

## Sobre el debate de suma fija

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

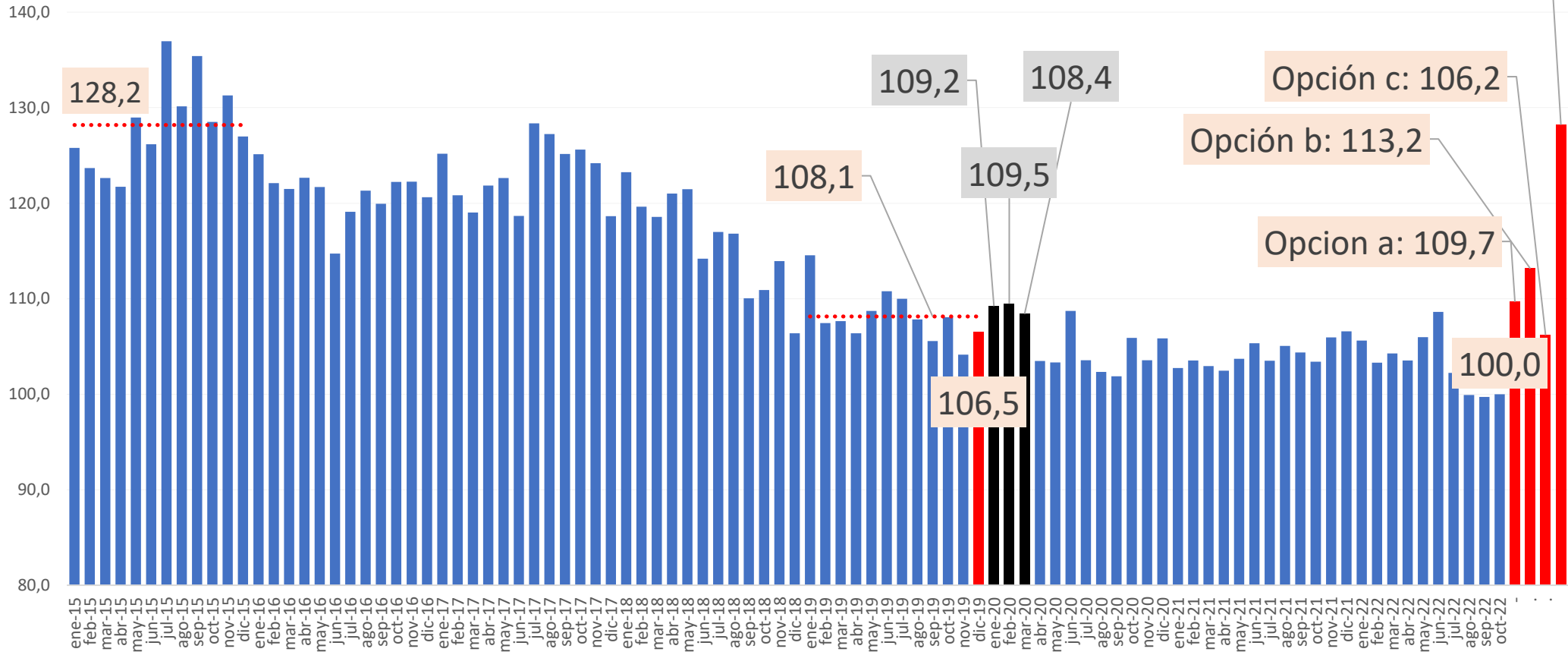
- La dinámica del mercado de trabajo muestra que la brecha entre el promedio de salarios de trabajadoras y trabajadores registrados privados y la mediana de estos (el punto donde se divide en mitades la cantidad de trabajadores) se ha ensanchado particularmente desde la pandemia para acá.
- El efecto 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.

¿Cuál debería ser el monto de la suma fija?

- **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

Algunos dirigentes sindicales consideran que la implementación de la suma fija afecta negativamente a las diferencias de categorías de convenio ¿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	Neto	Bono neto	Monto con bono neto	Dif. En % con categoría siguiente	Dif. en % con categoría siguiente luego de bono	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>Sanidad</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>