

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ECONOMÍA CRÍTICA

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?

¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

MENDOZA

DICIEMBRE 2017

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

El gobierno de Mendoza logró ponerle un techo del 17% a las paritarias del 2017 prometiendo una reapertura de las mismas en caso de que la inflación efectiva del año superara dicho número. La negociación comenzó con las cartas sobre la mesa: nadie recibiría un incremento mayor a ese 17%. Como la oferta fue rechazada en las asambleas gremiales del SUTE, el gobierno decidió concluir con todo tipo de discusión decretando el aumento antes mencionado. A partir de ese suceso el resto de los sindicatos accedieron a la imposición de Cambia Mendoza, algunos con la esperanza de que la cláusula gatillo fuese respetada.

Como podía anticipar cualquier análisis económico serio, la meta inflacionaria estuvo lejos de cumplirse. En el mes de setiembre la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas del Gobierno de la Provincia de Mendoza nos informaba que en el mes de agosto se había alcanzado una inflación acumulada anual del 17%. La primera reacción del gobierno ante esta noticia fue de prometer la reapertura de paritarias luego de las elecciones. Una vez concluidas las mismas y ya despreocupado por la opinión pública decidió unilateralmente no respetar lo acordado en paritarias y otorgar como premio consuelo un bono de \$7.000 (\$5.000 en primera instancia) para todos/as los/as empleados/as provinciales.

Los mismos analistas que determinaron una inflación del 17% para todo el 2017, ahora calculan que el desfasaje va a ser menor del 5%. Hasta noviembre, la inflación acumulada es del 21,6%. Esto quiere decir que para no superar el 22% en diciembre deberíamos tener un incremento de precios menor al 0,3%. De lograr eso estaríamos en presencia del menor índice de inflación de todo el 2017. Es por ello que nosotros consideraremos un incremento del 23% para el corriente año. Es decir que el aumento salarial debería haber sido del 5,13%¹ acumulativo a partir del mes de setiembre.

Una vez determinado cuánto debería haber sido el incremento de haberse respetado lo acordado en paritarias, podemos analizar la magnitud del recorte de esta nueva propuesta del ejecutivo y cuánto afecta al bolsillo del/a trabajador/a.

El ajuste del gobierno se da por varios frentes. En primera instancia el aumento salarial se otorgaría mensualmente e incrementa la base sobre la cual se aplicarían los nuevos incrementos paritarios. El bono, por otro lado, se entregaría por única vez en diciembre y no tendrá efecto en las recomposiciones salariales futuras. Además se pagaría de manera informal, es decir que no haría los aportes patronales correspondientes a la jubilación y obra social de las/os trabajadoras/es.

¹ $(1+17\%) * (1+5,13\%) = (1+23\%)$.

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

Teniendo en cuenta lo antes mencionado procederemos a calcular cuánto debería ser el incremento de los valores pagados por el Gobierno de Mendoza a su personal. El último importe disponible en el Sistema de Información Consolidada (SIDICO) de la Provincia de Mendoza es el de octubre. Como dicho mes ya contempla todos los aumentos salariales de este año podemos usarlo como base de análisis. Como muestra el “Cuadro 1”, al dejar sin efecto a la cláusula gatillo el gobierno va a dejar de pagar más de 156 millones de pesos mensuales. Como consideramos que el aumento debería darse retroactivo al mes de setiembre (ya que en agosto se superó la inflación “estimada”) este año el ejecutivo dejaría de pagar cuatro veces y medio el valor mensual, un monto equivalente a más de 700 millones de pesos.

Como dijimos anteriormente el ajuste no se produciría solo este año, sino que representa un recorte para todas las negociaciones futuras. Realizando una progresión geométrica es posible calcular a cuánto ascendería el valor actual neto de la recomposición salarial negada por Cambia Mendoza.² El mismo supera los 27 mil millones de pesos, monto similar al total de los sueldos que se han pagado durante los primeros 10 meses de este año.

Es muy importante recordar, tanto para los valores del “Cuadro 2” como para los subsiguientes, que cuando hablemos de valor actual neto (VAN) estamos referenciando el monto en pesos equivalentes al presente. Esto quiere decir que ya ha sido quitado el efecto inflacionario y se le ha aplicado la tasa de descuento³ correspondiente.

CUADRO N° 1

Valor Sueldos Octubre 2017	Valor Mensual Recorte Salarial	Valor 2017 Recorte Salarial	Valor Actual Neto Recorte Salarial
\$3.044.795.194	\$156.143.343	\$702.645.045	\$27.302.086.695

Fuente: Elaboración propia sobre la base de SIDICO.

Para dimensionar cuánto será el valor del bono ofrecido utilizaremos el último dato brindado por el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación, a través del segundo informe sobre “Seguimiento del Empleo Público Nacional, Provincial y Municipal”. En él se detalla que en diciembre del 2016 la cantidad de empleados provinciales de Mendoza fue de 132.988. Si se les paga a todos un bono de \$ 7.000, el total pagado por el ejecutivo sería de poco más de 930 millones, como se detalla en el siguiente cuadro.

² Los detalles de los cálculos realizados se encuentran en el Anexo Metodológico.

³ Por tasa de descuento nos referimos a la tasa de interés que iguala el valor del dinero en el tiempo, más allá de la distorsión inflacionaria. Aún si no hubiese inflación en economía se considera que el dinero presente vale más que el futuro porque nos permite adelantar consumo.

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

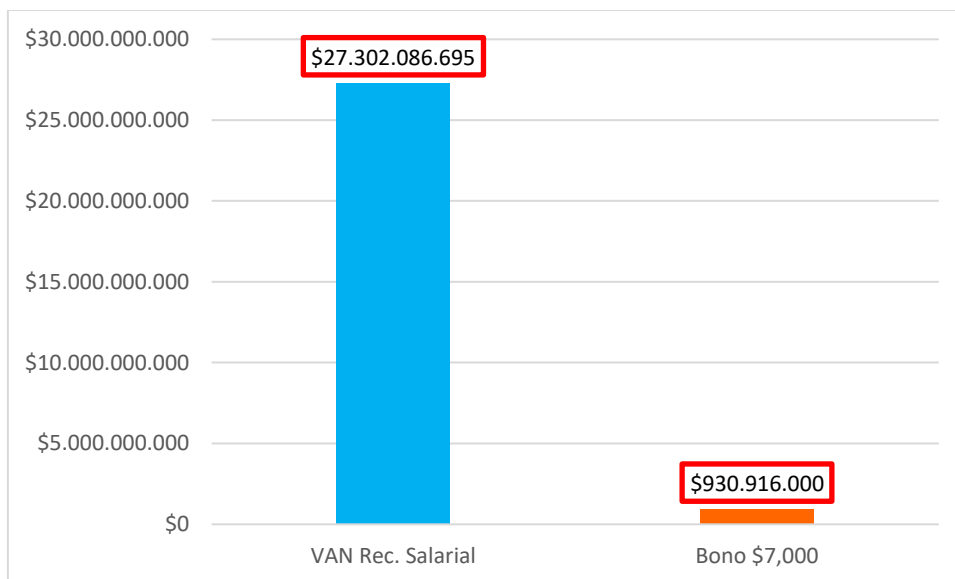
CUADRO N° 2

Empleados Prov. Mendoza	Valor del Bono \$7.000
132.988	\$930.916.000

Fuente: Elaboración propia sobre la base del segundo informe sobre "Seguimiento del Empleo Público Nacional, Provincial y Municipal" del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación.

Si contemplamos el dinero que debería haber pagado el poder ejecutivo con el ofrecimiento del bono de fin de año, nos encontramos que este último equivale a solo 6 meses de recomposición salarial. En el "Cuadro 3" puede verse resumidamente la magnitud del ajuste al bolsillo de las/os empleadas/os de la Provincia de Mendoza. Si le descontamos al valor de la recomposición salarial que se obtendría si se respetase la cláusula gatillo lo que se pagaría con el bono, el "ahorro" total superaría los 26 mil millones de pesos. Al expandir el análisis más allá del 2017, el bono ofrecido por el gobierno se vuelve insignificante, representando solamente el 3,4% del VAN de la recomposición salarial.

GRAFICO N° 1



Fuente: Elaboración propia sobre la base de CUADRO N° 1 Y N° 2.

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

CUADRO N° 3

Recorte Total	Equivalencia Bono/ Rec. Salarial	Bono/VAN Rec. Salarial
\$26.371.170.695	6 meses	3,4%

Fuente: Elaboración propia

Si queremos saber cómo afecta directamente al bolsillo de las/os trabajadoras/es estatales de la provincia este cambio de políticas podemos descontar las contribuciones patronales y los aportes para obtener el monto recibido por las/os empleadas/os. Ahí podremos observar que el sueldo promedio debería incrementarse \$ 767, es decir que en tan solo 9 meses se obtendría aproximadamente el mismo dinero con la actualización salarial que con el bono. Además si tomamos un horizonte de tiempo de 30 años⁴ en los que el promedio de las/os empleadas/os públicos dejarán de recibir el aumento (contemplando tanto el periodo de actividad como el de jubilación) obtenemos que cada una/o de ellas/os perderá casi 120 mil pesos por no respetarse el acuerdo paritario. Los 7.000 ofrecido por Cambia Mendoza en comparación con dicho guarismo se tornan intrascendentes (5,8%). En palabras más claras, si el gobierno logra imponer el bono les estaría quitando 8 sueldos a todas/os las/os estatales de nuestra provincia.

CUADRO N° 4

Valor Sueldos Oct 2017	\$3.044.795.194
Contribuciones Patronales	\$589.315.199
Aportes Jubilación y Obra Soc	\$466.541.199
Remuneración Trabajadoras/es	\$1.988.938.796
Rem. Prom. Trabajadoras/es	\$14.956
Rem. Prom. Trabajadoras/es Act.	\$15.723
Quita Salarial Mensual Prom.	\$767
Quita Salarial 2017 Prom.	\$3.451
VAN Quita Salarial Total Prom.	\$119.784
Sueldos Equivalentes al VAN Quita Salarial Total	8,0
Bono / VAN Quita Salarial Total	5,8%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de SIDICO y Ministerio de Trabajo de la Nación

Al llevar el análisis a la situación de las/os trabajadoras/es de la educación nos encontramos que el aumento que le correspondería por mes a un/a celador/a es de \$ 148 por turno, a un/a maestro/a \$ 462 y \$488 a un/a docente que trabaje 18 horas catedra⁵. Si queremos medir el equivalente en sueldos que dejarían de cobrar si no se respeta la actualización salarial, nos

⁴ Se tomó esta decisión debido a que la media de edad de la población ocupada en Mendoza según la DEIE es de 36-45 y la esperanza de vida es de 73 años para los hombres y 78 años para las mujeres.

⁵ Para todos los casos se contempló un 10% de zona y 10 años de antigüedad.

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

encontramos que el/la celador/a perdería 2 sueldos y medio, el/la maestro/a casi 8 sueldos y la/el docente de horas catedra 7 sueldos.

CUADRO N° 5

	Quita Salarial Trabajadoras/es de la Educación						Sueldos Equivalentes
	Mensual		Set-Dic 2017		Total		
	1 Turno	2 Turnos	1 Turno	2 Turnos	1 Turno	2 Turnos	
Celador/a	\$148	\$296	\$666	\$1.331	\$23.104	\$46.209	2,5
Maestra/o	\$462	\$924	\$2.080	\$4.159	\$72.176	\$144.353	5,8
18 Horas	\$452	\$848	\$2.195	\$3.816	\$76.176	\$132.428	7,0

Fuente: Elaboración propia.

El bono, como puede verse en el siguiente cuadro, representa una compensación entre el 4,8% y 30,23% según el caso analizado. Es decir que en ningún caso el monto ofrecido por el gobierno alcanza a recomponer un tercio de lo que los salarios de las/os trabajadora/es de la educación perdieron este año frente a la inflación.

CUADRO N° 6

Relación entre el Bono y el VAN de la actualización salarial		
	1 Turno	2 Turnos
Celador/a	30,3%	15,1%
Maestra/o	9,7%	4,8%
18 Horas	9,9%	5,3%

Fuente: Elaboración propia.

¿RECOMPOSICIÓN SALARIAL O BONO DE FIN DE AÑO?
¿Cómo afecta esto a las/os trabajadoras/es?

Anexo Metodológico

Para calcular el Valor Actual Neto de la recomposición salarial que se obtendría de aplicarse la cláusula gatillo es necesario quitar la distorsión inflacionaria del futuro y encontrar una tasa de descuento de largo plazo.

Como la recomposición salarial impactaría de manera positiva a las paritarias futuras (debido a que el piso de partida sería más alto) podemos suponer que dicho efecto positivo se “netea” con el efecto negativo que produce la inflación a la hora de analizar el valor del dinero en el tiempo. Como no existe mecanismo alguno que nos permita prever los aumentos salariales y de precios en el largo plazo, supondremos que ambos alcanzarán valores similares.

Para establecer la tasa de descuento de largo plazo utilizamos como referencia la tasa de interés del bono a 100 años emitido por el gobierno nacional. La tasa nominal anual en dólares del mismo es de 7,125%, lo que equivale a una tasa efectiva mensual del 0,575%. Esa será nuestra tasa de descuento, ya que la recomposición salarial mejoraría nuestros ingresos mensuales.

Como el Estado dejaría de pagar este aumento mensual no solo a esta generación de empleadas/os públicas/os, debido a que aquellas/os que empiecen a trabajar en el futuro tendrán sueldos de referencia más bajos, a la hora de analizar el VAN para la provincia, corresponde hacer una progresión geométrica decreciente infinita. Para el caso de las personas se tomó como horizonte de tiempo de 30 años y se contempló el importe del sueldo anual complementario.