

PARITARIA EN EL ESTADO NACIONAL 2019

***Propuesta para recuperar la
pérdida salarial en la gestión
macrista***

EQUIPO DE DISCUSIÓN

Horacio Fernández
Claudio Lozano
Ana Rameri

BASE ESTADÍSTICA

Samantha Horwitz
Ignacio López Mieres
Javier Rameri

ABRIL 2019



Introducción

El profundo deterioro que transita el conjunto de trabajadoras y trabajadores de la Argentina es asimilable a los contextos de crisis más graves que ha experimentado nuestra historia. A la delicada situación laboral que se verificaba hacia el año 2015 vino a sumarse la virulenta política desreguladora y de ajuste de un gobierno con un ideario marcadamente neoliberal que considera al salario y el bienestar de los trabajadores como la causa de los males económicos. De fondo, se busca sostener una estructura económica altamente concentrada que obtiene rentas extraordinarias principalmente de actividades de carácter extractivo por control sobre los recursos naturales y mercado, o por opciones de mayor rentabilidad y rapidez en el terreno especulativo financiero. Tal esquema corre el eje de acumulación del plano productivo, compromete las condiciones materiales de vida de la población y asegura, de esta manera, ingentes transferencia de recursos a los acreedores externos (U\$S 29.711 millones en los últimos tres años), a las empresas transnacionales (U\$S 6.476 millones) y a los actores locales más acaudalados que fugan dólares al exterior (U\$S 59.324 millones).

El acuerdo con el FMI profundizó las medidas de austeridad fiscal para el estado nacional y los estados provinciales que descargaron costos, tanto en la población en general (vía aumentos tarifarios, entre otros) como en los trabajadores estatales, a través de más despidos, más recisiones de contratos precarios y pautas salariales alejadas de la inflación. Concretamente, el acuerdo con el FMI que busca alcanzar el equilibrio fiscal primario para el corriente año estipula un recorte paulatino del peso del gasto de las remuneraciones de los estatales en el PBI para pasar de representar el 3,2% del PBI (en el 2017) al 2,7% (2020). El recorte no sólo sería por la vía salarial sino también, como lo expresa el Mensaje del Presupuesto 2019, a partir de la reducción del empleo público: “en relación al gasto en salarios no se prevén ingresos de personal el año que viene (el 2019), ni cubrir las vacantes que se produzcan en el marco de los retiros voluntarios y jubilaciones, por lo que la dotación de personal tendrá una disminución del 2%”¹.

De esta manera, como se observa del cuadro N ° 1 la caída del poder adquisitivo del salario de los estatales se redujo durante el año 2018 un 18,1%, es decir, que casi un quinto del salario fue el recorte salarial en términos reales en un solo año. Semejante

¹ Mensaje de Presupuesto de la APN del año 2019.

retroceso salarial fue el resultado de una paritaria que para los trabajadores de la Administración Pública Nacional fue del tan sólo 15% (y en varios tramos otorgados recién en los últimos meses del años) en el marco de una inflación cercana al 50% (del 47,1%). Particularmente, para el año 2018 se dio la singularidad de una paritaria diferida en el tiempo, conforme a la evidente y acelerada pérdida del poder compra del salario acordado, se estipularon dos tramos de aumentos adicionales del 5% para enero y otro 5% para el mes de febrero del corriente año. De esta manera, la paritaria del 2018 cerró en el 25% dos meses después de terminado el año. No obstante lo anterior, el nivel real salarial continúa sosteniendo una significativa pérdida del orden del -16,6%.

Sin embargo, el cuadro salarial se agrava aún más cuando consideramos todo el período de gestión de Cambiemos. En conjunto, desde diciembre 2015 hasta la fecha, incorporando especialmente lo perdido durante el año 2016, el recorte salarial que sufren los estatales es equivalente a un cuarto del salario (-24,7% respecto del último dato del 2015).

Cuadro Nº 1: Evolución del índice teórico y real salarial de los trabajadores de la A.P.N. Período Dic 15- Feb 19.

	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	174,2	90,2
dic-18	189,5	256,3	73,9
feb-19 (2)	205,9	273,6	75,3
Dic-18 vs Dic-17	20,5%	47,1%	-18,1%
Feb-19 vs Dic-17	31,0%	57,0%	-16,6%
Feb-19 vs Dic-15	105,9%	173,6%	-24,7%

(*) 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) Aumento otorgado del 10% en dos tramos (Enero y Febrero de 2019) en concepto de las paritarias 2018.

El breve cuadro de situación hasta aquí presentado arroja elementos esenciales para encarar la discusión salarial. La instancia de la paritaria nacional reviste hoy una singular relevancia porque está inscripta en un contexto de enorme hostilidad para las

condiciones de vida de la población que busca ser consolidado y legitimado por la estrategia oficial respaldada por el Fondo Monetario Internacional.

Por lo tanto, resulta prioritario ponderar toda posición reivindicativa que dispute por la reapropiación democrática de esta instancia de discusión que permita alzar una consigna que refleje las necesidades e intereses de la clase trabajadora en la mesa paritaria dejando de lado los acuerdos mezquinos de la clase dirigente y la complicidad de la dirigencia gremial-empresarial.

Para aportar a ello se expone a continuación la estimación de, al menos, tres dimensiones o aristas que forma parte del planteo salarial, que con sus particularidades conceptuales y prácticas, se presentan articuladas entre sí. Por un lado, la negociación del *nivel salarial* que busca analizar la brecha o distancia generada entre el actual salario respecto al poder adquisitivo que éste tenía en algún otro momento; por otro lado, el *flujo acumulado de pérdida* que mes a mes sufrió el salario respecto a la inflación (condición que suele darse conforme al método escalonado y tardío de la aplicación de la actualización salarial generalmente estipulado). Y en tercer lugar, la relación entre el nivel salarial y posibles *canastas de referencia* válidas para estipular un salario básico acorde a las necesidades de los trabajadores.

La primera dimensión deriva en la famosa pauta salarial anual que, como tal, se propone para compensar la pérdida pretérita y cubrir la venidera inflación proyectada mientras la segunda, corresponde a lo que comúnmente se denomina el pago de un bono, es decir una suma fija que no se cristaliza en el salario corriente y que tiene como finalidad compensar el flujo de pérdida de un período determinado. El tercer aspecto de la discusión habilita la posibilidad de revisar el tramo de los salarios más bajos de los distintos escalafones en virtud de garantizar que el piso salarial de éstos no puede situarse por debajo de una canasta básica de bienes y servicios.

a) *La discusión acerca del nivel salarial*

A continuación se presenta un cuadro resumen en el que se sintetizan dos alternativas posibles para la determinación de la pauta salarial del año 2019. En primer lugar, acorde a un objetivo de mínima el “escenario 1” corresponde al aumento necesario para restablecer el poder de compra verificado a fines del año 2017 (es decir,

recuperar lo perdido en el 2018) y anticipar la inflación del corriente año. La pauta salarial en este caso alcanza el **49,2%**, que como se describió, consolida el monto de actualización por recomposición salarial (del 19,9%) al mes de febrero del corriente año² junto al valor proyectado en función de la inflación futura (del 24,6%). Consideramos, hasta el momento, como hipótesis una inflación anual del 35% para el 2019.

A partir de la misma metodología, se determinó el resultado del “escenario 2” que representa un objetivo más ambicioso que el primero, ya que el porcentaje de aumento establecido allí sería el necesario para restablecer el poder de compra verificado a fines del año 2015 (es decir, recuperar lo perdido durante toda la gestión macrista) y anticipar la inflación del corriente año. La pauta salarial en este caso alcanza el **65,6%** que consolida el monto de actualización por recomposición salarial (del 32,9%) al mes de febrero del corriente año junto al valor proyectado en función de la inflación futura (del 24,6 %).

Conviene tener presente que, en ambos escenarios, se tuvo en consideración el aumento salarial del 10% otorgado durante los meses de enero y febrero del 2019³ para evaluar el retraso salarial acumulado. Asimismo, para el segundo tramo de aumento aquí propuesto (aquel que cubre la expectativa inflacionaria del resto del año) se incorporó el reciente aumento anunciado del 3%⁴ a partir del mes de mayo que corresponde a la paritaria del año 2018 pero descuenta, aunque marginalmente, el valor de la pauta paritaria resultante.

Estos aumentos desfasados del mes calendario (5% en enero, 5% en febrero y 3% en mayo) que completan un 28% de aumento salarial de la negociación del año pasado son aquí considerados en función del tiempo corriente, y por lo tanto, de la inflación correspondiente al período de aplicación.

De manera adicional es necesario incorporar aquí una aclaración respecto al pago por “presentismo” o como fue formalmente nombrado “Premio Estímulo a la Asistencia” incorporado a partir del año 2017. Recordemos que tanto este concepto como el pago por productividad (el cual, hasta el momento, no pudo aplicarse) formaron parte de una propuesta oficial de fragmentación del salario de los estatales para favorecer una profundización de la descolectivización de los trabajadores, brindar

² Ultimo valor disponible de la tasa de inflación mensual (INDEC).

³ Acta Paritaria del 16/11/2018 (Dto N° 1086/2018 y Dto N° 1198/2018)

⁴ Aplicado sobre el salario vigente al mes de Junio 2018.

parámetros “objetivos” para el recorte salarial y vaciar el contenido reivindicativo del salario. Estímulo, que por otra parte, equivale en el mejor de los casos a \$1.664. No obstante el escaso monto pagado, opera como un mecanismo perverso para un vasto conjunto de trabajadores con medias salariales retrasadas respecto de sus necesidades y fuerza una disciplina de asistencia regresiva con respecto a lo actualmente logrado en materia de derechos laborales. Por lo tanto, consideramos que el presentismo, tal como está, es un pago adicional (no salarial) que tendría que incorporarse al salario en concepto de retribución general a la fuerza de trabajo pero respetando los criterios ya establecidos en relación con el régimen de licencias, sin arbitrariedades ni discriminaciones.

Actualmente la arbitrariedad de este concepto de pago queda expresada en algunos rasgos que adquiere, a saber: 1) es *punitivo*, ya que se descuenta gradualmente del mismo los días por inasistencia justificada o la pérdida total del ingreso; 2) es *regresivo* porque no se consideran justificadas ciertas inasistencias que tienen lugar en el marco de licencias ya reconocidas en la ley⁵, 3) es *discriminatorio*, porque existen colectivos enteros de trabajadores formalmente excluidos (como los científicos del CONICET, aquellos alcanzados por el Estatuto Docente, los incluidos en el CCTS del Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad y del IOSFA) y 4) refuerza la *desigualdad de género*, ya que son las mujeres trabajadoras las más afectadas sobre cuyas espaldas suele recaer el grueso de las tareas de cuidado de los niños y niñas, adultos y adultas mayores.

Más aún, los compañeros paritarios nucleados en ATE han solicitado reiteradas veces al gobierno la información acerca del monto y cantidad de trabajadores que perciben presentismo sin recibir respuesta alguna. En síntesis, en los siguientes cuadros, no se tendrá en cuenta el pago por presentismo como concepto cristalizado en el salario.

⁵ Sólo se consideran en la metodología de cálculo del presentismo las siguientes licencias: Licencia Anual Ordinaria, Licencia para rendir exámenes, licencia por familiar enfermo, Festividad Religiosa (Judía, Islámica), citación judicial, Día de Acción por la Tolerancia y el respeto entre los pueblos, Asistencia a la Cámara Electoral, Reducción Horaria Madre de Lactante, Donación de sangre, Licencia por Violencia de Género

Cuadro Nº 2: Estimación de la pauta salarial anual 2019 para recuperar el poder adquisitivo, diversos años de la Gestión Macri.

		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	174,2	90,2
dic-18		189,5	256,3	73,9
feb-19		205,9 (1)	273,6	75,3
Escenario 1	TRAMO 1 Aumento para recomponer lo perdido (dic-17 - feb-19)	246,9 (2)	273,6	90,2
		19,9% Var (2) / (1)		
	TRAMO2 Aumento por la inflación proyectada 2019 (**)	312,2 (3)	346,0	90,2
		24,6% Var (3) / (2)		
TOTAL (**)		49,2% Var (3) / (1)		
Escenario 2	TRAMO 1 Aumento para recomponer lo perdido (dic-15 - feb-19)	273,6 (2)	273,6	100,0
		32,9% Var (2) / (1):		
	TRAMO2 Aumento por la inflación proyectada 2019 (**)	346,0 (3)	346,0	100,0
		24,6% Var (3) / (2)		
TOTAL (**)		65,6% Var (3) / (1)		

(*) IPC 2019: Pauta inflacionaria del 35%.

(**) Los porcentajes presentados para el TRAMO 2 (24,6%) y el TOTAL (48% y 64,1%) en cada uno de los escenarios difieren de los resultados de la operación indicada ya que se detrae de éstos el equivalente al 3% del salario de Junio 2018 en concepto de aumento salarial a pagar a partir del mes de Mayo 2019. De esta manera, el resultado del TRAMO 2 pasa del 26,5% al 24,6% modificando a su vez las pautas salariales totales de ambos escenarios (el Esc.1 pasa del 51,6% al 48% y el Esc. 2 pasa del 68% al 64,1%).

b) La discusión acerca del bono salarial

El segundo capítulo de la discusión salarial aborda la cuestión de la pérdida acumulada del salario lo que representaría el monto adeudado, que en el caso de los trabajadores estatales, le corresponde pagar al Estado en su carácter de empleador. Este concepto de deuda, que no se consolida en el nivel salarial mensual corriente, toma la forma de pago extraordinario (tipo bono) por única vez. La metodología de cálculo empleada resulta de un seguimiento mensual de la relación índice salarial / índice de precios para luego acumular, a valores presentes, el monto total de pérdida del poder de

compra. Lo que se desprende de allí es entonces, la cantidad de salarios actuales (de febrero 2019, última información disponible) que le corresponde abonar al Estado para saldar el monto acumulado de pérdida del poder de compra de sus trabajadores.

Nuevamente aquí distinguimos dos escenarios o dos bonos según finalidad. Por un lado, como se expone en el cuadro N° 3, el bono que exhibe lo perdido durante el año 2018 y por otro lado, aquel que refleja el monto total perdido durante la gestión de Cambiemos desde el año 2016 en adelante. Según los cálculos se verifica que el Estado le debe a cada trabajador estatal 3,5 salarios para compensar lo perdido durante el año pasado y 6,5 salarios para reponer lo correspondiente a todo el período.

Cuadro Nº 3: Evolución nominal/real y pérdida acumulada de los salarios estatales durante la gestión

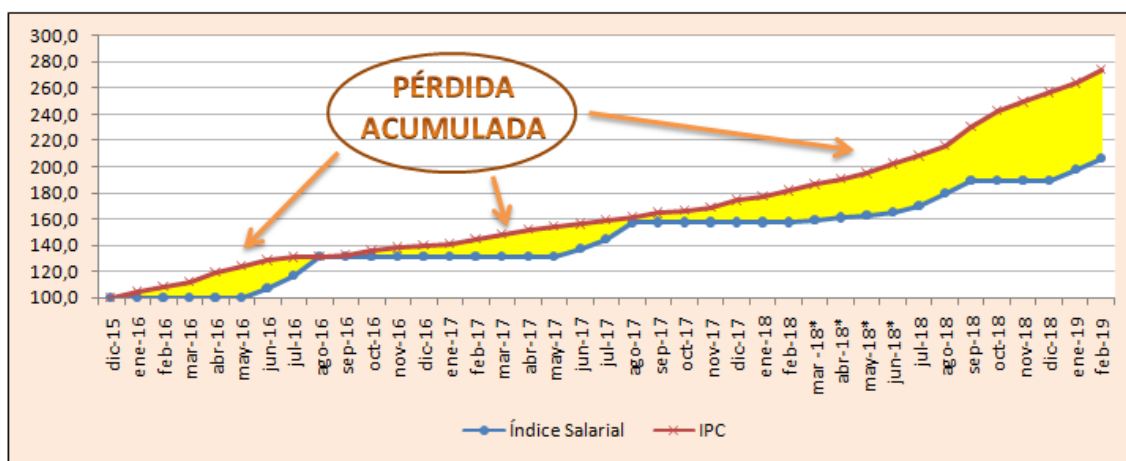
Macri.

	Índice Salarial	IPC	Índice Real	Pérdida a valores de dic-15	Pérdida a valores de feb-19
dic-15	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
ene-16	100,0	104,1	96,0	4,1	10,9
feb-16	100,0	108,3	92,4	8,3	20,9
mar-16	100,0	111,9	89,4	11,9	29,0
abr-16	100,0	119,2	83,9	19,2	44,0
may-16	100,0	124,2	80,5	24,2	53,3
jun-16	107,0	128,0	83,6	21,0	44,9
jul-16	117,0	130,6	89,6	13,6	28,5
ago-16	131,0	130,9	100,1	-0,1	-0,2
sep-16	131,0	132,4	98,9	1,4	2,9
oct-16	131,0	135,5	96,7	4,5	9,1
nov-16	131,0	137,7	95,1	6,7	13,3
dic-16	131,0	139,4	94,0	8,4	16,4
ene-17	131,0	141,2	92,8	10,2	19,7
feb-17	131,0	144,7	90,6	13,7	25,8
mar-17	131,0	148,1	88,5	17,1	31,6
abr-17	131,0	152,0	86,2	21,0	37,8
may-17	131,0	153,9	85,1	22,9	40,8
jun-17	137,6	156,1	88,1	18,5	32,5
jul-17	144,1	158,8	90,8	14,7	25,3
ago-17	157,2	161,1	97,6	3,9	6,6
sep-17	157,2	164,4	95,6	7,2	12,0
oct-17	157,2	166,5	94,4	9,3	15,3
nov-17	157,2	168,5	93,3	11,3	18,3
dic-17	157,2	174,2	90,2	17,0	26,8
ene-18	157,2	177,0	88,8	19,8	30,6
feb-18	157,2	181,6	86,6	24,4	36,7
mar -18*	159,1	186,0	85,5	27,0	39,7
abr-18*	161,0	190,8	84,4	29,9	42,8
may-18*	162,9	194,5	83,7	31,7	44,5
jun-18*	164,7	202,1	81,5	37,4	50,6
jul-18	169,7	207,8	81,7	38,1	50,2
ago-18	179,6	216,2	83,0	36,7	46,4
sep-18	189,5	230,6	82,2	41,2	48,8
oct-18	189,5	242,3	78,2	52,8	59,7
nov-18	189,5	249,3	76,0	59,8	65,7
dic-18	189,5	256,3	73,9	66,9	71,4
ene-19	197,7	263,6	75,0	65,9	68,4
feb-19	205,9	273,6	75,3	67,7	67,7
Pérdida año 2018 y primer bimestre de 2019 a valores de feb-19					723,2
Pérdida Gestión Macri a valores de feb-19					1288,7
Pérdida año 2018/ 1º bimestre 2019 (cantidad de veces salario a valores de feb-19)					3,5
Pérdida Gestión Macri (cantidad de veces salario a valores de feb-19)					6,3

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

Paritarias: 2016 (31% en 3 tramos), 2017 (20% en 3 tramos), 2018 (15% en 3 tramos/10% en 2019).

Gráfico N° 1: Evolución y brecha entre el índice salarial y el IPC. Pérdida acumulada durante la Gestión Macri hasta feb-19.



Para ilustrar lo anterior sobre la base de salarios concretos y efectivos (abstrayéndonos de los números índices) presentamos a continuación la estimación de montos de bonos adeudados por el Estado según dos categorías de la escala salarial del SINEP⁶, la D5 y C5 conforme a su relevante nivel de representatividad. Según se verifica, la D5 debería recibir un bono de entre \$86.918,6 y \$163.612,7 según el período de pérdida que se busque recuperar mientras los valores correspondientes a la categoría C5 estarían entre \$107.820,5 y los \$200.858,5. Cabe aclarar, que éstos montos contienen el descuento de lo que ya fue pagado en concepto de bono por el actual gobierno que alcanza un total de \$18.000 a lo largo de los últimos tres años. Considerando lo anterior, la cantidad de veces que representa el bono sobre el salario se modifica aunque marginalmente: en lugar de los 3,5 salarios para compensar lo perdido durante el 2018 se precisarían entre 3 y 3,1 veces mientras los 6,3 salarios correspondientes a la pérdida desde el 2016, pasan a ser entre 5,6 y 5,7.

⁶ Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto N° 2098/2008).

Cuadro N° 4: Pérdida acumulada en términos nominales según salario testigo de S.I.N.E.P a valores de Febrero 2019.

Salario testigo SINEP Feb-19	Pérdida según período a considerar (en pesos a valores de feb-19)*	
	d5: \$29.021,1**	Pérdida año 2018 y 1º bimestre 2019
Pérdida Gestión Macri (hasta feb-19)		\$ 163.612,7
c5: \$34.972,9**	Pérdida año 2018 y 1º bimestre 2019	\$ 107.820,5
	Pérdida Gestión Macri (hasta feb-19)	\$ 200.858,5

* Para la pérdida total durante la Gestión Macri se descuenta \$18.000 en concepto de bonos percibidos por los estatales: Bono durante el 2016 \$3.000 (aprox.), jun-18: BONO DE \$2.000, oct-18: BONO DE \$2.000, nov-18: BONO DE \$4.000, dic-18: BONO DE \$5.000 y may-19: BONO DE \$2.000.

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

ACLARACIÓN: Se descuenta al valor total de pérdida salarial la suma fija prevista de \$2.000 para Mayo de este año.

c) El piso salarial de los estatales en relación a la canasta familiar

Suele suceder que la discusión salarial normalmente queda ceñida sólo a la inflación esperada o, en el mejor de los casos, a la recuperación del poder adquisitivo del salario. Sin embargo, esta preocupación, no por legítima, agota todo el debate que la cuestión amerita. En este sentido, es oportuno recordar que el salario no es otra cosa que el valor o, más exactamente, el precio de la fuerza de trabajo, que como tal representa el ingreso que garantiza el acceso a bienes y servicios necesarios para la reproducción de esa fuerza laboral. En otros términos, el salario debe adecuarse al valor de una canasta objetiva que garantice condiciones de vida a los trabajadores y sus familias. Una vez saldada esta cuestión, entonces recobra sentido la discusión acerca de la conservación de tal poder de compra. Pero en este aspecto es necesario también introducir un criterio adicional.

Desconocer esta simple conceptualización del salario no es una postura ingenua, por el contrario, implica sostener una estrategia de reproducción de la fuerza laboral por debajo de los niveles correspondientes.

Para aproximarnos a la determinación de la canasta de bienes y servicios tomaremos tres referencias. Una de ellas es la canasta total (CT) elaborada por la

Dirección de Estadística de la Ciudad de Buenos Aires que al mes de febrero del corriente año asciende a \$33.638,7. La segunda corresponde a la línea de pobreza, como criterio de subsistencia, elaboraba también dicha dependencia pública de \$26.781. Y la tercera 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 corresponde con una referencia objetiva del salario mínimo que es vulnerada por el actual valor del piso mínimo salarial. La primera responde, de manera aproximada, a la idea de consumo medio y representa un nivel de acceso de bienes y servicios que garantiza mejores condiciones de vida que la propia línea de pobreza.

Sin embargo, con el objeto de acercarse a una medida salarial, en los primeros casos se consideró el 80% como relación directamente vinculada con el 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 –el 80%-, no es arbitraria ya que la misma se sustenta sobre una relación que históricamente se verificó durante la etapa de pleno empleo de la Argentina industrial anterior al '74, que contiene la posibilidad de estrategias múltiples para la satisfacción de las necesidades materiales de los hogares, ya sea por el aporte complementario de otro miembro del hogar o la percepción del salario familiar.

Cuadro N° 5: Pérdida acumulada en términos nominales según salario testigo de S.I.N.E.P a valores de Febrero 2019.

		Referencias del Salario Básico		
		Feb-19		
		Trabajador Sin Carga de Familia	Línea de Pobreza ¹ (CABA) (*)	Canasta Total ¹ (CABA) (**)
Valor		\$ 22.464,4	\$ 26.781,0	\$ 33.638,7
80% del Valor		-	\$ 21.424,8	\$ 26.911,0
Planta Permanente y Transitoria/ Contratados/ Personal bajo Régimen Art. N°9 Ley Marco - AGRUPAMIENTO GENERAL-	Remuneración Bruta Categoría F0 (Feb. 2019)	\$ 16.568,5		
	Remuneración Neta (de bolsillo) Categoría F0 (Feb. 2019)	\$ 13.751,8		
	% de aumento para alcanzar el valor de la canastas (F0)	63,4%	55,8%	95,7%
Cantidad de categorías por debajo de las referencias del salario básico	Planta Permanente	25	23	34
	Planta Transitoria/ Contratados/Personal bajo Régimen Art. N°9 Ley Marco	31	29	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 estimados 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 items, como Indumentaria, Salud y Bienes durables para el equipamiento de la vivienda.

Según la información presentada en el cuadro, se observa que el salario básico de la categoría más baja (la F0 del SINEP sin antigüedad y sin título universitario) se sitúa desde el mes de Febrero del año 2019 en el orden de los \$16.568,5. Este valor, traducido en términos netos, implica un salario de bolsillo \$13.751,8 que lo ubica manifiestamente por debajo de los tres valores de referencia salarial descriptos. Por lo tanto, la categoría más baja del escalafón tendría que aumentar un 55,8% para alcanza un mínimo de subsistencia, un 63,4% para alcanzar la referencia del salario mínimo y un 95,7% en relación a la canasta total.

Si bien no resulta significativa la cantidad de empleados públicos que se ubican actualmente en esta categoría, la misma tiene un rol simbólico de relevancia ya que representa el “piso salarial” de dicho convenio sectorial. De todos modos, preocupa la cantidad de categorías (combinación de letras y grados del SINEP) que están por debajo de estos valores aunque con diferencias en la intensidad de las brechas. Para ilustrar lo anterior se verifica que existe nada menos que un total de 23 categorías de la planta permanente y 29 de la transitoria y contratados que no llegan a cubrir un salario básico vinculado a la línea de pobreza (\$21.425). Con relación al salario mínimo de referencia (\$22.464,4), la cantidad de categorías que se ubica por debajo son 25 para el agrupamiento de la planta permanente y 31 para los trabajadores de la planta transitoria y contratada. La referencia salarial de la canasta total (\$26.911) indica que los salarios de 34 categorías de la planta permanente no logran cubrirla mientras que para la planta transitoria esta cantidad asciende a 38.

A modo de conclusión

Queda claro que el retraso salarial de los estatales ha adquirido una mayor velocidad durante el último año, condición que forma parte de una estrategia deliberada de ajuste sobre el gasto primario que, con la llegada del FMI, tiene por objeto liberar recursos para el pago de intereses. Lo peligroso de ello, en un contexto de caída de la actividad económica, radica en someter a la Argentina a una lógica de ajuste y endeudamiento perpetuo.

Se verifica entonces, que al primer trimestre del 2019 el gasto correspondiente a remuneraciones de la Administración Pública Nacional se redujo un -16,7% (también cayeron de manera significativa otros componentes del gasto primario como las prestaciones de la seguridad social, un -14%, el gasto de capital un -35%, entre otros) al tiempo que los intereses de deuda pagados, que se proyectaba que crecieran un 34,7%, lo hicieron en un 65% (alcanzaron los \$118.060 millones). En tanto, la recaudación pública está por debajo de lo proyectado conforme al cuadro económico recesivo y la carga de los servicios de deuda en el gasto público se acelera en cada corrida cambiaria, la intención del Gobierno será trasladar los costos sobre sus propios trabajadores y la población para sostener la cadena de pagos de deuda. Es decir, profundizar el ajuste sobre las condiciones de vida de la sociedad para sostener el negocio de los acreedores.

Por otra parte, no cabe la menor duda, que en esta oportunidad como en las anteriores, el objetivo del gobierno nacional consiste en pisar el salario en la discusión salarial con los estatales para ofrecer señales de mayor regresividad distributiva al resto de la economía. Sin embargo, nada más en vano que la creencia de que la contención salarial garantizará mayores niveles de inversión que luego retornarán en crecimiento económico y más empleo. Muy por el contrario, estos incentivos de receta neoliberal que buscaron histórica e infructuosamente, a partir de la reducción del costo laboral, atraer inversiones han derivado en márgenes extraordinarios de rentabilidad que se fugan al exterior o se destinan a la especulación financiera.

Sin ir más lejos, el año 2018 que fue testigo de uno de los recortes salariales más escandalosos de los últimos años, no vio recuperar ni el nivel de inversión productiva (que cayó un -5,8%), ni la actividad económica (-2,5%) ni el empleo (cayó la tasa de empleo al 42,2% y se disparó la desocupación al 9,1%). La contrapartida de menores salarios fue transferida a unos pocos actores económicos concentrados que alimentaron un proceso de fuga de capitales al exterior alcanzándose un nivel récord de U\$\$ 27.230 millones, superando incluso lo verificado en los dos últimos años.