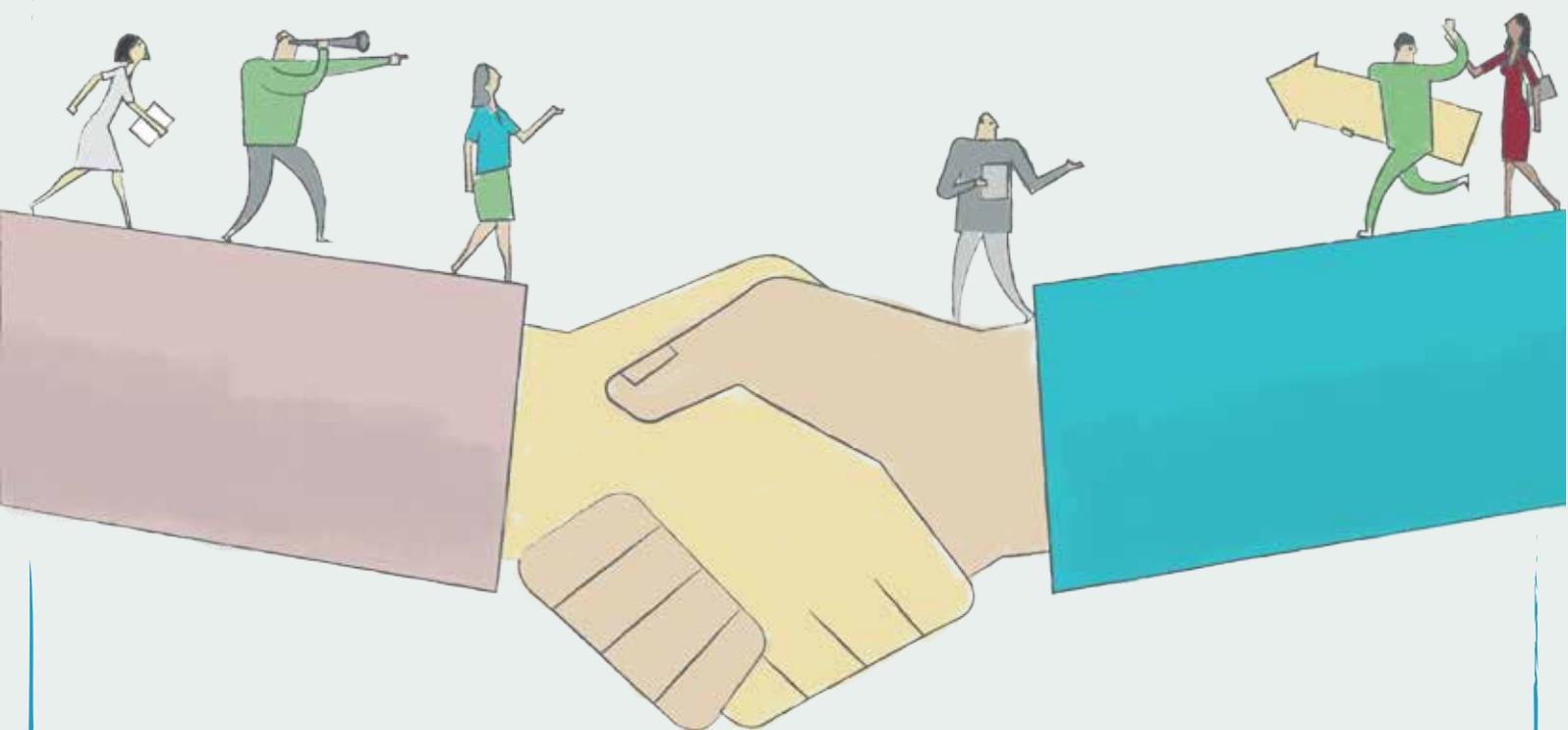


El mercado de trabajo argentino y las negociaciones salariales en 2016



Luis Beccaria
Abril 2017

cece

Este documento tiene como objetivo contar con un panorama de los acuerdos salariales alcanzados durante el año 2016, a fin de dar cuenta de la magnitud de las variaciones de las remuneraciones en términos de poder de compra que se verificarían hasta fin de ese año y principios del presente. Estos resultados sugerirán parámetros que permitirían escenarios respecto de las posibles demandas que se formularían en las negociaciones de que se realizarán durante 2017. La sistematización de la información y la discusión de la misma constituye la segunda sección del texto. En la primera, y a modo de contexto, se discuten algunos rasgos del mercado de trabajo Argentino

I. ALGUNAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINA

1. Estructura del empleo

La estructura ocupacional de Argentina, como la de todos los países de América Latina –más allá de diferencias que pueden encontrarse entre ellos–, se caracteriza por la persistentemente elevada presencia de empleo informal. Se está haciendo referencia a los puestos que no están registrados en la seguridad social y no cuentan con los beneficios provistos por ella. La alta prevalencia de estas ocupaciones se deriva, por un lado, de la significativa participación de los trabajadores independientes, entre quienes es escasa la afiliación a regímenes de salud y previsión. Incluso, aun cuando dispongan de esa cobertura, no se encuentran protegidos contra otros eventos como aquellos que establece el entramado de regulaciones laborales para el caso de los asalariados formales. Por el otro lado, del hecho que una elevada proporción de los asalariados no están cubiertos por la seguridad social.

Según cifras de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), en el segundo trimestre de 2016 los asalariados registrados representaban el 50% del empleo total. Como se aprecia en el Cuadro 1, ello se deriva del hecho que el conjunto de los trabajadores en relación de dependencia representaba el 75% de todos los ocupados mientras que la incidencia de la formalidad entre ellos era del 67%. Esta última proporción difiere entre aquellos que se desempeñan en el sector privado –59%– y el público –93%. A su vez, se destaca particularmente la reducida prevalencia que exhibe el servicio doméstico entre los asalariados registrados (27%).

Entre los asalariados privados –excluido el servicio doméstico– también se presenta un panorama heterogéneo respecto a la importancia de la formalidad, siendo la dimensión “tamaño del establecimiento” aquella que tiene un mayor grado de discriminación. Esto se advierte en el Cuadro 2, que muestra una clara discontinuidad entre la proporción de empleo protegido entre los establecimientos pequeños, especialmente hasta 10 ocupados.

Cuadro 1.**Estructura del empleo en las áreas urbanas. 2016 (%)**

	Distribución del empleo total			Incidencia de los registrados	Distribución empleo asalariado registrado	Distribución empleo asalariado no registrado
	Total	Registrado	No registrado			
Asalariados	75,0	50,2	24,8	66,9	100,0	100,0
Privados	58,2	34,6	23,6	59,4	68,9	95,2
Servicio doméstico	7,6	2,1	5,6	27,0	4,1	22,4
Otros privados	50,6	32,5	18,1	64,3	64,8	72,8
Públicos	16,8	15,6	1,2	92,9	31,1	4,8
No asalariados	24,4					
Planes de empleo	0,6					
Total	100,0					

Fuente: En base a la EPH de INDEC

Al considerar este último aspecto junto con lo señalado más arriba acerca de la relativamente importante presencia de ocupaciones no asalariadas, se desprende que una porción significativa del empleo informal, sin cobertura de las normas legales y de seguridad social, está asociada a la elevada presencia de unidades productivas pequeñas, entre las cuales la falta de cumplimiento de esas normas laborales –y seguramente también, las de carácter fiscal– en más frecuente. En la perspectiva tradicional del análisis de los mercados laborales de la región, se enfatiza precisamente la estrecha asociación entre “sector informal” y empleo precario o, “empleo informal”. El “sector informal” refiere, en la conceptualización desarrollada por la OIT, al importante conjunto de unidades productivas de muy escaso tamaño y que operaban bajo lógicas, y con ciertos atributos, que las diferenciaban de las empresas capitalistas típicas. Muchas de esas unidades son sólo de carácter unipersonal, no cuentan con local y disponen de escasos implementos de trabajo. Desde esta perspectiva, la idea de informalidad prevaleciente en los países en desarrollo está asociada a la unidad productiva, lo que es “informal” es ella. Pero como se aprecia, las ocupaciones de las unidades del sector informal (identificadas empíricamente como aquellas de reducido tamaño) son mayormente precarias, esto es, inestables y carentes de cobertura de las leyes laborales y/o de la seguridad social. Esta precariedad laboral podría estar determinada en buena medida por estrategias de supervivencia de esas unidades informales que en parte descansan en la evasión de la seguridad social o de los requerimientos fiscales en general.

De cualquier manera, una parte no despreciable del empleo asalariado informal corresponde al sector público y a unidades productivas privadas que pueden caracterizarse como formales dado su tamaño. El primero, representa el 5% del total de las ocupaciones asalariadas no protegidas mientras que un 10% adicional pertenece a asalariados de establecimientos de 25 ocupados o más (o 20% si se considera a aquellos con 11 ocupados o más).

Respecto del conjunto de los trabajadores en relación de dependencia registrados, se observa que los privados (excluido el servicio doméstico) representaban el 65%, el servicio doméstico el 4% y los que se desempeñan en el sector público, el 31%.

Cuadro 2

Empleo privado (sin servicio doméstico ni planes de empleo), según tamaño establecimiento. Áreas urbanas, 2016

Tamaño del establecimiento (cantidad de ocupados)	Proporción asalariados registrados entre ocupados	Proporción asalariados registrados entre asalariados	Distribución de los asalariados no registrados
Hasta 5	10,7	30,5	60,1
de 6 a 10	53,9	58,9	19,2
de 11 a 25	69,5	72,8	10,2
26 y más	88,7	90,2	10,5
Total	39,8	63,9	100,0

Fuente: En base a la EPH de INDEC

La cantidad de asalariados registrados que estimó la EPH para el segundo trimestre de 2006 es de 5,6 millones. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que esta encuesta se releva en 31 centros urbanos del país. Para alcanzar un cálculo de la cifra que correspondería al total nacional es posible considerar la relación entre empleo registrado y población que muestra la encuesta es representativa del total del país. Si se aplica, por tanto, esta relación a la población total de Argentina, se llega a una cifra de 9,1 millones personas en esa condición. Con los datos de la encuesta es posible también computar los valores para el empleo registrado público, privado excluido servicio doméstico, y servicio doméstico.

Esta estimación de la cantidad de asalariados registrados no coincide con los valores que informa el Ministerio de Trabajo, que asciende—para octubre de 2016— a 9,8 millones. Estos surgen básicamente del registro del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que incluye al total de personas que son declaradas por sus empleadores y a quienes ellos le efectúan los aportes a la seguridad social, y se le retienen las contribuciones a la misma. Además, comprende a los asalariados de los sectores públicos provinciales que no han transferido sus cajas al SIPA, así como los aportantes de las Fuerzas Armadas y otros grupos, que tampoco se registran en ese Sistema. Por ello, la cifra proveniente de esta fuente resulta más adecuada que la resultante del cálculo que se ha efectuado a partir de la EPH en tanto este tuvo que recurrir a supuestos que tienen ciertas debilidades.

Esa diferencia podría sugerir algún grado de omisión de empleos formales en la EPH, y por tanto, una subestimación del nivel de formalidad de la fuerza de trabajo. Sin embargo, cabe tener en cuenta que, por un lado, el ejercicio anterior extrapola la estructura del empleo de las áreas relevadas por la encuesta a aquellas que esta no cubre. Por otra parte, podría haber algún grado de subregistro en la tasa de ocupación (esto es, la relación entre el empleo total y la población que estima la EPH). Finalmente, en el cómputo anterior se consideró una proyección de la población para 2017 que también pudo adolecer de cierto error de medición.

De cualquier manera, y aunque se verificase una subestimación de la cantidad de asalariados registrados en el EPH, el panorama global de un mercado laboral que se caracteriza por una reducida proporción de trabajadores protegidos no se modifica.

2. Características de las negociaciones colectivas y sindicalización

En el marco del conjunto de normas que rigen las relaciones laborales en Argentina, como en muchos países, se encuentran las referentes a las convenciones colectivas en tanto éstas constituyen el mecanismo para acordar la determinación de diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, así como fijar las remuneraciones, a nivel de determinados ámbitos. Estos pueden ser empresas o ramas de actividad, siendo este último el nivel predominante en Argentina cuando se considera al número de trabajadores cubiertos. Ello está en consonancia con la forma de organizar de los sindicatos, mayoritariamente integrados a nivel de actividad económica.

Las condiciones laborales establecidas en las convenciones constituyen especificaciones detalladas de las normativas establecidas en leyes y/o decretos a aplicar al ámbito negocial. También pueden establecer mejoras para el trabajador respecto a lo establecido en las normas en lo que hace a aspectos específicos (ejemplo: jornadas de menor duración, mayor cantidad de días de vacaciones, mayores pagos por indemnizaciones por despido). Las remuneraciones que surgen de los acuerdos, por su parte, deben superar al salario mínimo vigente.

Los convenios colectivos, en sentido estricto –esto es, los establecen los diferentes aspectos de las condiciones laborales en el ámbito correspondiente– suelen modificarse de manera parcial en función de situaciones particulares que acontecen en la actividad o empresa. En cambio, las negociaciones sobre las remuneraciones se efectúan con cierta regularidad. En Argentina, ello ocurre generalmente con una frecuencia anual. Sólo en contextos de baja inflación ella se redujo mientras que cuando el crecimiento de los precios se acelera, puede haber más de una negociación al año –o la negociación desarrollarse en etapas a lo largo del año, tal como aconteció en algunos casos en períodos recientes, como se verá más adelante.

Entre los rasgos institucionales básicos del sistema de negociaciones colectivas de Argentina se destaca el del monopolio de la representación gremial en cada uno de los ámbitos de negociación definidos. Ello implica que la representación de los trabajadores recae en un único sindicato aun cuando puedan existir más de uno en la actividad. Aquel que cuente con la de mayor cantidad de afiliados es al cual el estado le otorga la personería gremial, esto es, el derecho a la negociación colectiva.

Otro aspecto que caracteriza el marco normativo de las negociaciones es el que extiende los acuerdos alcanzados al conjunto de los asalariados de la empresa, o actividad, sean o no afiliados a un sindicato (efecto “erga omnes”).

El marco institucional de los convenios colectivos en Argentina brinda un papel importante al estado. Si bien no interviene como parte en la negociación,¹ que involucra exclusivamente a representantes de los trabajadores y de los empleadores, es quien establece, como ya se ha mencionado, la personería gremial a uno de los sindicatos del ámbito negocial. Adicionalmente, homologa los acuerdos alcanzados, procedimiento que los hace efectivos.

El régimen de negociaciones colectivas recién comentado abarca a los trabajadores comprendidos en la ley de contrato de trabajo. En este sentido, excluye a los trabajadores rurales, a los del servicio doméstico y a los del sector público. Sin embargo, se han venido extendiendo las negociaciones colectivas, a través de normas específicas, a los casos de trabajadores del sector público nacional y de algunas provincias, al ámbito rural y, más

¹ Salvo en su carácter de empleador, en las negociaciones con trabajadores del sector público.

recientemente, al servicio doméstico. La exclusión de algunas actividades lleva a que –no obstante el principio de extensión– la cobertura de las negociaciones no sea del 100% de los trabajadores asalariados registrados. Adicionalmente, entre aquellos del sector privado cubiertos por la ley de contrato de trabajo, existe un conjunto de trabajadores que está “fuera de convenio”. Las negociaciones colectivas de una rama determinada, por tanto, no involucran aspectos (entre ellos, las remuneraciones) de cierto segmento de trabajadores que en general desarrollan actividades de gestión y/o dirección. No se cuenta con información adecuada, ni actualizada, de la proporción de este grupo de asalariados, pero una encuesta desarrollada por el Ministerio de Trabajo en 2005 la estimó entre el 15 y el 20% de todos los asalariados registrados del sector privado (excluido servicio doméstico y del sector rural).

Como consecuencia tanto de la exclusión de ciertas actividades (generalmente del sector público) así como de la presencia de ocupados “fuera de convenio”, se ha estimado que las convenciones colectivas abarcan aproximadamente al 85% de los asalariados registrados; en términos del total de asalariados, la proporción supera el 50%.² Del total de los convenionados, 75% corresponden aproximadamente a trabajadores del sector privado y 25% a los del sector público.

El grado de cobertura del país resulta muy elevado en la comparación internacional. En la región es similar al de Uruguay y Brasil; buena parte del resto de los países de América Latina exhiben tasas de negociación, respecto al total de asalariados, inferiores al 20%. Los registros de Argentina resultan, asimismo, parecidos a los de los europeos.³ En este caso, cabe tener en cuenta que si bien no se dispone de la información, la evidente diferencia en la incidencia del trabajo no registrado entre América Latina y el mundo desarrollado implica que la tasa medida en términos de asalariados registrados de Argentina debería a ser incluso superior a la de muchos países Europeos.

Más allá que la cobertura de las convenciones excede a la de la sindicalización cuando tiene vigencia el principio de extensión de los beneficios a los no afiliados –como es el caso de Argentina–, la densidad de afiliación es un factor que influye en la negociación en tanto se encuentra asociada a la capacidad negociadora de los gremios.

La estimación de las cifras de densidad sindical (o tasa de sindicalización) enfrenta en el país, como en otros, algunas dificultades. Los registros de los sindicatos, que aparecen como la fuente principal, adolecen de ciertos sesgos, generalmente hacia la sobredeclaración en muchos casos, y hacia el subregistro en otros. De cualquier manera, diversos cálculos realizados en distintos momentos del tiempo dan cuenta del hecho que Argentina tiene un elevado grado de sindicalización, no muy lejano al de la cobertura de las convenciones.

Un cálculo reciente, que efectúa un examen pormenorizado de las fuentes sindicales así como de otras (como encuestas a establecimientos y algunos relevamientos a hogares) estimó en 80% la proporción de asalariados registrados afiliados a algún sindicato en 2012. En relación al total de asalariados, la cifra es de 48% y de 36% cuando se toma como referencia al conjunto de los ocupados.⁴

²Orsatti y Trajtemberg, 2014. “Densidad sindical y comercial argentina en los primeros años de la década” (mimeo)

³Orsatti y Trajtemberg, 2014, citado.

⁴Orsatti y Trajtemberg, 2014, citado. Los autores consideran proporciones de asalariados registrados algo diferentes que las discutidas en la sección 1.

Estas elevadas tasas de sindicalización se han mantenido en el tiempo a diferencia de lo que se observa en países del mundo industrializado, y en algunos de la región.⁵

La densidad sindical de Argentina también resulta elevada cuando se la compara con otros países de la región e incluso, de Europa. En América Latina sólo es superada por Cuba y tiene un nivel similar al de Uruguay. El resto de los países de la región están por debajo del 30% cuando se recurre al indicador que mide la proporción del total de asalariados afiliados. En Europa, hay un conjunto de países –entre ellos los escandinavos– que superan en 50% esa proporción, pero la mayor parte registra niveles similares o inferiores.⁶ También en este caso, la diferente prevalencia de puestos no registrados entre los asalariados hace que esta comparación entre las tasas de sindicalización de Argentina (y otros países de la región) y las de Europa sobreestimen las diferencias en algunos casos.

3. Diferencias de remuneraciones: algunas dimensiones

El grado de concentración del bienestar entre los hogares y personas en un país refleja la distribución de los ingresos provenientes de la operación del mercado –remuneraciones al trabajo y retribuciones al capital–, la operación del estado redistribuyendo esos ingresos,⁷ así como otros factores tales como los demográficos. Por tanto, uno de los determinantes más directos de la situación distributiva son las diferencias en los sueldos y salarios de diferentes ocupados. A igualdad de otras condiciones, a medida que estas brechas aumentan, lo hace la concentración del conjunto de los ingresos. Esas diferencias resultan del funcionamiento del mercado de trabajo y, a través del mismo, del comportamiento macroeconómico, la estructura productiva y el entorno normativo tanto en el campo económico como socio-laboral.

Las remuneraciones que obtienen las personas están relacionadas con determinados atributos individuales y/o el tipo de puesto de trabajo que ocupa, definidos estos últimos en función de características tales como la rama, la región, el tipo de empresa o la duración de la jornada. Por tanto, las brechas entre los salarios deberían estar explicadas en una proporción importante por diferencias en esos rasgos.

Desde cierta perspectiva teórica, la principal fuente de diferenciación es la que existe en términos de la eficiencia o productividad con la que las personas desarrollan sus tareas, lo cual se encuentra ligado –o determinado– fundamentalmente por el nivel de formación con que cuentan, así como otros aspectos que pueden influir sobre esas variables.⁸ Visiones alternativas –o al menos, complementarias– otorgan preponderancia, en cambio, a las características del puesto laboral; así la complejidad de las tareas que se desarrollan es un aspecto central, aun cuando ellas se encuentran muy correlacionadas con la formación de quienes las realizan. Otras dimensiones que conciernen a la ocupación y que contribuyen a explicar brechas de remuneraciones son el tipo de empresa. Por ejemplo, las remuneraciones obtenidas por personas de similar formación, suelen estar positivamente asociadas al tamaño e intensidad del

⁵ Véase, Campos, L. y A. Orsatti (n.d) “Densidad sindical en el largo plazo y sus determinantes estructurales”, RELATS (www.relats.org/documentos), quienes estiman que medidas en términos de ocupados, no ha mostrado grandes cambios desde mediados de los 50

⁶ Orsatti y Trajtemberg, 2014, citado.

⁷ El estado también influye en la distribución “primaria” de los ingresos a través de sus diversas políticas (por ejemplo, macroeconómicas, productivas o impositivas).

⁸ Habilidades innatas, o adquiridas antes del paso por el sistema educativo, suelen ser privilegiadas en ciertos enfoques.

uso de capital (y calidad de la tecnología empleada). La localización de la empresa podría, asimismo, ser una dimensión discriminadora en tanto la situación de los submercados laborales regionales influya en la determinación de las remuneraciones relativas. Asimismo, y particularmente relevante para países como Argentina, se ha destacado el grado de cumplimiento de la normativa laboral. El empleador podría abonar a los trabajadores informales, no registrados, un salario mayor en tanto no se les hacen –se evaden– las contribuciones patronales. Específicamente, se podría argumentar que el trabajador informal recibiría el salario de bolsillo que obtiene otro con iguales atributos, pero formal, más el aporte personal a la seguridad social, que se le descuenta a éste. Expresado de otra manera, el informal cobraría el monto bruto de las remuneraciones, mientras que el formal recibiría el neto. Sin embargo, la evidencia tiende a mostrar que la situación es la inversa, ya que se registra reiteradamente la presencia de un “premio” a la formalidad. Esta diferencia que suele encontrarse en algunos casos puede obedecer a la mayor probabilidad que tienen los informales de no llegar a cobrar el salario mínimo establecido.

No obstante la interacción que existe entre las diferentes variables, ciertos análisis estadísticos permiten evaluar las contribuciones de las diferentes dimensiones (personales y del puesto) que se seleccionen para explicar las brechas de remuneraciones, tal como se verá más adelante. Sin embargo, la validez de los mismos, así como su interpretación, está sujeta a intensas controversias. Ello obedece, en muchos casos, a la dificultad para medir algunas de las dimensiones que se consideran relevantes, dificultad que hace que ellas no se incluyan en el análisis. Así, por ejemplo, se suele argumentar que los trabajadores informales no ganan menos que los formales debido a que haya un premio a la formalidad sino porque son menos “eficientes” y los estudios no contemplan siempre adecuadamente esas variables, que son usualmente difíciles de evaluar.

Pero antes de examinar los resultados de un ejercicio estadístico de ese tipo, parece conveniente comenzar con un análisis descriptivo basado en las diferencias entre remuneraciones de grupos de trabajadores definidos por algunas de las características mencionadas, o que combinen algunas de ellas.

Cabe enfatizar que no es el objetivo de esta sección analizar en detalle los determinantes de las diferencias de remuneraciones, sino brindar algunos elementos que indiquen la importancia de ciertos atributos. La discusión se concentrará en el caso de los asalariados y, en particular, entre aquellos del sector privado, excluyendo servicio doméstico.

Iniciando con la exploración descriptiva, es posible observar la existencia de brechas importantes entre las remuneraciones de trabajadores con diferente formación. En el Cuadro 3 se ha recurrido a una estratificación del nivel educativo alcanzado por los ocupados que reconoce tres grupos i) nivel bajo– hasta secundaria incompleta–; ii) nivel medio –secundaria completa y terciaria incompleta– y, iii) alto –terciaria completa. Se advierte que en promedio los asalariados privados de los dos últimos grupos obtienen remuneraciones mensuales que superan en 31% y 104%, respectivamente, a las de aquellos con baja escolarización.

También se muestra que la formalidad tiene asociada ingresos más elevado en tanto los trabajadores registrados obtienen entre 2,1 y 2,5 veces el salario de los no registrados.

Pero como estas dos dimensiones interactúan, conviene efectuar un análisis, todavía descriptivo, pero desagregado. Así, parte de estas diferencias que se observaron inicialmente entre personas de diferente nivel educativo podría obedecer a que entre los menos educados es mayor la presencia de trabajadores no registrados. Sin embargo, al examinar estas distancias

para trabajadores formales e informales por separado, se observa que el sentido de las mismas subsiste, aunque la brecha a favor de los más educados respecto a los otros dos grupos es sensiblemente mayor entre los últimos.

La diferente composición según grupo educativo del conjunto de trabajadores registrados y no registrados también podría estar explicando parte de la mayor remuneración media de los primeros. Sin embargo, al computar las distancias según formalidad, pero por separado para cada uno de los tres niveles educativo utilizados, se verifica, que ellas subsisten, aunque es menor en el grupo de aquellos más escolarizados.

Se advierten, asimismo, diferencias entre las remuneraciones de asalariados trabajando en distintas regiones, con la Patagonia promediando el nivel de remuneraciones más elevado –el doble que el valor más bajo, del Nordeste–, seguido por el correspondiente al Área Metropolitana. También en este caso la interacción entre las dimensiones debería tenerse en cuenta en tanto el norte del país cuenta con una estructura ocupacional relativamente más sesgada a empleos de bajo nivel educativo y más precarios. Efectivamente, al considerar conjuntamente a las dimensiones región y escolarización se deduce que las diferencias en composición explican parte de las distancias entre regiones. Así, por ejemplo, la remuneración relativa de la región sur es menor entre aquellos trabajadores con nivel educativo alto. También se advierte que la desventaja relativa de los salarios del norte es menos intensa entre los registrados que entre los no registrados. Si bien existen otros factores que no se están controlando en este ejercicio, un aspecto que podría estar asociada a la menor distancia entre regiones en el caso de los registrados es el papel relativamente igualador de ciertas regulaciones laborales como el salario mínimo y las convenciones colectivas. Este factor podría, asimismo, dar cuenta del menor premio a la educación entre los registrados, respecto a los informales.

Se desprende entonces de este ejercicio descriptivo que, aun controlando por interacciones entre las dimensiones consideradas, las regiones del norte son aquellas con menores remuneraciones medias, seguida por Cuyo; mayores niveles exhiben el Área metropolitana y la región Pampeana, con el Sur registrando los más elevados. A su vez, los asalariados no registrados obtienen niveles marcadamente menores que los registrados.

A efectos de tener una visión algo más comprensiva de los factores asociados a las diferencias salariales, se analizará a continuación los resultados de un ejercicio estadístico que, como se mencionó más arriba, permite identificar los efectos independientes de cada una de las variables a considerar luego de controlar por el que tiene el resto. Para ello, se estimó una función de ingresos, o de Mincer, que relaciona las remuneraciones –en este caso, horarias– con las dimensiones recién analizadas más otras usualmente contempladas en este tipo de ejercicios (Cuadro 4). Así, además de la región, la educación y la formalidad, se han incluido en la estimación, entre aquellas que reflejan atributos personales, a la edad, el sexo y la jefatura del hogar. Se espera que los ingresos aumenten con la edad; algunos sugieren que ello reflejaría la ganancia en eficiencia derivada de la capacitación específica que los trabajadores reciben durante el mismo desarrollo de sus tareas. Complementaria, o alternativamente, esa asociación podría estar ligada a la presencia de reglas de antigüedad en la fijación de los sueldos. La posible existencia de discriminación lleva a que frecuentemente se contemple el sexo del trabajador en este tipo de ejercicios. El argumento teórico por el cual los jefes de hogar lograrían un mayor salario –a igualdad de otros atributos– no resulta claro; podría reflejar las menores condiciones que imponen los no jefes a la búsqueda de empleos en tanto no son los principales proveedores del hogar. De cualquier manera, aquel es un resultado usualmente encontrado.

Cuadro 3

Diferencias de remuneraciones de los asalariados privados según algunas dimensiones.

Áreas urbanas, 2016 1/

a) Diferencias según nivel educativo. Remuneraciones nivel bajo= 1													
	Asalariados registrados		Asalariados no registrados		TOTAL								
	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto							
Gran Buenos Aires	1,17	1,71	1,14	2,45	1,31	2,17							
Noroeste	1,18	1,44	1,05	1,92	1,36	2,04							
Nordeste	1,11	1,33	1,09	1,14	1,32	1,84							
Cuyo	1,21	1,56	1,15	1,61	1,40	2,03							
Pampeana	1,15	1,49	1,16	2,10	1,37	1,96							
Patagónica	1,19	1,36	1,34	2,20	1,29	1,53							
TOTAL	1,15	1,57	1,11	2,21	1,31	2,04							

b) Diferencias según formalidad. Remuneraciones Asalariados no registrados= 1				
	Bajo	Medio	Alto	TOTAL
Gran Buenos Aires	1,93	1,98	1,34	2,14
Noroeste	2,22	2,50	1,66	2,54
Nordeste	2,15	2,19	2,51	2,40
Cuyo	1,97	2,07	1,91	2,28
Pampeana	2,15	2,13	1,53	2,23
Patagónica	2,38	2,11	1,47	2,27
TOTAL	2,06	2,13	1,46	2,25

c) Diferencias según región. Región Noroeste = 1												
	Asalariados registrados				Asalariados no registrados				TOTAL			
	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
Gran Buenos Aires	1,26	1,24	1,50	1,31	1,45	1,58	1,86	1,55	1,42	1,37	1,52	1,40
Noroeste	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Nordeste	1,03	0,96	0,95	0,97	1,06	1,10	0,63	1,04	1,05	1,02	0,95	1,01
Cuyo	1,02	1,04	1,10	1,05	1,15	1,25	0,96	1,17	1,09	1,12	1,09	1,10
Pampeana	1,21	1,18	1,25	1,20	1,25	1,38	1,36	1,37	1,28	1,29	1,23	1,28
Patagónica	1,75	1,75	1,65	1,66	1,63	2,08	1,87	1,86	2,25	2,13	1,68	1,99

1/ Excluye Servicio Doméstico

Fuente: En base a datos de la EPH del INDEC del segundo trimestre de 2016

Fuente: En base a la EPH de INDEC

Las variables ligadas al puesto de trabajo incluidas en el análisis son la rama de actividad, el tamaño de establecimiento y las horas trabajadas. Estas últimas se toman en cuenta en tanto se supone que, a menor jornada, menor será el salario horario ya que la remuneración horaria de aquellos ocupados a tiempo parcial suele ser más baja. Sin embargo, podría estar compensado por el efecto de las horas extras, en cuyo caso la remuneración horaria sería mayor. Por su parte, los argumentos acerca de la relevancia de la variable tamaño del establecimiento se mencionaron más arriba. La rama de actividad operaría en un sentido similar, aunque debe tenerse en cuenta que en el ejercicio que se discutirá, dado que se basa en una encuesta a hogares, la identificación de las actividades es agregada y enfrenta algunas limitaciones. Esto último también se observa en cuanto al tamaño de la unidad productiva.

Como se indicó, la ecuación de ingresos permite precisamente evaluar la intensidad del efecto independiente de cada una de las variables incluidas en el ejercicio. En el caso de las variables categoriales (todas las empleadas, salvo la edad y la hora), los coeficientes indican la brecha porcentual respecto de la categoría "base", que es la que no figura en el cuadro. Así, por ejemplo, se observa que aquellos con nivel medio de educación tienen un ingreso 24% mayor que los de educación baja, y los que tienen el nivel más elevado, reciben en promedio una remuneración 38% más alta que los menos escolarizados. Cabe recordar que el Cuadro 3 indicaba que, en promedio, todos los que registraban el mayor nivel de educación tenían en promedio un ingreso que superaban en 104% a la remuneración media de los que contaban con un nivel educativo bajo. La diferencia entre las dos últimas cifras obedece, precisamente, a que el ejercicio estadístico estima la brecha estrictamente asociada a la educación, esto es, cuando se controla por el efecto de las demás variables que están siendo consideradas. Por tanto, aquella diferencia promedio de casi el doble reflejaba no sólo el impacto de la escolarización

sino también el hecho que los menos educados trabajaban en mayor proporción en puestos no registrados, en empresas pequeñas, eran jóvenes, y no jefes de hogar.⁹

De la misma manera, los asalariados no registrados tienen en promedio, una remuneración de 36% menos que los registrados, a igualdad en los otros atributos contemplados. Por su parte, los hombres ganan 20% más que las mujeres. En cuanto a la edad, se observa que a medida que ella aumenta, también lo hace el salario.

Las firmas más grandes, por su parte, abonan a sus trabajadores salarios que resultan 44% superiores, en promedio, a los de las más pequeñas. Respecto a las remuneraciones de los asalariados en la industria, son más altas las correspondientes a los que se desempeñan en los sectores transporte, servicio financiero, servicios a las empresas y servicios públicos; las de aquellos que trabajan en comercio, construcción y servicios sociales, son –en cambio– más bajas

Los resultados de ejercicios que toman en cuenta este tipo de variables son sujetos a cuestionamientos por quienes sugieren que no contemplan una serie de atributos personales que tienen una importancia en la determinación de las remuneraciones; en particular, la habilidad, tesón, inteligencia o similares. Ello hace que el coeficiente de determinadas dimensiones se encuentre sesgado; por ejemplo, las firmas más grandes o de ciertos sectores emplean en mayor medida, y a igualdad de las variables contempladas en el ejercicio, a personas con mayor inteligencia, habilidad, etc. De manera similar, el conjunto de los trabajadores registrados está compuesto por una proporción de este tipo de individuos que es mayor a la correspondiente a los informales.

Existen algunos procedimientos estadísticos tendientes a tomar en cuenta, en alguna medida, estos cuestionamientos en tanto tienden a controlar por el efecto de las variables no medidas o, al menos, algunas de ellas. Uno de ellos es estimar el modelo que fue recién analizado, pero considerando lo que se denomina “efecto fijo”, técnica más apropiada cuando se sospecha que no han podido incluirse explícitamente variables que influyen sobre los resultados y que tienen algunas características.¹⁰ Los coeficientes de este modelo dan cuenta, por un lado, que el premio negativo a la informalidad subsiste, pero ahora de -0.12 en lugar de -0.36 aunque es menor.¹¹ Por tanto, una parte de aquella estimación con el modelo original encubría el efecto de dimensiones no medidas. También se reducen, pero continúan siendo estadísticamente significativos, los diferenciales asociados a tamaño de establecimiento. En cambio, la rama de actividad dejaría de ser relevante ya que los coeficientes de los diferentes sectores no son

⁹ Cabe resaltar que el coeficiente mide el impacto de la variable luego de controlar por el efecto de las variables tomadas en consideración en el ejercicio. Ello implica, como se verá más adelante, que el coeficiente puede incluir el efecto de otras dimensiones no medidas.

¹⁰ Los modelos que se analizan aquí emplean datos de panel, esto es, se trabajó con una base en la cual cada individuo o caso tiene observaciones en más de un período; estrictamente, con un panel de la EPH con datos relevados entre 2007 y 2015. El modelo cuyos resultados se han analizado en los párrafos anteriores (ubicado en la parte izquierda del cuadro 4) se basa en el enfoque de “efectos aleatorios”. En cambio, cuando se sospecha la presencia de variables no medidas que tendrían influencia, y que estas variables son invariantes en el tiempo (por ejemplo, la inteligencia innata no cambia), se sugiere emplear el modelo de efectos fijos, que también se incluye en el cuadro 4. Para expresarlo de manera sencilla, este procedimiento mismo no trabaja con los niveles de las variables sino con diferencias y por tanto “controla” implícitamente el efecto de aquellas cuyos valores no se modifican entre períodos. Por lo tanto, en este enfoque tampoco intervienen variables como el sexo o el nivel educativo, en tanto no cambian entre períodos (este último, porque se considera a ocupados que se supone ya han completado el proceso educativo).

¹¹ Es posible recurrir a otros procedimientos estadísticos para evaluar la presencia de diferencias de remuneraciones cuando se supone la influencia de variables omitidas en el análisis. Véase, por ejemplo, Beccaria, L. y F. Groisman “Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina” en *Revista de la CEPAL*, Nº 117.

significativos (no se indica ninguna estrella asociada al resultado); sólo se identifica una remuneración menor entre los trabajadores de comercio.

Cuadro 4

Funciones de ingresos. Panel 2007-15

	Efecto aleatorios	Efectos fijos
Jefe de familia	0.080***	0,016
Sexo	0.200***	
Edad	0.032***	0.078***
Edad al cuadrado	-0.000***	-0.001***
Nivel medio de educación	0.243***	
Nivel alto de educación	0.375***	
Horas	-0.014***	-0.018***
Construcción	-0,009	0.027*
Comercio	-0.034***	-0.028**
Transporte	0.122***	0,008
Servicios financieros	0.071***	0,017
Servicios sociales	-0,008	0,016
Servicio doméstico	-0,012	0,028
Sector público	0.022***	0,012
Otros	0.041***	-0,021
Noroeste argentino	-0.387***	
Noreste argentino	-0.417***	
Cuyo	-0.260***	
Pampas	-0.077***	
Patagonia	0.237***	
Asalariados no registrados	-0.356***	-0.118***
6-40 empleados	0.324***	0.139***
Más de 40 empleados	0.444***	0.177***
Constante	0.804***	0,19
R ²	0,456	0,223

Nota: la categoría base en niveles educativos es nivel bajo de educación; en sector económico es la industria; en región son los partidos del GBA; en condición de registro son los asalariados registrados; y en tamaño del establecimiento, hasta 5 empleados.

Significativa al 10%; ** significativa al 5%; * significativa al 1%*

Fuente: elaboración propia en base a la EPH-INDEC.

II. LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN ARGENTINA DURANTE 2016

1. Cobertura

Puede calcularse que anualmente se negociaron aproximadamente 2000 acuerdos que luego son homologados por el Ministerio de Trabajo de Nación. Adicionalmente, trabajadores de diferentes dependencias de los sectores públicos nacionales, provinciales y municipales alcanzan acuerdos, algunos reglamentados por determinadas normas. En este estudio, se consideraron 42 acuerdos. Se trata, sin embargo, de aquellos que abarcan gran cantidad de trabajadores y en conjunto, serían representativos –estimativamente– de algo menos de cinco millones de trabajadores, aproximadamente la mitad de los asalariados registrados totales existentes a mediados del 2016. Se indica que son “representativos” por el hecho que algunos gremios negocian varios acuerdos, según actividades específicas o, incluso, con diversas firmas. Aquí no se han contemplado todos los acuerdos que alcanza un mismo gremio sino uno o un número reducido. La lista se incluye en el Cuadro 5.

Entre los contemplados, se incluyen 13 que abarcan a trabajadores estatales. De estos, cinco corresponden a conjuntos de asalariados de la órbita nacional y el resto, de algunas provincias:

cuatro de la de Buenos Aires, uno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, otro de Córdoba y otro de Santa Fe (ver Cuadro 5).

A efectos de analizar los incrementos logrados en las convenciones consideradas durante 2016, también se relevó la información sobre los acuerdos alcanzados en el ciclo anterior (esto es, a lo largo de 2015).

En algunas actividades, se acordó que la negociación del incremento anual se desdoblara en más de un acuerdo, cada uno de ellos cubriendo un período usualmente de seis meses (aunque en algunos casos, se contemplaron tres períodos). Esta situación se verificó en 12 de los 29 convenios¹² del sector privado, y en la tercera parte de los públicos (4 de 13), considerados. Por otra parte, y como resulta usual en los últimos años, se establece en la gran mayoría de los casos que el incremento anual acordado (y también semestral) se concrete por etapas. En el Cuadro 5 se detallan, entonces, los diferentes acuerdos en los casos de los desdoblados, así como los diferentes momentos en los que se concretan los aumentos.

Pocos acuerdos del sector privado establecieron cláusula gatillo de revisión de las cifras anuales acordadas: sólo cuatro entre los 17 que establecieron incremento anual. Esta situación es diferente en el sector público ya que la mayoría (cinco de los nueve con acuerdo anual) contemplan ese aspecto.

Más allá de la cláusula, varios gremios que no habían contemplado este mecanismo en su acuerdo reclamaron, y obtuvieron, incrementos adicionales a los acordados o montos extraordinarios que se cobraron hacia fin del año. Respecto de estos últimos, se analizará su influencia para una muestra de casos en los que se pudo identificar que habían sido obtenidos.

2. La información empleada

En el caso de los acuerdos de actividades del sector privado, la información sobre los aumentos convenidos se extrajo directamente de los textos de los acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo.¹³ De esta documentación también se identificó la posible existencia de cláusulas que estableciesen las condiciones bajo las cuales las partes acordaban volver a reunirse para rediscutir los acuerdos logrados (las llamadas cláusulas “gatillo”). En cuanto a las actividades que desdoblaron la negociación, la información del segundo y/o tercer acuerdo se obtuvo de los gremios, o directamente de la prensa, en los casos en que no habían sido todavía homologados al momento de la preparación de este informe.

Respecto de los trabajadores públicos, la información se recabó de diversas fuentes: datos provistos por el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires y/o información obtenida de los sindicatos involucrados. Ellos se referían exclusivamente a las grillas resultantes o los porcentajes de aumento de las remuneraciones.

En aquellos casos en los cuales parte, o todo, el incremento acordado consistió en sumas fijas, el porcentaje de incremento considerado surge de un promedio simple de lo que ese monto significó para cada una de las categorías del convenio.

¹² Salvo indicación en contrario, el término convenio se empleará, en esta discusión, como sinónimo de acuerdo salarial.

¹³ Los textos pueden encontrarse en el buscador de convenios del Ministerio de Trabajo <https://convenios.trabajo.gob.ar>

Respecto de los bonos de fin de año, se revisó información de los gremios y/o periodística. Los montos fueron llevados a incrementos porcentuales sobre la base de las remuneraciones de determinadas categorías. Cabe señalar que es muy posible que no hayan podido ser identificados todos los casos, entre los considerados en el estudio, en los cuales se verificó la entrega de este beneficio.

3. Las variaciones de las remuneraciones

En el Cuadro 5 se muestran los incrementos nominales de las remuneraciones que se establecieron en los diferentes acuerdos considerados; reflejan, por tanto, la variación que se acordó entre el salario del último mes de vigencia del convenio 2016 y el del mes anterior a su aplicación. En caso que en el mes final de vigencia del convenio se hubiese acordado un monto extraordinario (que no formaría parte de la base sobre la cual se negociarían los acuerdos durante 2017), estos no fueron contemplados en estas variaciones. Más adelante se efectúa un análisis de la influencia de estos adicionales.

El promedio general de los incrementos fue del 35,6%, con valores del 36,2% y 34,2% para los correspondientes a los acuerdos de trabajadores del sector privado y del público, respectivamente (ver Cuadro 5). Las diferencias son algo mayores cuando se distingue entre los que negociaron aumentos anuales y los que lo hicieron de manera desdoblada (generalmente, de manera semestral): 38% y 34%. Es destacar que todas salvo una de las actividades del sector privado que acordaron ajustes anuales, iniciaron el ciclo de negociación a partir de abril, esto es, luego del período de mayor inflación.

Al ajustar las variaciones nominales de los salarios acordados de cada convenio con las experimentadas por el índice de precios al consumidor entre los mismos meses considerados la calcular la variación nominal, se obtiene el cambio en términos reales del período. Estrictamente se recurre a las variaciones mensuales del IPC de la Ciudad de Buenos Aires hasta el mes de enero de 2017 y, para aquellos acuerdos se extienden más allá de ese mes, se consideraron las expectativas de inflación que recoge y sistematiza el Banco Central.

En promedio, los acuerdos negociados durante el 2016 significaron un incremento real de 4.3%. Esta proporción llegó al 6,1% para los trabajadores privados y de 0.4% para los públicos.

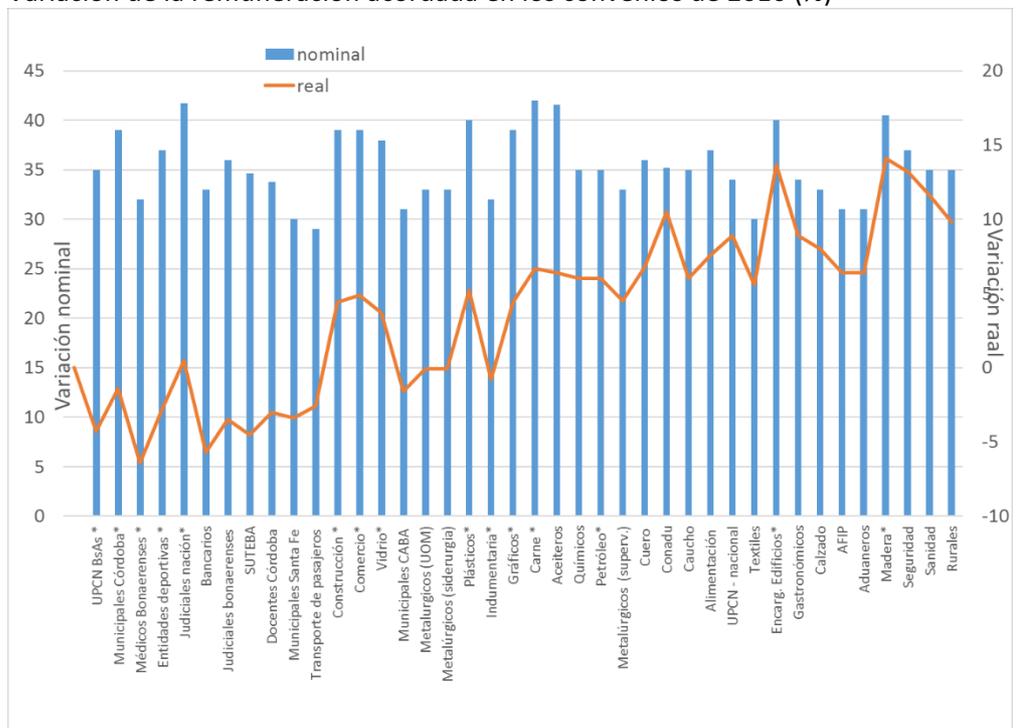
CUADRO 5
Variaciones promedio de las remuneraciones acordadas

	Todos los convenios (42)								19 convenios con bonos			
	Extremos de los convenios		Entre los meses de diciembre	Sin Bonos		Con Bonos		Entre promedio de convenios		Entre promedios de años		
	Nominales	Reales		Entre promedio de convenios	Entre promedios de años	Entre promedio de convenios	Entre promedios de años	Sin bonos	Con bonos	Sin bonos	Con bonos	
Total	35,6	4,3	-4,7	-5,3	-6,5	-3,5	-5,3	-5,0	-1,2	-6,4	-3,7	
Anuales	34,2	4,2										
Desdoblados	38,1	4,4										
Privado	36,2	6,1	-4,6	-4,7	-6,1	-2,3	-4,5	-4,7	-0,3	-6,3	-3,3	
Anuales	34,5	5,8										
Desdoblados	38,6	6,4										
Público	34,2	0,4	-5,1	-6,8	-7,5	-6,3	-7,0	-6,3	-4,9	-6,6	-5,2	
Anuales	33,6	1,5										
Desdoblados	36,2	-3,4										

Si bien hubo alguna variabilidad entre la intensidad de los incrementos nominales que se fijaron en los diferentes convenios, esta no resultó significativa. En cambio, se advierten marcadas

diferencias entre ellos en lo que hace a los incrementos reales alcanzados entre principios y fin de la vigencia del acuerdo (Gráfico 1). Como puede apreciarse allí, la razón de las marcadas diferencias están ligadas al hecho que los distintos convenios se negocian en diferentes momentos en un contexto donde la intensidad de la inflación ha variado a lo largo de 2016. Precisamente, en el Gráfico 1 los convenios fueron ordenados, de izquierda a derecha, según la fecha en la cual comienza a regir el incremento acordado, lo cual permite deducir que la tendencia creciente de la variación real refleja el proceso de paulatina reducción de la inflación. Esto es, los aumentos fijados en los acuerdos concretados al inicio del año se vieron afectados por incrementos de precios que, en promedio, fueron más altos que los que enfrentaron los convenios cerrados posteriormente. A igual variación nominal, el poder de compra al final de la vigencia del convenio, de los salarios que fueron acordados a principios de 2016 resultaron marcadamente menores que los de aquellos negociados, por ejemplo, a mediados de ese año.

Gráfico 1
Variación de la remuneración acordada en los convenios de 2016 (%)



Nota: el signo * junto al nombre, indica que es un convenio desdoblado.

Esta situación permite dar cuenta de la diferencia arriba señalada entre los resultados correspondientes a convenios del sector público y del privado. Entre aquellos, la mayor parte – ocho de los 13 contemplados– inician su período de vigencia durante los tres primeros meses del año. En el caso de los privados, ello sólo ocurre en dos de los 29 considerados.

Se advierte, precisamente, que la mayoría de los acuerdos que comenzaron a regir a partir de mayo lograron¹⁴ variaciones reales positivas. Incluso varios de aquellos con período de vigencia inicial en abril también alcanzaron mejoras, pero se trata de los que hicieron negociaciones

¹⁴ Estrictamente, cabría decir “lograrían” ya que en el caso de los convenios que concluyeron con posterioridad a enero de 2017, que son la mayoría (34 de los 42) de aquellos con los que se trabajó, la variación real calculada considera para los meses posteriores al mismo, las expectativas que se tiene acerca de cuánto será el cambio en cada mes.

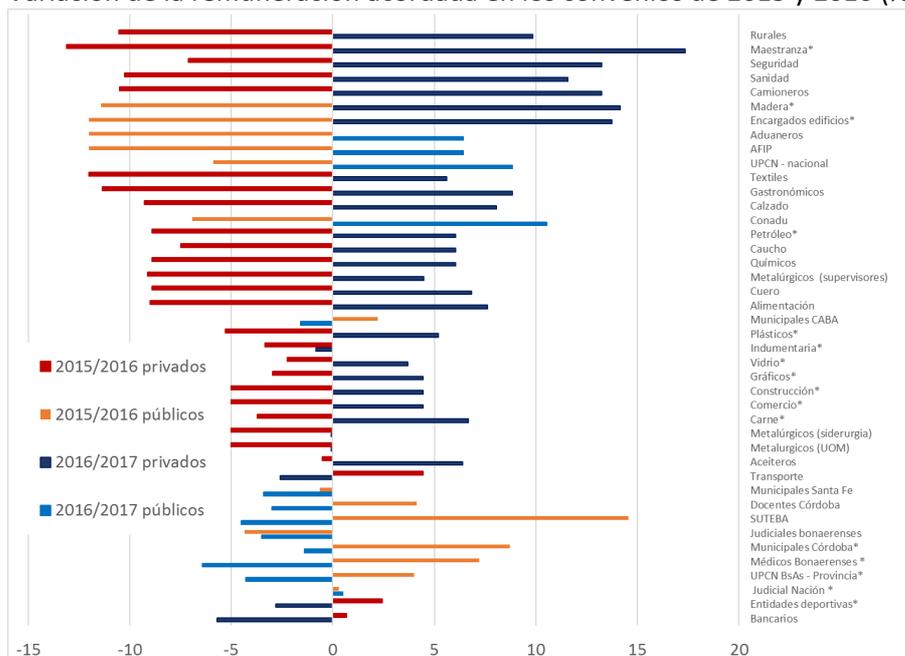
desdobladas. Algunas de las negociaciones por etapas lograron aumentos elevados en términos de poder de compra si se iniciaron más tardíamente (junio y julio).

En promedio, sin embargo, las negociaciones desdobladas alcanzaron incrementos reales similares al resto, no obstante que los aumentos nominales fueron superiores entre los primeros (Cuadro 5). Esto obedece a que la mayor parte de las actividades que acordaron por etapas iniciaron el proceso más temprano en el año: 12 de las 16 actividades con acuerdos parciales lograron el primer aumento en abril o en los meses previos; por tanto, sufrieron un impacto negativo de la inflación mayor que el resto. Incluso la brecha es a favor de los acuerdos anuales en el sector público. Ello parece obedecer, por un lado, a que son todavía más tempranos los inicios de los acuerdos con los gobiernos. Pero también a diferencias en la misma dinámica de las negociaciones entre ambos ámbitos. Mientras que la concreción de las negociaciones de las etapas posteriores a la inicial no puede obviarse en el sector privado al estar definida en los acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo, la reapertura de las mismas en el ámbito gubernamental suele ser más conflictiva, y demorarse.

El aumento del promedio de las remuneraciones reales que se derivaron de los acuerdos celebrados a lo largo de 2016, que implica el incremento en varios de los convenios individuales, no significa, sin embargo, que el poder de compra de las remuneraciones de los asalariados que negociaron desde mediados del año (o un poco antes) resultase más elevado a lo largo de todo el año 2016. Precisamente, el haber negociado los ajustes más tarde les significó que los salarios acordados en 2015 –y, por tanto, los correspondientes a los meses de 2016 anteriores a la vigencia del nuevo acuerdo– fueran afectados por la elevada inflación de la primera parte de ese año. Ello se puede observar en el Gráfico 2 que indica que aquellos acuerdos celebrados en este año que tuvieron incrementos reales más elevados (o reducciones menos intensas) fueron –con alguna excepción– los que registraron caídas reales más significativas a lo largo de la vigencia de los negociados en 2015.

Gráfico 2

Variación de la remuneración acordada en los convenios de 2015 y 2016 (%)



Nota: el signo * junto al nombre, indica que es un convenio desdoblado.

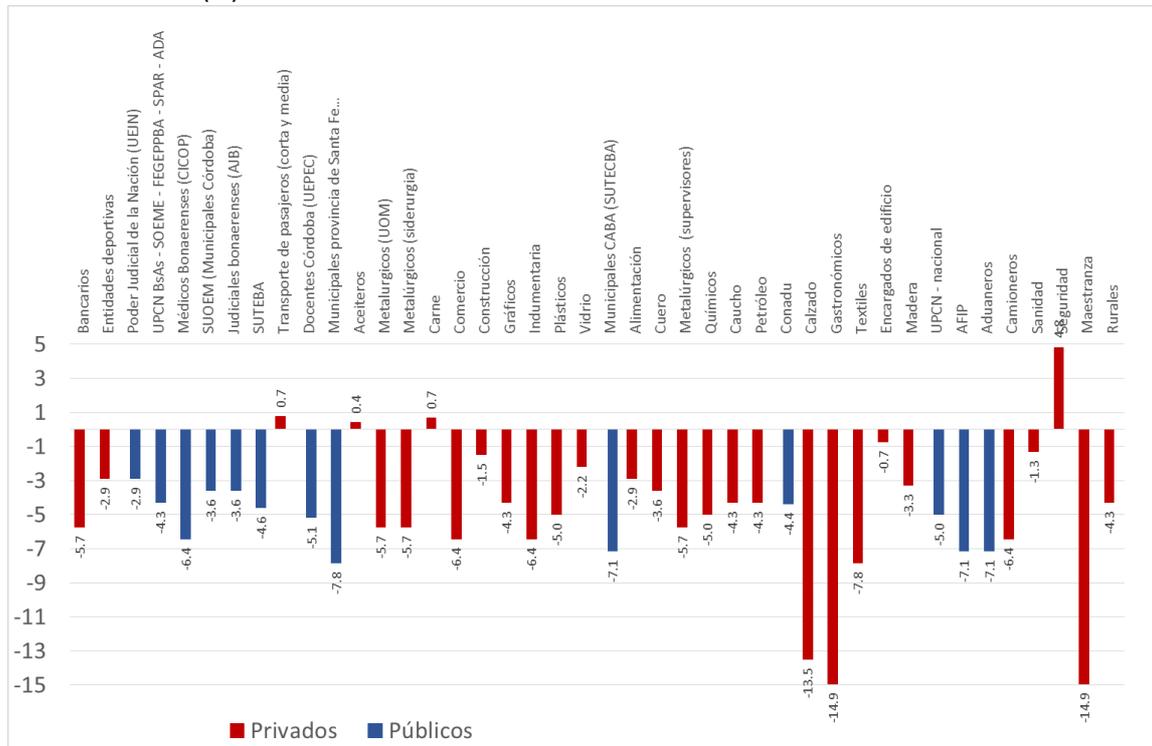
Si se considera para cada actividad la variación acumulada de los dos últimos acuerdos – alcanzados a lo largo de 2015, por un lado, y del año siguiente por el otro– se llega a una variación real promedio de -0,8%, y con cierta dispersión, pero no muy elevada.¹⁵

Las variaciones, tanto nominales como reales, comentadas en los párrafos anteriores corresponden, cabe reiterar, a las registradas entre el inicio y el fin del período anual que cubre cada acuerdo. Dado lo recién señalado respecto a sus diferentes períodos de vigencia, resulta también relevante analizar las variaciones entre principios y fines del año calendario 2016. Ello implica comparar, en la mayoría de los casos, remuneraciones correspondientes a dos acuerdos (de ese año y de 2015). En promedio, los salarios de diciembre de los 42 convenios considerados en 2016 son 4.7% inferiores, en término reales, a los de igual mes del año previo; sin grandes diferencias entre los promedios de las actividades privadas (-4.6%) y públicas (-5.1%). En el Gráfico 3 se observa que la dispersión de las variaciones reales son menores que al considerar la vigencia de cada uno de ellos y no dependen del momento en que se negociaron. Todos exhiben caídas significativas, lo que refleja lo señalado en el párrafo anterior respecto a que aquellos acordados hacia la mitad (o algo antes) de 2016 sufrieron en la primera parte del año fuerte deterioros de los salarios que habían sido acordados en 2015.

Esa caída del -4.6% del promedio de los acuerdos que involucran trabajadores del sector privado es algo menor que la estimada para la variación de las remuneraciones medias efectivas que calcula el INDEC para el conjunto de los asalariados privados, del -5.8%.

Gráfico 3

Variación entre las remuneraciones acordadas de los meses de diciembre de 2016 y 2015, en términos reales (%)



Sin embargo, dado que, como se advirtió más arriba, los incrementos acordados suelen concretarse en etapas, ese indicador puede no denotar plenamente lo sucedido con el poder de

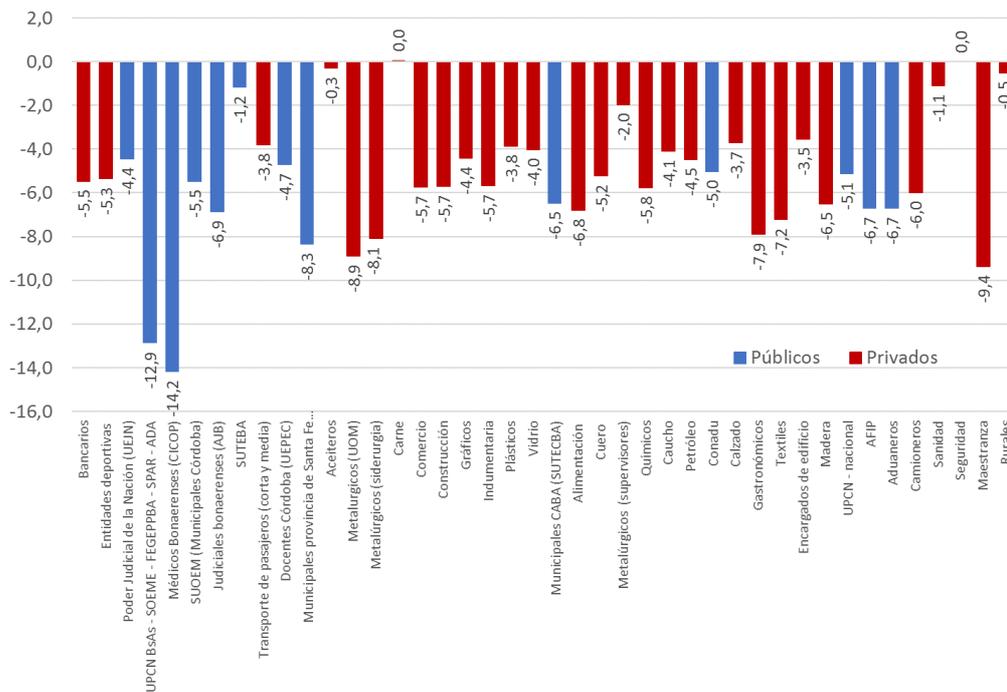
¹⁵ En promedio, las variaciones de los acuerdos individuales están a 3.7 puntos porcentuales de distancia de la variación promedio.

compra de las remuneraciones durante el año. Es posible, entonces, complementarlos con los cambios que se registran entre los salarios reales promedios de los dos convenios sucesivos (los negociados en 2016 y en 2017) o de los dos años calendarios. Para ello, se calcula el salario real de cada mes para cada convenio, teniendo en cuenta los momentos en los que se concretan los diferentes incrementos nominales y, de esta manera, se contemplan los vaivenes de la remuneración real. En efecto, cada uno de los aumentos nominales genera inicialmente una ganancia en términos de poder de compra respecto al mes inmediatamente anterior. Ello puede, sin embargo, sólo compensar pérdidas anteriores si se tiene en cuenta una referencia temporal más alejada. Pero aún sin contemplar esta situación, la consideración del promedio permite tener en cuenta que a medida que transcurre el tiempo sin una nueva alza nominal, la ganancia real se va deteriorando.

El promedio de los salarios reales medios de cada convenio negociado en 2016 a lo largo de sus meses de vigencia, fue casi de 5.2% inferior al correspondiente a los acordados el año anterior. En el Gráfico 4 se muestran estas variaciones para cada convenio.

Gráfico 4

Variación entre las remuneraciones acordadas promedio de los convenios negociados en 2015 y 2016, en términos reales (%)



En términos de promedio de los años calendarios (Gráfico 5), la disminución fue levemente más intensa (-6.5%). En ambos casos, se advierte un mayor deterioro en la variación de las remuneraciones correspondientes al sector público que al privado -6.7% y -4,5% en el caso de los promedios de los períodos de vigencia de los convenios, y de -7.5% y -6.1% en el caso de los promedios anuales.

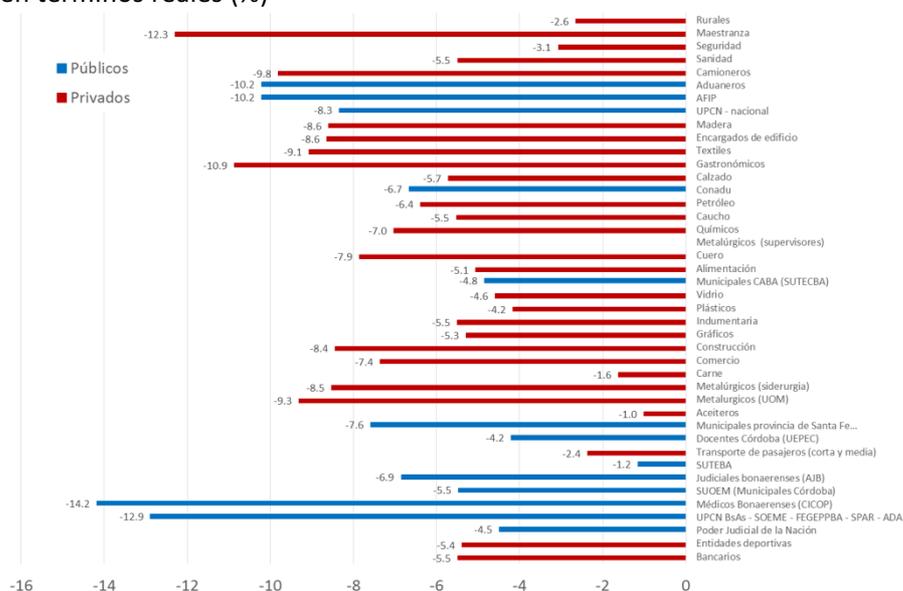
Cabe destacar que los promedios negativos surgen porque las remuneraciones reales de todas las actividades consideradas cayeron (salvo un par de excepciones al considerar el promedio de los convenios). A su vez, resultó muy significativo deterioro que se advierte en ciertos casos.

El cálculo del INDEC mencionado (de las remuneraciones efectivas de los trabajadores formales privados) arroja una variación entre los valores reales medios de 2016 y 2015 de -5.5%, no muy alejado de aquel -6.1% indicado en el párrafo anterior.

En estos cómputos de las variaciones de los salarios medios de los meses de vigencia de cada convenio, o de los meses del año calendario, tampoco se están incluyendo a los montos extraordinarios (sumas fijas) que se acordaron en ciertos convenios exclusivamente hacia fin del año 2016.¹⁶ Para analizar su efecto, se han computado los promedios de las remuneraciones reales del año y del período de vigencia de los convenios, pero agregando dichas partidas a la remuneración de los meses en los que fueron asignadas; luego se calcularon las variaciones respecto de los valores medios de 2015. Cuando se toman en cuenta a todos los 42 acuerdos, incluyan o no este adicional, el promedio de las variaciones de las remuneraciones medias del período de convenio y de año son, respectivamente, de -3.5% y -5.3% (que se compara, cabe recordar, con -5.2% y -6.5%, véase Cuadro 5). Este cómputo refleja no sólo el impacto de estas partidas en los promedios de cada convenio, sino también el hecho de que ellas sólo se han detectado en menos de la mitad de los acuerdos considerados. El cálculo resulta por tanto sólo aproximativo ya que no se cuenta con información precisa sobre los casos en los que se concretó el incremento extraordinario;¹⁷ en particular, pudieron haberse omitido actividades en las que efectivamente se habría verificado el mismo. Por tanto, vale restringir el análisis a aquellas 19 para las cuales se constató que se cobraron esos montos de fin de año. Para este subconjunto de convenios (véase Cuadro 5), el cambio medio entre la situación con bonos (-1.2% y -3.7%) implican diferencias más significativas respecto a los cómputos que no consideran los adicionales (-4.8% y -6.2%).

Gráfico 5

Variación entre las remuneraciones acordadas promedio de los años calendarios en 2015 y 2016, en términos reales (%)

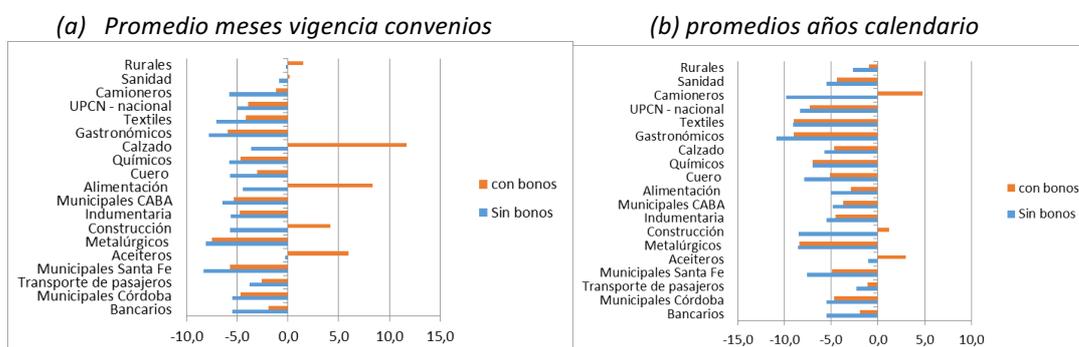


¹⁶ Algunos bonos fueron, en realidad, abonados con los sueldos de noviembre de 2016 o de enero y/o febrero de 2017

¹⁷ Como se indicó en el apartado 2 de esta sección, se consultó a las páginas web de los gremios y se recabó información periodística.

Gráfico 6

Remuneraciones acordadas promedio, 19 acuerdos con bonos de fin de años. Variaciones remuneraciones sin bonos y con bonos entre 2015 y 2016. (%)



III. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Un rasgo que viene caracterizando al mercado de trabajo argentino, más allá de los vaivenes que el mismo experimenta en el marco de la inestable dinámica de la economía del país, es su elevada informalidad, que se traduce en la proporción de ocupaciones asalariadas registradas, que hacia principios de la segunda década del siglo sólo alcanzaba aproximadamente el 50%. Si bien muchos que conforman la otra mitad de los trabajadores cuentan con algún grado de cobertura de la seguridad social y son responsables del pago de algunos tributos, enfrentan en general un escaso grado de protección. Ello se observa en la inexistencia de compensación ante ciertos eventos típicamente laborales (ej. accidentes, despidos) pero también en la falta de acceso a determinados beneficios (ej. vacaciones, maternidad). En el caso de aquellos ocupados de menores calificaciones, estas situaciones no sólo tienen más impacto sino que la falta de cobertura es más intensa.

Las negociaciones colectivas abarcan, precisamente, a ese conjunto de trabajadores registrados. Más específicamente, a una porción –elevada por cierto– de ellos ya que las remuneraciones de los pertenecientes a algunas actividades se fijan de otra manera. Es el caso de algunos asalariados del sector público, aun cuando las negociaciones han ido abarcando proporciones crecientes de los mismos.

La mayor parte de las negociaciones –en términos de trabajadores cubiertos– se realiza a nivel de rama, lo que refleja el histórico proceso de conformación de los sindicatos, que se vio reforzado por las normas sobre las convenciones colectivas. Esa dinámica devino en asociaciones con mucho poder de negociación, basado en una elevada tasa de sindicalización, la que no ha exhibido cambios importantes en las últimas décadas, a diferencia de lo observado en muchos países no sólo de la región sino del mundo.

Las negociaciones colectivas, junto con otras instituciones como el salario mínimo, tienden a morigerar las diferencias entre las remuneraciones de los trabajadores. Se apreció, en este sentido, como las distancias observadas en las correspondientes a asalariados de diferente calificación resultan menores entre los registrados que entre los no registrados. De todas maneras, las brechas resultan de todas maneras relativamente elevadas, aunque no muy diferentes a las que se verifican en países de la región.

Respecto a las negociaciones convencionales de 2016, se señaló que los aumentos nominales de salarios alcanzados durante las mismas derivaron en diferentes variaciones en términos de poder de compra de los mismos entre las distintas actividades. Las remuneraciones reales del mes final del convenio de aquellas que llegaron a acuerdos hacia el principio del año fueron (o se estima que serán) inferiores a las del mes previo a la entrada en vigencia del mismo; lo contrario se observó en los casos para los cuales los incrementos comenzaron a concretarse a partir de mayo, aproximadamente. La variación promedio de los 42 convenios ascendió a 4,7%, aunque se registran disminuciones cercanas al 6% en algunos de ellos, que corresponden a los que se acordaron tempranamente en el año. La gran mayoría, sin embargo, muestra cambios positivos ya que durante la vigencia de los mismos las tasas de inflación resultaron menores a las de aquel período.

Los trabajadores de las actividades privadas lograron en general mayores aumentos –o experimentaron reducciones menores– que los del sector público. La elevada concentración de estos últimos entre los que negocian al inicio del año explica parte de esta diferencia.

Pero al comparar las variaciones entre los salarios de los meses extremos de los convenios de las dos últimas negociaciones –las desarrolladas durante 2015 y las que se cerraron a lo largo de 2016–, se verifica un comportamiento “en espejo”. Aquellos que registraron los mayores aumentos en el último año, fueron los que experimentaron las caídas más intensas entre los meses extremos de los acuerdos negociados en 2015. Las remuneraciones establecidas en las negociaciones de principio del año no se enfrentaron con tasas de inflación durante 2015 tan altas como las vigentes en los primeros meses del año siguiente; por tanto, exhibieron en general, ganancias en términos reales. En cambio, los valores resultantes de las convenciones concluidas, por ejemplo, a mediados de 2015 se deterioraron marcadamente durante los primeros meses de 2016 en tanto la inflación superó las expectativas que seguramente se habían considerado en esas negociaciones.

Pero si la mirada conjunta de los dos últimos ciclos de acuerdos arroja que, en promedio, las remuneraciones reales de inicio de los convenios de 2015 son similares a las de fines de los del año siguiente, ello no sugiere que lo mismo haya acontecido cuando se toma en cuenta lo sucedido entre fines de 2015 y 2016, o cuando se considera el promedio de las remuneraciones reales de todos los meses de vigencia del acuerdo o al promedio de los meses de los años calendarios. En estos casos, se advierte un generalizado deterioro (entre 5% y 6% según el concepto).

Lo anterior sugiere que las partes pueden considerar diferentes parámetros y períodos temporales durante la negociación. Aquellas actividades que acordaron en 2016 incrementos nominales (esto es, variación entre principio y fin de vigencia del convenio) inferiores a la inflación registrada entre esos meses, enfatizarán este hecho, aun cuando pudieron haber logrado incrementos en la negociación de 2015. Incluso, como se observa en los gráficos incluidos, en algunos casos la evolución negativa reciente fue menos intensa, que la negativa anterior; aunque lo contrario sucede en otras actividades.

La otra perspectiva es tener en cuenta que los incrementos en las remuneraciones nominales se concretan en etapas, incluso cuando la negociación es anual. La diferente cadencia entre estos aumentos y la inflación, lleva a la conveniencia de considerar los promedios de los salarios reales del año, o de los meses de vigencia de los convenios. Entre 2015 y 2016 se registraron caídas en ambos casos, que llegaron a superar el 10% en varias actividades.

Si bien la evaluación del efecto de los bonos de fin de año es parcial, debido a las dificultades mencionadas respecto de la información, los mismos lograron reducir el deterioro de las remuneraciones medias (tanto considerando la vigencia del convenio o los años calendarios) en las actividades donde se concretaron. El impacto aquí fue mayor en el sector privado. De cualquier manera, sólo en tres o cuatro casos, estos adicionales ocasionaron que las variaciones negativas se tornasen en positivas.

Cuadro 5

Los acuerdos considerados y las variaciones de los cerrados durante 2016

Convenio / acuerdo	Vigencia		Aumentos acordados (%)		Etapas											
	Inicio	Fin	Tramos	Aumento total	mes		%		mes		%		mes		%	
PRIVADOS																
Anuales																
Aceiteros	1-abr.-16	31-mar.-17		41,6	1-abr.-16	41,6										
Alimentación	1-may.-16	30-abr.-17		37	1-may.-16	22	1-nov.-16	14,5								
Bancarios	1-ene.-16	31-dic.-16		33	1-ene.-16	33										
Calzado	1-jun.-16	31-may.-17		33	1-jun.-16	22	1-ene.-17	11								
Camioneros	1-jul.-16	30-jun.-17		37	1-jul.-16	15	1-sep.-16	9	1-nov.-16	8	1-mar.-17	5				
Cuero	1-may.-16	30-abr.-17		36	1-may.-16	21	1-nov.-16	15								
Gastronómicos	1-jun.-16	31-may.-17		34	1-jun.-16	20	1-ene.-17	14								
Metalúrgicos (supervisores)	1-may.-16	30-abr.-17		33	1-may.-16	20	1-ago.-16	7	1-nov.-16	6						
Metalúrgicos (UOM)	1-abr.-16	31-mar.-17		33	1-may.-16	20	1-jul.-16	7	1-sep.-16	6						
Metalúrgicos (siderurgia)	1-abr.-16	31-mar.-17		33	1-abr.-16	20	1-jul.-16	7	1-oct.-16	6						
Químicos	1-may.-16	30-abr.-17		35	1-may.-16	8,3	1-jul.-16	14,7	1-sep.-16	11						
Sanidad	1-jul.-16	29-jun.-17		35	1-jul.-16	20	1-nov.-16	11	1-dic.-16	4						
Seguridad	1-jul.-16	30-jun.-17		37	1-jul.-16	25	1-dic.-16	12								
Textiles	1-jun.-16	31-may.-17		30	1-jun.-16	20	1-dic.-16	10								
Transporte de pasajeros (cortay mediz)	1-abr.-16	30-mar.-17		29	1-abr.-16	12,0	1-ago.-16	9,2	1-dic.-16	7,7						
Caucho	1-may.-16	30-abr.-17		35	1-may.-16	22	1-ago.-16	8	1-nov.-16	5						
Rurales	1-jul.-16	30-sep.-17		35	1-jul.-16	20	1-oct.-16	15								
Semestrales																
Carne	1-abr.-16	30-jul.-16	10		1-abr.-16	10										
Carne 2º	1-jul.-16	31-mar.-17	32	42			1-jul.-16	32								
Comercio	1-abr.-16	30-sep.-16	20		1-abr.-16	20										
Comercio 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	19	39			1-oct.-16	12	1-ene.-17	7						
Construcción 1º	1-abr.-16	30-sep.-16	22													
Construcción 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	17	39												
Encargados de edificio	1-jun.-16	30-nov.-16	25		1-jun.-16	25										
Encargados de edificio 2º	1-dic.-16	31-may.-17	15	40												
Entidades deportivas 1º	1-ene.-16	30-jun.-16	15		1-ene.-16	10	1-mar.-16	5								
Entidades deportivas 2º	1-jul.-16	31-dic.-16	22	37					1-jul.-16	12	1-sep.-16	10				
Gráficos	1-abr.-16	30-sep.-16	25													
Gráficos 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	14	39					1-oct.-16	10	1-ene.-17	4				
Indumentaria	1-abr.-16	30-sep.-16	20		1-abr.-16	18	1-jul.-16	3								
Indumentaria 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	12	32					1-oct.-16	12						
Madera	1-jun.-16	30-nov.-16	24		1-jun.-16	12	1-sep.-16	8	1-nov.-16	4						
Madera 2º	1-dic.-16	31-may.-17	16,5	40,5					1-dic.-16	5	1-feb.-17	6 ab	5,5			
Maestranza	1-jul.-16	31-dic.-16	20		1-jul.-16	10	1-sep.-16	10								
Maestranza 2º	1-ene.-17	30-jun.-17	22	42					1-ene.-17	12	1-feb.-17	10				
Petróleo	1-may.-16	30-sep.-16	20		1-may.-16	20										
Petróleo 2º	1-oct.-16	30-abr.-17	15	35					1-oct.-16	15						
Plásticos	1-abr.-16	30-sep.-16	24		1-abr.-16	17	1-jul.-16	3	1-ago.-16	4						
Plásticos 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	16	40					1-oct.-16	10	1-ene.-17	6				
Vidrio	1-abr.-16	30-sep.-16	20		1-abr.-16	20										
Vidrio 2º	1-oct.-16	31-mar.-17	18	38					1-oct.-16	18						
PUBLICOS																
Anuales																
UPCN - nacional	1-jun.-16	31-may.-17		34	1-jun.-16	8	1-jul.-16	11	1-ago.-16	15						
Judiciales bonaerenses	1-ene.-16	31-dic.-16		36	1-ene.-16	10	1-mar.-16	5	1-jul.-16	11,5	1-ago.-16	9,5				
Docentes Córdoba	1-feb.-16	31-ene.-17		33,8	1-feb.-16	22,5	1-jun.-17	11,3								
AFIP	1-jun.-16	31-may.-17		31	1-jun.-16	7	1-jul.-16	10	1-ago.-16	14						
Aduaneros	1-jun.-16	1-jun.-17		31	1-jun.-16	7	1-jul.-16	10	1-ago.-16	14						
SUTEBA	1-ene.-16	31-dic.-16		34,6	1-feb.-16	8,5	1-mar.-16	13	1-jun.-16	13,1						
Conadu	1-may.-16	28-feb.-17		35,1	1-may.-16	18	1-sep.-16	7,4	1-nov.-16	7,4	1-dic.-16	2,1				
Municipales Santa Fe	1-mar.-16	28-feb.-17		30	1-mar.-16	20	1-jul.-16	10								
Municipales CABA	1-abr.-16	31-mar.-17		31	1-abr.-16	14	1-nov.-16	17								
Semestrales																
Judiciales nación	1-ene.-16	31-may.-16	10													
Judiciales nación	1-jun.-16	30-sep.-16	16,5													
Judiciales nación	1-oct.-16	31-ene.-16	15,2	41,7												
UPCN BsAs	1-ene.-16	30-jun.-16	15		1-ene.-16	5	1-mar.-16	10								
UPCN BsAs	1-jul.-16	30-sep.-16	16													
UPCN BsAs	1-oct.-16	31-dic.-16	4	35												
Médicos Bonaerenses	1-ene.-16	31-ago.-16	25		1-ene.-16	6	1-mar.-16	11,8	1-ago.-16	7,2						
Médicos Bonaerenses	1-sep.-16	31-dic.-16	7	32							1-oct.-16	7				
Municipales Córdoba	1-ene.-16	30-jun.-16	18		1-mar.-16	10	1-may.-16	8								
Municipales Córdoba	1-jul.-16	30-sep.-16	9						1-ago.-16	9						
Municipales Córdoba	1-oct.-16		12	39							1-dic.-16	9	1-ene.-17	3		