



# *Dossier* sobre el debate de suma fija y paritarias

 [centrocepa.com.ar](http://centrocepa.com.ar)  
 [/ctrocepa](https://www.facebook.com/ctrocepa)  
 [@ctrocepa](https://twitter.com/ctrocepa)

## Introducción

El escenario que enfrenta la clase trabajadora e la actualidad resulta particularmente complejo. Como se menciona en el informe "Heterogeneidad en la clase trabajadora, la dinámica del empleo y los salarios en la Argentina reciente (2015-2022)", **en la actualidad se observa un contexto de fuerte recuperación post pandemia, con datos de expansión de la actividad económica, del uso de la capacidad instalada y de la creación de puestos de trabajo del sector privado, pero con salarios que no recuperan el poder adquisitivo perdido. Esto se ve agravado por un contexto de fuerte fragmentación del mercado de trabajo en su conjunto, y al interior de los registrados.**

En este contexto se reavivó el debate sobre la posibilidad de implementar una suma fija por decreto que se incorpore al salario y que permita la mejora de estos.

Frente a este planteo, no sólo se planteó resistencia patronal, sino también desde una parte del sindicalismo arguyendo que afectaría la dinámica de negociación paritaria porque reduciría el diferencial salarial entre categorías.

El presente *dossier* aborda estos debates. En primer lugar, estima el valor de la suma fija que equivaldría a la abonada en febrero de 2020, incorpora dos estimaciones con montos alternativos y agrega una aproximación de monto que permitiría alcanzar los valores de mediana salarial en términos reales del promedio del año 2015. Y en segundo lugar, analiza el efecto que puede tener sobre las categorías de tres convenios.

## El cálculo ¿cuál debería ser el monto de la suma fija?

Dos razones justifican la implementación de una suma fija que se incorpore al salario de los y las trabajadores/as:

- a. la dinámica del mercado de trabajo muestra que la brecha entre el promedio de salarios de trabajadoras y trabajadores registrados privados y la mediana de estos (el punto donde se divide en mitades la cantidad de trabajadores) se ha ensanchado, particularmente desde la pandemia para acá.
- b. El efecto positivo que ha tenido una medida similar en diciembre de 2019 que implicó una suma de \$3.000 en enero de 2020 y de \$4.000 desde febrero 2020 en adelante ¿Qué impacto tuvo? Una recuperación inmediata de 9% en términos reales en enero/febrero/marzo de 2020 respecto de diciembre de 2019.

A continuación, se esbozan una serie de cálculos estimativos que permiten aproximarnos a escenarios de recuperación de poder adquisitivo. Se realizaron 4 estimaciones, a saber:

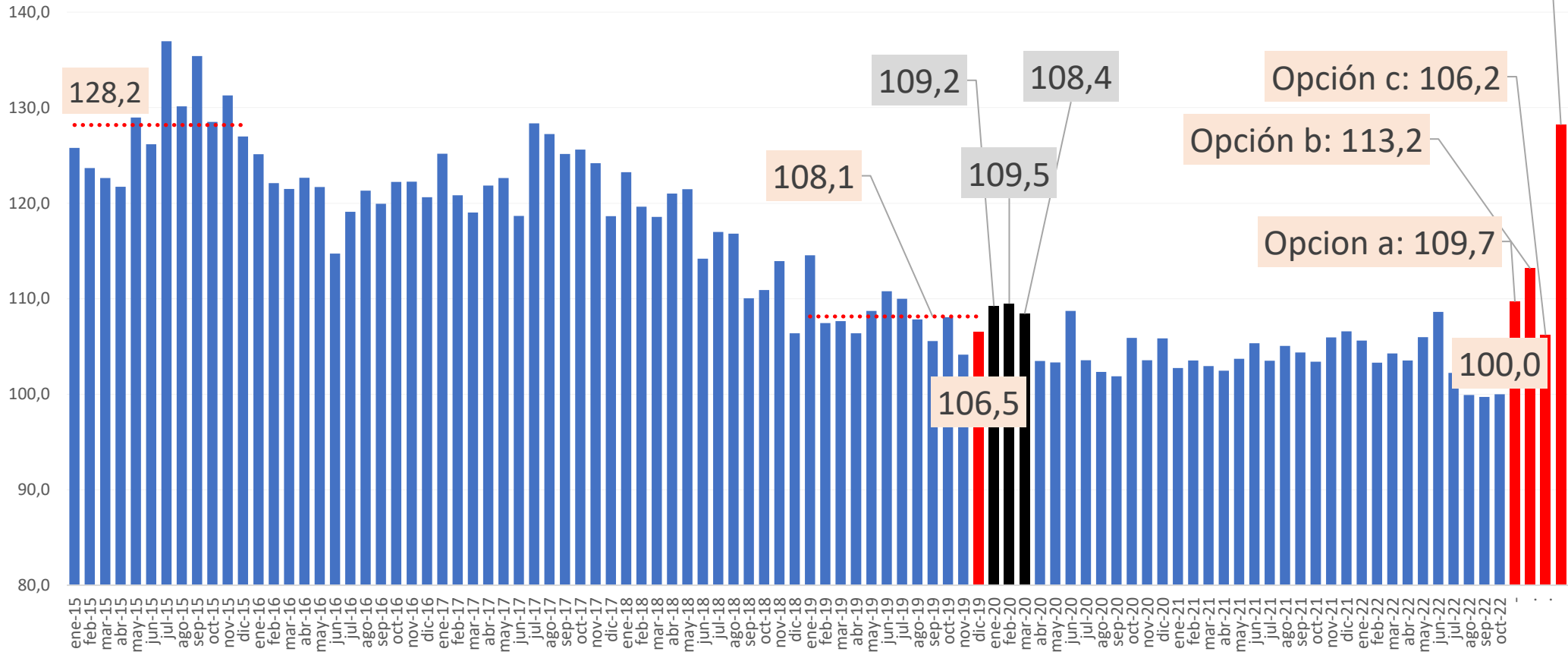
- **Equivalente a suma fija de febrero de 2020 (\$4.000) (opción a):** si se pretende emular la medida anunciada a finales de 2019, la suma fija debería ser de **\$13.850 en octubre**. La mediana salarial sumaría aproximadamente 9,7% de incremento en términos reales respecto del mismo mes sin suma fija. El

guarismo implicaría, además, una recuperación de 2,9% respecto a diciembre de 2019, de 1,4% respecto del promedio de 2019, pero aún 14,4% debajo del promedio de 2015.

- **Cinco mil pesos adicionales al equivalente de febrero de 2020 (opción b):** si la suma fija fuera de **\$18.850 en octubre** (un valor 36,1% superior al equivalente a \$4.000 de febrero de 2020), el incremento real de la mediana salarial sería de 13,2% aproximadamente respecto del mismo mes sin suma fija. Adicionalmente, el guarismo implicaría recuperar 6,2% respecto a diciembre de 2019, de 4,6% respecto del promedio de 2019, pero aún 11,7% debajo del promedio de 2015.
- **Cinco mil pesos menos que el equivalente de febrero de 2020 (opción c):** si la suma fija fuera de **\$8.850 en octubre** (es decir, 36,1% inferior al equivalente de \$4.000 de febrero de 2020), el incremento real de la mediana salarial alcanzaría 6,2% aproximadamente respecto del mismo mes sin suma fija. Adicionalmente, el guarismo implicaría valores similares a los de diciembre de 2019 (-0,3%) respecto a diciembre de 2019, de -1,8% respecto del promedio de 2019, y aún 17,2% debajo del promedio de 2015.
- **Recuperar lo perdido desde 2015 (opción d):** finalmente, si se pretende recuperar el poder adquisitivo promedio de 2015, entonces la suma fija debería sumar **\$40.400**. Si se aplicara en octubre (este valor implica superar 191,7% sobre el equivalente a \$4.000 de febrero de 2020), el incremento real de la mediana salarial sería de 28,2% aproximadamente respecto del monto del mismo mes sin suma fija. El guarismo permitiría volver al promedio salarial equivalente de 2015 e implicaría una recuperación de 20,3% respecto a diciembre de 2019 y de 18,5% respecto del promedio de 2019.

### Mediana salarial real

Período 01/15 a 9/22 y estimación 10/22. Base 100= octubre 2022



Fuente: elaboración CEPA en base a Ministerio de Trabajo, INDEC y BCRA

## **El impacto sobre las categorías ¿afecta la dinámica paritaria?**

Algunos dirigentes sindicales han mencionado que la implementación de la suma fija afecta negativamente a las diferencias de montos existentes entre categorías de convenio, lo que significaría acercar el nivel salarial de esos diversos segmentos ¿Esto es así? ¿En cuánto afecta?

Si se analiza el promedio de diferenciales salariales de tres gremios (Comercio, Sanidad y Alimentación), y considerando una suma fija de \$13.850, se observa que, en promedio, se reduce el diferencial de categorías en 9,5%.

Por ejemplo, el diferencial de salarios entre vendedor A y B en Comercio es de \$2.521,88, es decir, 2,14%. Si agrego el bono (en el caso de Comercio considerando que se incrementa en 8,33% y con deducciones de 19,5%) el diferencial se reduce a 1,95%, es decir, sólo 0,20 puntos porcentuales (lo que representa unos \$235). En la práctica, significa que el diferencial de categorías se reduce 9,32%.

Categoría	Salario neto s/categoría	Suma fija neta (\$13.850 bruto)	Salario neto con suma fija	Dif. en % con categoría siguiente	Dif. en % con categoría siguiente luego de suma fija	Variación en p.p.	Variación en pesos	Diferencial en pesos con categoría siguiente	Impacto sobre variación entre categorías
<b>Comercio</b>									
Vendedor A	\$ 117.576,84	\$ 12.077,98	\$ 129.654,82	2,14%	1,95%	0,20	\$ 234,93	\$ 2.521,88	9,32%
Vendedor B	\$ 120.098,72	\$ 12.077,98	\$ 132.176,70	0,70%	0,64%	0,06	\$ 76,76	\$ 840,01	9,14%
Vendedor C	\$ 120.938,73	\$ 12.077,98	\$ 133.016,71						
Cajero A	\$ 117.576,84	\$ 12.077,98	\$ 129.654,82	0,50%	0,45%	0,05	\$ 54,83	\$ 588,57	9,32%
Cajero B	\$ 118.165,41	\$ 12.077,98	\$ 130.243,39	0,64%	0,58%	0,06	\$ 70,15	\$ 756,43	9,27%
Cajero C	\$ 118.921,84	\$ 12.077,98	\$ 130.999,82						
Auxiliar A	\$ 117.576,84	\$ 12.077,98	\$ 129.654,82	0,71%	0,65%	0,07	\$ 78,29	\$ 840,44	9,32%
Auxiliar B	\$ 118.417,28	\$ 12.077,98	\$ 130.495,26	2,34%	2,13%	0,22	\$ 256,71	\$ 2.773,61	9,26%
Auxiliar C	\$ 121.190,89	\$ 12.077,98	\$ 133.268,87						
Administrativo A	\$ 117.156,77	\$ 12.077,98	\$ 129.234,75	0,43%	0,39%	0,04	\$ 47,15	\$ 504,52	9,35%
Administrativo B	\$ 117.661,29	\$ 12.077,98	\$ 129.739,27	0,43%	0,39%	0,04	\$ 46,94	\$ 504,17	9,31%
Administrativo C	\$ 118.165,46	\$ 12.077,98	\$ 130.243,44						
<b>Sanidad</b>									
Personal de lavadero	\$ 91.297,93	\$ 11.495,50	\$ 102.793,43	13,62%	12,09%	1,52	\$ 1.390,19	\$ 12.431,16	11,18%
Auxiliar Tecnico Rayos	\$ 103.729,09	\$ 11.495,50	\$ 115.224,59	4,58%	4,13%	0,46	\$ 474,32	\$ 4.754,30	9,98%
Obstetricas	\$ 108.483,39	\$ 11.495,50	\$ 119.978,89	9,96%	9,01%	0,95	\$ 1.035,27	\$ 10.805,10	9,58%
Profesionales									
Biquimicos	\$ 119.288,49	\$ 11.495,50	\$ 130.783,99						
<b>Alimentación</b>									
Operario	\$ 92.921,49	\$ 11.495,50	\$ 104.416,99	7,70%	6,85%	0,85	\$ 787,23	\$ 7.150,62	11,01%
Operario calificado	\$ 100.072,10	\$ 11.495,50	\$ 111.567,60	14,06%	12,61%	1,45	\$ 1.450,06	\$ 14.073,35	10,30%
Oficial	\$ 114.145,45	\$ 11.495,50	\$ 125.640,95	10,90%	9,90%	1,00	\$ 1.137,94	\$ 12.437,25	9,15%
Oficial Calificado	\$ 126.582,70	\$ 11.495,50	\$ 138.078,20						
<b>Promedio</b>						<b>0,59</b>			<b>9,47%</b>