

LA SITUACIÓN SALARIAL EN EL SINEP EN MEDIO DE LA CRISIS DEL COVID 19

LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS LLEGA DESPUES DE LA PANDEMIA
MACRISTA EN EL ESTADO

EQUIPO DE TRABAJO

Horacio Fernández

Ignacio López Mieres

Claudio Lozano

Ana Rameri

MAYO 2020



La crisis que impone la pandemia del COVID-19 y la necesaria implementación de una cuarentena obligatoria se hace sentir sobre todos los aspectos de la vida económica y social. La misma implicó el cese de casi la totalidad de las actividades productivas, así como la imposibilidad de asistir a los lugares de trabajo. Como consecuencia, se está produciendo una fuerte caída de la actividad que conlleva una depresión simultánea en la oferta y la demanda, debido a que no hay producción y la gran mayoría de las empresas no puede afrontar el pago de los salarios, lo cual deprime al consumo. De modo que, para intentar contener los efectos económicos y sociales que tiene la cuarentena, el Estado debió desplegar una batería de medidas destinadas tanto a la asistencia de las empresas como de los trabajadores. Sin embargo, se evidencian las serias limitaciones que posee el Estado argentino para desplegar esta asistencia, debido al daño sufrido durante los cuatro años de pandemia macrista, en donde se puso al Estado al servicio de los acreedores y de los amigos del poder.

Desde diciembre de 2015, el gobierno de Cambiemos encaró un proceso de brutal endeudamiento público, cuyos servicios de capital e interés llegaron a ser el equivalente al 100% de los recursos tributarios del año 2019. Ese proceso solo fue posible gracias a los sistemáticos recortes del presupuesto nacional que impusieron el despido de 41.000¹ trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional entre 2015 y 2019. Además, el ajuste en el Estado operó en gran medida sobre los salarios de los empleados públicos, como parte de las exigencias realizadas por el FMI al gobierno de Macri para girarle U\$S 44.000 y así seguir financiando la bicicleta financiera.

En este sentido, mientras que la inflación acumulada entre diciembre de 2015 y el mismo mes de 2019 fue del 295%, en dicho período las paritarias de los estatales arrojaron un incremento acumulado del 148,8%. Como consecuencia de ello, el gobierno de los CEOs redujo un 37% el poder adquisitivo de los estatales en cuatro años. Si bien la estrategia de ajustar a las trabajadoras y a los trabajadores del Estado comenzó en los principios del macrismo (en los primeros dos años los estatales perdieron 9,6% contra la inflación), el manotazo se concentró fundamentalmente en los años 2018 y 2019. En este sentido, entre diciembre de 2017 y diciembre de 2019 la pérdida real alcanzó el 30,3%. Los sucesivos bonos pagados como forma de “compensación” representaron un mínimo porcentaje de lo perdido, mientras que los aumentos salariales se fijaron en niveles que siempre corrieron por detrás – y cada vez más lejos – de la inflación.

Con este estado de situación asumió Alberto Fernández, quien encaró una serie de medidas compensatorias para aliviar la situación de los sectores más golpeados. De esta forma, manteniendo un criterio de progresividad, el gobierno dispuso una serie de medidas entre las cuales reforzó los salarios de los trabajadores/as del Estado que no superaran los \$60.000 brutos, con una suma fija remunerativa de \$4000 con los salarios de febrero (\$3000) y marzo

¹ Según Ana Castellani, la secretaria de Gestión y Empleo Público, el número de personas desplazadas de la función pública por el macrismo llega a 41.000. Mientras llevaba a cabo esta reducción de la planta estatal ninguneando el empleo público, Cambiemos incrementó la línea directiva, pagando salarios exorbitantes.

(\$1000). Dicha medida benefició hasta 268.000 trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional (APN), organismos descentralizados y el personal civil de las Fuerzas Armadas y de seguridad, según estimaciones del Ministerio de Trabajo². Esto permitió que, considerando los aumentos del 5% en enero y febrero pautados en la paritaria de 2019 y la pequeña desaceleración de la inflación (por el congelamiento tarifario, el control de cambios y la política de precios cuidados que implementó el nuevo gobierno), el salario de los estatales pudiera ganarle por escaso margen a la inflación del primer trimestre del año. De esta forma se aprecia que el poder adquisitivo de todos los estatales se ubicó en marzo de este año un 0,6% por encima del de diciembre del año pasado.

Cuadro N° 1: Evolución del índice teórico y real salarial de los trabajadores de la A.P.N. Período Dic 15 - Mar 20.

	Índice Nominal efectivo (*)	IPC	Índice Real
dic-15	100,0	100,0	100,0
dic-16	131,0	139,4	94,0
dic-17 (1)	157,2	173,9	90,4
dic-18	189,5	256,8	73,8
dic-19	248,8	395,0	63,0
mar-20 (2)	269,9	425,8	63,4
Dic-19 vs Dic-17	58,3%	127,1%	-30,3%
Dic-19 vs Dic-15	148,8%	295,0%	-37,0%
Mar-20 vs Dic-17	71,7%	144,8%	-29,9%
Mar-20 vs Dic-15	169,9%	325,8%	-36,6%
Mar-20 vs Dic-19	8,5%	7,8%	0,6%

(*) Índice teórico en base a los aumentos salariales acordados en las paritarias estatales durante la gestión macrista.

(1) Incluye cláusula de revisión del 2017 pagada durante los meses de Marzo, Abril, Mayo y Junio 2018 del 4,8%.

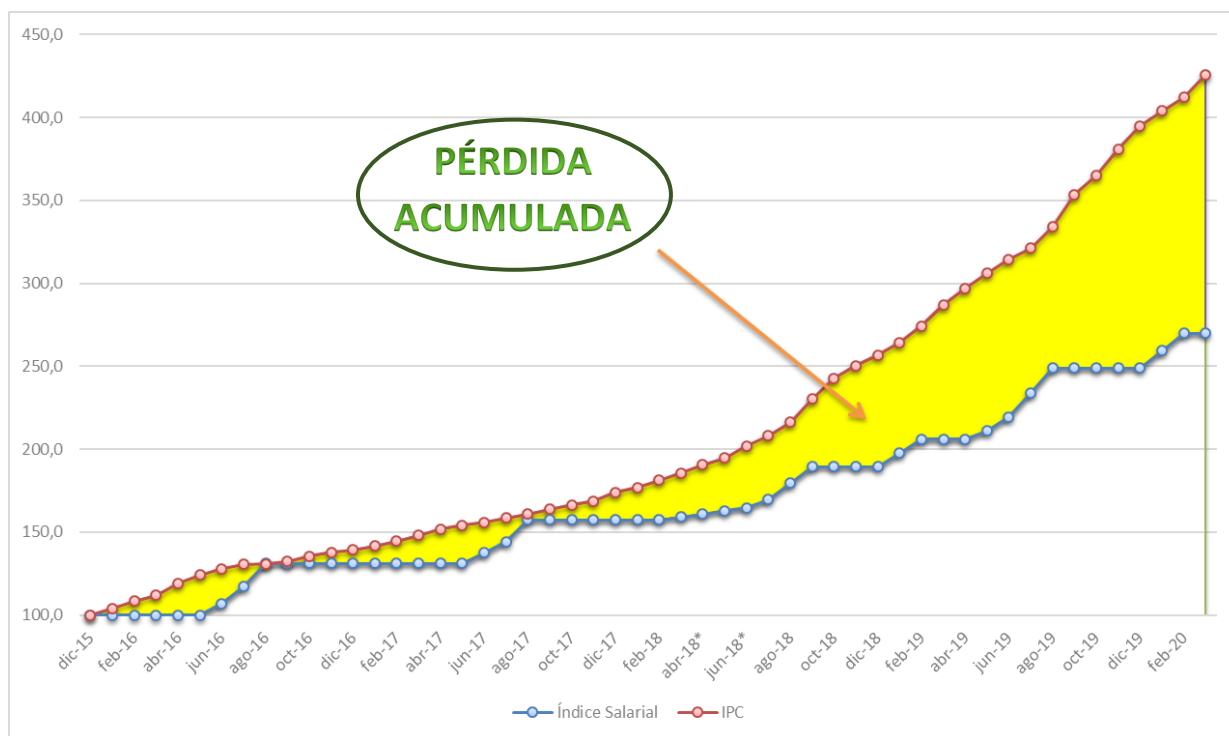
(2) Paritaria 2019: aumento del 18% en tres tramos en 2019 (Junio, Julio y Agosto) y 10% en dos tramos en 2020 (Enero y Febrero).

Es importante señalar que lo reflejado en el Cuadro N°1 no contiene los efectos de las sumas remunerativas entregadas, dado que lo que reflejamos allí es el nivel salarial permanente de todos los trabajadores del Estado. Es por ello que, así como todos los estatales pudieron al menos empatarle a la inflación en los tres meses previos a la pandemia, el universo que recibió esta suma logró ubicarse en una situación mejor. Sin embargo, el nivel salarial real de los estatales sigue muy por debajo de lo que se registraba antes de la crisis del 2018 y del acuerdo con el Fondo: en marzo fue un 29,9% menor que en diciembre de 2017, y un 36,6% comparando con diciembre de 2015. En el siguiente gráfico se puede visualizar la pérdida

² Al cruzar esta estimación con los datos provistos por la Oficina de Presupuesto del Congreso, estimamos que el 72% de los trabajadores/as de la APN cobraban hasta \$60.000 brutos en enero de este año, lo cual resulta compatible con las cifras del Ministerio de Trabajo.

acumulada en los últimos años, comparando la evolución del índice salarial de los estatales con la evolución del índice de precios al consumidor (IPC) del INDEC.

Gráfico N°1. Evolución de la brecha entre el índice salarial estatal y el IPC. Pérdida acumulada a Mar-20.



Una estimación para recomponer el poder adquisitivo de los estatales

Como si la situación económica y social argentina no fuera ya muy delicada, a fines de marzo sobrevino la pandemia del COVID-19, que obligó a la instauración de una cuarentena total. Es en este contexto en el que se inscribe la discusión paritaria para el año 2020, atípico por donde se lo mire y en el que el Estado debe recuperar una capacidad de despliegue de una política de ingresos. El aporte que hacemos aquí es, sobre la base de un ejercicio, cuál debería ser la pauta salarial para recuperar nivel es salariales previos a la crisis de 2018/19. Dicho ejercicio está dividido en dos escenarios posibles: el primero consistiría en recuperar lo perdido desde fines del 2017, y el segundo, desde diciembre de 2015. En este sentido, el primero arroja que es necesario un aumento del 42,6%, mientras que el segundo nos dice que este aumento debería ser del 57,8%. Sin embargo, el ejercicio no termina aquí, dado que los aumentos salariales también deberían contemplar la inflación proyectada en los meses entre abril y diciembre del 2020 (teniendo en cuenta una inflación proyectada para todo el 2020 de 40%). Esto implicaría un aumento adicional en los dos ejercicios de 29,9%.

Cuadro N° 3: Estimación de la pauta salarial anual 2020 para recuperar el poder adquisitivo de los estatales.

		Índice nominal efectivo	IPC (*)	Índice Real
dic-15		100,0	100,0	100,0
dic-16		131,0	139,4	94,0
dic-17		157,2	173,9	90,4
dic-18		189,5	256,8	73,8
dic-19		248,8	395,0	63,0
mar-20		269,9	425,8	63,4
Escenario 1	Aumento para recomponer lo perdido desde 2017 (dic-17 - mar-20)	384,9	425,8	90,4
		42,6%		
	Aumento por la inflación proyectada (mar-20 - dic 20)	499,9	553,0	90,4
		29,9%		
Escenario 2	Aumento para recomponer lo perdido desde 2015 (dic-15 - mar-20)	425,8	425,8	100,0
		57,8%		
	Aumento por la inflación proyectada 2019 (mar-20-dic-20)	553,0	553,0	100,0
		29,9%		

(*) IPC 2020: Pauta inflacionaria del 40%.

Nota: en enero se decretó una suma remunerativa de \$4000 en dos tramos (\$3000 con el salario de febrero y \$1000 con el de marzo) a cuenta de futuras paritarias para todos los salarios brutos inferiores a \$60.000. La misma no fue considerada en la base de cálculo.

En definitiva, de lo que se trata es de recomponer los salarios que mes a mes fueron perdiendo con una inflación descontrolada en los últimos años. Esto se refleja en que de los 48 meses que gobernó la alianza Cambiemos, en tan solo 15 los salarios le ganaron a la inflación. En consecuencia, en los cuatro años de Macri los estatales perdieron el equivalente a 11,7 salarios medidos a precios de marzo del 2020, prácticamente un año de trabajo. Solo en el año 2019, la pérdida fue el equivalente a 5,6 salarios.

Si tomamos las categorías representativas D5 y C5 del S.I.N.E.P³, que al mes de febrero de 2020 alcanzaron salarios de \$36.093,5 y \$43.599,5 respectivamente, podemos contabilizar la pérdida acumulada en pesos para estas categorías. En este sentido, la D5 perdió en todo el 2019 unos \$195.708,8, mientras que en ese mismo período la categoría C5 perdió \$237.864,5. Estas pérdidas contemplan el efecto de los bonos percibidos en mayo (\$2000) y septiembre

³ Para consultar los últimos convenios sectoriales, ver <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/CCS-SINEP-2.pdf>.

(\$5000), que tuvieron en total un impacto insignificante. Esta pérdida se refleja en el Cuadro N°4.

Cuadro N° 4: Pérdida acumulada en términos nominales según salario testigo de S.I.N.E.P a valores de Marzo 2020.

Salario testigo SINEP Feb-20	Pérdida según período a considerar (en pesos a valores de mar-20)*	
d5: \$36.093,5**	Pérdida año 2019	\$ 195.708,8
	Pérdida Gestión Macri (hasta nov-20)	\$ 397.858,2
c5: \$43.599,5**	Pérdida año 2019	\$ 237.864,5
	Pérdida Gestión Macri (hasta nov-20)	\$ 485.380,9

* Para la pérdida total durante la Gestión Macri se descuenta \$23.000 en concepto de bonos percibidos por los estatales. Por otra parte, para la pérdida 2019 el descuento resulta de \$7000 por este concepto.

** Los valores de la retribución salarial corresponden al agrupamiento general del personal de planta permanente establecido en el último convenio paritario.

La discusión sobre el piso salarial de los estatales en relación con la canasta de consumo familiar

Para que la discusión salarial no quede ceñida únicamente a la emparejar la inflación esperada o a la recuperación del poder adquisitivo, nos interesa cerrar este trabajo con una reflexión respecto a la necesidad de replantear los pisos salariales de los estatales. En este sentido, se debe señalar que el salario es nada más y nada menos que el ingreso que le garantiza el acceso a bienes y servicios necesarios para la reproducción de su fuerza laboral.

Para aproximarnos a la determinación de la canasta de bienes y servicios, tomamos tres referencias salariales. La primera es la Canasta Total (CT) elaborada por la Dirección de Estadísticas de la CABA, que al mes de marzo de este año se situó en \$52.093. La segunda referencia corresponde a la línea de pobreza como criterio de subsistencia básico, elaborada también por el organismo estadístico de la CABA, y que en marzo ascendió a \$41.640,1. Finalmente, la tercera referencia es una estimación propia (sobre la base de datos oficiales) del valor de una canasta de bienes y servicios para un trabajador sin carga de familia, que se constituye como una referencia objetiva del Salario Mínimo Vital y Móvil (actualmente vulnerada, puesto que el SMVM es de \$16.875). La primera referencia (Canasta Total) se aproxima a una idea de consumo medio y representa un mejor nivel de vida que la línea de pobreza, que funciona como un umbral mínimo de consumo.

Para acercarnos a una medida salarial, en los casos de la Canasta Total y de la línea de pobreza se consideró el 80% de las mismas, como aproximación al concepto de salario básico para un trabajador sin carga de familia que realiza una jornada laboral completa. Esta relación entre salario básico de convenio y canasta – 80% - no es arbitraria, sino que se sustenta sobre

una relación histórica que se verificó en la Argentina industrial previa a 1974, y que contiene la posibilidad de estrategias múltiples para la satisfacción de necesidades materiales de los hogares, ya sea por el aporte de otro miembro del hogar o la percepción del salario familiar.

Cuadro N°5. Pérdida acumulada en términos nominales según salario testigo del S.I.N.E.P a valores de marzo 2020.

		Referencias del Salario Básico		
		mar-20		
		Trabajador Sin Carga de Familia	Línea de Pobreza ¹ (CABA) (*)	Canasta Total ¹ (CABA) (**)
Valor		\$ 35.041,8	\$ 41.640,1	\$ 52.093,0
80% del Valor		-	\$ 33.312,1	\$ 41.674,4
<i>Planta Permanente y Transitoria/ Contratados/ Personal bajo Régimen Art. N°9 Ley Marco - AGRUPAMIENTO GENERAL-</i>	Remuneración Bruta Categoría F0 (Feb. 2020)	\$ 21.718,7		
	Remuneración Neta (de bolsillo) Categoría F0 (Feb. 2020)	\$ 18.026,6		
	% de aumento para alcanzar el valor de la canastas (F0)	94,4%	84,8%	131,2%
<i>Cantidad de categorías por debajo de las referencias del salario básico</i>	Planta Permanente	27	25	35
	Planta Transitoria/ Contratados/Personal bajo Régimen Art. N°9 Ley Marco	30	27	38

¹ Hogar 1 ("Familia Tipo"). Pareja compuesta por una mujer y un varón de 35 años de edad, ambos económicamente activos y propietarios de la vivienda, con dos hijos varones de 9 y 6 años.

(*) Valores Provisorios a Feb. 19

(**) La Canasta Total de Consumo de la Ciudad de Buenos Aires se compone de una Canasta Alimentaria (que incluye Cereales y legumbres, Frutas y verduras, Carnes y huevos, Leche, yogurt y productos lácteos, Aceites y grasas, Azúcar y dulces, Bebidas y otros alimentos), de Servicios de Hogar (Alquiler, Expensas, Gas, Electricidad, Agua, Transporte Público y Comunicaciones), Bienes y Servicios Mensuales (Servicios para la educación, Útiles escolares, Artículos de Limpieza, Servicios para esparcimiento, Bienes y servicios para el cuidado personal), y otros ítems, como Indumentaria, Salud y Bienes durables para el equipamiento de la vivienda.

Como se desprende del Cuadro N°5, al mes de febrero de 2020 el salario básico bruto de la categoría más baja del S.I.N.E.P (F0, que no tiene antigüedad ni título universitario) se sitúa en \$21.718,7, lo cual representa unos \$18.026,6 de bolsillo. Este valor neto se ubica por debajo de las tres referencias salariales establecidas. De hecho, para alcanzar un mínimo nivel de subsistencia, el salario neto de la categoría F0 debería incrementarse un 84,8%, al tiempo que debería aumentar un 94,4% para alcanzar la referencia de Salario Mínimo y un 131,2% en relación a una Canasta Total para un hogar tipo. El deterioro de las condiciones para establecer estos pisos salariales se evidencia al comparar los aumentos requeridos con los necesarios un año atrás: el incremento que se necesitaba para alcanzar la línea de pobreza era del 55,8%; 63,4% para alcanzar una canasta para un trabajador sin carga de familia y 95,7% para la Canasta Total.

Si bien la categoría F0 no resulta significativa por la cantidad de empleos públicos que concentra, la misma reviste un rol simbólico ya que representa el “piso salarial” de dicho convenio sectorial. Al analizar el resto de las categorías del convenio, preocupa la cantidad de categorías que están por debajo de los valores de referencia, aunque con distintas brechas. Para ilustrarlo, se verifica que hay 25 categorías de planta permanente y 27 de planta transitoria y contratados que no llegan a cubrir un salario básico vinculado a una línea de pobreza (\$33.312,1). En relación al salario mínimo de referencia (\$35.041,8), hay 27 categorías de planta permanente y 30 de la transitoria y contratados que no logran cubrirlo. Finalmente, si tomamos una canasta de consumo medio de referencia (\$41.674,4), son 35 las categorías de planta permanente que ganan por debajo de dicha suma y 38 de la transitoria y contratados.

A modo de conclusión: los tres frentes de la discusión salarial

La lógica de ajuste y endeudamiento perpetuo que condujo toda la política económica del gobierno de Macri llevó a un continuo deterioro del salario de los estatales, que se profundizó en el año 2019 con la vigencia del acuerdo con el FMI. Por un lado, se continuó con la deliberada estrategia de ajuste del gasto primario para liberar recursos para el pago de intereses de la deuda pública. Por otro lado, las fuertes fluctuaciones del tipo de cambio derivadas de la elevada fuga de capitales que permitió Cambiemos repercutieron de forma directa sobre los precios, impulsando una aceleración de la inflación.

Resulta imprescindible que, luego de lo que significó la pandemia macrista en el Estado, el gobierno de Alberto Fernández avance sobre la reivindicación del trabajo estatal. Consideramos que la forma de hacerlo es por medio de la atención de tres frentes fundamentales:

- 1) Debe abrirse una discusión para el pago de un bono que compense la pérdida sufrida en el 2019, considerando el efecto de los \$7000 entregados por bonos en mayo y septiembre de ese año. Para tener una dimensión de esta pérdida, el año pasado los estatales perdieron el equivalente a 5,4 salarios. Para recuperar lo perdido, los trabajadores/as de las categorías representativas D5 y C5 del S.I.N.E.P deberían recibir \$195.708,8 y \$237.864,5 respectivamente.
- 2) Además, la discusión salarial debe contener un debate en torno al aumento necesario para que el salario de los estatales vuelva a niveles previos a la crisis del 2018-19. En este sentido, si consideramos el salario del mes de marzo de 2020, se requiere un incremento del 42,6% para recuperar el poder adquisitivo vigente en diciembre de 2017.
- 3) Finalmente, la discusión paritaria del 2020 debe contemplar el aumento de precios proyectado en lo que resta del año (de abril a diciembre), de modo que los ingresos laborales de los estatales no pierdan con la inflación. Para ello, si consideramos una inflación promedio por mes cercana al 3% entre los meses de abril y diciembre, es

necesario un aumento salarial del 29,9% para cuidar el poder adquisitivo de los estatales.

Anexo. Evolución nominal/real y pérdida acumulada de los salarios estatales (dic-15 – mar-20).

	Índice Salarial	IPC	Índice Real	Pérdida a valores de dic-15	Pérdida a valores de Mar-20
dic-15	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
ene-16	100,0	104,1	96,0	4,1	16,9
feb-16	100,0	108,3	92,4	8,3	32,5
mar-16	100,0	111,9	89,4	11,9	45,2
abr-16	100,0	119,2	83,9	19,2	68,5
may-16	100,0	124,2	80,5	24,2	82,9
jun-16	107,0	128,0	83,6	21,0	69,9
jul-16	117,0	130,6	89,6	13,6	44,4
ago-16	131,0	130,9	100,1	-0,1	-0,4
sep-16	131,0	132,4	98,9	1,4	4,5
oct-16	131,0	135,5	96,7	4,5	14,2
nov-16	131,0	137,7	95,1	6,7	20,7
dic-16	131,0	139,4	94,0	8,4	25,5
ene-17	131,0	141,6	92,5	10,6	31,8
feb-17	131,0	144,5	90,7	13,5	39,8
mar-17	131,0	147,9	88,6	16,9	48,7
abr-17	131,0	151,9	86,3	20,9	58,5
may-17	131,0	154,0	85,0	23,0	63,7
jun-17	137,6	155,9	88,2	18,3	50,0
jul-17	144,1	158,6	90,9	14,5	38,8
ago-17	157,2	160,8	97,8	3,6	9,5
sep-17	157,2	163,8	95,9	6,6	17,3
oct-17	157,2	166,3	94,5	9,1	23,4
nov-17	157,2	168,6	93,2	11,4	28,8
dic-17	157,2	173,9	90,4	16,7	40,9
ene-18	157,2	177,0	88,8	19,8	47,6
feb-18	157,2	181,2	86,7	24,0	56,5
mar -18*	159,1	185,5	85,8	26,4	60,6
abr-18*	161,0	190,6	84,5	29,6	66,1
may-18*	162,9	194,5	83,7	31,7	69,3
jun-18*	164,7	201,8	81,6	37,0	78,2
jul-18	169,7	208,1	81,6	38,4	78,5
ago-18	179,6	216,1	83,1	36,6	72,0
sep-18	189,5	230,3	82,3	40,8	75,5
oct-18	189,5	242,7	78,1	53,2	93,4
nov-18	189,5	250,3	75,7	60,9	103,6
dic-18	189,5	256,8	73,8	67,3	111,6
ene-19	197,7	264,2	74,8	66,5	107,2
feb-19	205,9	274,2	75,1	68,3	106,0
mar-19	205,9	287,0	71,7	81,1	120,3
abr-19	205,9	296,9	69,4	91,0	130,5
may-19	210,9	306,0	68,9	95,1	132,4
jun-19	219,3	314,3	69,8	95,0	128,7
jul-19	234,1	321,2	72,9	87,1	115,5
ago-19	248,8	333,9	74,5	85,1	108,5
sep-19	248,8	353,6	70,4	104,7	126,1
oct-19	248,8	365,2	68,1	116,4	135,7
nov-19	248,8	380,7	65,4	131,9	147,5
dic-19	248,8	395,0	63,0	146,2	157,6
ene-20	259,4	403,9	64,2	144,5	152,4
feb-20	269,9	412,0	65,5	142,1	146,9

mar-20	269,9	425,8	63,4	155,9	155,9
Pérdida año 2019 a valores de Mar-20					1515,9
Pérdida Gestión Macri a valores de Mar-20					3147,3
Pérdida año 2019 (cantidad de veces salario a valores de Mar-20)					5,6
Pérdida Gestión Macri (**) (cantidad de veces salario a valores de Mar-20)					11,7