



Peor remunerados y más desiguales *El balance del 2018 para los trabajadores¹*

Introducción

El poder adquisitivo del salario experimentó durante 2018 la caída más importante desde el año 2002. Este dato, tan evidente como preocupante, resulta en realidad incompleto para describir un aspecto sustancial de la dinámica que vienen experimentando los trabajadores en nuestro país. Durante el año pasado, no sólo se produjo una notable contracción del poder adquisitivo de los salarios. También tuvo lugar un marcado proceso de diferenciación salarial.

En 2018 los niveles de imprevisibilidad e incertidumbre se dispararon como consecuencia de la situación económica. En ese marco, siguiendo la escalada inflacionaria, sindicatos y empresarios realizaron distintas rondas de negociación a lo largo del año, en las que fueron acordando distintas correcciones a los aumentos salariales que pactaban previamente. Pero no todos los sectores tuvieron la misma suerte en ese devenir.

Si analizamos un conjunto de convenios colectivos de elevada cobertura observaremos que, los que alcanzaron los mejores resultados, lograron aproximarse al registro de la inflación acumulada durante el año. Otros terminaron abajo por varios puntos porcentuales. Y los salarios de los más perjudicados perdieron hasta un 15% de su poder adquisitivo. Aunque resulte evidente, vale aclarar que siempre hay diferencias entre los valores salariales que negocia cada sector de actividad. Pero como detallaremos más adelante, tales diferencias se amplificaron notablemente durante el año pasado.

De este modo, en 2018 se configuró un triple proceso de diferenciación social:

1. Entre los trabajadores y los empresarios, como consecuencia del incremento de la participación de los últimos en la distribución del ingreso (y de la caída de los primeros).
2. Entre los propios trabajadores, como consecuencia del proceso de precarización laboral ligado al aumento de la informalidad y la proliferación del cuentapropismo.
3. Y, como estamos describiendo aquí, entre los trabajadores registrados cubiertos por los convenios colectivos de trabajo, como consecuencia de las disparidades observadas entre los

¹ Diego Schleser y Matías Maito (CETyD-IDAES-UNSAM).

aumentos salariales acordados por los distintos sectores de actividad.

El aumento de la desigualdad responde a determinantes locales pero también se ve impulsado por tendencias globales (el cambio tecnológico, la externalización, etc.). Frente a esa realidad, distintos estudios remarcan el efecto que tiene la negociación colectiva como un instrumento eficaz para atenuar estos procesos y, en particular, documentan el rol que el mismo cumplió en favor de la convergencia de ingresos en nuestro país, desde su reinstalación plena a partir de mediados de la década del 2000.² Según la literatura, esto obedece a que los sindicatos procuran elevar los ingresos de los trabajadores más vulnerables y, en simultáneo, moderan la importancia de las características individuales en la determinación de los salarios. Por eso, las diferencias entre los salarios acordados en los convenios colectivos de trabajo son menores a los definidos por el mercado.

Entonces, teniendo en cuenta lo ocurrido en nuestro país durante el año pasado, queda claro que las dificultades por las que atravesó la economía, sumadas al proceso de cambio estructural en marcha desde fines de 2015, produjeron que el efecto igualador de la negociación colectiva quedase absolutamente desbordado.

Paritarias 2018: fragmentación de la negociación colectiva en un contexto de caída del salario real

En 2018 la economía argentina atravesó por un intenso y persistente proceso devaluatorio³ que provocó una abrupta aceleración de la inflación (47,6%, la tasa más elevada de los últimos 22 años). Esta evolución marcó el ingreso definitivo a una fase recesiva que, a principios de 2019, muestra más señales de continuidad que de reversión.

Como es habitual en estas circunstancias, los principales actores que participan de la negociación colectiva (cámaras empresariales y sindicatos) intentaron adaptarse al rigor de esta compleja realidad socioeconómica. Los acuerdos firmados a principio de año planteaban aumentos salariales en línea con la inflación esperada por el mercado (15%) y también incluían cláusulas "gatillo". Luego se produjeron segundas, terceras y hasta cuartas rondas negociales, en las que se terminaron

² Trajtemberg, D. (2009). El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial. Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios Laborales, (8).

Palomino, H. y Dalle, P. (2016). Movilización, cambios en la estructura de clases y convergencia de ingresos en Argentina entre 2003 y 2013, Desarrollo Económico, Vol. 56, No. 218, pp. 59-100. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Alejo, J. y Casanova, L. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. Revista de Economía Política de Buenos Aires, 15.

Correa, J., Lombardo, C. y Bentivegna, B. (2018). Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. CEDLAS, Documento de Trabajo Nro. 232.

³ Entre diciembre de 2017 y diciembre de 2018, el tipo de cambio (del dólar estadounidense) creció un 113% (pasó de 17,8 a 37,8).

pactando incrementos nominales que duplicaron o triplicaron la pauta inicial. Sin embargo, en la mayoría de los sectores, los sucesivos aumentos acordados sólo lograron compensar una parte de la suba de precios que tuvo lugar a lo largo del año. Esto dio lugar al período de contracción del poder adquisitivo del salario más importante desde la crisis de 2001. Concretamente, el salario real promedio de convenio cayó un 13% entre diciembre de 2017 y 2018⁴⁵.

En simultáneo, la evolución de los salarios (en el sector privado incluidos en la muestra de convenios analizada) durante el año pasado estuvo atravesada por un marcado proceso de diferenciación entre los distintos sectores de actividad. En el cuadro 1 se muestra una selección de 16 convenios colectivos de elevada cobertura en cantidad de trabajadores encuadrados (representan alrededor del 60% de los puestos de trabajo del sector privado⁶). Para cada uno de estos sectores se presenta el aumento final del salario (como consecuencia de la aplicación de los acuerdos firmados en 2018) y la variación del salario real resultante⁷. Como se puede observar, los aumentos nominales acordados alcanzan magnitudes muy diferentes: entre el incremento salarial más bajo (25%) y el más alto (47%), se contabiliza una diferencia de 22 puntos porcentuales. Los convenios colectivos de la Administración Pública Nacional, Restaurantes y hoteles (Gastronómicos) y Calzado, acordaron aumentos del 25%, lo que implica que el poder adquisitivo de estos salarios de convenio cayó un 15%. En el otro extremo se encuentran los convenios de Maestranza, Comercio, Entidades deportivas y civiles, y Encargados de edificio: al definir aumentos salariales que oscilaron entre el 44% y el 47%, estos colectivos de trabajadores lograron compensar una parte importante del encarecimiento del costo de vida durante el año pasado.

De acuerdo con su desempeño, los convenios analizados podrían ser subdivididos en tres grupos:

⁴ Considerando el salario promedio ponderado de 16 convenios colectivos de elevada cobertura, entre los meses de diciembre de 2017 y 2018. La ponderación del promedio se realizó según la estimación del número de asalariados que cubre cada convenio analizado. La selección de los convenios considera como condición necesaria la elevada cobertura en cantidad de asalariados y el acceso a las actas de los acuerdos (publicados en el repositorio web del Ministerio de Producción y Trabajo o en los sitios web de los sindicatos).

⁵ Cabe destacar que la contracción del poder adquisitivo de los asalariados no registrados es aún mayor que la caída mencionada para los asalariados registrados. Tomando la última información disponible correspondiente a octubre de 2018, la caída interanual del salario real de los asalariados no registrados alcanzaba al 16% (Fuente: Índice Salarial - INDEC).

⁶ Para el cálculo de la representatividad de los 16 convenios analizados, se utiliza el empleo en empresas privadas. Por esta razón se excluye al convenio del Sistema Nacional de Empleo Público que encuadra a un porcentaje relevante de los empleados de la Administración pública nacional, que forma parte de los 16 convenios evaluados.

⁷ En este caso, se deflacta el aumento del salario de convenio con la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre los meses de diciembre de 2017 y diciembre de 2018, que es el período considerado habitualmente para calcular la inflación anual. Cabe destacar que, en general, este lapso no coincide estrictamente con los períodos de vigencia de los acuerdos salariales (que, en la mayoría de los casos, vencen en marzo, abril o mayo), pero se entiende que más allá del tiempo preciso de negociación, tanto las empresas como los sindicatos, consideran la inflación acumulada durante el año calendario (entre los meses de diciembre de cada año) para la negociación salarial de los acuerdos anuales.

- Convenios que acordaron aumentos nominales inferiores al 30% (entre 25% y 28%): se trata de 5 sectores que en su mayoría negociaron dos veces en el año.
- Convenios que acordaron aumentos que rondan el 40%: es el grupo mayoritario, dado que involucra a 7 sectores.
- Convenios que negociaron aumentos entre el 44% y 47%, y que por lo tanto obtuvieron aumentos en sus haberes cercanos a la inflación anual: 4 convenios.

Con este grado de dispersión salarial, el diagnóstico basado en el salario promedio tiene escasa validez para evaluar la evolución de la remuneración real de cada uno de los convenios. Mientras que los trabajadores encuadrados en unos pocos convenios (Entidades deportivas y sociales y Encargados de edificio) obtuvieron aumentos salariales cercanos a la inflación, el resto de los convenios colectivos debieron soportar caídas sensibles de poder adquisitivo.

Cuadro 1: Aumento final del salario de convenio acordado en 2018 y variación del salario real. 16 Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Acuerdos 2018⁸.

Convenio	Nominal	Real
Administración Pública Nacional	25%	-15%
Restaurantes y Hoteles	25%	-15%
Calzado	25%	-15%
Salud (Clínicas y Sanatorios)	28%	-14%
Textil	28%	-13%
Industria química	38%	-6%
Industria de la alimentación	40%	-5%
Comidas rápidas	40%	-5%
Camioneros	40%	-5%
Construcción	40%	-5%
Industria metalúrgica	40%	-5%
Seguridad privada	42%	-4%
Maestranza	44%	-2%
Comercio	45%	-2%
Entidades deportivas y civiles	46%	-1%
Encargados de edificio	47%	-1%

Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) e IPC (INDEC).

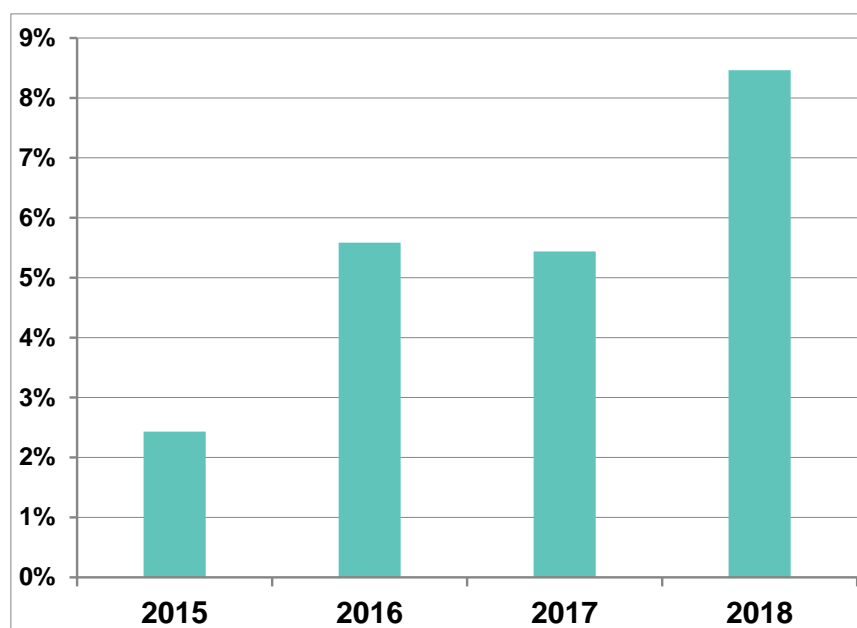
Esta situación no sólo acrecienta la inequidad salarial al interior del empleo asalariado. También

⁸ Aumentos salariales pactados hasta el 29 de enero de 2019. Dado que la mayoría de los acuerdos salariales vencen entre los meses de marzo y mayo, y que varios sindicatos se encuentran intentando renegociar los términos de los convenios, es posible que aún se produzcan algunos cambios en los aumentos salariales expuestos para los acuerdo de 2018.

contribuye a desarticular una demanda común de los sindicatos frente a las paritarias de 2019: contemplar (o no) la pérdida de poder adquisitivo por la inflación de 2018 (además de la proyección de la inflación esperada para 2019) dentro del aumento salarial a negociar. En este sentido, es esperable una fragmentación de las demandas que podrían realizar los actores sindicales respecto a cómo se definirán los aumentos salariales en 2019: algunos sindicatos podrían negociar considerando sólo la inflación proyectada para este año, mientras que muchos otros deberían reclamar compensaciones por el poder adquisitivo degradado en el pasado.

El nivel de dispersión salarial de los acuerdos celebrados en 2018 no es habitual para el modelo de relaciones laborales argentino, por lo menos desde que la negociación colectiva se aplica de manera efectiva a la totalidad de los trabajadores conveniados (a partir de los años 2006 o 2007). Si bien siempre se han verificado diferencias en la magnitud de los aumentos salariales según las condiciones específicas del sector y de los actores que negocian (capacidad negociadora, situación económica del sector, productividad, impacto de las medidas de fuerza en la actividad, etc.), la dispersión observada en 2018 fue una de las más elevadas de los últimos años.

Grafico 1: Evolución de la dispersión (desviación estándar) de los aumentos salariales de convenio. 16 convenios colectivos de trabajo. Acuerdos 2015 / 2018.



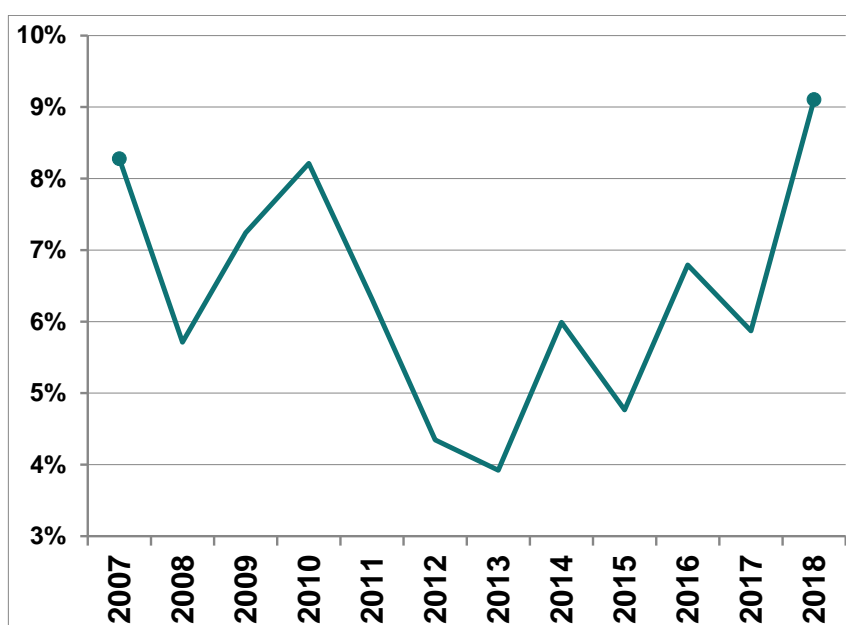
Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).

En el grafico 1 se sintetiza en un indicador estadístico (denominado "desvío estándar") la dispersión de los aumentos salariales de convenio desde 2015 hasta 2018, para el mismo conjunto de sectores de actividad (16 convenios). En el mismo se advierte cómo la diferencia salarial observada en los acuerdos celebrados en 2018 es sustancialmente mayor a la observada en los años anteriores. Por

caso, la diferencia hallada en los aumentos salariales de 2018 es 2,2 veces superior a la verificada en los acuerdos de 2015.

En el gráfico 2 se muestra la evolución del mismo indicador presentado en el gráfico 1 (desvío estándar), pero en este caso se presenta la dispersión de los incrementos salariales efectivamente pagados⁹ por las empresas privadas de todos los sectores de la economía¹⁰ desde el año 2007 (año a partir del cual los aumentos acordados en paritarias empezaron a impactar directamente en las remuneraciones de los trabajadores).

Gráfico 2: Evolución de la dispersión (desviación estándar) de la variación del salario efectivo según sector de actividad. Total sector privado.



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a OEDE-MPyT (a partir de SIPA).

Como se observa, la dispersión salarial creció en los tres años en los que se produjeron aceleraciones inflacionarias originadas por depreciaciones de la moneda nacional: 2014, 2016 y 2018. En principio, esta dinámica no debería ser demasiado sorprendente.

Cuando se producen cambios disruptivos en los niveles de rentabilidad intrasectorial (causados por cambios en los precios relativos determinados por la devaluación), recesión y elevada inflación, los acuerdos salariales se encuentran tensionados por dos factores contrapuestos. Por un lado, los

⁹ Salario bruto declarado por los empleadores, en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de la AFIP. La información surge del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), del Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT). El aumento salarial corresponde a la variación interanual en los meses de septiembre (ya que septiembre de 2018 es el último valor publicado).

¹⁰ Para el cálculo del desvío estándar se utilizó la variación interanual de los salarios según la rama de actividad desagregada a dos dígitos del CIU, según lo expuesto en el cuadro 7 (Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad), del Boletín de remuneraciones de los trabajadores registrados (septiembre de 2018). Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial OEDE – Ministerio de Producción y Trabajo.

sindicatos incrementan sus demandas salariales con el objetivo de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores. Por otro lado, el universo de los empleadores se subdivide entre aquellas empresas que se encuentran en condiciones de afrontar aumentos salariales en línea con la inflación y aquellas que no lo pueden hacer, condicionadas por la caída de la demanda y/o la retracción de la rentabilidad. En este escenario existirá un conjunto de convenios con subas nominales de salarios acordes con la tasa de inflación y otro grupo (en general más numeroso), que registra aumentos mucho más acotados, dado que engloba a empresas afectadas por la realidad económica. El resultado de esta situación es un aumento de la dispersión salarial con respecto a cada uno de los años anteriores (2013, 2015, 2017) en los que no se producen los tres fenómenos económicos mencionados (devaluación, inflación, y contracción), a pesar de que a lo largo de todo este intervalo de tiempo (2013 / 2018) la negociación colectiva estuvo funcionando bajo la misma lógica.

Ahora bien, la evolución histórica de la dispersión salarial demuestra que el proceso comentado previamente no es el único que incide en el comportamiento de esta variable. A modo de ejemplo, a pesar de que 2010 fue un año que presentó una dispersión salarial muy superior a la de 2014 y 2016, también fue un período en el que se registró una tasa de inflación bastante inferior a los años previos, no se produjo una depreciación significativa de la moneda nacional y la actividad económica se expandió considerablemente.

La identificación de los factores estructurales que explican las diferencias en los aumentos salariales sectoriales van más allá del objetivo de este informe. Pero sí nos interesa enumerar las posibles causas de la dispersión salarial de 2018, que no es sólo significativamente mayor a la observada en 2014 y 2016, sino que es la más elevada desde que se encuentra en plena vigencia la negociación colectiva (entre 2007 y 2018).

En primer lugar, la devaluación, la inflación y la contracción del nivel de actividad, alcanzaron en 2018 valores mucho más extremos que en 2014 y 2016¹¹. Esto podría explicar, en parte, por qué la dispersión es tanto más elevada que en aquellos años. La mayor tasa inflacionaria exige, obviamente, aumentos salariales más significativos para sostener el poder adquisitivo. Pero al mismo tiempo, un proceso recesivo más profundo impone mayores restricciones para que las empresas absorban o trasladen a precios los aumentos salariales.

El otro factor que influye en la dispersión salarial récord de 2018 es el proceso iniciado en 2016 de

¹¹ La inflación en 2018 alcanzó al 47,6%, mientras que en 2016 fue del 39% y en 2014 llegó al 38%. El crecimiento del tipo de cambio en 2018 fue del 113%, 63% en 2016 y del 35% en 2014. Finalmente, la caída interanual de la actividad económica (EMAE) alcanzó al 7,5% en noviembre de 2018, 4,9% en junio de 2016 y al 5,6% en agosto de 2014.

cambio de orientación de la política económica que afecta, sobre todo, a sectores industriales con problemas de competitividad internacional. Las empresas expuestas súbitamente a la competencia de la producción global se encuentran más condicionadas a otorgar aumentos salariales en línea con la inflación, respecto a las firmas que no comparten esa misma situación.

En este sentido, se advierte que 3 de los 6 convenios que registraron mayores caídas del salario real en 2018 –Calzado, Textil y Química– responden a sectores que acordaron salarios por debajo de la inflación en los dos años anteriores. Incluso en 2017 (un año de crecimiento económico e inflación promedio), los salarios reales de estos sectores cayeron cuando, en otros convenios, se logró recuperar poder adquisitivo (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Resultado de los aumentos salariales pactados en paritarias en relación a la inflación anual¹². Período 2016-2018.

Actividad	2016	2017	2018
Administración Pública Nacional	↓	↑	↓
Restaurantes y Hoteles	↓	↓	↓
Calzado	↓	↓	↓
Salud (Clínicas y Sanatorios)	↓	↑	↓
Textil	↓	↓	↓
Industria química	↓	↓	↓
Industria de la alimentación	↓	↑	↓
Comidas rápidas	↓	▬	↓
Camioneros	↓	▬	↓
Construcción	▬	↑	↓
Industria metalúrgica	↓	↑	↓
Seguridad privada	↓	↓	↓
Maestranza	↑	↓	↓
Comercio	↓	↑	↓
Entidades deportivas y civiles	↑	↑	↓
Encargados de edificio	▬	↑	↓

Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) e IPC (INDEC).

Además de la incidencia del cambio en la orientación y los objetivos de la política económica, un

¹² Los símbolos corresponden a la variación en términos reales de los aumentos de los salarios de convenio entre los años 2015 y 2018: ↑ Crecimiento desde +1% ↓ Caída de -1% o más ▬ Variación del 0%.

resultado extendido que se observa en la negociación colectiva llevada adelante en los últimos tres años, es la incapacidad manifiesta de muchos convenios para recuperar el poder adquisitivo perdido en la fase inflacionaria-recesiva (2016), durante la vigencia del período expansivo y de inflación moderada (2017). De los 12 convenios que mostraron contracción del salario real en 2016, en 5, el poder adquisitivo siguió cayendo en 2017 y en otros 2 se mantuvo constante. De esta observación se derivan dos conclusiones importantes relacionadas directamente con el tema central desarrollado en este informe.

En primer lugar, la caída del salario real en 2016 y 2017 tiende a amplificar la ya elevada dispersión salarial observada en 2018, sobre todo porque la mayoría de los sectores que encabezan las pérdidas de poder adquisitivo en este último año son convenios que también perdieron capacidad de compra en 2016 y 2017.

En segundo lugar, la erosión permanente de salario real abre interrogantes sobre las posibilidades que tendrán muchos convenios de recuperar total o parcialmente el poder adquisitivo erosionado en el pasado reciente (para hacer referencia general a un período que puede ser el año pasado o los últimos tres). El argumento es simple: si más de la mitad de los sectores no lograron revertir la pérdida de poder adquisitivo de sus salarios de 2016 en 2017, es difícil esperar que durante el 2019 se observen mejores resultados.

Reflexiones finales

La magnitud del deterioro que la economía de nuestro país atravesó durante 2018 menoscabó la eficacia de la negociación colectiva. Cuando está plenamente vigente, esta institución constituye una herramienta eficaz en favor de la reducción de las desigualdades salariales que las fuerzas de mercado generan (cuando no están debidamente reguladas). Es indudable que, de no haberse producido paritarias, las diferencias hubieran sido aún mayores. Sin embargo, la dimensión de la divergencia que tuvo lugar en 2018 constituye un llamado de atención para los actores del mundo del trabajo.

Esta situación es particularmente preocupante teniendo a la vista la ronda de paritarias de este año (2019). La elevada dispersión salarial observada en 2018 contribuye a desarticular una mirada compartida en el seno del movimiento obrero respecto a la definición de una demanda común de aumento salarial para este año: mientras que un grupo de sindicatos podría negociar por la inflación esperada en 2019; otros gremios deberían incluir también un incremento adicional para compensar

la pérdida de poder adquisitivo del año pasado (y, en muchos, por años anteriores), y así evitar que se consolide un punto de partida más bajo para el salario real de los trabajadores que representan.

Los posibles inconvenientes de los sindicatos para formular una demanda salarial compartida encontrarán del otro lado de la mesa al gobierno (y a un segmento de empresas) cuya propuesta más factible será un aumento salarial homogéneo. Pero en este caso, la magnitud del incremento tendrá como único objetivo compensar la inflación esperada para 2019.

Independientemente de las proyecciones sobre lo que ocurrirá con estas variables, algo es evidente: si lo que llegara a pactarse en la mayoría de los convenios fueran aumentos salariales dirigidos sólo a preservar el poder adquisitivo en 2019, se terminará consolidando un nuevo piso para las remuneraciones de un amplio segmento de trabajadores bajo convenio. Una defensa articulada de las organizaciones sindicales para los sectores más afectados por la crisis en el marco de la negociación colectiva, es una de las pocas alternativas hoy disponibles para evitar ese desenlace.