

Documento de Trabajo No.30¹

La evolución de los salarios municipales en Córdoba

I.- Síntesis

1.- Para el **sector de la construcción, las cuentas públicas son relevantes**, ya que la inversión en infraestructura depende de la capacidad de los distintos niveles del Estado para generar los ahorros corrientes necesarios para financiarla.

2.- Los documentos de trabajo No.28 y No.29 mostraron cómo, en el conjunto de municipios de la provincia de Córdoba, el ahorro corriente tuvo en los últimos años niveles de apenas un tercio de los registrados a mediados de los '90 y, en el caso de la **Municipalidad de Córdoba, el aumento de recursos por mayor presión tributaria municipal durante los últimos 10 años se destinó casi en su totalidad a erogaciones corrientes**, entre ellas erogaciones de personal.

3.- El presente documento muestra que, durante los últimos 20 años, la **masa salarial erogada por la Municipalidad de Córdoba se incrementó 70.3% a valores constantes**, consecuencia de un aumento de **34.6% en la cantidad de empleados municipales** y de **26.6% en la remuneración promedio a valores constantes**.

4.- El **incremento en la cantidad de empleados municipales estuvo concentrado en el periodo 2003 a 2007**, cuando se produjo el 94.8% del incremento total de los últimos 20 años. En ese periodo, el **incremento fue del 32.8%**, desde 7,597 empleados en 2003 hasta 10,086 empleados en 2008 (alcanzó 10,475 empleados en 2019).

5.- La **remuneración promedio a valores constantes de los empleados municipales** se incrementó de manera casi ininterrumpida durante el periodo 2002 a 2015, alcanzando en diciembre de 2019 un nivel de **\$129,980 mensuales por empleado**.

6.- Se trata de **remuneraciones superiores a las registradas en el sector privado**. Comparando salarios brutos básicos de la categoría inicial de personal administrativo, el salario de los empleados de la Municipalidad de Córdoba, corregido por horas trabajadas, fue en 2019 un **57.3% superior al salario promedio del sector privado**, (66.7% si se considera el promedio de las categorías administrativas).

7.- Fuerte incremento en la **cantidad de empleados municipales** (concentrado en 2003-2008), incremento en la **remuneración promedio** de dichos empleados (concentrado en 2009-2015) y **alto nivel de remuneraciones** en comparación con las remuneraciones de ocupaciones similares en el sector privado, **explican gran parte del reducido nivel de ahorro corriente de la Municipalidad de Córdoba durante los últimos años**, a pesar del fuerte crecimiento de sus recursos propios y provenientes de otras jurisdicciones (por aumento de la presión fiscal en los tres niveles del Estado).

¹ Mayo de 2020.

II.- La importancia de analizar las cuentas municipales

Para el **sector de la construcción**, cuya actividad se centra, en parte, en la construcción de infraestructura, **las cuentas públicas son relevantes**, ya que la capacidad de generar ahorros corrientes en los distintos niveles del Estado es lo que hace posible financiar este tipo de construcción, esencial para la competitividad de la economía y para la calidad de vida de las familias.

Este es el motivo por el cual el **Foro de Análisis Económico de la Construcción** viene ocupándose del tema. El documento de trabajo no.28 mostró cómo el conjunto de municipios de la provincia de Córdoba redujo drásticamente, durante los últimos 25 años, sus niveles de ahorro corriente². En el caso particular de la ciudad de Córdoba, el documento mostró cómo el Municipio **incrementó sustancialmente su presión tributaria durante la última década, destinando los recursos adicionales prácticamente en su totalidad a erogaciones corrientes**, en detrimento del ahorro corriente necesario para encarar inversiones en infraestructura³.

El documento de trabajo no.29 mostró cómo, entre 2008 y 2018, los ingresos propios adicionales de la Municipalidad de Córdoba, producto del aumento de la presión tributaria municipal, acumularon 15.2 puntos porcentuales del PBG (23.4 pp si se consideran los ingresos totales), mientras que el mismo cálculo, realizado sobre erogaciones en trabajos públicos, implica un monto acumulado equivalente a sólo 2.9 pp del PBG. Significa que una **ínfima fracción de los recursos adicionales disponibles desde 2008 se destinó entonces a infraestructura de la ciudad**.

Esto plantea a la nueva administración municipal el desafío, profundizado por la emergencia generada por el Covid-19 y su fuerte impacto fiscal, de **incrementar el ahorro corriente para contar con recursos que financien la inversión en infraestructura** que la ciudad necesita, y esto **requiere el estudio detallado de los factores que impidieron generar dichos ahorros corrientes durante los últimos años**.

El objetivo del presente documento de trabajo es **profundizar en los factores que, durante los últimos 20 años, presionaron sobre las erogaciones en personal en la Municipalidad de Córdoba**.

² El conjunto de los municipios de la provincia de Córdoba generaba, a mediados de los '90, ahorro corriente equivalente a más del 20% de los ingresos corrientes, con un pico de 25.6% en 1994.

³ De 2.4 puntos porcentuales del Producto Bruto Geográfico en que aumentó la presión tributaria municipal entre 2008 y 2018, 2.3 puntos porcentuales se destinaron a incrementos de gastos corrientes.

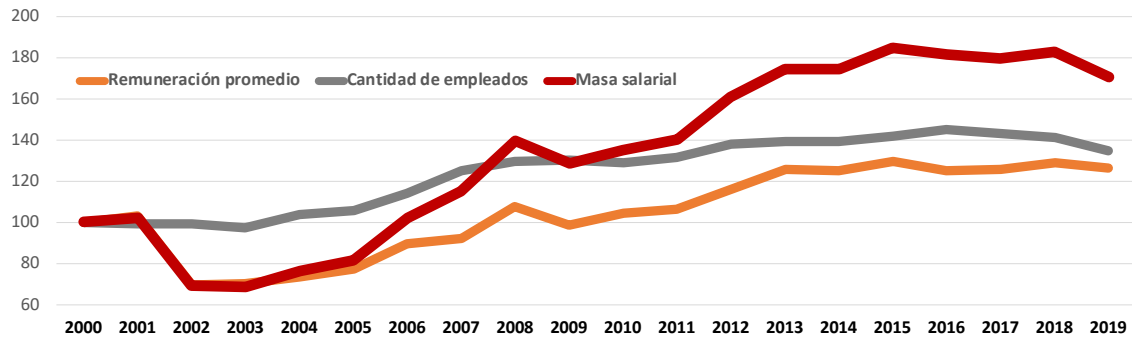
III.- Los componentes de las erogaciones por personal

El gráfico 1 muestra la evolución, desde 2000 hasta 2019, de **la cantidad de empleados, la remuneración promedio por empleado y la masa salarial** (el producto de cantidad de empleados por remuneración promedio) de acuerdo a las estadísticas generadas por la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba.

Gráfico 1

Remuneración promedio, empleados, masa salarial

A precios constantes - Diciembre de cada año - Año 2000 = 100



Fuente: Economic Trends con datos de Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba.

En el gráfico 1, tanto la remuneración promedio como la masa salarial están medidas a precios constantes, es decir, ajustadas por incrementos de precios, de tal manera que su evolución no esté distorsionada por la inflación. Las tres variables están medidas a diciembre de cada año, y están expresadas como número índice, con valor 100 en el año 2000.

Gráfico 2

Empleados, remuneración promedio, masa salarial

A precios constantes - % de variación entre 2000 y 2019



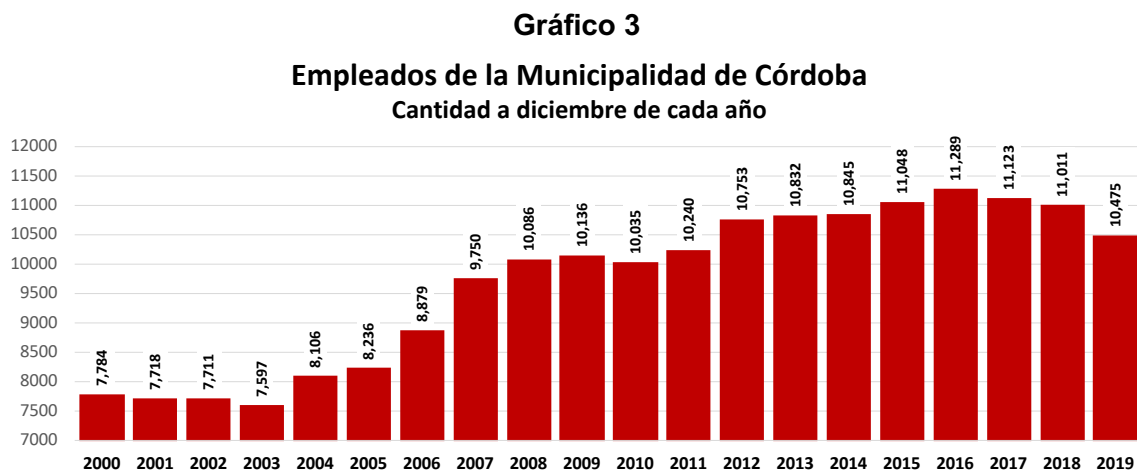
Fuente: Economic Trends con datos de Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba.

Auspician el Foro de Análisis Económico de la Construcción

Con el valor 100 en el año 2000, la cantidad de empleados alcanzó, en 2019, un nivel de 134.6, lo que implica un incremento del 34.6% entre 2000 y 2019. La remuneración promedio, a precios constantes, alcanzó un nivel de 126.6, lo que implica un incremento del 26.6% entre 2000 y 2019. Producto de estos incrementos, la masa salarial total se incrementó, a precios constantes, un 70.3% entre ambos años. El gráfico 2 muestra estos porcentajes.

IV.- La evolución de la cantidad de empleados municipales

El gráfico 3 muestra el **incremento en la cantidad de empleados de la Municipalidad de Córdoba**, según las estadísticas de aportantes a la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba, durante el periodo 2000 a 2019 (diciembre de cada año).



Fuente: Economic Trends con datos de Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba.

El **mayor incremento en estos 20 años se produjo entre los años 2003 y 2008**, cuando la planta de personal se incrementó de 7,597 empleados en 2003 a 10,086 empleados en 2008, **un incremento del 32.8% en sólo 5 años** (el 94.8% del incremento producido en 20 años). La cantidad total de empleados alcanzó los 10,475 en 2019.

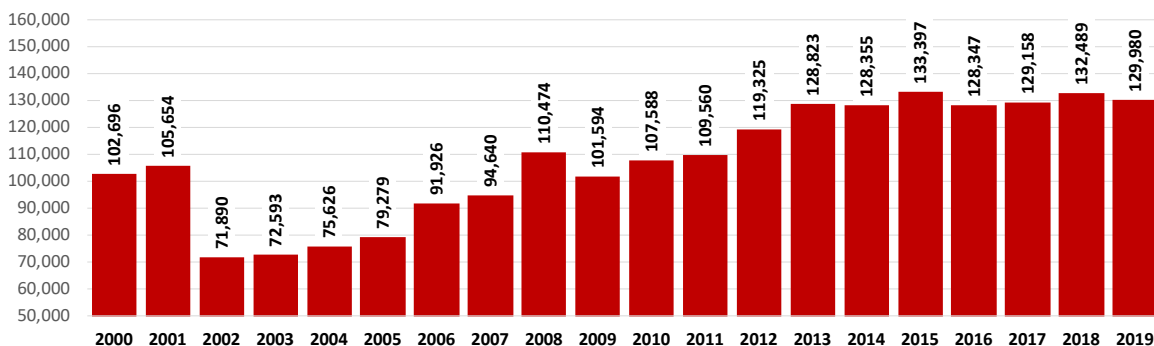
V.- La evolución de los salarios municipales

El **incremento de la remuneración a precios constantes** de los empleados de la Municipalidad de Córdoba estuvo menos concentrado en el tiempo, ya que **se produjo de manera casi ininterrumpida entre 2002 y 2015** (ver gráfico 4). En el periodo 2002 a 2008 se produjo una recuperación del nivel perdido con la crisis de 2002 mientras que, en el periodo entre 2009 y 2015, se produjo un aumento de dichas remuneraciones por

encima de los niveles de comienzos de esa década, alcanzando en diciembre de 2015 el máximo de los últimos 20 años, equivalente a \$ 133,397 a precios de diciembre de 2019.

Gráfico 4

Remuneración promedio de empleados de Municipalidad de Córdoba
Pesos por empleado por mes, diciembre de cada año, a precios de diciembre 2019



Fuente: Economic Trends con datos de Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba.

El gráfico 4 muestra que, en diciembre de 2000, los empleados de la municipalidad de Córdoba cobraban en promedio, a valores de diciembre de 2019, una remuneración bruta de \$ 102,696 mensuales, mientras que en **diciembre de 2019 esa remuneración promedio alcanzó \$ 129,980**, con un promedio de \$ 130,674, a valores de diciembre de 2019, durante los últimos 5 años desde el máximo registrado en 2015.

Estas remuneraciones no sólo se han incrementado sustancialmente durante los últimos años, sino que, además, **han estado siempre por encima de los salarios del sector privado**.

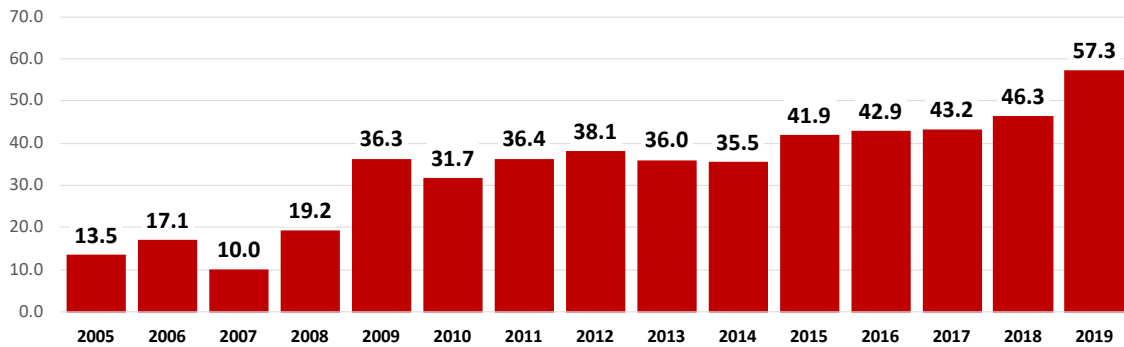
Dada la complejidad de la comparación de salarios de diferentes sectores, ya que las condiciones laborales y la definición de categorías son diferentes en distintos convenios colectivos de trabajo, una forma de realizar dicha comparación es considerando **salarios brutos básicos en categorías equivalentes**. El gráfico 5 muestra la comparación entre salarios brutos básicos de personal administrativo de categoría inicial según la escala salarial del SUOEM y según las escalas salariales del sector privado⁴, previo ajuste por diferencia en la cantidad de horas trabajadas⁵.

⁴ Considerando las escalas salariales de los convenios colectivos de trabajo de comercio, industria metalúrgica (rama automotriz), industria de la alimentación y construcción, en todos los casos considerando la categoría inicial de administración, común a todos los convenios (ver sección de metodología) y el promedio mensual de remuneración durante cada año, para evitar distorsiones por diferentes momentos de actualizaciones salariales.

⁵ 35 horas semanales en el caso del convenio colectivo de SUOEM y 40 horas semanales en el caso de los convenios del sector privado. Si bien la Ley de Contrato de Trabajo establece un máximo de 8 hs diarias y 48 hs semanales, las estadísticas de la Organización Internacional del

Gráfico 5

Salario de municipales en comparación con sector privado
Administrativo (categoría inicial) - % en que municipales supera a privado



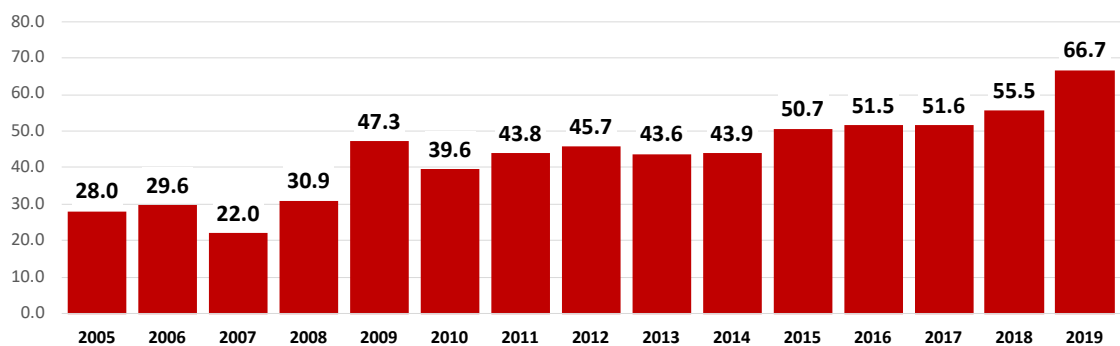
Fuente: Economic Trends con datos de escalas salariales.

La comparación muestra que el salario bruto básico del empleado municipal en categoría administrativa inicial era, en 2005, un 13.5% superior al salario bruto básico de los empleados administrativos de categoría inicial en el sector privado, y que ese porcentaje llegó al 57.3% en 2019, el máximo registrado en los últimos 15 años⁶.

Si en lugar de considerar categoría inicial de personal administrativo se considera el promedio de las categorías administrativas, se obtienen los resultados presentados en el gráfico 6.

Gráfico 6

Salario de municipales en comparación con sector privado
Administrativo (promedio de categorías) - % en que municipales supera a privado



Fuente: Economic Trends con datos de escalas salariales.

Trabajo (OIT) muestran que, en Argentina, el promedio de horas semanales por persona empleada no supera las 40 hs (ver sección de Notas Metodológicas).

⁶ Si se consideraran las 44 hs semanales que suelen trabajar las áreas administrativas en el sector privado, por ejemplo en las empresas constructoras, la diferencia para 2019 se amplía a 63.0%.

La diferencia porcentual entre los salarios promedio de categorías administrativas de empleados municipales y del sector privado es mayor aún que en el caso de los salarios de categoría administrativa inicial, comenzando en 28% en 2005, y alcanzando 66.7% en 2019⁷.

El fuerte incremento en la **cantidad de empleados públicos municipales** (concentrado en el periodo 2003 a 2008), el incremento en la **remuneración promedio** de dichos empleados (concentrado entre 2009 y 2015) y el **alto nivel de remuneraciones** en comparación con las remuneraciones de ocupaciones similares en el sector privado, **explican gran parte del reducido nivel de ahorro corriente de la Municipalidad de Córdoba durante los últimos años**, a pesar del fuerte crecimiento de sus recursos propios (por aumento de la presión fiscal municipal) y de sus recursos provenientes de otras jurisdicciones (por aumento de la presión fiscal en los otros niveles del Estado).

VI.- Notas metodológicas

- 1.- Los datos de cantidad de empleados, remuneración promedio y masa salarial de la Municipalidad de Córdoba utilizados en el presente documento de trabajo provienen de los informes de la Caja de Jubilaciones de la Provincia de Córdoba que detallan, entre otra información, la cantidad de trabajadores y su remuneración en los distintos sectores aportantes a la Caja, entre ellos, la Municipalidad de Córdoba.
- 2.- Los datos expresados a precios constantes fueron obtenidos deflactando las series originales por un índice de precios al consumidor construido empalmado IPC fuente INDEC entre diciembre de 2000 y diciembre de 2006, IPC fuente Dirección de Estadísticas y Censo de la Provincia de San Luis entre diciembre de 2006 y mayo de 2016, IPC fuente INDEC entre mayo de 2016 y diciembre de 2019. El motivo de este empalme es la distorsión de las estadísticas oficiales de precios durante el periodo de diciembre de 2006 a abril de 2016, mientras que la utilización del IPC de San Luis se debe a la ausencia de otras estadísticas de precios que cubran el periodo completo necesario para la continuidad de la serie empalmada.
- 3.- Los salarios brutos básicos para categorías administrativas del sector privado provienen de las escalas salariales de los Convenios Colectivos de Trabajo de FAECYS - Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (CCT 130/75), UOM – Unión Obrera Metalúrgica Rama Automotriz (CCT 260/75), STIA – Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (CCT 244/94), UECARA – Sindicato Empleados Administrativos, Capataces y Técnicos de la Construcción y Obras Viales (CCT 151/75 y 633/13).

⁷ Si se consideraran las 44 hs semanales que, como ya se mencionó, suelen trabajar las áreas administrativas en el sector privado, la diferencia para 2019 se amplía a 73.4%.

4.- Los montos de cada uno de estos convenios fueron ponderados de acuerdo a la participación de cada sector en el empleo formal del Gran Córdoba, a través de la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC de los trimestres 1ro, 2do, 3ro y 4to de 2019, considerando el promedio de los cuatro trimestres.

5.- Los salarios de SUOEM provienen de las escalas salariales formalizadas en ordenanzas y decretos municipales: Ord 10811 (noviembre 2004), Ord 10850 (marzo 2005), Ord 10980 (diciembre 2005), Ord 11030 (abril 2006), Ord 11162 (diciembre 2006), Ord 11248 (mayo 2007), Ord 11435 (marzo 2008), Ord 11482 (junio 2008), Ord 11741 (septiembre 2008), Ord 11601 (abril 2009), Ord 11714 (diciembre 2009), Ord 11744 (abril 2010), Ord 11835 (septiembre 2010), Ord 11924 (abril 2011), Ord 11979 (septiembre 2011), Ord 12038 (abril 2012), Ord 12090 (octubre 2012), Ord 12180 (abril 2013), Ord 12293 (marzo 2014), Ord 12384 (diciembre 2014), Ord 12410 (abril 2015), Ord 12518 (abril 2016), Ord 12563 (agosto 2016), Ord 12615 (diciembre 2016), Ord 12650 (abril 2017), Dto 3188 (septiembre 2017), Dto 3925 (noviembre 2017), Dto 4394 (diciembre 2017), Dto 545 (febrero 2018), Dto 957 (marzo 2018), Dto 1223 (abril 2018), Dto 1584 (mayo 2018), Dto 1864 (junio 2018), Dto 2126 (julio 2018), Dto 2491 (agosto 2018), Dto 2949 (octubre 2018), Dto 3761 (noviembre 2018), Dto 4337 (diciembre 2018), Dto 88 (enero 2019), Dto 712 (marzo 2019), Dto 1262 (mayo 2019), Dto 1782 (julio 2019), Dto 2584 (octubre 2019), Dto 3299 (noviembre 2019).

6.- El ajuste por horas trabajadas se realizó considerando 35 hs semanales en el caso de los empleados públicos municipales, según lo establece el convenio de SUOEM, y 40 hs semanales en el caso de los empleados del sector privado, teniendo en cuenta la cantidad promedio de horas trabajadas en Argentina según las estadísticas de la OIT. Se trata de un criterio conservador para la estimación del diferencial de salarios entre los empleados administrativos municipales y los empleados administrativos del sector privado, ya que la Ley de Contrato de Trabajo establece un máximo de 48 hs semanales y, por ejemplo, en áreas administrativas de las empresas de la construcción, como en otros sectores, es práctica habitual jornadas laborales que suman 44 hs semanales.

Informe elaborado por
el **Comité de Análisis del Foro de Análisis Económico de la Construcción**
con la asistencia técnica de **Economic Trends S.A.**

El **Foro de Análisis Económico de la Construcción** es un espacio de **investigación continua** (cada análisis genera inquietudes que realimentan el proceso), **integrada** (integra a economistas y empresarios de la construcción en un Comité de Análisis) y **focalizada** (pretende la rigurosidad propia de la actividad académica, pero con foco en temas específicos de interés para el sector).

Auspician el Foro de Análisis Económico de la Construcción



CÁMARA ARGENTINA
DE LA CONSTRUCCIÓN
DELEGACIÓN CÓRDOBA

