

DEJAR DE CORRER “DE ATRÁS”

Por Cecilia Garriga (CIFRA-CTA)

Esta nota fue publicada en [Página/12](#) el 16/11/2022

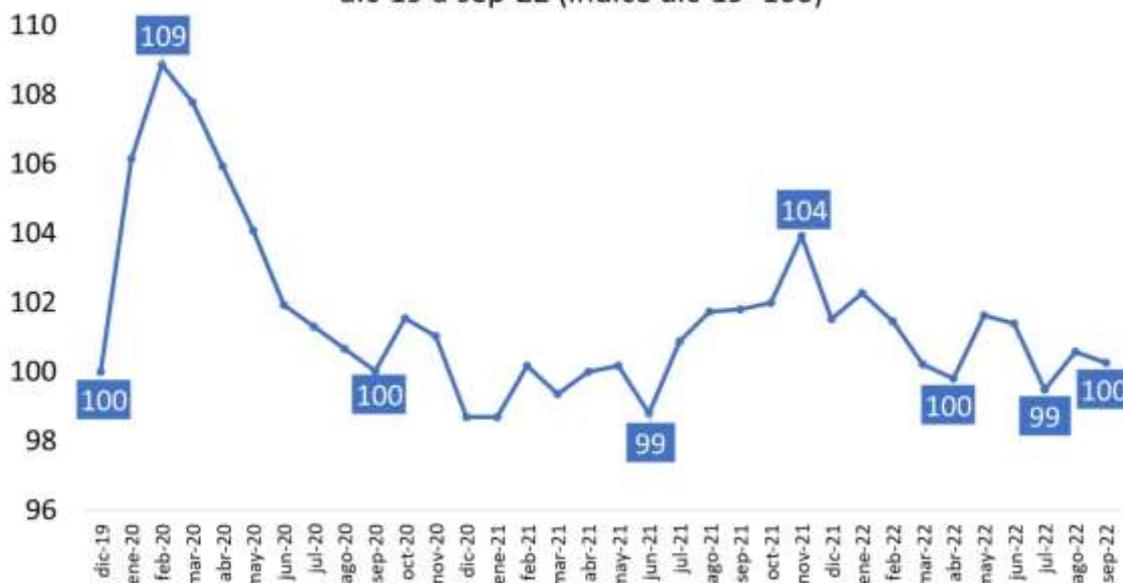
Ni bien asumió la Presidencia, Alberto Fernández decretó un aumento salarial mínimo y uniforme de 4000 pesos para los trabajadores y trabajadoras del sector privado. El decreto declaraba: “Que la crisis económica que atraviesa nuestro país ha deteriorado sensiblemente el poder adquisitivo de los salarios perjudicando a los trabajadores y a las trabajadoras, acentuando así aún más la grave situación social”. Al mismo tiempo definía: “Que resulta urgente y necesario adoptar las medidas pertinentes para que, con la celeridad del caso, se mantengan los estándares adquisitivos de las remuneraciones acordadas oportunamente en el marco de las negociaciones colectivas”.

En diciembre de 2019 ese valor representaba un 8 por ciento del salario promedio de los trabajadores registrados del sector privado (según SIPA) que alcanzaba los 52.000 pesos. Pero como se trató de una suma fija, y al existir gran heterogeneidad tanto dentro de un mismo gremio como entre las diversas actividades económicas, el impacto fue más significativo cuanto más bajo el salario del trabajador. Por ejemplo, llegó a representar un 10 por ciento del salario promedio de los trabajadores registrados de la construcción y el 14 para la actividad “hotelería y gastronomía” (datos del SIPA). Del mismo modo, dentro de cada gremio el impacto es mayor para quienes se encuentran en la base de la escala salarial.

Según el índice de salarios que publica el Indec, en septiembre de este año el salario promedio de los trabajadores registrados del sector privado se encuentra, en términos reales, en el mismo nivel que lo dejó Macri en diciembre de 2019. Si observamos su evolución podemos ver claramente el efecto que generó el aumento por suma fija, ya que en ese momento los salarios treparon 9 puntos, pero luego se diluyó a raíz de la profunda crisis que causó la pandemia, en la cual se perdió todo el efecto positivo que este aumento había implicado. Luego, a partir de la reactivación económica del segundo semestre de 2021 se ve una recuperación de 4 puntos porcentuales en términos reales, que vuelven a perderse durante este año (2022).

La promesa electoral de recuperación del poder adquisitivo del salario no se cumplió y nos encontramos en el mismo lugar que hace 3 años, pero con un escenario inflacionario más crítico, aunque esta vez, suponemos, sin una pandemia por delante.

Evolución del salario promedio real registrado,
dic-19 a sep-22 (índice dic-19=100)



Fuente: Elaboración propia en base a Índice de Salarios - INDEC e IPC-INDEC

El aumento salarial uniforme cumple dos funciones: por un lado, en un escenario de aceleración de la inflación produce un salto generalizado que permite corregir en parte la desventaja en la carrera entre salarios y precios. Si lo trasladamos a la famosa metáfora de Perón, que dice que los salarios suben por escalera y los precios en ascensor, se trata de frenar el ascensor unos minutos, para que los trabajadores se adelanten un par de pisos. Las paritarias siguen siendo fundamentales y, sin dudas, el mecanismo apropiado para actualizar los salarios, pero en escenarios inflacionarios tan críticos se necesitan este tipo de correcciones para no seguir mirando siempre el ascensor desde abajo.

Por otro lado, la función más interesante que plantea el aumento por suma fija es el impacto de manera progresiva en los trabajadores: beneficia más a quienes menos ganan. En un escenario tan heterogéneo, donde existen trabajadores registrados bajo la línea de pobreza, es necesario generar una corrección progresiva que mejore la situación de quienes están la base de la pirámide. Por ejemplo, según los datos del SIPA, el salario promedio del sector de hotelería y gastronomía representa casi una cuarta parte del del sector financiero, así como el de comercio representa una tercera parte del sector petrolero. Para ellos, el impacto de una suma fija representará un mayor aumento.

Para calcular el monto del aumento se puede plantear el siguiente escenario: para que la medida tenga un impacto similar a la de 2020 no alcanza con actualizar el valor por inflación sino que es necesario tener en cuenta su velocidad: en el 2020, el aumento de 4000 pesos representaba el 8 por ciento del salario promedio de los trabajadores registrados del sector privado; es decir, una quinta parte de la inflación esperada de ese año (42 por ciento según REM-BCRA de diciembre

2019). Si la inflación esperada para el 2023 es del 100 por ciento, el aumento debería representar un 20 por ciento del salario (una quinta parte de la inflación esperada). Es decir que si se otorga una suma fija en el mes de enero debería alcanzar los 43.000 pesos.

Además, a diferencia de otras medidas que tienen impacto fiscal (aumento de asignaciones familiares o reducción del impuesto a las Ganancias de la cuarta categoría, por ejemplo), esta medida tiene un efecto redistributivo porque serán las empresas, en un escenario de crecimiento económico, bajos salarios y aumento de los márgenes de ganancias, las que afrontarán el gasto.

Es pertinente recordar que, mientras los salarios se mantuvieron estancados, el producto creció (5,7 por ciento entre el último trimestre de 2019 y segundo trimestre de 2022) y también lo hizo la productividad, que creció un 5 por ciento entre el segundo semestre de 2019 y el primer semestre de 2022). Todo ello significó un aumento del excedente empresario y un incremento de su participación en la riqueza de 2,5 puntos porcentuales en ese período, mientras la participación de los trabajadores en el producto siguió cayendo y alcanzó el 44,4 por ciento en primer trimestre de este año.

Existiendo una importante cantidad de trabajadores bajo la línea de pobreza, una medida de este tipo es impostergable. Debe ser parte de un reacomodamiento de los precios relativos de la economía en donde el salario inicie un verdadero sendero de recuperación, de la mano de un plan de estabilización que frene la escalada de precios.