

IERAL

*Fundación
Mediterránea*

Foco Social

Año 7 - Edición Nº 22 – 20 de noviembre de 2018

El bono de fin de año y su impacto sobre salarios, consumo y gasto público

Marcelo Capello
Gerardo García Oro

Edición y compaginación
Karina Lignola y Fernando Bartolacci



IERAL Córdoba
(0351) 473-6326
ieralcordoba@ieral.org

IERAL Buenos Aires
(011) 4393-0375
info@ieral.org

Fundación Mediterránea
(0351) 463-0000
info@fundmediterranea.org.ar

El bono de fin de año y su impacto sobre salarios, consumo y gasto público

En los últimos días se oficializó por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional la instrumentación de un Bono extraordinario de fin de año de \$5.000 para los trabajadores formales del sector privado, a pagar con los salarios de noviembre y enero, o de otra manera, a recibir por los asalariados en los primeros días de diciembre 2018 y febrero 2019.

Si bien el sector empresarial participó en la negociación de esta medida, existen diferentes perspectivas acerca de las posibilidades reales del entramado productivo para afrontar este compromiso, sobre todo en el caso de las PyMEs y sectores que transitan desde hace varios años un contexto adverso y crisis de empleo, entre los que se incluye por ejemplo a la actividad industrial.

Frente a esta situación y morigerando la medida, el decreto dispone que las empresas podrán adecuar la implementación del pago en cuanto a plazo y montos para las actividades o sectores que se encuentren en crisis o declinación productiva. También, brinda la posibilidad a los empleadores de que el bono quede a cuenta de paritarias futuras o pueda compensar parcialmente en concepto de revisión salarial de la pauta acordada en la negociación 2018.

En cuanto al sector público, el Gobierno acordó un bono de \$5.000 para unos 140 mil trabajadores de la administración pública nacional y otros 190 mil agentes de la Policía Federal, Gendarmería y Prefectura. Este complemento extraordinario se pagará, sobre este colectivo, en un solo tramo (diciembre). La negociación también incluyó una recomposición de 10% de los salarios, que será abonada en dos cuotas de 5%, a cobrarse en enero y febrero 2019.

Por su parte, esta medida excluye a los trabajadores del sector público provincial y municipal, Poder Judicial, Congreso, AFIP, PAMI, INCAA, ANSeS y Empresas Públicas (Correo Argentino, AySA, Aerolíneas Argentinas, YPF, entre otras), las cuales se espera tengan una negociación por su parte.

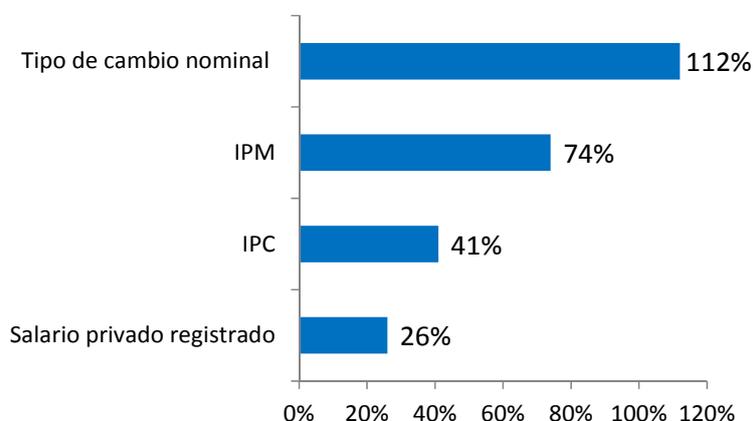
La medida tiene pros y contras y varias aristas para analizar. Especialmente las referidas a sus posibles efectos sobre la macroeconomía actual, los salarios, las empresas, el sector público, el consumo y la problemática social

El Bono y la macro

Respecto al contexto macro, se debe considerar que, una vez producida una fuerte suba del tipo de cambio, para que corrija el déficit externo (y ayude a bajar el déficit fiscal), es importante que la devaluación ocurra en términos reales, es decir, que la suba del tipo de cambio nominal supere al aumento de los precios internos (corregido por la suba de los precios externos). Para que esto ocurra, resulta básico que, una vez transmitido a precios el impacto directo de la devaluación sobre los precios de los bienes transables (proceso que ocurre relativamente rápido, en dos o tres meses), siga un período de menor inflación, especialmente en términos de los bienes no transables de la economía (no se exportan ni importan), de modo de asegurar que la competitividad cambiaria efectivamente mejore tras esos movimientos en los precios.

En este marco, para que el nuevo tipo de cambio real permanezca por un tiempo prolongado en un nivel más alto, es necesario que el tipo de cambio nominal suba bastante más que los precios minoristas, y éstos algo por arriba de los salarios. Así, la contención en el consumo, junto a una política monetaria dura, ayudará a morigerar la suba en los precios de los bienes no transables.

Variación % en los últimos 12 meses – indicadores seleccionados



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea en base a datos de INDEC, BCRA, Ministerio de Producción y Trabajo.

Así las cosas, finalizando un año en que los salarios reales caen como consecuencia de una devaluación de la moneda, más que una reapertura de paritarias, que podría espiralizar la inflación y carcomer rápido el tipo de cambio real, resulta adecuado un pago extra de monto fijo, que alivie la situación para los trabajadores (especialmente los de menores ingresos), y que deje la renegociación salarial para el año subsiguiente, que preferentemente se debería basar en la inflación esperada para el 2019, y no en la observada durante 2018.

Esta secuencia, que es buena para mejorar la competitividad cambiaria (cuando la situación en materia de cuentas externas no es sostenible), por supuesto resulta mala para el poder adquisitivo de los salarios, y por ende para el mercado interno y todos los que de él dependen

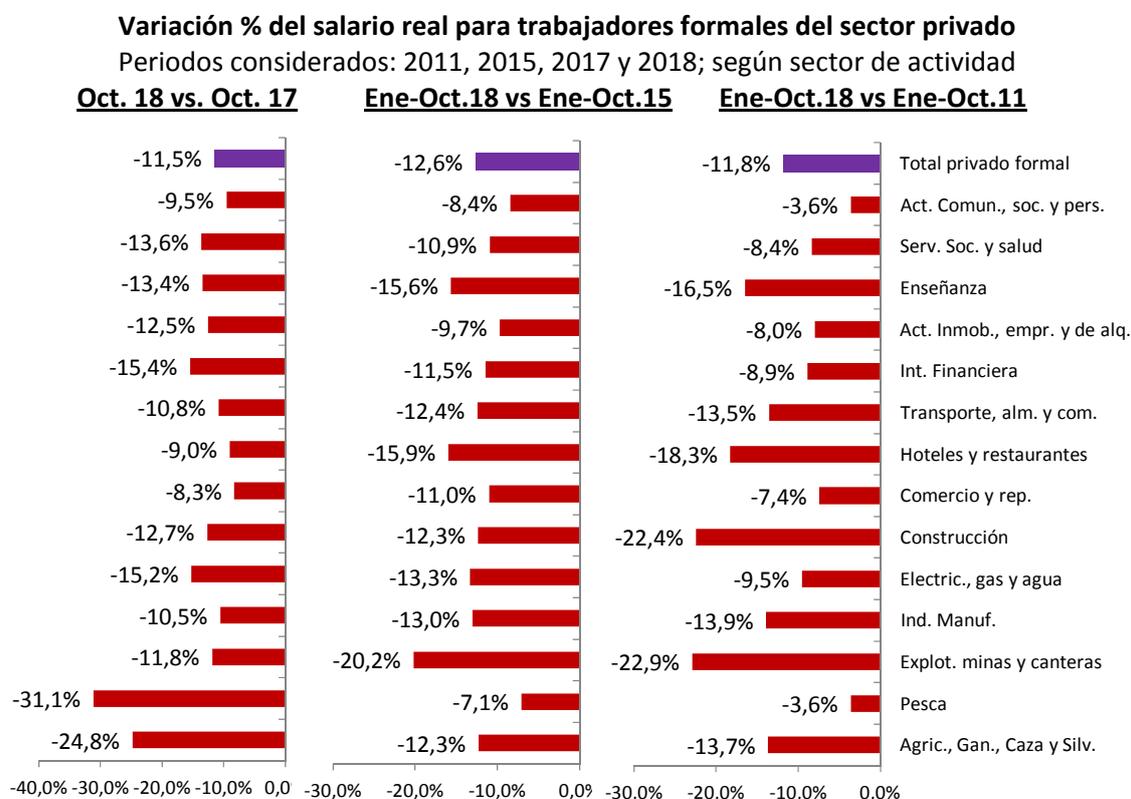
(que son la mayoría). Es el costo de haber cometido muchos errores durante varios años, por las dos últimas administraciones de gobierno. En la mayoría de los casos la anterior administración los originó, la actual se demoró en resolverlos.

El Bono y los salarios

Otro tipo de repercusión del bono de fin de año tiene que ver con su efecto sobre el poder adquisitivo de los salarios. Está claro que éste se vio sustancialmente afectado en 2018, en un contexto de mayor inflación.

Comparando el nivel salarial observado hasta octubre de 2018 (última referencia disponible) con relación a la referencia de este mismo mes en 2017, se observa una caída del salario real equivalente al 11,5% en términos reales. Asimismo, el salario promedio de 2018 (entre enero y octubre) resulta un 12,6% más bajo que el de idéntico periodo de 2015 y se sitúa un 11,8% por debajo de la misma referencia correspondiente a 2011, siempre corrigiendo por la evolución del nivel general de precios. Esto es, desde que la economía se estancó en 2011, los salarios tuvieron marchas y contramarchas, y en promedio no crecieron hasta 2017, y en 2018 se agrega una fuerte caída.

La comparación por sectores evidencia matices significativos, aunque plantean un escenario de caída generalizada del salario real en todas las actividades económicas.

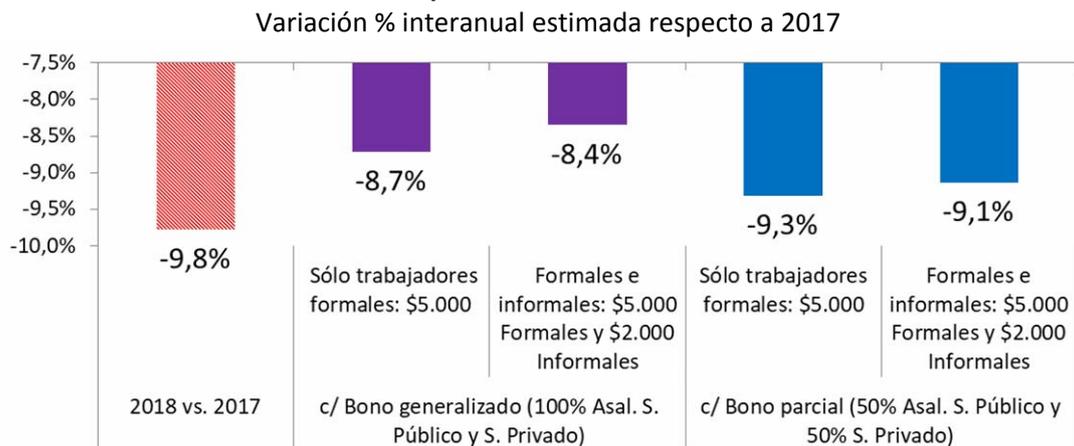


Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea en base a Ministerio de Producción y Trabajo, IPC INDEC e IPC San Luis.

En promedio, los salarios de la economía se expandieron interanualmente en un entorno del 25% al 28% hasta septiembre pasado, en términos nominales (y a nivel general). En contrapartida, de acuerdo a la última información difundida por el INDEC, correspondiente al mes de septiembre de 2018, el crecimiento anual del nivel general de precios (entre septiembre de 2018 e idéntico mes de 2017) fue del 40,5%, con un acumulado de inflación a lo largo de 2018 del 32,4%.

Considerando estos efectos, la masa de recursos salariales sobre el total de trabajadores de la economía podría cerrar el 2018 con una pérdida real en términos interanuales del 9,8%. Así, la implementación del pago de un bono de fin de año permitiría recuperar una porción poco significativa de esa pérdida: aun asumiendo un escenario de plena convalidación e instrumentación del mismo, tanto en el ámbito privado como público (suponiendo que a trabajadores estatales se les otorga también masivamente un bono de \$5.000), la caída en la masa salarial podría reducirse hasta un 8,7%, en términos reales.

Previsiones acerca de la dinámica interanual en la masa salarial según escenarios alternativos de implementación del Bono de Fin de Año



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.

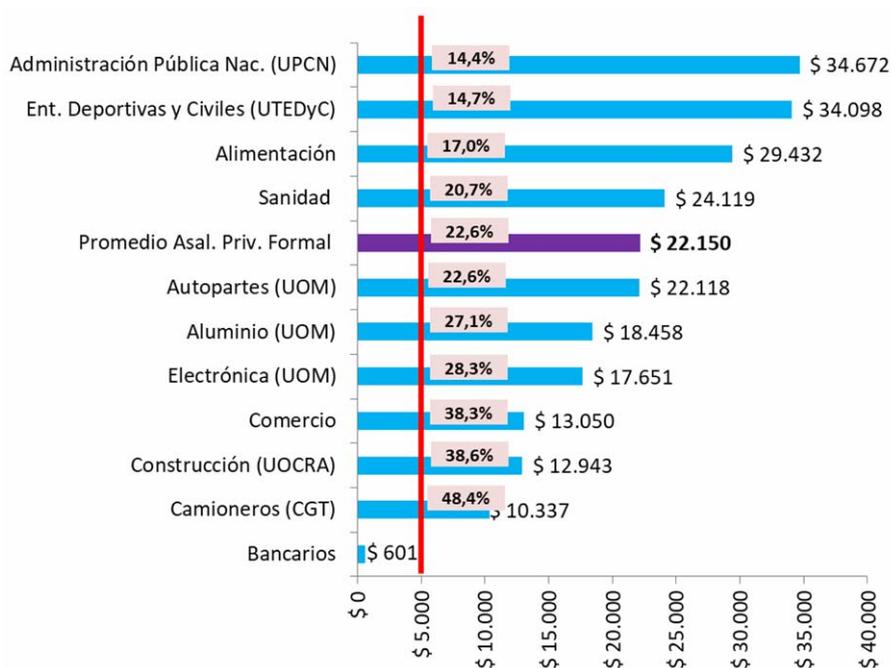
Otra mirada sobre el bono acordado tiene que ver con sus efectos diferenciados sobre la realidad salarial de diferentes sectores de la economía. El salario neto promedio de un trabajador formal en el sector privado hacia octubre de 2018 se encontraba en \$26.380. Este trabajador, a valores de octubre de 2018, acabaría perdiendo durante el año un total de \$22.150, producto del alza en el nivel general de precios. Esto implica que, la instrumentación de un bono paliativo de esta situación – situado en unos \$5.000 a otorgarse en dos momentos de tiempo – alcanzaría a compensar el 22,6% de la pérdida sufrida en sus retribuciones laborales a lo largo del año.

Esta realidad presenta significativos matices en el análisis sectorial. En un extremo, sectores como UPCN (estatales nacionales) acabarían perdiendo en el año, a valores de octubre de 2018, unos \$34.672 de manera que un eventual bono sólo representaría el 14,4% de dicha pérdida. Sin embargo, no debe descuidarse que este sector presenta un nivel salarial promedio

superior a la media de los trabajadores formales en el sector privado, situado en promedio en unos \$36.294 para el mes de octubre de 2018.

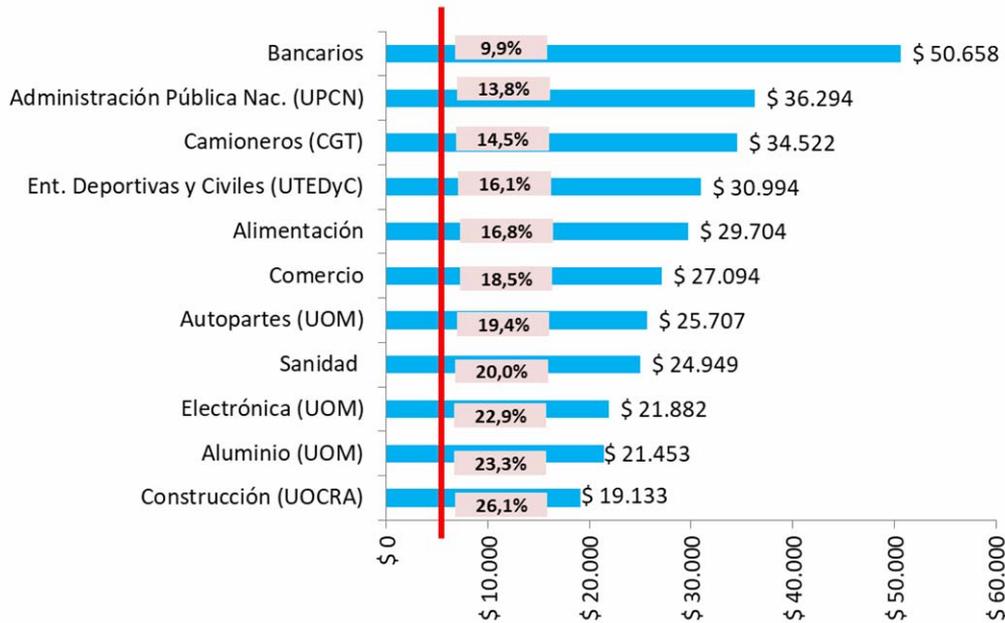
En el otro extremo, el gremio Bancario logró durante 2018 forjar una negociación salarial beneficiosa para sus trabajadores, que cerrarían el año con un incremento del 44% entre diciembre de 2018 e idéntico mes de 2017. De esta manera, los aumentos concedidos en el sector compensarían proporcionalmente la tendencia del índice de precios al consumidor, perdiendo únicamente \$600 a valores de octubre en sus retribuciones globales del año calendario. En este caso, el otorgamiento del bono significaría un incremento en términos reales de su retribución.

Pérdida anual del salario real por sector e incidencia % del bono previsto



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.

Salario promedio mensual de todas las categorías (Octubre 2018) e incidencia % del bono sobre el mismo



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.

Por su parte, las diferencias existentes en los salarios nominales entre sectores, no siempre justificadas por diferencias en la productividad laboral del sector, conducen a un impacto relativo muy desigual del bono de fin de año, si se lo mide en términos del salario mensual promedio del sector. Así, puede impactar en alrededor del 26% de un salario mensual en la Construcción, pero sólo un 9,9% en el caso de los Bancarios, o 14,5% en Camioneros.

El Bono y las empresas

También se debe considerar otro costado importante de la medida tomada: las posibilidades reales del entramado productivo para afrontar este nuevo compromiso, sobre todo en el caso de las PyMEs y sectores que transitan un contexto adverso, con altos costos financieros.

Este aspecto cobra especial relevancia si se considera que el Decreto publicado en el Boletín Oficial explicita que aquellos sectores que se encuentren en situación de crisis o declinación productiva podrán adecuar la implementación del beneficio en término de sus plazos y montos. Esta posibilidad relativiza el potencial impacto que podría llegar a tener la medida, y cuanto menos, plantea el desafío de cómo propiciar oportunidades que permitan una amplia y extensiva instrumentación del mismo.

El peso del bono salarial sobre un sector o actividad productiva dependerá de varios factores, como el nivel salarial del sector, evolución del nivel de actividad en 2018 y cuánto han aumentado en promedio sus precios en lo que va del año. Los que tendrán menos problemas

para afrontarlo son aquellos sectores que no han visto decaer su actividad en el año, y han podido aumentar en mayor medida sus precios (caso de algunos metales y automotrices). En la vereda opuesta estarán quienes vieron caer la actividad este año, y/o no han podido actualizar en gran medida sus precios, como podría ser el caso de la Construcción o el Comercio, en que además el bono de monto fijo pesa más sobre sus salarios promedio.

Asimismo, por la recesión combinada con una estructura tributaria y normativa laboral que no presenta grandes discriminaciones por tamaño de empresa, es probable que a las micro y pequeñas empresas enfrenten mayores obstáculos para el cumplimiento efectivo de lo dispuesto. La afectación en la cadena de pagos, el exceso de capacidad ociosa, las escasas oportunidades de financiamiento latentes y su alto costo, en el contexto actual, son también condiciones desfavorables en este sentido.

Por lo planteado, sería deseable posibilitar financiamiento a menores tasas de interés que las de mercado para empresas pequeñas que, por su situación coyuntural, evidencien dificultades para afrontar el pago del bono. EN los últimos días se han conocido algunos anuncios del gobierno nacional al respecto, a través de bancos públicos y privados.

Indicadores a tener en cuenta para considerar el eventual impacto del bono de fin de año

Sector	Incidencia % del Bono		Índice de Actividad del sector Var. % i.a. Sept./Ago18 vs Sept./Ago17	Índice de Precios del Sector Var % Sept.18 vs. Sep.17	% de Micro y Pequeñas Empresas
	Sobre salario promedio de todas las categorías	Sobre la pérdida del poder adquisitivo durante 2018			
Alimentación	16.8%	17.0%	-0.9%	43.4%	90.1%
Aluminio (UOM)	23.3%	27.1%	1.3%	127.3%	82.1%
Autopartes (UOM)	19.4%	22.6%	10.3%	55.3%	78.1%
Bancarios	9.9%	832.1%	7.1%	-	81.3%
Camioneros (CGT)	14.5%	48.4%	-3.0%	58.8%	95.7%
Comercio	18.5%	38.3%	-5.0%	42.3%	95.5%
Construcción (UOCRA)	26.1%	38.6%	-0.7%	36.0%	83.7%
Electrónica (UOM)	22.9%	28.3%	-4.6%	88.2%	80.0%
Ent. Deportivas y Civiles (UTEDyC)	16.1%	14.7%	-3.40%	35.9%	91.8%
Sanidad	20.0%	20.7%	1.0%	34.2%	93.1%

*Nota: % de micro y pequeñas empresas corresponde a Rama general de actividad vinculada al sector.
Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.*

El Bono y el sector público provincial

En lo que respecta al total de trabajadores que se desempeñan en el sector público provincial, previo al análisis de la posible aplicación del Bono de fin de año, se debe tener en cuenta que la situación en materia de reajustes salariales ha resultado extremadamente heterogénea entre provincias en 2018.

Así, se observa que al tercer trimestre del año en curso (en algunos casos se trata de datos al segundo trimestre), el gasto salarial caía entre 10 y 15 por ciento, en términos reales, en provincias como Misiones Santa Cruz y Chaco. La baja era de entre 5 y 10 puntos en Río Negro, Chubut, Santa Fe, Mendoza y Tierra del Fuego. Por el contrario, sólo mostraban un mayor

gasto en personal, a valor constante, Formosa, La Rioja, Neuquén y San Juan, aunque en ningún caso se trataba de un guarismo superior al 1%.

Se tiene entonces que la mayoría de las provincias ha aplicado una política salarial restrictiva en 2018, con el objeto de mejorar sus cuentas fiscales, en un año en que se aceleró la inflación y con ello los recursos, cuando se los mide en valores nominales. En este contexto, puede ser adecuada la aprobación de un Bono de fin de año, especialmente en provincias que no aplican cláusula gatillo por inflación y que con esta medida eviten renegociar salarios este año, pasando esa instancia para 2019. Y que sus cuentas fiscales lo permitan, por supuesto.

Gasto en Personal por Provincia

Acumulado al último trimestre con datos disponibles

En millones de pesos corrientes y variaciones interanuales nominales y reales

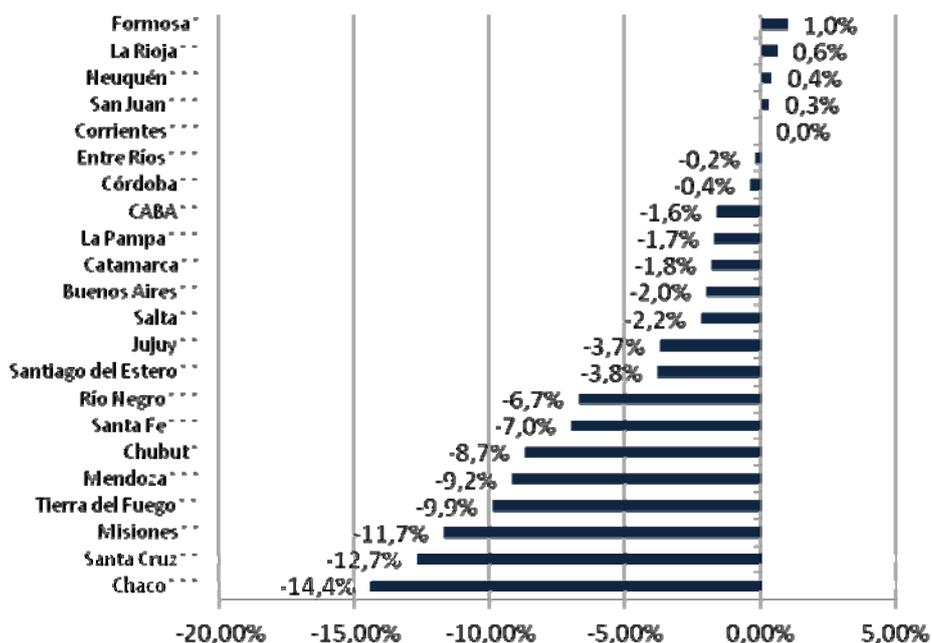
Provincia	Tipo	Acumulado al último dato	En millones de \$ corrientes		Variación Interanual	
			2017	2018	Nominal	Real
CABA	APNF	II trimestre	39.677,3	49.329,5	24,3%	-1,6%
Buenos Aires	APNF	II trimestre	113.858,0	141.070,1	23,9%	-2,0%
Catamarca	APNF	II trimestre	5.886,4	7.307,7	24,1%	-1,8%
Córdoba	APNF	II trimestre	27.900,4	35.116,8	25,9%	-0,4%
Corrientes	APNF	III trimestre	14.943,0	19.358,4	29,5%	0,0%
Chaco	APNF	III trimestre	23.728,5	26.304,1	10,9%	-14,4%
Chubut	APNF	I trimestre	4.836,3	5.551,5	14,8%	-8,7%
Entre Ríos	APNF	III trimestre	34.591,0	44.702,9	29,2%	-0,2%
Formosa	APNF	I trimestre	3.210,8	4.076,8	27,0%	1,0%
Jujuy	APNF	II trimestre	8.854,9	10.773,6	21,7%	-3,7%
La Pampa	APNF	III trimestre	8.284,0	10.546,0	27,3%	-1,7%
La Rioja	APNF	II trimestre	4.968,4	6.318,1	27,2%	0,6%
Mendoza	APNF	III trimestre	24.806,9	29.167,1	17,6%	-9,2%
Misiones	APNF	II trimestre	10.396,4	11.602,2	11,6%	-11,7%
Neuquén	APNF	III trimestre	23.063,2	29.996,8	30,1%	0,4%
Río Negro	APNF	III trimestre	15.963,2	19.280,7	20,8%	-6,7%
Salta	APNF	II trimestre	13.674,0	16.899,8	23,6%	-2,2%
San Juan	APNF	III trimestre	10.073,2	13.084,9	29,9%	0,3%
Santa Cruz	APNF	II trimestre	8.211,4	9.058,0	10,3%	-12,7%
Santa Fe	APNF	III trimestre	46.335,9	55.838,7	20,5%	-7,0%
Santiago del Estero	APNF	II trimestre	6.589,6	8.009,0	21,5%	-3,8%
Tierra del Fuego	APNF	II trimestre	5.398,7	6.148,9	13,9%	-9,9%

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea en base a fuentes oficiales de cada provincia e INDEC.

Gasto en Personal por Provincia

Acumulado al último trimestre con datos disponibles

En millones de pesos corrientes y variaciones interanuales nominales y reales



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea en base a fuentes oficiales de cada provincia e INDEC.

*Datos al I Trimestre del año

** Datos al II Trimestre del año

***Datos al III Trimestre del año

¿Aplicarán el Bono las provincias? Por un lado, se presenta el caso de 8 jurisdicciones que ya acordaron el otorgamiento de un bono para los últimos meses del año. En este caso se encuentran las provincias de Río Negro (\$3.500), Misiones y La Rioja (\$4.000), Formosa (\$5.000), La Pampa y Tierra del Fuego (\$6.000), San Luis (\$9.000) y Santiago del Estero (\$10.000).

En el otro extremo, 13 provincias ya han planteado su negativa al otorgamiento de un bono sobre los trabajadores estatales dependientes de estas jurisdicciones. Entre ellas, Mendoza, San Juan, Santa Fe y Tucumán poseen una instancia de cláusula gatillo gatillo que será instrumentada para corregir la pérdida del poder adquisitivo de los salarios en cada una de estas jurisdicciones.

En una posición expectante se encuentra la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (196 mil funcionarios públicos), la Provincia de Buenos Aires (más de 575 mil efectivos) y la provincia de Córdoba (aproximadamente 137 mil asalariados dependientes del gobierno provincial). En estas jurisdicciones la situación acabará dirimiéndose durante el último mes del año.

En la mayor parte de los casos, la incidencia del bono (ya acordado o ante un potencial otorgamiento de un bono de \$5.000) estaría levemente por debajo de 1 punto porcentual del

gasto total de cada jurisdicción que se estima para 2018. En los casos de Santiago del Estero y la provincia de Buenos Aires, la incidencia resultaría mayor (1,3% y 1,1%, respectivamente). En el consolidado de provincias, se trataría del equivalente a 0,4% del gasto total de 2018. Con relación al Estado nacional, la incidencia acabaría siendo del 0,05% del gasto previsto para el Sector Público no financiero en 2018.

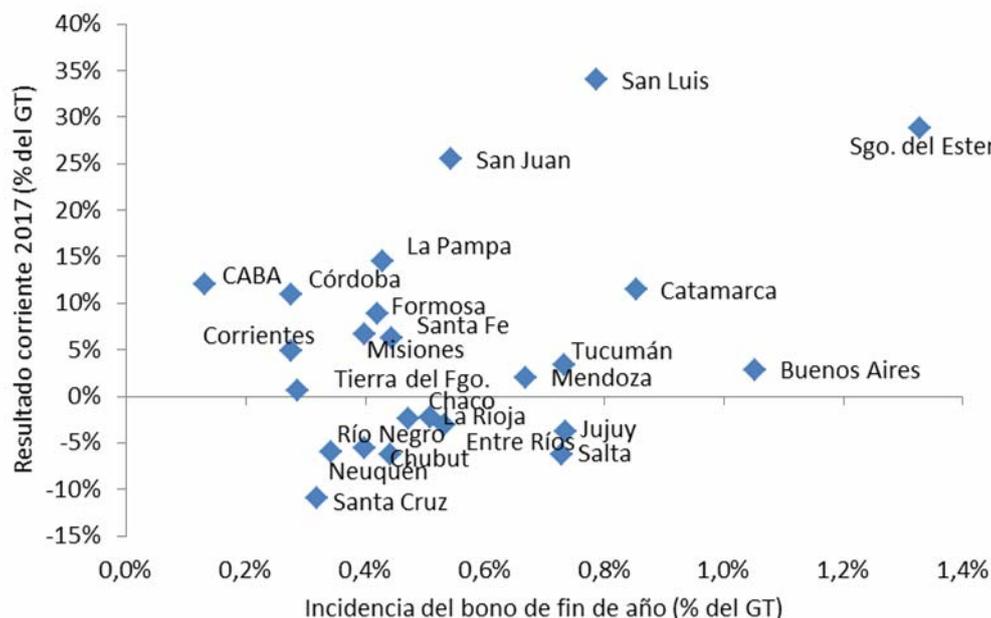
Dados estos matices, y la situación fiscal particular de cada jurisdicción, debería sopesarse individualmente la conveniencia de otorgar un bono de fin de año en las provincias. A mayor déficit inicial, mayor impacto sobre el gasto y mayor reajuste de salarios públicos ya acordado para 2018, menor conveniencia que se pague el bono de fin de año en provincias.

Incidencia prevista de un bono de fin de año sobre el gasto total por jurisdicción

Jurisdicción	Asalariados potencialmente alcanzados (en miles)	Bono acordado ó Bono de UPCN	Costo fiscal estimado (mill. de \$)	Gasto total de la jurisdicción (mill. de \$)	Incidencia % s/ Gasto total
CABA	195,8	\$5.000	978,9	748.202,8	0,1%
Bs. As.	575,3	\$5.000	2.876,5	273.242,7	1,1%
Catamarca	57,1	\$5.000	285,7	33.494,6	0,9%
Chaco	83,5	\$5.000	417,4	82.092,3	0,5%
Chubut	41,5	\$5.000	207,5	51.927,8	0,4%
Córdoba <i>(Cl. Gatillo)</i>	136,7	\$5.000	683,5	247.430,6	0,3%
Corrientes	56,6	\$5.000	283,2	64.920,3	0,4%
Entre Ríos	92,9	\$5.000	464,7	98.236,4	0,5%
Formosa	45,2	\$5.000	226,0	53.648,2	0,4%
Jujuy	83,6	\$5.000	418,0	57.427,2	0,7%
La Pampa	26,6	\$6.000	159,4	37.211,3	0,4%
La Rioja	49,4	\$4.000	197,7	37.136,7	0,5%
Mendoza <i>(Cl. Gatillo)</i>	131,6	\$5.000	657,9	98.436,6	0,7%
Misiones	63,2	\$4.000	252,8	63.465,4	0,4%
Neuquén	64,0	\$5.000	320,0	93.107,6	0,3%
Río Negro	63,6	\$3.500	222,5	50.334,6	0,4%
Salta	92,0	\$5.000	460,2	62.555,9	0,7%
San Juan <i>(Cl. Gatillo)</i>	55,6	\$5.000	278,0	51.141,1	0,5%
San Luis	32,9	\$9.000	296,4	37.632,5	0,8%
Santa Cruz	30,0	\$5.000	150,2	47.009,3	0,3%
Santa Fe <i>(Cl. Gatillo)</i>	173,9	\$5.000	869,7	195.762,0	0,4%
Sgo. Del Estero	64,5	\$10.000	644,7	48.519,3	1,3%
Tierra del Fuego	16,0	\$6.000	95,9	33.335,7	0,3%
Tucumán <i>(Cl. Gatillo)</i>	117,0	\$5.000	584,8	79.711,1	0,7%
Total Provincias	2.349	-	12.031,7	2.645.982,0	0,5%
Total municipios	457	\$5.000	2.286,4	-	-
Total nacional	330	\$5.000	1.650,0	3.389.768,0	0,05%

Referencias: (verde) jurisdicciones que ya acordaron un bono para fin de año; (rojo) jurisdicciones que no otorgarían bono; (sin relleno) jurisdicciones en las que el otorgamiento de un bono se definirá durante diciembre 2018. Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo, INDEC y negociaciones salariales para el sector público en cada jurisdicción.

Relación entre el resultado corriente del año 2017 y la incidencia del bono de fin de año
En términos del gasto total



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea en base al Ministerio de Hacienda, Ministerio de Producción y Trabajo, e INDEC.

El bono, el gobierno nacional, los jubilados y beneficiarios de AUH

La medida dispuesta sobre los trabajadores de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) consistiría en otorgar un bono de \$5.000 sobre un total de 140 mil agentes (excluye a trabajadores del Poder Judicial, Congreso, AFIP, PAMI, INCAA, ANSeS y Empresas Públicas que podrán negociar por su parte), además de 190 mil integrantes de la Policía Federal, Gendarmería y Prefectura. La forma de pago será en un único tramo en diciembre y además se dispuso una recomposición salarial del 10%, en dos cuotas, a cobrarse en enero y febrero de 2019. El impacto fiscal de esta medida, estimado por el Ministerio de Hacienda de la Nación, sería de \$3.000 millones.

Hasta el momento, el Bono de fin de año no alcanzaría a un total de casi 7 millones de pasivos ni tampoco a beneficiarios de programas sociales y asistenciales, por ejemplo, por un total de 4 millones de beneficios por Asignación Universal por Hijo (AUH), sobre los cuales ya se había estipulado un adicional excepcional de \$1.500 pesos en septiembre y otro de igual monto para diciembre.

Dado el carácter reconstructivo de los ingresos de los hogares que puede conllevar una medida de este tipo, es preciso brindar un carácter extensivo a esta estrategia, aunque con parámetros

que conlleven justicia en la focalización de los grupos poblacionales que acabarían resultando beneficiados.

Por ejemplo, dado que la nueva regla de movilidad previsional cuenta con un rezago en la actualización de los haberes de 6 meses, se ha verificado en estos meses una fuerte caída de los haberes previsionales que será reconstruida recién durante 2019 (si ocurre un escenario de menor inflación). Este contexto amerita la consideración de un bono en esta época del año, focalizado – por ejemplo – sobre los titulares de una jubilación o pensión contributiva equivalente al haber jubilatorio mínimo, situación en la que se encuentran 1,3 millones de pasivos (jubilados que cobran la mínima que no accedieron por moratoria).

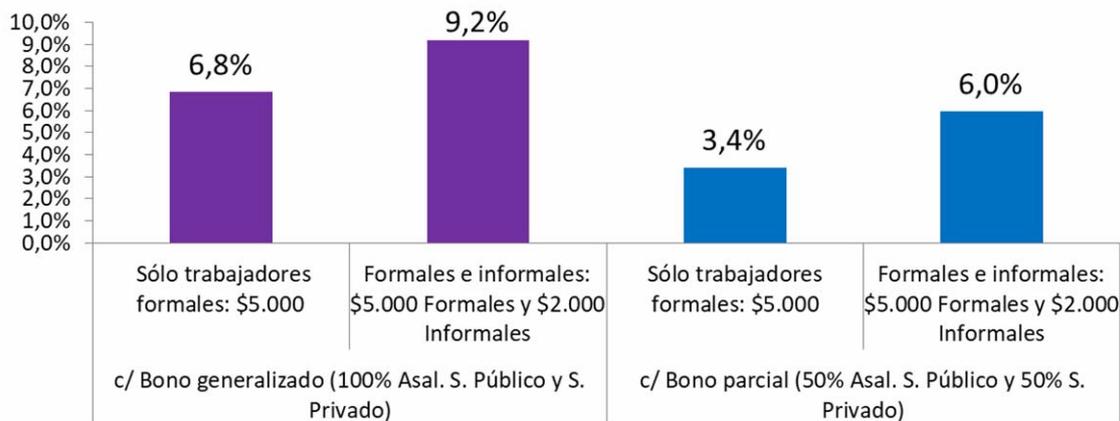
Asimismo, la consideración de la situación particular de los casi 4 millones de niños y adolescentes por los que las familias perciben la AUH implicaría garantizar la extensión de la medida entre hogares conformados por jefes y cónyuges que se desempeñan en la informalidad laboral o en actividades ligadas al cuentrapropismo, inscriptos o no en el régimen de monotributo. En este caso, dado que sobre este conjunto ya se otorgó un adicional de \$1.500 y se estará brindando otro aumento ya definido de \$1.500 en diciembre, la medida podría equiparar la situación de los trabajadores formales elevando el monto en otros \$2.000 adicionales.

El costo fiscal adicional de incluir a los pasivos que cobran la mínima en una prestación contributiva equivale a unos \$6,5 mil millones, los cuales – sumado al esfuerzo del Poder Ejecutivo Nacional por otorgar el bono sobre los trabajadores públicos del Estado Nacional, representaría un esfuerzo total de \$8,2 mil millones, es decir, 0,2% del gasto del Sector Público Nacional no financiero previsto para 2018, o también, un 0,06% del PBI del corriente año.

El Bono y el consumo

Si se considera la masa salarial prevista para los meses de noviembre y diciembre de 2018, sobre el total de trabajadores, es de esperar que la masa salarial nominal se expanda en un 6,8% en el caso de instrumentación de un bono generalizado sobre los trabajadores formales (en el caso que se termine incluyendo al sector público nacional con las exclusiones comentadas y a los asalariados estatales del nivel provincial y municipal), lo cual tendría un impacto positivo sobre el consumo de final de año y comienzos de 2019, con respecto a la situación sin bono..

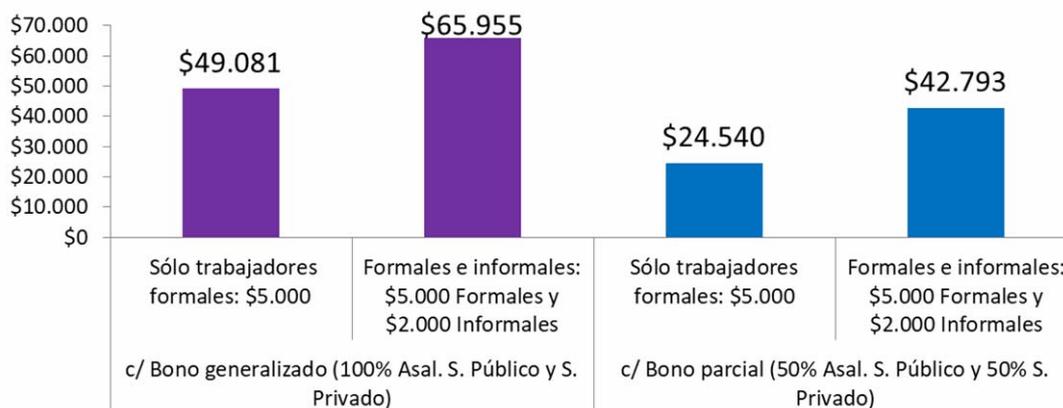
Impacto % del Bono sobre la masa salarial de noviembre y diciembre de 2018 (incluye medio aguinaldo)



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.

Esto representa un incremento en la masa salarial nominal que se encontraría entre un total de \$25 mil millones y \$66 mil millones, según el escenario considerado.

Incrementos la masa salarial por el Bono de fin de año (incluye efecto de medio aguinaldo)



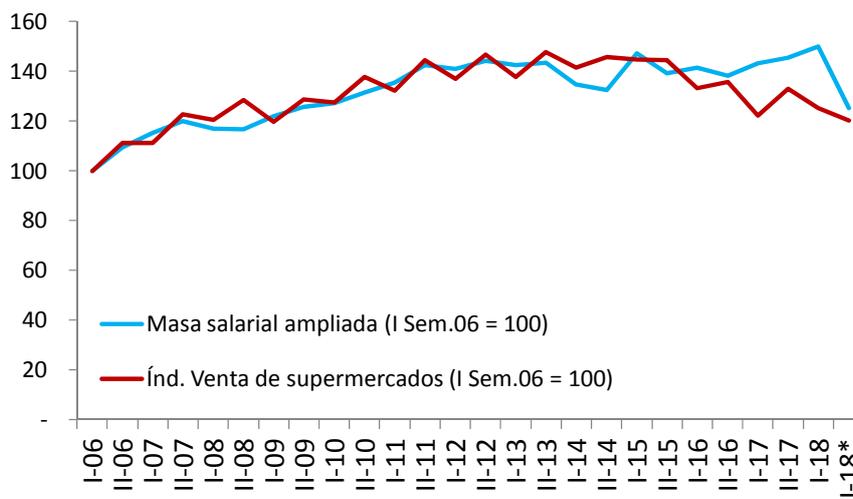
Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo e INDEC.

En todos los casos, es de esperar que la medida genere un efecto positivo sobre el consumo, especialmente en el consumo de no durables. A modo de ejemplo, se expone la asociación observada entre el año 2006 y 2018 entre la masa salarial ampliada (la cual incluye el ingreso generado por retribuciones laborales, beneficios jubilatorios y programas sociales y asistenciales en los tres niveles de gobierno) y el índice de ventas de supermercados relevado por INDEC, ambos tomados en términos reales.

La alta correlación exhibida permite prever que la instrumentación del bono, si se ejecuta de manera extendida, repercutirá en que la mayor parte de este ingreso adicional sea destinado a fortalecer el ya resentido consumo de las familias de clase media.

Evolución de la masa salarial ampliada e índice de venta de supermercados

Valores reales – Índice base Primer Semestre de 2006 = 100

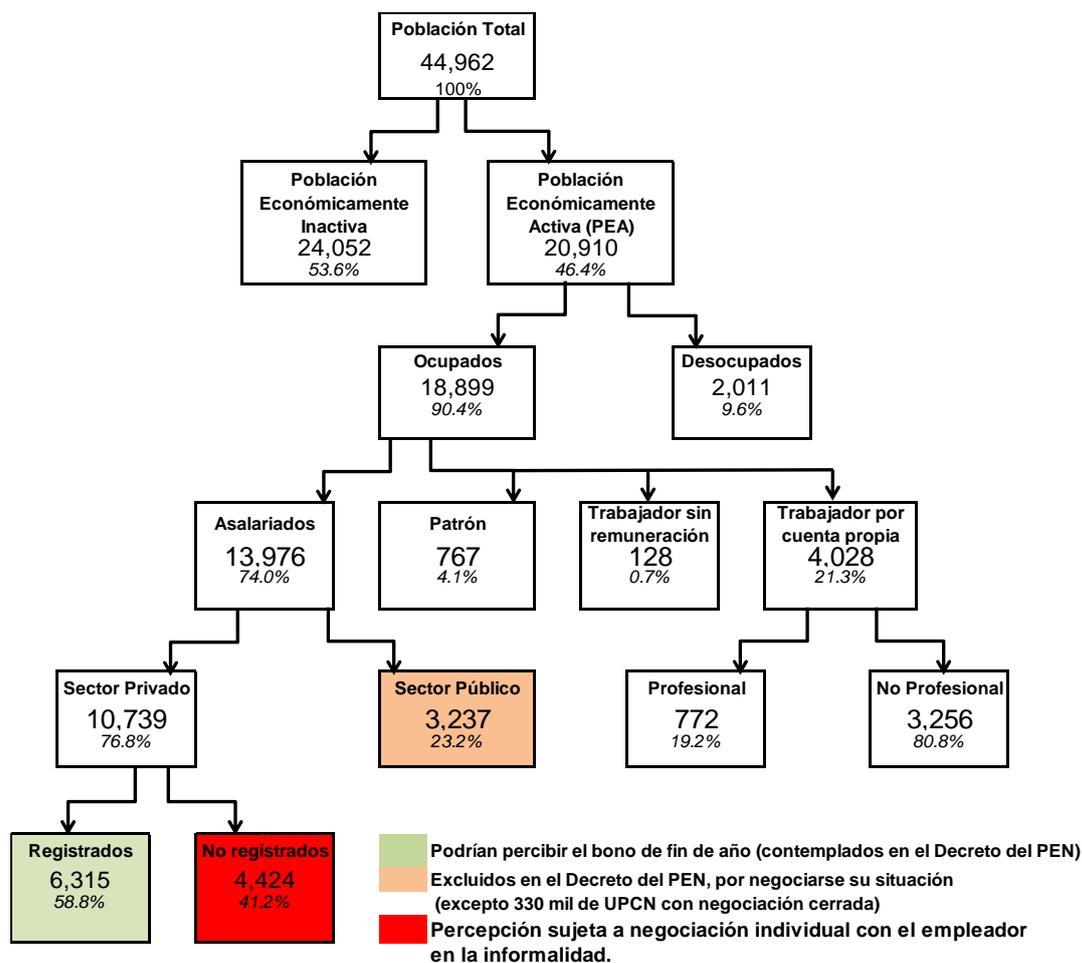


Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo, EPH-INDEC e INDEC.

El Bono y su cobertura social

Una arista adicional a considerar respecto al bono de fin de año, es su escasa cobertura sobre el total de personas activas en el mercado laboral. Sobre cerca de 21 millones de personas que forman parte de la población económicamente activa, con la definición actual del beneficio podrán recibirlo como máximo 6,3 millones de personas, esto es, un 30% de la PEA (en el hipotético caso que se pague en todo el sector privado formal). Quedarían excluidos, por ejemplo, 4 millones de trabajadores por cuenta propia y cerca de 4,5 millones de asalariados informales. Respecto al empleo público, queda por ver que ocurre en las provincias aún sin definición y en los municipios, pero hasta el momento tan sólo 700 mil empleados estatales (de la órbita nacional o provincial) percibirían algún beneficio de este tipo.

Situación ocupacional de la población total
II Trim. 2018 – En miles de personas y en %



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de Ministerio de Producción y Trabajo y EPH-INDEC.

Por su parte, la medida (hasta el momento) no alcanzaría a un total de casi 7 millones de pasivos ni tampoco a beneficiarios de programas sociales y asistenciales, por ejemplo, por un total de 4 millones de beneficios por Asignación Universal por Hijo (AUH).