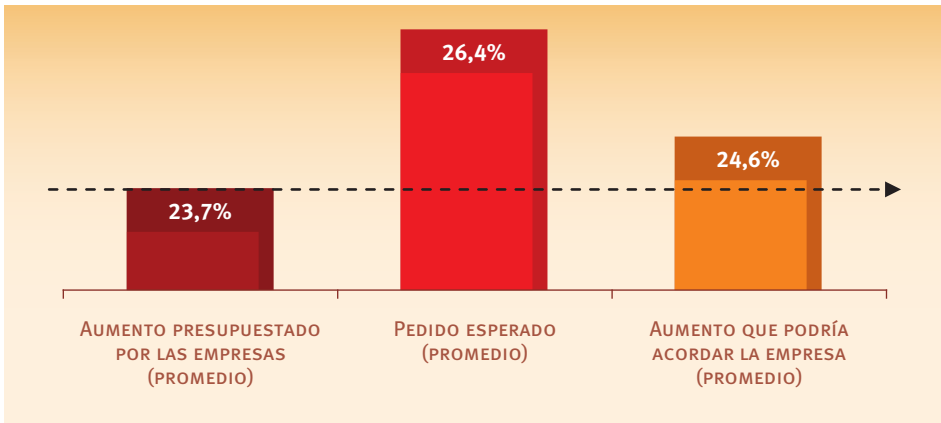
### ¿QUE PROBABILIDAD DE CONFLICTIVIDAD SALARIAL HABRA EN 2012?



*Si los aumentos salariales se acercaran más al 25% que al 18% ó 20% pretendido por el Gobierno, sería difícil evitar los efectos inflacionarios por el lado de la demanda*

El escenario indica, hasta ahora, que los aumentos salariales se acercarán más al 25% que al 18% ó 20% pretendido por el Gobierno. Si en efecto fuera así, sería difícil evitar los efectos inflacionarios por el lado de la demanda. Claro que aún queda por ver la capacidad de intervención del Gobierno para moderar las demandas salariales. La fragmentación sindical, aunque en algunos casos pueda empujar en sentido contrario, en el balance favorece políticamente el poder de aquél último. Pero tan importante como el factor político que domina en el corto plazo, es la tendencia del mercado. El año pasado, vale la pena recordarlo, el ciclo expansivo (impulsado, claro está, por el Gobierno en un año electoral) facilitó que los salarios de convenio crecieran casi 8 puntos más que lo presupuestado por las empresas y lo inicialmente pretendido por la política de ingresos. Este año las demandas salariales deberán adecuarse a una situación económica y fiscal mucho menos afluente, por lo que la brecha será sensiblemente menor. La pregunta más importante de aquí en más es en cuánto podrá afectarse el salario real.

## ESCENARIO DE DEMANDAS Y OFERTAS SALARIALES PARA 2012



## AUMENTO DE SALARIOS DE CONVENIO PRESUPUESTADO POR LAS EMPRESAS PARA 2011 Y AUMENTO EFECTIVAMENTE ACORDADO

