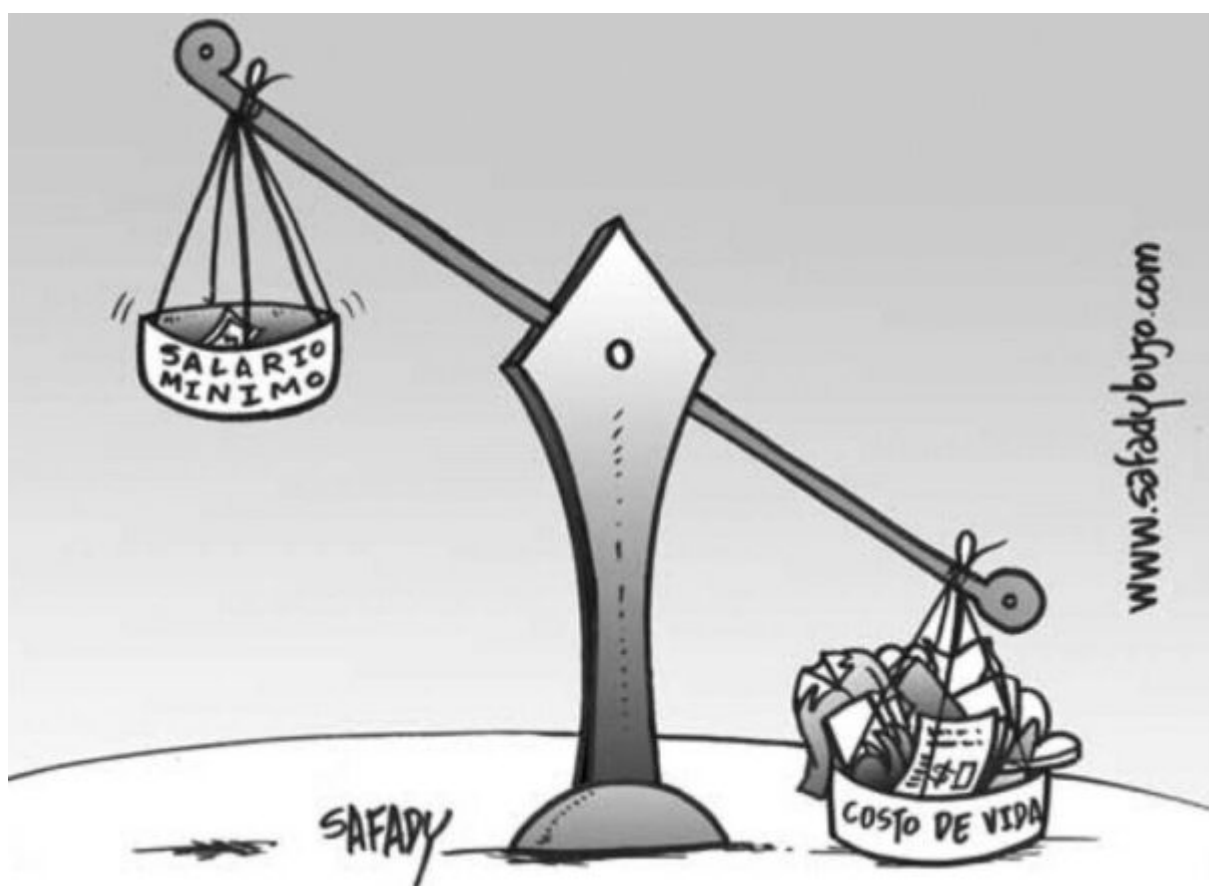


En cuatro meses la inflación subió un 90 % y los salarios un 58%: desde el 2023 que no logran superar el costo de vida

9 mayo, 2024



Los datos surgen del INDEC y del RIPT (Remuneración Imponible de Trabajadores Estables), los cuales indican que desde diciembre a la actualidad los salarios subieron un 58% mientras que la inflación estuvo en un 90%. Todos los indicadores manifiestan que la situación no va a cambiar a lo largo del 2024.

El poder adquisitivo sigue cayendo en picada y entre diciembre y marzo, los sueldos registrados subieron 58% mientras que la

inflación en el mismo período fue del 90%. Apenas si hubo una recuperación en marzo, que por primera vez desde que Javier Milei es presidente le ganaron a la inflación. De momento, todo parece indicar que en 2024 los salarios volverán a perder contra los precios.

Los últimos datos surgen del INDEC y el RIPTTE (Remuneración Imponible de Trabajadores Estables) que elabora la secretaria de Seguridad Social, que engloba a 10 millones de trabajadores formales del sector público y privado. Con esa pérdida de poder de compra, el reacomodamiento de los ingresos se ubicó más de treinta puntos con relación al costo de vida.

En cuatro meses, los salarios tuvieron un alza nominal del 57.9% (8,3% diciembre, 14,7% enero, 11,5% en febrero y 14% marzo) y la inflación en diciembre-enero-febrero-marzo fue del 90,1%, lo que representa una caída del 16,9%, según los datos del INDEC.

En medio de estos datos muy negativos, los salarios formales con aportes a la Seguridad Social tuvieron en marzo una mejora con relación a la inflación. Aumentaron un 14% versus una suba de los precios del 11%.

¿Cuánto perdieron los salarios en 2023?

En 2023 los salarios cerraron con un promedio que pasó de \$ 194.175,11 en diciembre 2022 a \$ 484.298,40 en igual mes de 2023. Representa un incremento del 149,4% versus una inflación del 211,4%. Equivale a una pérdida del poder adquisitivo de 60 puntos. Así, desde el inicio del 2023 hasta ahora los sueldos perdieron casi la mitad de lo que subió el costo de vida.

Esa caída se produjo con mayor fuerza tras la devaluación de agosto del anterior Gobierno y la disparada de la inflación, que se acentuó en diciembre con la depreciación del actual Gobierno y la fuerte suba de los precios.

En marzo, el salario promedio formal fue de \$ 705.832,58, un

valor que se ubicó por debajo del de la canasta familiar de pobreza que, para un matrimonio con 2 hijos menores, valuada por el INDEC en \$ 773.385,10, sin considerar el alquiler.

En ese marco, subieron los trabajadores con empleo formal y aportes a la Seguridad Social que viven en hogares pobres.

Con relación a fines de 2015, el RIPTTE acumula una pérdida de más del 30% de los cuales 20 puntos corresponden al gobierno de Mauricio Macri y 10 puntos al de Alberto Fernández y ahora se agrega esta caída de los 4 primeros meses de la gestión de Javier Milei.

El RIPTTE (o el Índice de Salarios de INDEC) es una de las variables que se toma en cuenta para el cálculo de la movilidad previsional junto a la evolución de la recaudación tributaria que va a la Seguridad Social, descontando el incremento del padrón de beneficiarios.

¿Cuánto aumentarán los salarios en 2024?

Las empresas argentinas prevén un incremento anual de 191% en las remuneraciones de sus colaboradores, por lo que mantendrán cierto rezago respecto la inflación anual proyectada, la cual rondaría el 202%, según los resultados de la última actualización del Resumen Ejecutivo Compensaciones, Beneficios y Talento.

“Nos encontramos nuevamente ante un escenario económico complejo y desafiante que impacta directamente no solo en las remuneraciones, sino también en la competitividad y el potencial de atraer y retener el talento. En un contexto donde los ajustes a las tarifas de servicios públicos y el consumo general afectan directamente el poder adquisitivo, la presión sindical y los movimientos de los sectores más dinámicos del mercado, surgen como los principales factores que marcarán el comportamiento de los salarios y su revisión periódica”, analiza Damián Vázquez, socio de PwC Argentina líder de Management Consulting.

Según el último sondeo de PwC Argentina, donde participaron 179 organizaciones, se comienza a observar con más frecuencia el incremento de la periodicidad de ajustes con revisiones bimestrales e, incluso, mensuales para contrarrestar eficazmente el ritmo inflacionario. Esto se puede evidenciar en que cerca del 40% de las empresas consultadas realiza ajustes salariales de forma bimestral para paliar la inflación.

“En vista de que la inflación estimada para este año continúa siendo superior a la proyección de ajustes salariales para este año, las áreas de recursos humanos seguirán apostando a mejorar la experiencia del empleado y potenciar la propuesta de valor, donde los beneficios mantienen un rol importante para compensar la pérdida de poder adquisitivo”, agrega Vázquez.

Por otra parte, el 89% de las organizaciones encuestadas aseguró que paga bonos a su personal, una herramienta utilizada para sostener la competitividad del salario y motivar el logro de los objetivos de valor estratégico. En cuanto a las modalidades de pagos de los bonos, el 76% de las empresas elige montos variables asignados al cumplimiento de objetivos, el 14% se guía en base a un monto fijo, y un 7% utiliza una combinación de ambos.

En este sentido, entre los beneficios otorgados para acompañar la aceleración del incremento del costo de vida, se puede destacar el aumento de la cantidad de ajustes por año, el adelanto de aguinaldos, el anticipo de sueldos, la incorporación de nuevos beneficios, la revisión de montos de reintegros y el desarrollo o mejora de la propuesta de valor del empleado.

“Ante la dificultad para mantener salarios competitivos, otra forma de fidelizar el talento es la Propuesta de Valor al Empleado (PVE). Empresas más volcadas a mejorar la experiencia de su personal, combinando los atributos que las personas

valoran en el actual mercado laboral y lo que la organización puede entregar. La revisión del paquete de beneficios sigue siendo relevante al momento de buscar alternativas para compensar la pérdida del poder adquisitivo. Para ellos se debe analizar la gestión de las compensaciones, la marca, las formas de trabajo, la experiencia, los planes de desarrollo, el bienestar y los espacios de trabajo”, agrega Mariela Rendón senior manager de People & Organisation de PwC Argentina.

Fuente: **Ámbito Financiero**