



## Notas sobre el bono no remunerativo de fin de año

El bono de \$5.000 a pagarse en diciembre de 2018 y febrero de 2019 es la primera política del gobierno nacional destinada a compensar una parte de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Teniendo en cuenta las paritarias cerradas hasta ahora y la inflación proyectada por el mercado a fines de octubre (47,5%), el salario promedio de un conjunto representativo de convenios colectivos seleccionados caería un 14% en términos reales en 2018 (entre dic-17 y dic-18).

Este instrumento es una novedad ya que hasta ahora, las únicas respuestas a este escenario crítico para los trabajadores habían sido el ajuste fiscal, la contracción monetaria y otras medidas que sólo acentuaban la caída de la actividad económica. Sin embargo, por los motivos que explicaremos en este informe, la medida corre el riesgo potencial de presentar un impacto ínfimo en relación a la problemática que pretende abordar.

### ¿Todas las empresas quedan obligadas a pagar el bono a todos los trabajadores?

No. Por el contrario, la norma habilita varias excepciones dentro del universo del empleo asalariado registrado en empresas privadas, al cual, la medida va dirigida. En este contexto, esto implica que el pago del bono podría quedar condicionado al resultado de la negociación en paritarias en la mayoría de los sectores. El decreto afirma:

- Que las “actividades o sectores que se encuentren especialmente en crisis o declinación productiva” podrán adecuar el bono “en materia de plazos y montos”. Esta formulación incluye una definición muy difusa de cuáles son las actividades “en crisis”, lo cual permite una interpretación que abarque a una amplia cantidad. Y la adecuación del bono “en materia de plazos y montos” habilita incluso que algunas actividades no paguen directamente ningún adicional.
- Que los sectores que acordaron incrementos salariales adicionales a lo largo de 2018 (después de que el primer porcentaje de aumento fuera ampliamente superado por la inflación) podrán no pagar o pagar parcialmente el monto del bono establecido en el decreto.

Si se analizan 17 convenios colectivos de elevada cobertura en el total del empleo registrado

(que involucran a aproximadamente el 70% del total de los asalariados registrados) se advierte que la mayoría renegoció el acuerdo inicial del año y/o atraviesa por un período de contracción del nivel de actividad. En efecto, de los 17 convenios analizados, 8 revisaron la pauta salarial, y en 11 se pudo comprobar (a partir de la información relevada por INDEC) que el respectivo sector de actividad se encuentra en un proceso contractivo. Esto quiere decir que todos estos sectores se encuentran comprendidos dentro de las excepciones que el decreto presidencial habilita para abonar el bono.

### Análisis de las exclusiones al pago del bono en 17 convenios colectivos de elevada cobertura<sup>1</sup>

Actividad	Variación del salario real Dic-17 / Dic-18	Renegociación Acuerdo 2018	Contracción del nivel de actividad
Industria de la alimentación	-18%		X
Industria química	-18%		X
Textil	-17%		X
Seguridad privada	-17%		...
Industria metalúrgica	-15%	X	X
Encargados de edificio	-14%	X	...
Comidas rápidas	-14%		...
Transporte de pasajeros	-14%	X	X
Camioneros	-13%	X	X
Restaurantes y Hoteles	-13%		X
Maestranza	-13%		...
Construcción	-12%	X	X
Salud (Clínicas y Sanatorios)	-11%		
Entidades deportivas y civiles	-11%	X	X
Calzado	-10%		X
Comercio	-10%	X	X
Bancos	-4%	X	

Fuente: CETyD, en base acuerdos salariales y Cuentas Nacionales (INDEC).

<sup>1</sup> Para evaluar la contracción del nivel de actividad se tuvo en cuenta la información sobre evolución del producto sectorial publicada por el INDEC más cercana a la definición de actividad definida en los convenios colectivos de trabajo analizados. Se considera que el sector del convenio colectivo evaluado se encuentra en declinación en el caso que la última variación interanual disponible, según la fuente, presente una caída superior al 1%. Las fuentes de información utilizados varían según el convenio:

- Para todos los convenios industriales se utilizó el EMI.
- Para Construcción el ISAC.
- Para Comercio y Restaurantes y Hoteles, se utilizó el EMAE.
- Para Transportes de pasajeros, Camioneros, Bancos, Entidades deportivas y sociales, y Salud, se consideraron los datos del Valor Agregado Bruto a precios constantes.

De este modo, para al menos dos tercios de los convenios colectivos evaluados, el pago del bono podría no ser obligatorio sino que debería definirse a través de un eventual acuerdo en el ámbito paritario.

En el extremo opuesto, el convenio de sanidad es el único que que, hasta el momento, no revisó el acuerdo original y para el que las estadísticas oficiales no reflejan una caída del nivel de actividad.<sup>2</sup>

Cabe recordar que prácticamente todos los sectores que se encuentran comprendidos dentro de las excepciones para pagar el bono mostrarán pérdidas de salario real que, a diciembre de 2018, oscilarán entre el 10% y el 18%. La única excepción es el convenio bancario donde la pérdida salarial en diciembre llegaría al 4%.

### ¿El bono alcanza para compensar la pérdida salarial que atravesaron los trabajadores durante 2018?

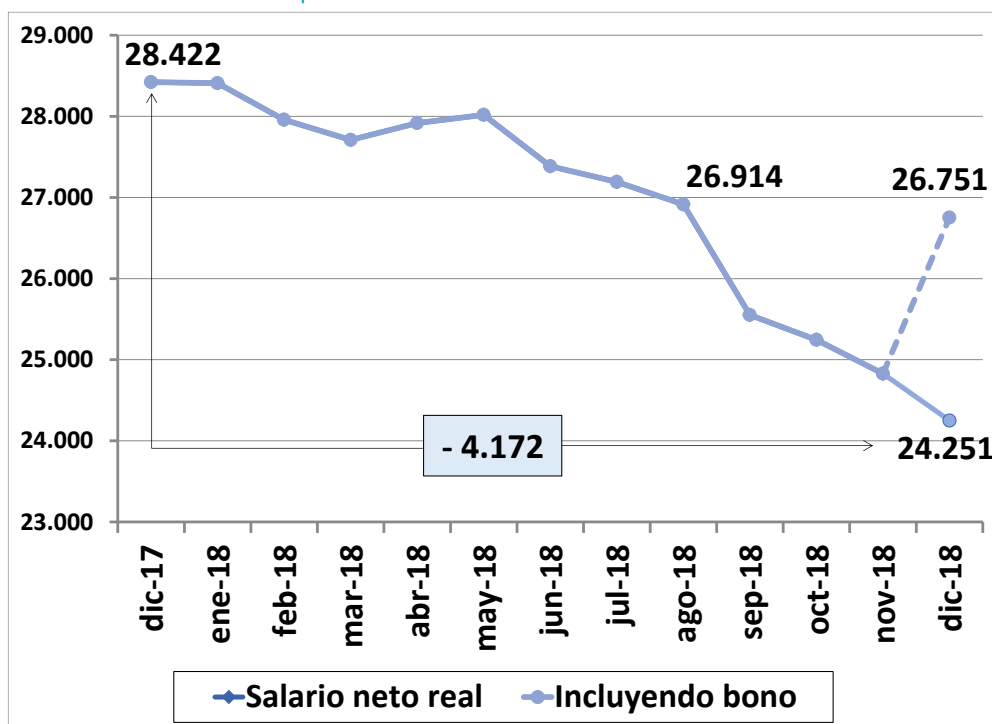
- Suponiendo que se paga en su totalidad, un bono de \$5.000 representa el 25% de la pérdida acumulada proyectada desde diciembre de 2017 hasta diciembre de 2018, de la remuneración neta de un puesto de trabajo de jornada completa, del medio de la estructura salarial (la pérdida total estimada alcanzaría a cerca de 19.700 pesos).
- Además, como el bono implica el pago de una única suma (en dos tramos), al mes siguiente de su cobro los trabajadores vuelven a percibir el mismo ingreso que recibían previamente (que perdió su poder adquisitivo por la inflación).
- Para un trabajador (con un empleo de jornada plena) que percibe una remuneración que se encuentra en el medio de la estructura salarial, el pago del 50% del bono en diciembre significará, apenas, recuperar el poder adquisitivo del mes de agosto. Igualmente, esta recuperación será episódica porque lo dejará de cobrar en enero y volverá a cobrarlo en febrero, por última vez.
- De acuerdo a las proyecciones que se pueden realizar con la información disponible, para que el salario de diciembre de 2018 presente el mismo poder de compra que tenía en diciembre de 2017, haría falta un suma de alrededor de 4.200 pesos.

---

<sup>2</sup> Los tres sectores restantes que se encuentran en la misma situación lo están de manera condicional porque no fue posible determinar su situación económica actual con la información disponible.

## Evolución del salario neto del empleo registrado de jornada completa en empresas privadas<sup>3</sup>

Salario real a precios de diciembre de 2018. Mediana del salario



Fuente: CETyD, en base acuerdos salariales y Cuentas Nacionales (INDEC).

**¿Todo lo dicho hasta aquí significa que el bono no tendrá ningún impacto y que es sólo una artificio que busca contener el descontento social sin realizar ninguna concesión verdadera?**

No necesariamente.

- El bono, representa, en términos políticos, la habilitación y un impulso del gobierno nacional (moderado, indudablemente) a que las empresas recompongan una parte del poder adquisitivo que los trabajadores perdieron durante 2018.
- Pero por la gran cantidad de excepciones que habilita (y por la forma difusa en que formula esas excepciones) ese impulso no implica una obligación en la amplia

<sup>3</sup> Para estimar la serie se partió de la mediana del salario del mes de enero de 2017, elaborada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) a partir de los registros administrativos del SIPA. Para estimar el salario neto, se extrajo el 17% en concepto de aportes personales (esta es una estimación general, porque no toda la masa salarial bruta está sujeta a los aportes previsionales). Una vez obtenida la mediana del salario neto para enero de 2017, se actualizó el valor salarial para el período feb-17 / ago-18, utilizando la información del Índice Salarial (IS-INDEC), y para el período sep-18 / dic-18 se consideró la variación del salario promedio en 17 convenios colectivos de elevada cobertura. Para deflactar la serie salarial se empleó el IPC-INDEC entre dic-17 y sep-18, y para los meses faltantes del año (oct-18 / dic-18), se utilizó la variación mensual del IPC proyectada por el REM (BCRA).

mayoría de los casos, sino sólo un estímulo a que empresas y trabajadores se sienten en la mesa a negociar.

- En la práctica, para muchos sectores, significa la posibilidad de volver a establecer sumas de carácter remunerativo (de un monto a definir). Dicha modalidad se había prohibido recientemente (a través del decreto 633/18).

### ¿Un freno a los despidos?

Adicionalmente, el decreto presidencial de aprobación del bono incluye un **“procedimiento previo de comunicación para despidos sin justa causa”**. El mecanismo consiste en que aquellos empleadores que vayan a realizar despidos sin justa causa deberán comunicarlo previamente al Ministerio de Producción y Trabajo. De este modo, el organismo tendrá la posibilidad de realizar audiencias entre el sindicato y la empresa con el objetivo de **“considerar las condiciones en que se llevará a cabo la futura extinción laboral.”**

El posible impacto de este procedimiento para el mantenimiento del empleo es mucho más incierto, ya que no implica en la práctica ninguna restricción para despedir. Por el contrario, la única exigencia prevista es la de comunicar previamente la decisión al Ministerio, para que este pueda impulsar una negociación sobre las condiciones en las que se realizarán los despidos. De hecho, el Estado no cuenta con ningún instrumento legal para anular un despido incausado, siempre y cuando el empleador cumpla con las acciones exigidas por la normativa laboral.

Aún así, en el hipotético caso de que la normativa evitara los despidos, esto tampoco mejoraría sustancialmente los niveles de empleo. **¿Por qué?**

- Cuando cae la actividad económica, el principal determinante de la reducción del empleo se relaciona con que las empresas dejan de contratar empleados y, de este modo, no sustituyen a los trabajadores que se van de la firma (cuando terminan su contrato, se jubilan o por otras razones). Esto es exactamente lo que ha ocurrido en los últimos meses: actualmente, el volumen de incorporaciones de personal es el más bajo desde el año 2002.
- Por lo tanto, la forma más eficaz de recomponer los niveles de empleo es a través de políticas que reactiven la economía y, de este modo, incentiven a las empresas a

contratar trabajadores.

- Esto no implica que, en una coyuntura como la actual, no sea razonable proteger a los trabajadores de un potencial despedido. La principal razón es que un trabajador despedido, en un contexto recesivo donde no se generan oportunidades laborales, tiene una elevada probabilidad de convertirse en un desocupado estructural, con el impacto que esto tiene en las condiciones socio-económicas del trabajador y su familia, pero también en la degradación de sus competencias y habilidades para el trabajo. No obstante, como se indicó previamente, es altamente probable que la medida establecida en el decreto, no produzca ese resultado.