

OBSERVATORIO POLÍTICAS PÚBLICAS

Módulo Política Económica

INFOGRAFÍA

PODER ADQUISITIVO

El salario medio sería 40,2% menor si las paritarias se hubieran reducido a un ajuste de inflación, en la última década.



Autoridades
**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE AVELLANEDA**

RECTOR

Ing. Jorge Calzoni

SECRETARIA GENERAL

A cargo de la Coordinación del
Observatorio de Políticas Públicas

Dra. Patricia Domench

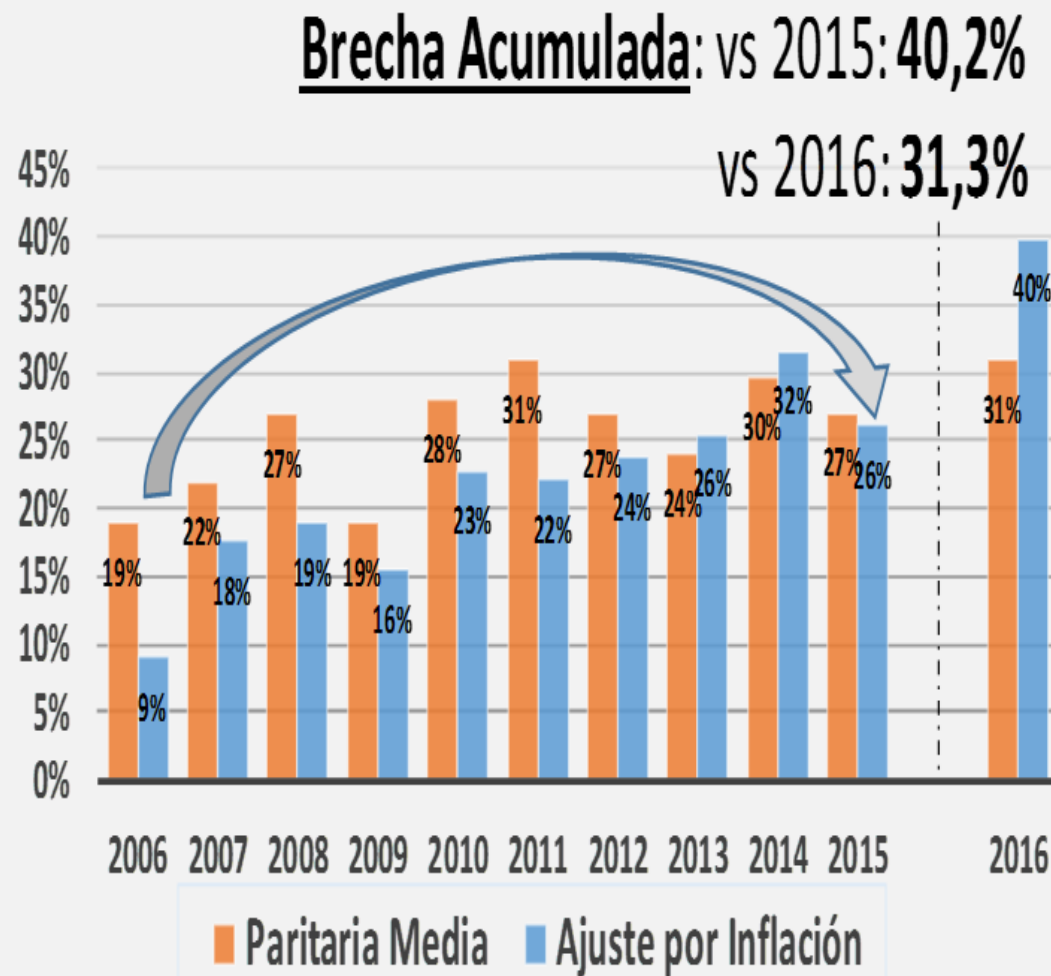
**COORDINADOR DEL MÓDULO
DE POLÍTICAS ECONÓMICAS**

Mg. Santiago Fraschina

Marzo 2017

Evolución de los salarios

(En % acumulados 2006-2015 y 2006-2016)



Fuente: Producción propia en base a MTEySS e índice de inflación Consultora Bein y Asociados.

40,2%
más bajo

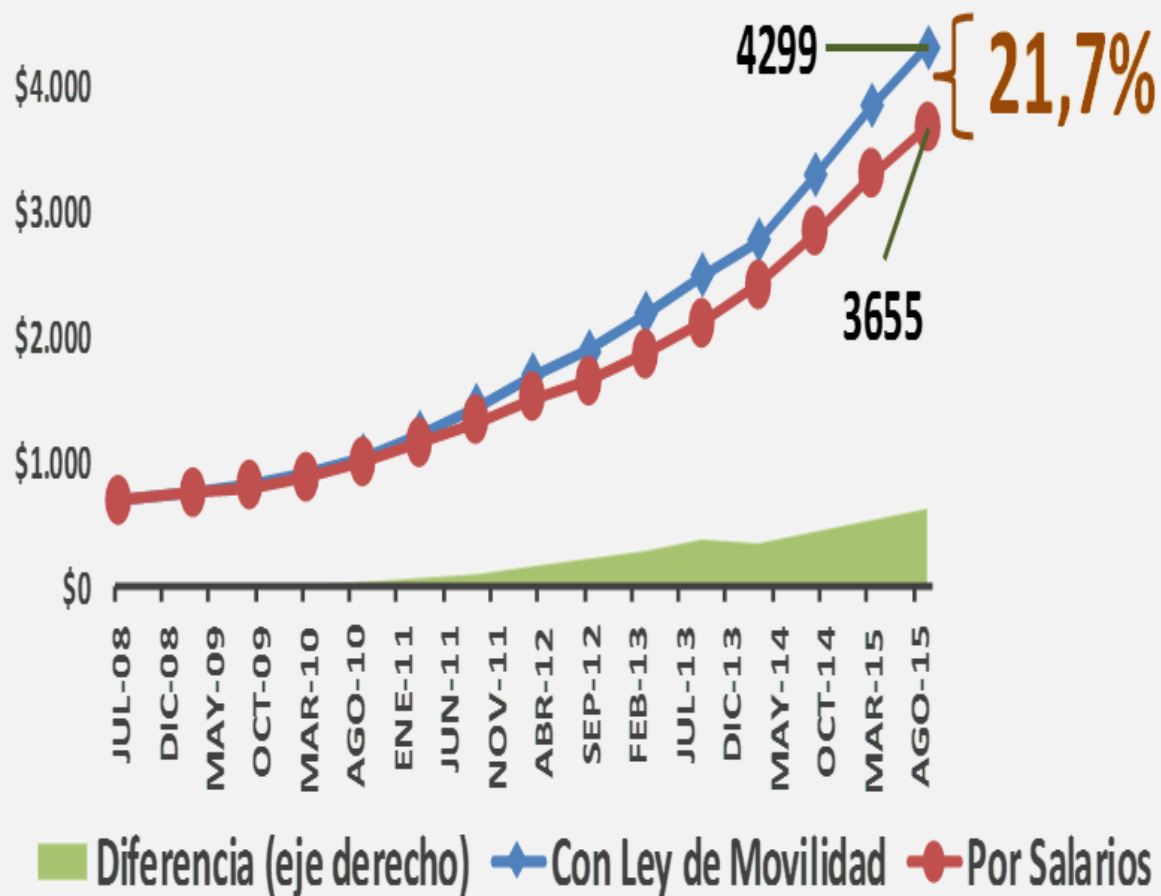
sería el salario medio
de los trabajadores

si se hubiera aplicado un
ajuste por inflación

en lugar de paritarias libres
(en los últimos diez años)

Evolución de la jubilación mínima

(En % acumulados 2006-2015)



Fuente: Producción propia en base a información de Anses

Los jubilados
que ganan el
haber mínimo
cobrarían un 21,7%
menos

si se hubiera aplicado un
ajuste por inflación
en lugar de paritarias libres
(en los últimos diez años)

Diferencia de poder adquisitivo

(En % acumulados 2006-2015)



Bajos
ingresos
24,7%



Ingresos
Medios
24,8%



Altos
ingresos
36%

Fuente: Elaboración propia con datos de inflación de consultoras privadas y convenios colectivos de trabajo según sector

La diferencia de salarios reales

alcanza hasta un 36%
para los gremios de
mayores ingreso

si se hubiera aplicado un
ajuste por inflación

en lugar de paritarias libres
(en los últimos diez años)

Observatorio de Políticas Públicas
Módulo de Economía



Diferencia de poder adquisitivo

(En % acumulados 2006-2015)

CAMIONEROS



+46,3%

CONDUCTORES 1ra, 2da y 3ra
Categoría

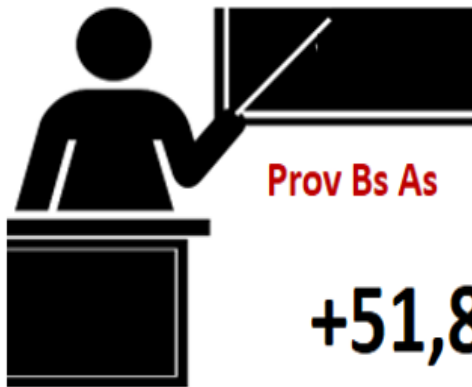
METALURGICOS



+54,8%

PERSONAL
TÉCNICO CAT 4A

DOCENTES



Prov Bs As

+51,8%

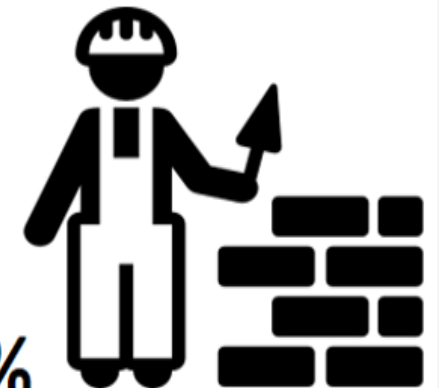
BANCARIOS



35,7%

ADMINISTRATIVO INICIAL

CONSTRUCCIÓN



+35,8%

OFICIAL ZONA A

PODER ADQUISITIVO

El salario medio sería 40,2% menor si las paritarias se hubieran reducido a un ajuste de inflación, en la última década.

Resumen ejecutivo:

- En las últimas semanas, estuvo en debate la posibilidad de atar las principales negociaciones colectivas de salarios al porcentaje de avance de la inflación (esperada) para el año 2017.
- Independientemente del debate sobre la representatividad del índice, un ejercicio retrospectivo muestra que, de haberse aplicado ese criterio en la última década, el ingreso medio de los trabajadores registrados se hubiera reducido en un 40,2%.
- Más aún, el efecto se potencia entre las trabajadoras mujeres, entre los trabajadores de más de 56 años y entre los trabajadores de las empresas de menor tamaño.
- Asimismo, dado el cálculo del índice de movilidad jubilatoria, se encuentra una sensibilidad ante la evolución media de los salarios. En particular se hubiera producido un deterioro del haber mínimo del 21,7% en caso de que las paritarias libres se hubieran reducido a un ajuste por inflación.
- En el detalle por sector, gremios como aceiteros (72%), metalúrgicos (54,8%) y transporte (46,3%), se muestran como los que mayor deterioro real hubieran presentado en caso de no haberse celebrado la negociación colectiva.

Introducción.

En las últimas semanas estuvo muy presente en la discusión pública el caso de la paritaria docente, donde el Estado buscó instalar como posible solución la oferta de un porcentaje de aumento salarial levemente por sobre el techo de los objetivos del programa antiinflacionario de este año (i.e. 17%), sumado a una cláusula adicional de ajuste automático, en caso de que ese tope se vulnera. Esta modalidad ya tuvo un antecedente concreto, a fines del año 2016, donde la Provincia de Buenos Aires acordó con los trabajadores estatales un esquema de recomposición similar, y de vigencia plena para el corriente año. Así, a los fines de robustecer la credibilidad en el cumplimiento de la meta de inflación, diferentes representantes del poder ejecutivo han instalado la necesidad de que este dispositivo de reajuste salarial también se aplique para diferentes gremios del ámbito privado.

Todo esto, se enmarca en un año donde el cumplimiento del régimen de metas de inflación se erige como la línea de flotación del régimen monetario puesto en funcionamiento. A su vez, este último se constituye como la columna vertebral del programa económico, así como el eje principal para el cumplimiento de las pautas presupuestarias. No obstante, desde que la institución “paritarias libres” se restituyó en nuestro país, las negociaciones de los diferentes gremios (y, por ende, el promedio general), se distanciaron sistemáticamente del avance general de precios. A lo largo de los últimos años, la brecha fue típicamente positiva, con excepción de dos años de virtual empate y un año de deterioro. Con todo, la presente infografía tiene como propósito realizar un ejercicio empírico de medición del impacto económico de las negociaciones colectivas de trabajo sobre el salario real de los trabajadores argentinos. En particular, se busca diferenciar los avances reales en los niveles de salario, para los diferentes sectores, edades y tamaño de firma, respecto de la evolución de la inflación en igual período. La hipótesis del presente trabajo es que las paritarias posibilitaron una sustantiva suba del salario real en los últimos años, con lo cual, en caso de haberse aplicado una mera indexación inflacionaria, el poder adquisitivo de los salarios sería sensiblemente menor. Este material se estructura a partir de una primera sección contextual y una segunda parte con el ejercicio empírico, en el cual se incluyen las diferentes modalidades de estratificación del fenómeno bajo estudio.

Paritarias: una discusión de economía política.

La formación del salario de los trabajadores gravita en la esfera de la economía política y, como tal, traduce una pugna entre intereses diversos. Detrás del simplismo de la teoría liberal que sostienen que la mejor forma de asignar el trabajo y el salario en la sociedad es a través del libre juego de la oferta y la demanda, subyacen un conjunto de factores condicionantes que vuelven el resultado del libre mercado inestable desde el punto de vista económico, y muchas veces inequitativo desde el plano social. El principal factor explicativo

es la disparidad de poder existente entre los empresarios y los trabajadores a la hora de negociar. El comportamiento colusivo, la asimetría de peso en la negociación y las prácticas inherentes a la actividad capitalista, dejan en a los trabajadores –individuales o agrupados– en una situación desventajosa de cara a la negociación salarial. Esta puja entre las partes, en cambio, se transforma por completo cuando el accionar del Estado y la consecuente regulación y sanción de normativas legales se dirigen a defender el interés de los trabajadores a fin de equipar el poder de negociación. El retorno de la institución “negociación colectiva de trabajo”, desde el año 2004 buscó recuperar el espíritu de las mejores prácticas de resguardo de la posición de los trabajadores, en tanto ser los actores más débiles en la mesa de negociación. La existencia de un Estado presente atenúa inequidades entre empresarios y trabajadores, en pos de que el resultado de la tensión de intereses surja en un marco de mayor libertad e igualdad de condiciones.

Asimismo, la negociación paritaria también encuentra un trasfondo en el debate entre escuelas de pensamiento económico. Este viene dado en el hecho que, para la corriente más crítica a la ortodoxia, la cuestión salarial no forma parte solamente del plano de las decisiones microeconómicas. El salario es un componente vital de la demanda agregada y, por lo tanto, su magnitud influye en la actividad económica en general. Poder colocar en los mercados la producción realizada es un hecho fundamental para la sana continuidad del proceso económico, que también atañe a los empresarios, ya que ante una crisis intensa ellos ponen en riesgo su capital. Sin ir más lejos, diversos estudios infieren una relación unívoca entre la caída del PBI del año 2016 y la baja en el salario real. Pero para entender la lógica heterodoxa de la negociación salarial se debe superar una visión individualista de la economía. Un empresario aislado puede ver mejorada su ganancia si individualmente reprime lo más posible el salario de sus empleados. Pero si todos los empresarios actúan así, lo que terminará ocurriendo es una caída en las ventas que los perjudique a todos por igual. Lo mismo puede vale para el caso inverso donde se aumenten los salarios. Por lo tanto, las negociaciones deben ser colectivas, en tanto colectivos agrupados por ramas de actividad. Sólo de esta forma se puede dotar de virtud al sistema y propender a la mejora en las condiciones laborales.

La historia argentina está plagada de períodos donde los trabajadores no han negociado en igualdad de condiciones, hecho que condujo a crisis productivas y una redistribución regresiva del ingreso, dada por una menor participación del trabajo en el valor agregado total. La última década marcó el retorno a las negociaciones paritarias libres. En ese marco, los distintos gremios contaron con las condiciones para sellar acuerdos salariales donde, en la mayor cantidad de los años, lograron igualar o superar el ritmo inflacionario. Como corolario, conservaron o mejoraron el salario real y el resto de las condiciones (no salariales) de trabajo. Así, a pesar de la importante crisis mundial del año 2009, que redundó en un ciclo recesivo, la economía en términos tendenciales continuó por un sendero alcista, tanto

para trabajadores como para empresarios (en 2015, según el INDEC, el crecimiento del PBI fue del 2,6%).

Con el cambio del ciclo político, varios aspectos institucionales e ideológicos se han resignificado. Algunos dirigentes e intelectuales en la actualidad han manifestado que descreen de las negociaciones colectivas de trabajo y sostienen que deberían ser virtualmente eliminadas. Desde el plano de la administración gubernamental, se observó en los últimos días una reticencia manifiesta a la convocatoria a una mesa de negociación sumamente significativa, como es el caso de la paritaria nacional docente. Más aún, la oferta salarial para una de las jurisdicciones más representativas –la Provincia de Buenos Aires– ha sido la de una corrección por inflación. Este último punto no deja de ser controversial. Al no tener en cuenta la inflación pasada, si los aumentos salariales se posicionaran por debajo de la evolución de los precios del período a partir del cual se lanza el nuevo acuerdo, los trabajadores se verán impactados por una pérdida en su poder de compra. Más aún, aunque a futuro consigan acompasar el avance de la inflación, producto de la aplicación de un esquema de indexación automático, en el mejor de los escenarios perpetuarán la pérdida ya ocasionada. Por otro lado, ligar el aumento de los salarios a la evolución de los precios podría equivaler indirectamente a la eliminación del concepto de paritarias tal cual se conoce. El riesgo de fondo es que se desarme ese marco institucional en el cual las dos partes se sientan en una mesa de discusión a pugnar por sus intereses. Se anularía, por tanto, la posibilidad de que determinados gremios cuyos sectores de incumbencia se encuentran en una posición ventajosa en términos relativos, consigan incrementos salariales superiores al avance general en el nivel de precios. Dicho de otra forma, esto anularía la posibilidad de que los trabajadores se apropien de una mayor proporción de “la torta” en la distribución del ingreso. Tal vez la diferencia no resulta significativa en un solo año, pero cuando se la acumulaba en el tiempo, su peso se potencia. En el caso de que los salarios sólo acompañen la inflación, esa instancia queda vedada.

Párrafo aparte para el debate sobre la fidelidad del número inflacionario reflejado en el actual índice inflacionario que el gobierno busca utilizar como referencia. Independientemente del relevamiento y la técnica de muestreo seleccionada, se debería motivar una discusión profunda acerca de determinados aspectos metodológicos. Ocurre que en la actualidad se encuentra en tela de juicio la composición de la canasta de consumo seleccionada para representar la realidad de los hogares, dado que la encuesta cuenta con más de 10 años de antigüedad. La aceleración en la velocidad de estos cambios en las pautas de consumo se debe a la naturaleza dinámica de los bienes y servicios adquiridos por la población y a la modificación de decisiones económicas que determinó el cambio de precios relativos por los ajustes tarifarios de 2016. Con todo, y dando por sentada la veracidad en la construcción y representatividad del coeficiente de indexación salarial que implícitamente se propone, a continuación, nos proponemos indagar de manera contra fáctica el desempeño de diferentes variables de la economía –impactadas por la dinámica

salarial- en el caso hipotético de que los últimos años las paritarias se hubiera resumido a un mero ajuste por inflación.

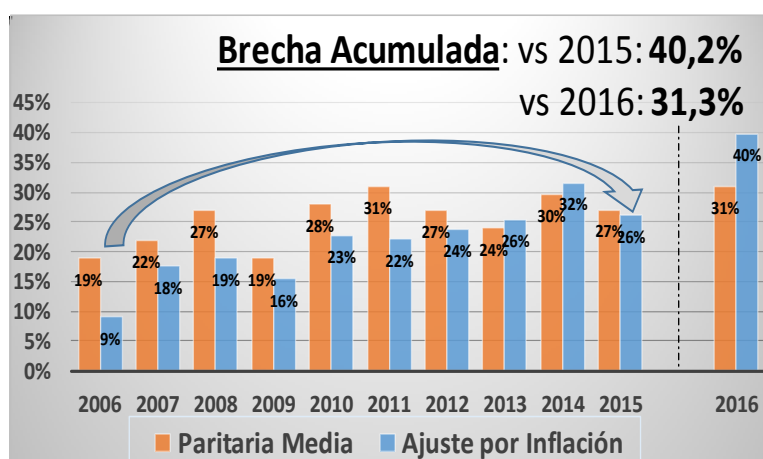
No es lo mismo.

El siguiente ejercicio empírico parte del uso de un índice de precios de referencia para todos los períodos analizados. En particular, se escoge el índice de la Consultora Bein y Asociados, a los términos de sortear problemáticas referidas a una posible subestimación de la inflación oficial para el período 2007-2015. Por su parte, para cuantificar los avances en el nivel salarial, para el nivel general promedio se utilizó el informe sobre el “Estado de la negociación colectiva”, que presenta la oficina de Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social MTEySS. En cambio, para la dinámica sectorial se tomó información de mercado relevada en cada sindicato o cámara específica. Por último, en relación al análisis de estratificación del mercado laboral (género, edad, tamaño de la firma empleadora, etc.), se utilizó la serie anual del Boletín de Remuneraciones de los Trabajadores Registrados, publicado por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS.

En base a estos parámetros, a continuación, se expone la primera relación, a partir de la cual se compara la paritaria media de la economía con la que hubiera surgido de ajustar salarios por medio de un índice de inflación.

Evolución de las paritarias y la inflación 2006-2016

(en % interanuales)



Fuente: Producción propia en base a MTEySS e índice de inflación Consultora Bein y Asociados.

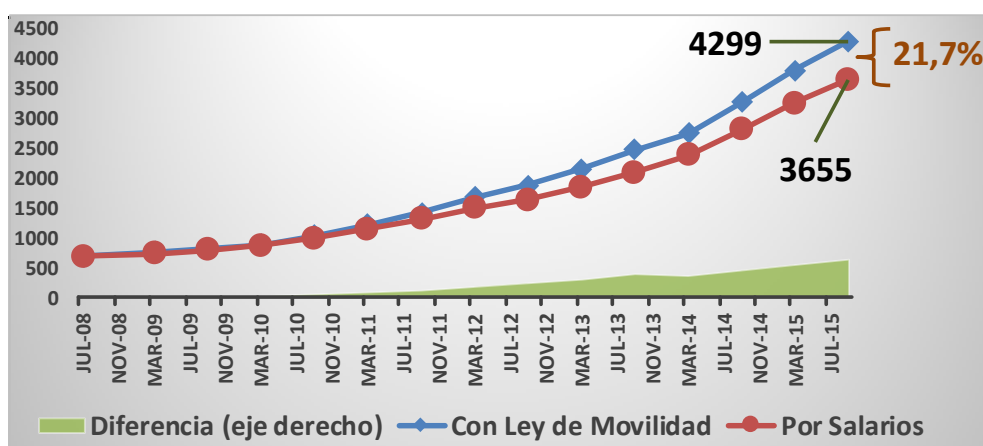
Como se puede notar en el gráfico, en el lapso de los últimos diez años, el efecto de pérdida de poder adquisitivo se ha acumulado paulatinamente. En números, el deterioro hipotético

sobre los salarios sería del 40,2% en caso de que se hubiera ajustado por inflación en vez de celebrarse paritarias. Cabe aclarar que este número cae al 31,3% cuando se incluye el último año (2016), donde se verificó una caída de salarios reales en torno al 7%. Este resultado está determinado por la sistemática diferencia entre la variación porcentual de la negociación colectiva media y la inflación finalmente efectiva para cada año. Este diferencial, ha sido favorable para los trabajadores en ocho de los diez años que van entre 2006 y 2015.

Otro aspecto interesante a analizar es el relativo a las jubilaciones. Como se sabe, la fórmula polinómica a partir de la cual se calcula cada aumento semestral¹, tiene en cuenta la recaudación general, el coeficiente de variación salarial, los recursos de ANSES y un indicador del avance de precios. Ahora bien, así como se examinó para el caso de la paritaria media de la economía, se puede trasladar al ajuste previsional en el período del interés. En particular, a continuación, se muestra un análisis de sensibilidad del coeficiente de ajuste jubilatorio respecto al desempeño de las negociaciones colectivas. Esto es, se expone la evolución del haber mínimo en función a la Ley de Movilidad Previsional y se lo compara respecto de aquella que hubiera resultado si la recomposición de los salarios hubiera avanzado tan sólo al ritmo de la inflación.

Evolución de la movilidad jubilatoria actual y ajustada por salarios 2008-2015

(En pesos corrientes)



Fuente: Producción propia en base a Anses

El gráfico busca exponer el diferencial del 21,7% alcanzado entre la jubilación mínima vigente desde septiembre de 2015 (de \$4.299) y aquella que hubiera resultado de aplicarse en la fórmula meramente un ajuste por inflación (\$3.655).

¹ A partir de la ley de movilidad jubilatoria, N° 26.417, sancionada en el año 2009.

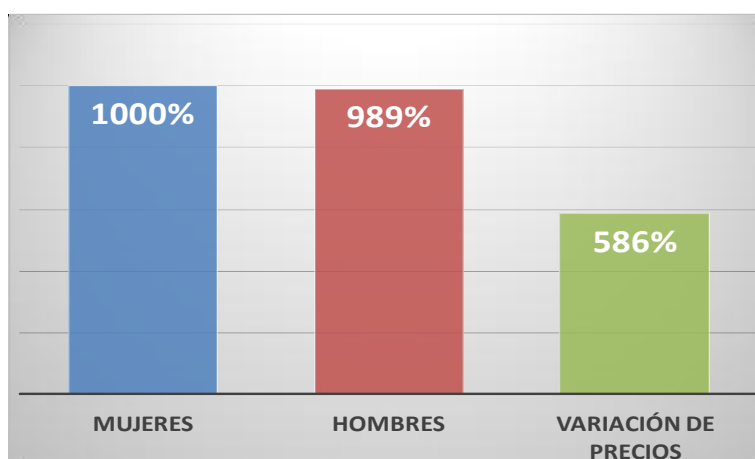
Este diferencial, implica que los jubilados hubieran perdido un 20% de haber mínimo (a finales de 2015) en caso de no haberse producido el proceso virtuoso de paritarias libres en Argentina.

Análisis segmentado

La misma dinámica anterior también se encuentra al focalizar sobre diferentes variables de estratificación de las características de los trabajadores y las trabajadoras. Por ejemplo, si se estudia la evolución de las remuneraciones medias de los empleados formales diseminados por sexo y se los compara con el avance de los precios, se encuentran los siguientes resultados.

Variación de precios y de salarios registrados promedio por sexo 2006-2015

(En % acumulado)

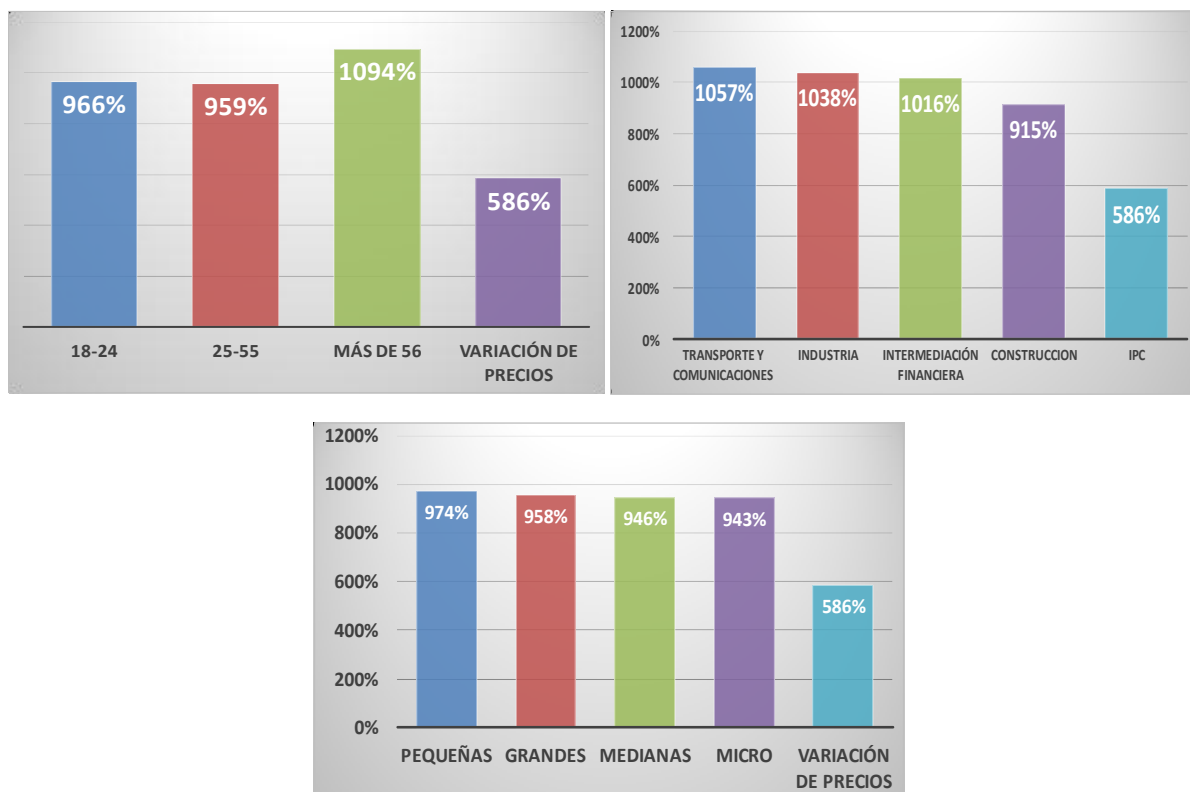


Fuente: Producción propia en base a MTEySS e índice de inflación Consultora Bein y Asociados.

De esta evolución diferencial se desprende una pérdida de poder adquisitivo hipotética entre el 63,6% y el 64,9%, en caso de haberse aplicado un ajuste por inflación (en vez de paritarias libres) a lo largo de los últimos diez años. Es sustantivo remarcar, a su vez, que se hubieran visto aún más afectadas las mujeres que los hombres en caso de no haberse celebrado las negociaciones colectivas. Los siguientes análisis conservan esta lógica y permiten establecer diferentes variaciones de estratificación, con el propósito de profundizar el análisis desde diferentes dimensiones.

Variación de precios y de salarios registrados promedio por sexo 2006-2015

(En % acumulado)



Fuente: Producción propia en base a MTEySS e índice de inflación Consultora Bein y Asociados.

Como se puede ver en el primer gráfico, hubieran sido los trabajadores de mayor edad (más de 56 años) los más perjudicados por la adopción de un régimen de ajuste por inflación sin paritarias, ya que hubieran resignado alrededor de 86,7% de su salario actual. A su vez, en la división por actividades, son los rubros de transporte, industria, finanzas y construcción los que se verían más afectados por tal decisión, con deterioros que irían desde el 56,1% al 80%. En relación al tamaño de la firma, serían las de menor escala (de 10 a 49 trabajadores) aquellas cuyos trabajadores hubieran sufrido una mayor pérdida en caso de reducirse las paritarias a un ajuste por inflación (en torno al 63,4%).

Dinámica Sectorial.

La discusión previa sobre la separación entre paritarias e inflación nos lleva a poner la lupa en el ámbito de las diferentes realidades sectoriales. Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el año 2016 hubo una cantidad aproximada de convenios y acuerdos negociados y homologados de 1.731, desglosados en 483 según actividad económica y 1.248 a nivel de empresas. Estos acuerdos y convenios, que alcanzan a cubrir a 4.457.390 trabajadores, se instrumentan en un 97% como acuerdos salariales y en un 3% como convenios.

La gran mayoría de los sectores de la economía sientan a las patronales y las centrales obreras al dialogo por un consenso paritario. Entre estos sectores podemos encontrar según cantidad de acuerdos y convenios firmados a la Industria (660 convenios y acuerdos), Transporte y Comunicaciones (305 convenios y acuerdos), Servicios Sociales y Personales (204 convenios y acuerdos), Electricidad, Gas y Agua (153 convenios y acuerdos), Comercio, Restaurantes y Hoteles (150 convenios y acuerdos), Finanzas y Servicios Empresarios (101 convenios y acuerdos), Agricultura, Pesca y Ganadería (62 convenios y acuerdos), Construcción (43 convenios y acuerdos), Administración Pública y Enseñanza (27 convenios y acuerdos) y Salud (26 convenios y acuerdos).

Cabe aclarar que la discusión paritaria no solo se centra en los incrementos salariales, sino que muchas veces cuenta con diferentes complementos, como ser compensaciones, relaciones laborales, condiciones de trabajo, medio ambiente, seguridad e higiene, equidad de género, aspectos relacionados con pymes del sector, fondos para crisis, etc.

El año 2016 fue un año de mucha volatilidad sindical respecto a los incrementos que proponía dicho sector contra la oferta de los sectores patronales. El promedio de incremento de sueldo por paritaria durante el año calendario fue de 33,3%, esto significa entre 8 y 10 puntos porcentuales por debajo de la inflación anual (según el IPC CABA un 41%, según estimaciones privadas un 43%). Al no contar con una serie estadística oficial del INDEC de inflación para el año 2016, se tomó como referencia el IPC calculado por una consultora privada que arroja para 2016 una inflación del 39,9%. El sector que cerró con la paritaria más alta fue el de la Carne con 40,6%, mientras el que terminó más perjudicado fueron los Gastronómicos con un 21,7%, es decir, una pérdida de salario real de más de 15 puntos porcentuales en un año.

Cuando se habla de paritarias y salarios, es necesario aclarar que no todos los sectores tienen porcentajes de aumentos iguales, ni que los salarios en cada sector son parecidos, por lo que los montos que se negocien en cada sector impactaran más en aquellos sectores donde los salarios son más bajos. Como puede verse en el siguiente cuadro, se ha perfeccionado una clasificación en estratos con salarios bajos, medios y altos, teniendo en cuenta los principales gremios que agrupan a esos trabajadores. A continuación, se sintetizan y explican los valores relevados.

Estratos	Gremio	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salarios Bajos	Enseñanza	40%	24%	19%	16%	23%	22%	20%	22%	29%	28%	31%
	Indumentaria	15%	16%	18%	18%	21%	30%	28%	24%	29,8%	30,5%	39%
	UOCRA	19%	17%	20%	16%	27%	24%	24%	26%	30%	27%	39%
	Promedios	25%	19%	19%	16%	24%	25%	24%	24%	29%	28%	36%
Salarios Medios	UOM	19%	19%	32%	18%	25%	27%	23%	24%	30%	27%	35%
	Estatales Nacionales	19%	17%	20%	16%	21%	24%	21%	24%	28%	27%	31%
	Comercio	19%	23%	20%	\$300	27%	30%	24%	24%	27%	27%	39%
	Promedios	19%	20%	24%	17%	24%	27%	23%	24%	28%	27%	35%
Salarios Altos	Bancarios	18%	14%	19,50%	19%	23,50%	29,50%	23%	24,30%	29%	27,80%	33%
	Transporte	19%	17%	19,5%	17%	25%	24%	25,5%	26%	33%	31,50%	37%
	Aceiteros	19%	19%	20%	20%	36%	25%	24%	25%	38%	36%	38%
	Promedios	19%	17%	20%	19%	28%	26%	24%	25%	33%	32%	36%
Inflación		9%	18%	19%	16%	23%	22%	24%	25%	33%	26%	39,9%

Para los salarios bajos se tomaron el sector de la Enseñanza (Docentes), Indumentaria y Textiles a fines y UOCRA, que representan a los trabajadores de la construcción. En promedio, este estrato tuvo incremento en el 2016 del 36%, es decir 3,9 puntos porcentuales por debajo de la inflación considerada. En el estrato de Salarios medios, se agrupó a los obreros metalúrgicos agrupados por la UOM, los Estatales Nacionales agrupados por UPCN y los trabajadores del sector Comercio, promediando una paritaria para el año pasado del 35%, perdiendo 4,9 puntos porcentuales respecto de la inflación. En el estrato de Salarios Altos, se tomaron tres sectores con paritarias altas y salarios altos, como los Bancarios, Aceiteros y de Transporte, representado por Camioneros. El promedio para este estrato fue de 36%, 3,9 puntos por debajo de la inflación.

Como puede observarse, en el año 2016 hubo una importante pérdida de poder adquisitivo real, marcada por paritarias debajo de la inflación. Si analizamos años anteriores, tomando la inflación de dicha consultora privada para todos los años, observaremos que, en 2015, las paritarias superan a la misma, logrando una mejora en el salario real de los trabajadores. Lo mismo ocurre en la mayoría de los años anteriores. Examinando las paritarias de los años 2006, 2008 y 2010 pueden verse una marcada recuperación del salario en términos reales, con paritarias muy por encima de los índices de inflación.

UOCRA - Básicos 48hs Semanales	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Zona A Ayudante	\$ 189,12	\$ 1.641,56	
Salario Real		\$ 2.471,04	51%
Zona A Oficial	\$ 211,68	\$ 1.837,38	
Salario Real		\$ 2.919,36	59%
Zona A Oficial Especializado	\$ 249,60	\$ 2.166,53	
Salario Real		\$ 3.426,24	58%
ZONA "A": Ciudad Autónoma de Bs. As., Pcias. de Stgo. del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, La Pampa, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones.			

No hay dudas que las paritarias son una herramienta tendiente a recuperar y mejorar el salario real de los trabajadores. Cuando nos referimos a mejorar el salario, hacemos hincapié en la importancia en que los porcentajes de incrementos se encuentren por encima de los porcentajes de inflación. Si los acuerdos salariales se realizaran teniendo en cuenta el índice exacto de precios al consumidor en cada año, los trabajadores no tendrían un margen donde vean su salario real incrementado, se produciría un estancamiento del mismo, donde no le alcanzaría para vivir mejor, ya que ganan lo mismo que el año anterior, o que hace 10 años atrás.

Si tomamos los trabajadores agrupados en la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), podemos observar que, si los salarios básicos hubieran sido ajustados por inflación únicamente, estos salarios serían a fines de 2016 un monto menor. Tomando una inflación acumulada desde diciembre de 2005 a diciembre 2016 de 868%, el salario de un obrero en zona A, ayudante, el salario para 48 hs semanales pasa de \$189,12 a \$1.641,56. Al 31 de diciembre de 2016 el básico para esta categoría es de \$2.471,04. Es decir, un 51% más que si se ajustara únicamente por inflación. Sucede lo mismo con un oficial de zona A, que pasa de \$211,68 a \$1.837,38 ajustado por inflación, mientras que el salario real a fines de 2016 era de \$2.919,36, explicando un 59% más de salario. Para un oficial especializado de zona A, el sueldo básico pasa de \$249,60 a \$2.166,53 ajustado por inflación. El básico real a fines de 2016 era de \$3.426,24, es decir 58% más de salario que si se calculara por inflación.

Docentes - Jornada Simple - Maestro/a de Grado Primaria - Básico	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Capital Federal	\$ 355,19	\$ 3.083,05	
Salario Real		\$ 2.866,30	-7%
Provincia de Buenos Aires	\$ 400,40	\$ 3.475,47	
Salario Real		\$ 4.240,50	22%
Mendoza	\$ 206,40	\$ 1.791,55	
Salario Real		\$ 3.555,80	98%

Tomando el caso de los docentes, los mismos presentan una disparidad en los salarios respecto a las provincias, consecuencia de la delegación del Estado Nacional la discusión paritaria y aumento salarial a las provincias en la década de los noventas. Es así que un docente de Provincia de Buenos Aires tiene un mejor básico que docentes de la Capital Federal o de la Provincia de Mendoza. Para el análisis se tomó el básico una jornada simple de un docente de primaria sin considerar antigüedad- Continuando con el análisis anterior, un docente de la Provincia de Buenos Aires que ganaba \$400,40 a fines del 2005, ajustando con inflación ganaría a fines de 2016 de sueldo básico \$3.475,47. Según los datos de la última paritaria docente de 2016, el básico para fines de ese año se encuentra en \$4.240,50, es decir que ganan 22% más que si se ajustara con la inflación. En el caso de Mendoza, el salario básico pasa de \$206,40 a \$1.791,55 ajustado por inflación, cuando según la escala oficial el básico era para fines de 2016 de \$3.555,80, es decir una recuperación del salario real del 98%.

Para la Capital Federal ocurre un proceso inverso. En los 10 años analizados el gobierno de Mauricio Macri y el PRO, gobernó la Ciudad de Buenos Aires, siendo la responsable de las paritarias y actualizaciones salariales. A fines de 2005 el salario básico era de \$355,19. Si lo actualizamos por la inflación a diciembre de 2016, nos da \$3.083,05. El básico real a fines

del año pasado era de 2.866,30, es decir que se perdió un 7% de salario real por incrementos insuficientes vía paritarias.

Indumentaria, Textiles y Afines	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Empleado C Producción	\$ 644,00	\$ 5.589,92	
Salario Real		\$ 7.444,00	33%
Encargado	\$ 754,00	\$ 6.544,72	
Salario Real		\$ 9.883,00	51%
Supervisor	\$ 830,00	\$ 7.204,40	
Salario Real		\$ 12.415,00	72%

Para los trabajadores de la industria indumentaria, textiles y a fines, se observa que un Empleado C de Producción con un salario básico de \$644, ajustado por la inflación nos arroja un básico de \$5.589,92. El Sueldo Básico según convenio para fines de 2016 llegó a \$7.444, un 33% más de salario real. Para un Encargado con un salario básico de \$754, ajustado por la inflación nos arroja un básico de \$6.544,72. El Sueldo Básico según convenio para fines de 2016 llegó a \$9.883, un 51% más de salario básico real. Por último, para un Supervisor, con un salario básico a fines de 2005 de \$830, ajustado por inflación nos da \$7.204,40, contra un \$12.415 de salario básico real por convenio, que representa un 72% más que ajustado por inflación.

Metalúrgicos	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Grupo C Personal Auxiliar Cat 1a	\$ 714,61	\$ 6.202,81	
Salario Real		\$ 9.460,50	53%
Grupo B Personal Tecnico Cat 1a	\$ 822,99	\$ 7.143,55	
Salario Real		\$ 9.834,39	38%
Grupo B Personal Tecnico Cat 4a	\$ 999,69	\$ 8.677,31	
Salario Real		\$ 13.763,56	59%

Para los Metalúrgicos, representados por la UOM, para obreros del Grupo C de Personal Auxiliar Categoría 1a, el salario básico pasó de \$714,61 a \$6.202,81 ajustado por inflación. Según la escala del convenio para diciembre de 2016, el salario básico era de \$9.460,50, un 53% más de salario básico. Los obreros del Grupo B de Personal Técnico Categoría 1a, el salario básico pasó de \$822,99 a \$7.143,55 ajustado por inflación. Según la escala del convenio para diciembre de 2016, el salario básico era de \$9.834,39, un 38% más de salario básico. Finalmente, para un obrero del Grupo B de Personal Técnico Categoría 4a, el salario

básico pasó de \$999,69 a \$8.677,31 ajustado por inflación. Según la escala del convenio para diciembre de 2016, el salario básico era de \$13.763,56, un 59% más de salario básico.

Estatales - Asignación Básica	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Categoría F	\$ 186,00	\$ 1.614,48	
Salario Real		\$ 8.070,92	400%
Categoría D	\$ 284,00	\$ 2.465,12	
Salario Real		\$ 10.379,98	321%
Categoría A	\$ 960,00	\$ 8.332,80	
Salario Real		\$ 24.989,64	200%

Los estatales por su parte tuvieron una mayor mejora en el salario básico que otros sectores analizados. Un estatal con categoría F0, sin antigüedad, el básico a fines de 2005 era de \$186, ajustado por inflación asciende a \$1.614,48, contra \$8.070,92 de sueldo básico según convenio para diciembre de 2016, es decir un 400% más de salario básico con respecto al ajustado por inflación. Un estatal con categoría D0, sin antigüedad, el básico a fines de 2005 era de \$284, ajustado por inflación asciende a \$2.465,12, contra \$10.379,98 de sueldo básico según convenio para diciembre de 2016, es decir un 321% más de salario básico con respecto al ajustado por inflación. Por último, un estatal con categoría A0, sin antigüedad, el básico a fines de 2005 era de \$960, ajustado por inflación asciende a \$8.332,80, contra \$24.989,64 de sueldo básico según convenio para diciembre de 2016, es decir un 200% más de salario básico con respecto al ajustado por inflación.

Comercio	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Maestranza Inicial Cat A	\$ 883,82	\$ 7.671,56	
Salario Real		\$ 12.905,50	68%
Cajero Inicial Cat C	\$ 926,30	\$ 8.040,28	
Salario Real		\$ 13.345,56	66%
Administrativo Inicial Cat F	\$ 980,58	\$ 8.511,43	
Salario Real		\$ 13.907,84	63%

En el sector de Comercio, el salario básico para Maestranza Inicial Categoría A, de \$883,82 pasa a \$7.671,56 ajustado por inflación, mientras que según convenio para diciembre 2016 el básico era de \$12.905,50, un 68% más. Ocurre lo mismo con un Cajero Inicial Categoría C, que tiene un aumento del 66% por sobre el ajuste con inflación, mientras que para un Administrativo Inicial Categoría F este incremento es del 63%.

Bancarios	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Administrativo Inicial	\$ 200,00	\$ 1.736,00	
Salario Real		\$ 19.630,92	1031%
Jefe de División	\$ 450,00	\$ 3.906,00	
Salario Real		\$ 20.656,19	429%
Jefe de Departamento	\$ 586,00	\$ 5.086,48	
Salario Real		\$ 22.872,78	350%

Los bancarios por su parte, tuvieron mejoras salariales del 1031% por encima del salario ajustado por inflación para un Administrativo Inicial, del 429% para un Jefe de División y de 350% para un Jefe de Departamento.

Camioneros - Básico	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Conductor Tercera Categoría	\$ 1.074,62	\$ 9.327,70	
Salario Real		\$ 10.942,34	17%
Conductor Segunda Categoría	\$ 1.098,00	\$ 9.530,64	
Salario Real		\$ 11.144,75	17%
Conductor Primera Categoría	\$ 1.121,36	\$ 9.733,40	
Salario Real		\$ 11.346,34	17%

Para el sector del Transporte, representado por Camioneros, la mejora salarial para las tres categorías de conductores (primera, segunda y tercera), fue del 17% por sobre el salario ajustado únicamente por inflación.

Aceiteros - 60hs Semanales	Salario Convenio	Salario Ajustado por Inflación	Pérdida de Salario
Categorías	31/12/2005	31/12/2016	
Operador A INICIAL	\$ 241,20	\$ 2.093,62	
Salario Real		\$ 5.760,00	175%
Operador C AVANZADO	\$ 285,60	\$ 2.479,01	
Salario Real		\$ 6.758,40	173%
Operador D SUPERIOR	\$ 317,40	\$ 2.755,03	
Salario Real		\$ 7.397,40	169%

Por último, el gremio que agrupa a los aceiteros, tuvieron mejoras salariales de 175% por encima del salario ajustado por inflación para un Operador A inicial; de 173% para un Operador C Avanzado y del 169% para un Operador D Superior.

Como se desprende de los análisis de cada uno de los sectores, en la mayoría de los casos, los trabajadores con un menor salario básico son los que tuvieron un mayor incremento del salario real por encima del salario calculado según inflación.