



## Caída del salario real en un contexto de paritarias condicionadas<sup>1</sup>

De no mediar cambios en el esquema impuesto para los acuerdos paritarios impulsados hasta ahora, el año 2018 se encamina a cristalizar una nueva reducción de los ingresos de los trabajadores. Esta trayectoria es producto de una combinación de factores: la baja pauta de referencia inicial de los aumentos ("techo" establecido por el gobierno al incremento porcentual del salario); la aceleración inflacionaria que tuvo lugar luego de la devaluación del peso (ocurrida entre fines del año pasado y mayo de 2018); y por último, el funcionamiento de las cláusulas denominadas "gátillo", "de compensación salarial" o "de revisión", incluidas en los acuerdos paritarios de este año (en este informe se utilizan las tres denominaciones de manera indistinta).

Independientemente de los factores fácilmente reconocibles (pauta salarial e inflación), el diseño de la cláusula para preservar el poder adquisitivo de los trabajadores juega un rol determinante en el probable retroceso en materia salarial en 2018. En efecto, las condiciones definidas en las paritarias celebradas hasta el momento -fuertemente delimitadas por el gobierno nacional- exigieron a las organizaciones sindicales una moderación de las demandas salariales, a cambio de incluir resguardos pocos efectivos para sostener la capacidad de compra de los asalariados. En caso de que este esquema se mantenga inalterado, la principal de la aceleración del proceso inflacionario será una nueva caída del salario real.

### Características de los aumentos salariales en 2018

Los valores de los salarios de convenio en 2018 tienen la particularidad de incluir aumentos destinados a compensar la pérdida del poder adquisitivo que tuvo lugar en 2017. Esta dinámica se explica por la inclusión más o menos generalizada de cláusulas de compensación en los acuerdos pactados el año pasado (al igual que los celebrados en 2018).

Por lo tanto, el aumento salarial definido para 2018 para mucho de los sectores que cerraron paritarias debe ser desagregado considerando dos componentes:

1. El incremento que pretende recuperar la capacidad de compra erosionada el año pasado.
2. El aumento salarial aplicado exclusivamente para 2018, teniendo en cuenta las condiciones económicas esperadas para este período.

<sup>1</sup> Informe elaborado por Diego Schleser y Matias Maito (CETyD-IDAES-UNSAM).

En el cuadro se desagregan los aumentos salariales acordados para este año diferenciando los dos componentes mencionados, para los siete convenios del sector privado de mayor cobertura en cantidad de trabajadores que, al momento de realizar este informe, renovaron sus cláusulas salariales<sup>2</sup>: bancarios, comercio, construcción, encargados de edificio, entidades deportivas y civiles, metalúrgicos y transporte de pasajeros de corta distancia. Estos convenios abarcan cerca del 40% del total de los trabajadores registrados en empresas privadas, lo cual representa a alrededor de 2,5 millones de asalariados.

Acuerdos salariales celebrados en 2018: aumento salarial <sup>1/</sup> para el año y compensación por 2017								
Concepto	Bancarios	Comercio	Construcción	Encargados de edificio*	Entidades deportivas y civiles	Metalúrgicos	Transporte de pasajeros de corta distancia**	Promedio (Simple)
Aumento del salario de convenio en 2018	20,8%	20,8%	19,0%	19,2%	18,0%	18,5%	15,7%	18,8%
Compensación Acuerdo 2017 <sup>2/</sup>	5,1%	5,0%	3,0%	3,8%	...	2,6%	0,6%	3,4%
Acuerdo 2018 <sup>3/</sup>	15,3%	15,0%	15,5%	14,9%	18,0%	15,5%	15,0%	15,6%

**Notas:**

1/ Aumento salarial acordado para el año 2018, diferenciado de la recompensación salarial otorgada por la pérdida de poder adquisitivo de 2017. Se incluyen las sumas fijas otorgadas prorrateadas para el año.

2/ Aumento salarial que busca recomponer el poder adquisitivo perdido (previsto en las denominadas "cláusulas gatillo"). En las siguientes paritarias, la identificación de este componente es una interpretación del CETyD, ya que no se encuentra explicitada en el acta del acuerdo la razón del aumento: Transporte de corta distancia y Metalúrgicos.

\* Se incluye la suma fija de 6.000 pesos del acuerdo 2018 prorrateado para el año.

\*\* El aumento salarial surge de fuentes periodísticas, ya que a diferencia del resto no fue posible acceder del acta al acuerdo.

**Fuente:** CETyD / UNSAM, en base a convenios y acuerdos pactados.

El aumento del salario de convenio en 2018 para el promedio (simple) de los siete convenios analizados alcanza al 18,8%. Excepto el caso de transporte de pasajeros de corta distancia, el resto de los sectores establecieron aumentos muy similares (que oscilaron entre un mínimo del 18% para entidades deportivas y civiles, y un máximo de 20,8% para bancarios y construcción). Como se señaló previamente, una parte del aumento pactado responde a la compensación por la caída del salario real en 2017: estos incrementos se ubicaron entre un 5% (para el caso de bancarios y construcción) y un 0,6% (para transporte de pasajeros de corta distancia). Producto de la compensación por la pérdida salarial ocurrida durante el año pasado, el promedio de incremento para los sectores analizados ascendió al 3,4%.

Descontando la recomposición de ingresos por el desfasaje entre el incremento del salario y la inflación del año pasado, el aumento acordado para 2018 ronda el 15% promedio para los sectores evaluados, con algunas diferencias mínimas entre sectores (la única excepción se presenta en el caso de entidades deportivas y civiles, que acordó un incremento del 18%).

La fuerte depreciación del peso registrada entre los meses de abril y mayo elevó drásticamente la proyección de la variación de los precios para 2018, dejando obsoleta la meta

<sup>2</sup> La fecha de corte para la elaboración del presente informe es 4 de junio de 2018. Durante, los meses de junio y agosto se renuevan varios convenios relevantes.

de inflación que estableció el gobierno nacional, que fue utilizada como pauta de referencia ineludible para las discusiones paritarias.

Frente a este nuevo escenario, resulta propicio dilucidar cuál será la evolución del poder adquisitivo de los salarios durante este año, teniendo en cuenta las condiciones establecidas en los acuerdos firmados hasta el momento. El tema reviste importancia no sólo para el segmento de los trabajadores directamente involucrados (asalariados cubiertos por la negociación colectiva), también representa un dato clave para la evolución de los haberes previsionales y las prestaciones sociales (de acuerdo a la fórmula de movilidad vigente), y para los ingresos de los trabajadores informales, porque actúa como una referencia. En conjunto, la dinámica salarial de aquí a fin de año tendrá impacto directo sobre la trayectoria del consumo, la actividad económica en general y la evolución de la pobreza.

El argumento esgrimido por el gobierno nacional supone que la aceleración inflacionaria no debería provocar una caída del salario real debido a que, independientemente de que los aumentos establecidos en los acuerdos podrían quedar rezagados frente a la variación de los precios, la inclusión de cláusulas de compensación permitiría recuperar la eventual pérdida de poder adquisitivo. De acuerdo con la visión oficial, los trabajadores no sufrirían una contracción del poder de compra de su salario debido a que los acuerdos contemplan un mecanismo específico que tiene por objeto su preservación. Pero como se mostrará a continuación, es muy probable que los asalariados sufran una pérdida sensible de su poder adquisitivo de todos modos, como producto del diseño de las cláusulas de compensación incluidas en los convenios colectivos.

Estimación de la variación real de los salarios de convenio considerando la revisión de los acuerdos						
Concepto	Inflación proyectada con el REM (BCRA) <sup>1/</sup>					
	Comercio	Construcción	Encargados de edificio *	Entidades deportivas y civiles**	Metalúrgicos	Transporte de pasajeros de corta distancia*
Mes de revisión del Acuerdo	ene-19	dic-18	sep-18	nov-18	dic-18	oct-18
Variación del salario real desde ene-18 hasta el mes anterior a la revisión del Acuerdo	-9,5%	-7,7%	-3,8%	-4,3%	-7,7%	-8,5%
Variación imputando desde el mes de revisión el aumento del salario necesario para compensar la inflación proyectada <sup>2/</sup>						
2017 / 2018	-3,9%	-4,0%	-1,2%	-4,1%	-6,6%	-3,3%
2015 / 2018	-7,5%	-6,6%	-3,7%	-1,0%	-11,3%	-12,5%

**Notas:**

1/ La inflación ha sido proyectada utilizando el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) medido por el BCRA, dato correspondiente al 4/6/18. La variación del IPC proyectada para el 2018 (variación entre dic-17 y dic-18) alcanza al 27,1%.

2/ Se calcula la variación del salario de convenio promedio anual, incluyendo sumas fijas, imputando un aumento por recomposición salarial por la pérdida de poder adquisitivo considerando la inflación proyectada otorgado a partir del mes de revisión del acuerdo.

\* Se incluye en el porcentaje la suma fija de 6.000 pesos del acuerdo 2018 prorrateada para el año.

\*\* El aumento salarial surge de fuentes periodísticas, ya que a diferencia del resto no fue posible acceder al acta del acuerdo.

**Fuente:** CETYD/ UNSAM, en base a convenios y acuerdos pactados, REM (BCRA) e IPC (INDEC).

En el cuadro se presentan seis de los siete convenios que definieron acuerdos salariales en 2018 incluyendo cláusulas de compensación. En todos ellos se reproduce el mismo esquema, que consiste en llevar a cabo una reunión paritaria en una fecha determinada durante la vigencia del acuerdo, con el propósito de evaluar si el aumento salarial establecido inicialmente sigue siendo coherente con el escenario inflacionario observado al momento de la revisión<sup>3</sup>.

Uno de los principales problemas de este tipo de redacción radica en la distancia temporal existente entre el inicio del acuerdo y la convocatoria a la nueva reunión paritaria destinada a revisarlo. Esto eleva el riesgo de que, frente a un inesperado crecimiento del costo de vida, el salario real quede rezagado durante un largo período de tiempo. De hecho, una situación de este tipo es la que se verifica en la actualidad, producto de un proceso inflacionario que muestra claras señales de aceleración mientras que la mayoría de los sectores con acuerdos paritarios renovados en 2018 recién tendrán la oportunidad de actualizar sus salarios a fin de año o a principios del que viene (comercio, construcción, metalúrgicos y entidades deportivas y sociales).

Las consecuencias de esta dinámica se muestra en el cuadro anterior. Considerando la inflación proyectada para 2018 por el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM publicado por el BCRA al 4 de junio de 2018), que alcanza al 27,1%, el poder adquisitivo del salario de convenio evidencia caídas significativas desde enero hasta el mes previo al definido para la revisión de los términos del acuerdo en todos los sectores estudiados. Según las estimaciones realizadas, la erosión acumulada de la capacidad compra hasta el momento en el que se lleve a cabo la revisión estará en el orden del 9% para comercio y transporte de pasajeros; del 8% para construcción y metalúrgicos; y del 4% para encargados de edificio y entidades deportivas y civiles.

Pero lo más importante es que, aún en el mejor de los casos, esto es, suponiendo que la revisión del acuerdo establezca un aumento que compense la diferencia entre el incremento salarial otorgado inicialmente y la inflación observada<sup>4</sup>, no se remediará la caída acumulada de la capacidad de compra que habrá tenido lugar durante los meses previos al otorgamiento de la compensación.

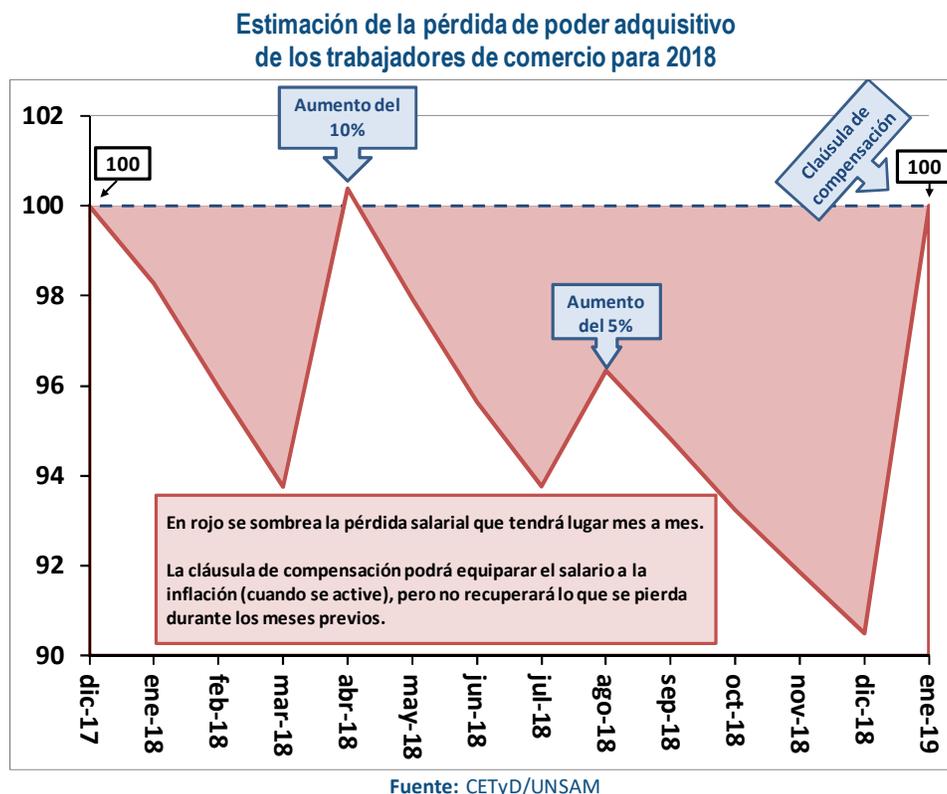
Con el objetivo de ejemplificar esta situación se presenta en el grafico que figura a continuación la evolución mensual de los valores de salario real del convenio de comercio

---

<sup>3</sup> El único convenio faltante es bancarios que firmó un acuerdo con una cláusula que determina una compensación a partir del mes en que el aumento salarial firmado pasa a ser inferior a la inflación acumulada durante el año. En principio, el diseño de esta cláusula, evitaría gran parte de los problemas que genera el mecanismo aplicado en la mayoría de los acuerdos en 2018.

<sup>4</sup> Se interpreta que la variación del poder adquisitivo de los salarios de convenio en 2018 surge de la relación entre la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de enero a diciembre y el aumento otorgado en el acuerdo paritario para este período anual.

definidos en el acuerdo firmado en 2018 (se excluye el aumento salarial destinado a compensar la caída del salario real en 2017). El efecto negativo que conlleva fijar la revisión del aumento paritario en una fecha excesivamente lejana al momento de la suscripción del acuerdo original se advierte con el área sombreada, que muestra la suma de las diferencias existentes entre el salario real de cada mes y el valor que presentaba el mismo al inicio del acuerdo. En el ejemplo propuesto, entre mayo y diciembre se acumula una pérdida de poder adquisitivo ya que, durante ese lapso, el salario presenta menor capacidad de compra del que tenía al inicio de la vigencia del acuerdo.



La caída del salario real acumulada puede dimensionarse a partir del cálculo del promedio de los salarios reales mensuales del año (el promedio anual de los salarios mensuales). En las estimaciones realizadas en este informe (ver último cuadro) se presenta el salario promedio anual de 2018, incluyendo en esta media al aumento adicional por la activación de la cláusula a partir del mes en el que se llevará a cabo la mencionada revisión.

Para estimar la compensación salarial se partió del supuesto (optimista) de que el aumento que surgirá de la clausula será suficiente para compensar la diferencia existente entre el incremento del salario otorgado al inicio del acuerdo y la inflación acumulada en el año ([ver anexo: "Imputación de los aumentos definidos por la cláusula de compensación"](#)). Se trata de un supuesto de máxima, ya que es no es altamente probable que en un contexto contractivo (como el que se prevé para los próximos meses) se terminen otorgando compensaciones de semejante magnitud en todos los sectores.

De este modo, la estimación del aumento determinado por la cláusula de revisión rondaría el 12% en los sectores analizados (excepto en entidades deportivas y sociales que sería inferior al 10%). Este porcentaje surge de la diferencia entre la inflación proyectada por el REM (BCRA), que alcanza al 27%, y los incrementos salariales dispuestos en los acuerdos firmados, que se ubicaron, en alrededor del 15%.

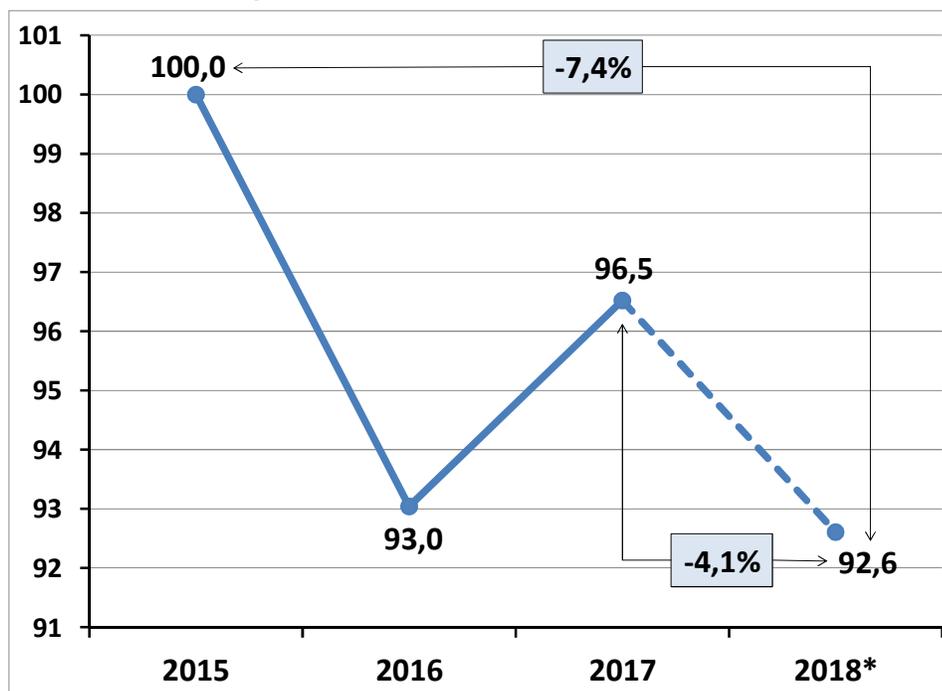
Por lo tanto se puede afirmar que, a pesar de incluir los aumentos pautados por la aplicación de la cláusula compensatoria, el salario real promedio en 2018 mostrará una contracción del 6% para los metalúrgicos; de entre el 3% y el 4% para comercio, construcción, entidades deportivas y civiles, y transporte de pasajeros; y de alrededor del 2% para encargados de edificio.

La erosión del poder adquisitivo será aún más pronunciada si se la compara con los niveles del 2015. En efecto, pesar de la aplicación de las cláusulas de compensación en 2017 y 2018, la caída del salario real alcanzará un máximo de 12% (transporte de corta distancia) y un mínimo de 5% (encargados de edificio) respecto al estado de situación de ese año. De acuerdo con estos cálculos, sólo los trabajadores de entidades deportivas y sociales conseguirán sostener el mismo poder adquisitivo que detentaban hace tres años (mostrando una caída de sólo 0,5%).

Como se explicó previamente, esta situación es producto de los meses en los que se acumulan caídas consecutivas del salario real antes de que se perciba el aumento adicional que recupera el poder adquisitivo que tenían los trabajadores al inicio de la vigencia del acuerdo.

Con el fin de contar con un panorama general respecto a la evolución estimada de los salarios de convenio en 2018 (incluyendo los aumentos que podrían definirse como resultado de la aplicación de la cláusula de compensación), se calculó la evolución del salario promedio (ponderado) de los seis convenios analizados (se excluye a bancarios porque presentan un tipo de cláusula diferente).

**Evolución del salario promedio<sup>1/</sup> de convenio a valores constantes**  
 En 2018 se imputa el aumento salarial<sup>2/</sup> por la cláusula de compensación desde el mes elegido para la revisión de las condiciones pactadas



Fuente: CETyD/UNSAM, en base a EPH (INDEC).

Como se advierte en el gráfico, el salario promedio anual en 2018 caería 4,1% en términos reales, aún luego de incorporar los aumentos previstos por las cláusulas de revisión incluidas en los seis convenios. De este modo, los salarios alcanzarían un valor inferior al verificado durante la recesión del año 2016. Desde una perspectiva a mediano plazo, el poder adquisitivo promedio en 2018 será un 7,4% inferior al registrado en 2015.

## ¿Cómo preservar el salario a través de la negociación colectiva?

Es importante destacar que este escenario de contracción del poder adquisitivo del salario podría haberse evitado con la implementación de una cláusula de compensación configurada de otro modo. Es decir, aun acordando un incremento salarial inferior a la inflación que finalmente se registrará en el año, era posible diseñar una cláusula que permitiera sostener el poder adquisitivo del salario a lo largo del período de vigencia del acuerdo.

Las cláusulas de revisión salarial pueden presentar características y metodologías diversas. Un aspecto fundamental que diferencia estos instrumentos se refiere a su carácter automático (Ver [¿Cómo preservar el poder adquisitivo de los salarios en las paritarias 2017?](#)).

En el caso de los dispositivos que plantean un modo de ajuste automático, los salarios de convenio aumentarán directa e inmediatamente cuando se verifiquen determinadas condiciones económicas estipuladas en el acuerdo (por lo general, un determinado nivel de inflación). En cambio, en los casos en que se establecen mecanismos no automáticos (como el

utilizado mayoritariamente en 2018), la recomposición salarial se definirá a partir de un proceso de diagnóstico, evaluación y negociación en un ámbito paritario a celebrarse en una fecha predeterminada por el acuerdo.

En un escenario inflacionario, cuanto más rápido se recomponga el salario, más eficiente será el mecanismo para preservar el poder adquisitivo de los trabajadores. En este sentido, las cláusulas automáticas presentan una clara ventaja por sobre las no automáticas. Mientras que, con estas últimas, la definición de una fecha predeterminada para la discusión de las nuevas condiciones pospone la definición de los incrementos salariales; un mecanismo automático tiene la capacidad de otorgar de manera más o menos inmediata la compensación.

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

Por estas razones, se entiende que los mejores instrumentos para preservar el poder adquisitivo son los que cuentan con mecanismos automáticos para la determinación de la recomposición salarial.

Una propuesta para las próximas paritarias y/o para recalibrar los acuerdos firmados hasta ahora, que podría ser calificada como óptima para preservar el poder adquisitivo de los salarios, consiste en incluir una nueva cláusula, en sustitución de la anterior, que establezca aumentos salariales en forma automática una vez que la inflación (Índice de Precios al Consumidor-INDEC) acumulada desde enero de 2018 supere un umbral determinado (que podría ser del 15% para aquellos sectores que firmaron por ese aumento). En los meses subsiguientes a la activación de la cláusula por primera vez, la misma debería determinar aumentos salariales equivalentes a la variación del IPC de cada mes de referencia<sup>5</sup>.

## Reflexiones finales

En los acuerdos paritarios cerrados hasta el momento no sólo se definieron aumentos salariales menores a las proyecciones de inflación disponibles al cierre de los acuerdos. También se utilizaron mecanismos poco efectivos para cubrir tanto el desfase inicial entre salarios y precios, como aquellos que podrían producirse a lo largo del año en caso de que la

---

<sup>5</sup> Esto, obviamente, implicaría alrededor de dos meses de rezago entre el mes de devengamiento del salario de convenio y la disponibilidad efectiva de la variación del IPC (en general, el IPC se publica durante la segunda semana del mes siguiente al que el indicador hace referencia).

inflación superase las expectativas originales, tal como de hecho seguramente ocurrirá como consecuencia de la devaluación ocurrida durante lo que va del año.

El tipo de cláusula utilizada en la mayoría de los acuerdos salariales de 2018 no es efectivo para conseguir dicho objetivo. Por un lado, no prevé aumentos salariales automáticos si la inflación supera la evolución del salario, sino que únicamente abren una nueva instancia de negociación. Y por otro, esas instancias recién se convocarán a partir de los últimos meses de 2018, con lo cual difícilmente puedan compensar las pérdidas que se produzcan hasta entonces.

Considerando la aceleración del proceso inflacionario, las próximas paritarias que se llevarán a cabo este año podrán, eventualmente, alcanzar acuerdos que otorguen aumentos salariales superiores. Sin embargo, la evolución de los ingresos de un número relevante de asalariados encuadrados por los convenios que renovaron las condiciones salariales hasta mayo ya se encuentra atada a un esquema contractual que, de no modificarse, derivará necesariamente en una sensible contracción del salario real.

## Anexo: Imputación de los aumentos definidos por la cláusula de compensación.

En el presente informe se estima la variación del salario promedio a valores constantes del año 2018, para los seis convenios colectivos evaluados. Se incluyen en dicha media mensual los aumentos que se deberían aplicar por la activación de la cláusula de compensación salarial, teniendo en cuenta el desfase existente entre los incrementos salariales acordados y la inflación proyectada para el año.

Para definir el aumento adicional que se definirá como resultado de la activación de la cláusula de compensación, se partió del supuesto de que los seis convenios analizados acordarán un incremento salarial equivalente a la diferencia entre el aumento salarial establecido en el acuerdo 2018 (excluyendo las subas otorgadas para compensar la pérdida de poder adquisitivo en 2017) y la inflación proyectada para 2018 por el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) publicado por el BCRA (con datos actualizados a los primeros días de junio).

Aumentos salariales imputados al salario promedio de 2018 por la aplicación de la cláusula de compensación						
Inflación proyectada con el REM <sup>1/</sup>						
Concepto	Comercio	Construcción	Entidades deportivas y civiles	Encargados de edificio	Metalúrgicos	Transporte de pasajeros de corta distancia
<b>Acuerdo 2018</b> Incremento del salario de convenio para el año 2018, excluyendo el aumento definido por la cláusula 2017	15,0%	15,5%	18,0%	14,9%	15,5%	15,0%
<b>Mes de inicio de vigencia del Acuerdo 2018</b>	abr-18	abr-18	ene-18	may-18	abr-18	abr-18
<b>Aumento adicional por la cláusula de compensación</b> Diferencia entre el Acuerdo 2018 y la inflación proyectada 2018 (27,1%)	12,1%	11,6%	9,1%	12,2%	11,5%	12,1%
<b>Mes de revisión: implementación del aumento compensatorio</b>	ene-19	dic-18	nov-18	sep-18	dic-18	oct-18

**Nota:**

1/ La inflación ha sido proyectada utilizando el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) medido por el BCRA, dato correspondiente al 4/6/18. La variación del IPC proyectada para el 2018 (variación entre dic-17 y dic-18) alcanza al 27,1%.

**Fuente:** CETyD / UNSAM, en base a convenios y acuerdos pactados, REM (BCRA) e IPC (INDEC).

Teniendo en cuenta que la inflación proyectada para el año 2018 alcanza al 27,1% y que la mayoría de los sectores analizados acordó aumentos salariales que se encuentran alrededor del 15% (con la única excepción de entidades deportivas y sociales, con un aumento del 18%), los incrementos originados por la aplicación de la cláusula de compensación se encontrarían cerca del 12% (excepto en el caso de entidades deportivas y sociales, con un 9%).

El aumento total calculado por subestimar la inflación anual fue incorporado a los salarios de

convenio, desde el mismo mes en que el acuerdo paritario fijó como período para la revisión de las condiciones pactadas. A modo de ejemplo, en concepto de cláusula de compensación se aplicó un aumento del 12,1% para comercio a partir de enero de 2019, o de 11,6% para construcción desde diciembre de 2018, sólo para mencionar dos de los convenios de mayor cobertura en cantidad de trabajadores registrados.