

SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DEL EMPLEO MUNICIPAL

Junio 2021



· FUNDACION ·
GERMAN ABDALA

INTRODUCCIÓN

La agenda pública de la post-pandemia deja múltiples temas instalados. Algunos serán instalados y debatidos a fuerza de las presiones del mercado y de los sectores de poder. Otros requieren del esfuerzo de la sociedad y la política para convertirse en parte de la agenda con el valor necesario para ser tratados y, eventualmente, transformados.

La pandemia evidenció la necesidad del Estado como una herramienta central para nuestras sociedades en momentos de dificultades profundas, instaló frágilmente una idea del Estado vinculado a lo común, a lo que es de todos y para todos y confirmó las profundas limitaciones del aparato estatal en sus diferentes niveles. A la par, hubo un importante reconocimiento del esfuerzo de trabajadores y trabajadoras.

La comprensión del valor del empleo estatal queda subsumida a la imagen de “la enfermera”, pero es nuestra obligación ampliar este enfoque señalando la multiplicidad de tareas que trabajadores y trabajadoras del Estado realizan todos los días: administrativos y administrativas, choferes, auxiliares de educación, trabajadores y trabajadoras de áreas sociales, mantenimiento, corralones municipales, cementerios, seguridad, en la vía pública, en las fronteras, entre otros muchos ámbitos, que estuvieron junto a los trabajadores y trabajadoras de las áreas de salud.

En este trabajo nos proponemos abordar y promover una reflexión sobre el que tal vez sea el sector público más desfavorecido: el empleo municipal.

No hay Estado sin trabajadores y trabajadoras que hagan efectivas las políticas públicas. El empleo municipal es aquel que con mayor dispersión territorial y con mayor precariedad garantiza la acción de los Estados más cercanos a la población. Por eso creemos que las y los municipales son claves en el fortalecimiento de capacidades estatales.

El empleo municipal debe ser jerarquizado, se debe mejorar su situación laboral y su capacitación, para convertirlo en un lugar de trabajo deseado y con reconocimiento social. Estamos convencidos de que esta no puede ser tarea exclusiva de sindicatos e Intendentes. Así como las dificultades en el empleo docente provincial encontraron parte de la solución en el Estado nacional, consideramos que hay que explorar caminos similares para el empleo municipal de nuestro país.

RESUMEN EJECUTIVO

- El empleo municipal tiene una magnitud relevante a nivel nacional. Más de medio millón de personas mantiene alguna relación de empleo con municipios. Representa aproximadamente un 16% del total del empleo público.
- Mientras que casi la mitad del empleo municipal se concentra en la provincia de Buenos Aires, en algunas provincias como Chubut y Tierra del Fuego tiene importancia sistémica. Muchas jurisdicciones no presentan registros de relaciones de empleo municipal, en especial en los municipios de menor tamaño o con regímenes previsionales diferentes al SIPA.
- El nivel de remuneración es, en términos generales, bajo. En base a la información relevada, se advierte que el 25% de los trabajadores y las trabajadoras municipales percibía en marzo de 2021 un sueldo bruto menor o igual a \$29.277, mientras que el 50% percibía uno menor a \$44.025.
- Resulta aún más alarmante que un 12% de los y las municipales perciba ingresos inferiores al Salario Mínimo Vital y Móvil. En ciertas circunstancias, el salario municipal puede incluso resultar inferior a una combinación de los ingresos de las personas beneficiarias de programas sociales, más allá de que esta comparación no es aplicable en todos los casos, debido a las diferentes composiciones de los grupos familiares.
- Con este cuadro inicial, las perspectivas de aceleración inflacionaria para el año 2021 añaden complejidad a un contexto caracterizado por bajos salarios relativos. Variaciones salariales promedio menores al 47% perderían la carrera contra la inflación, lo cual resultaría especialmente grave para el tramo de menores salarios.
- Por este motivo, merecen atención iniciativas que se orienten a garantizar un piso de ingresos para municipales igual al salario mínimo. Si bien la situación fiscal de los municipios es ajustada, con ingresos de fuente propia que ni siquiera alcanzan a cubrir el gasto en salarios, medidas de esta índole podrían evaluarse a nivel nacional. Bajo una estimación preliminar, su costo rondaría los \$5.000 millones anuales.

DIMENSIÓN DEL EMPLEO MUNICIPAL

El empleo en municipios representa aproximadamente un 13% del total del empleo en la administración pública del país, de acuerdo a los últimos informes sobre empleo público publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Involucra a más de 450 mil trabajadores y trabajadoras, considerando a quienes solamente tienen empleo registrado ante la seguridad social.

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO PÚBLICO

	Municipal	Provincial	Nacional
dic-14	421.163	2.193.247	705.909
dic-15	441.182	2.275.888	742.113
dic-16	451.888	2.297.491	740.677

Fuente: MTEySS

Más de la mitad del empleo registrado en municipios del país se concentra en la Provincia de Buenos Aires (PBA). De acuerdo al último dato disponible, la cantidad de trabajadores y trabajadoras que se desempeñaban como agentes municipales en la PBA asciende a casi 250 mil. Entre diciembre de 2015 y mayo de 2019, el empleo municipal en la provincia se expandió un 8%.

Otras jurisdicciones muestran un crecimiento mayor: se destaca el caso de Chaco, donde aumentó un 35% en el mismo período. Entre diciembre 2015 y abril 2018, en Corrientes creció el 12%; en Tierra del Fuego 10% y en Misiones 8%. El resto de las jurisdicciones mostraron variaciones menores al 5%. Incluso se observaron leves contracciones en Formosa (-4%), Neuquén (-3%) y Córdoba (-2%).

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO MUNICIPAL POR PROVINCIA

Elaboración propia en base a informes del MTEySS

Provincia	dic-15	dic-16	abr-18	may-19
Buenos Aires	231.563	235.869	s/d	249.625
Catamarca	3.035	3.024	s/d	s/d
Chaco	12.341	14.428	s/d	16.216
Chubut	7.411	7.637	7.819	s/d
Córdoba	40.511	40.016	39.863	s/d
Corrientes	12.528	13.031	14.006	s/d
Entre Ríos	24.828	24.943	25.051	s/d
Formosa	8.375	8.257	8.048	s/d
Jujuy	1.958	2.323	s/d	s/d
La Pampa	3.961	3.871	4.151	s/d
La Rioja	s/d	s/d	s/d	s/d
Mendoza	6.403	6.697	s/d	s/d
Misiones	13.293	14.562	14.303	s/d
Neuquén	16.436	16.155	15.943	s/d
Río Negro	1.585	1.607	s/d	s/d
Salta	s/d	s/d	s/d	s/d
San Juan	7.770	8.674	7.918	s/d
San Luis	1.461	1.433	s/d	s/d
Santa Cruz	1.125	1.158	1.186	s/d
Santa Fe	32.833	34.042	34.015	s/d
Santiago del Estero	10.083	10.010	10.275	s/d
Tierra del Fuego	3.442	3.916	3.793	s/d
Tucumán	s/d	s/d	s/d	s/d

La información oficial sobre el empleo municipal muestra un importante nivel de sub-registro. De acuerdo a una estimación del MTEySS, en 2016 la dimensión real del empleo municipal era de alrededor de 575 mil puestos de trabajo, es decir un 30% más que los registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). De los 2.236 municipios de todo el país, 1.131 no declaran sus puestos de trabajo en el registro de la seguridad social. Al incorporar la estimación del empleo faltante, la participación del empleo municipal sobre el empleo público total asciende al 16%.

La sub-declaración del empleo municipal obedece a distintos factores. Por una parte, una porción relevante del empleo no declarado se concentra en provincias con poco o nulo registro ante el SIPA, en especial en el caso de municipios de menor tamaño. Por otra parte, existen municipios que no comunican sus nóminas de trabajadores y trabajadoras a AFIP porque cuentan con sus propias cajas previsionales no transferidas a la seguridad social nacional, por lo cual la obligación de informar los contratos de empleo no tiene validez fiscal ni previsional. A esto se debe sumar la existencia de relaciones mediadas por programas como el Potenciar Trabajo, donde la contraprestación de servicios que realizan las personas beneficiarias puede alojarse en unidades de gestión de los municipios. **Es posible que el bajo nivel de remuneraciones en muchos municipios -que analizaremos en la próxima sección- sea un factor que influya en el bajo nivel de registración.**

De acuerdo al modelo de estimación del MTEySS, sólo en 7 provincias la cantidad de puestos de trabajo registrados supera el 90% del total de empleo municipal estimado para esa provincia. Otras 7 provincias se encuentran en una situación intermedia: los puestos registrados representan entre el 50% y el 90% del total. **Por último, hay 9 jurisdicciones donde se encuentra registrado menos del 50% del empleo municipal estimado.** Hay dos provincias que directamente no declaran información respecto del empleo a nivel municipal: Tucumán y La Rioja.

PORCENTAJE ESTIMADO DEL EMPLEO INCLUIDO EN LOS REGISTROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SOBRE EL TOTAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL

Diciembre 2016

Más del 90%		Entre 50% y 90%		Menos del 50%	
Tierra del Fuego	100%	San Juan	85%	Mendoza	33%
Buenos Aires	100%	Formosa	84%	Jujuy	19%
Neuquén	100%	Chaco	81%	Santa Cruz	17%
Misiones	98%	Santiago del Estero	79%	San Luis	16%
Córdoba	93%	Chubut	76%	Catamarca	16%
Corrientes	91%	Santa Fe	66%	Río Negro	12%
Entre Ríos	90%	La Pampa	56%	Salta	1%
				La Rioja	0%
				Tucumán	0%

El empleo municipal total estimado para 2016 representaba el 4% del empleo total del país, excluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). La participación es similar para todas las provincias, a excepción de Tierra del Fuego y Chubut, donde el empleo municipal representaba el 33% y el 19% del empleo total respectivamente.

PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO MUNICIPAL ESTIMADO SOBRE EL EMPLEO TOTAL

Tercer trimestre 2016

Provincia	% del empleo municipal sobre el total del empleo
Buenos Aires	3%
Catamarca	5%
Córdoba	1%
Corrientes	3%
Chaco	4%
Chubut	19%
Entre Ríos	7%
Formosa	5%
Jujuy	5%
La Pampa	6%
La Rioja	4%
Mendoza	4%
Misiones	3%
Neuquén	7%
Río Negro	5%
Salta	4%
San Juan	3%
San Luis	4%
Santa Cruz	5%
Santa Fé	4%
Santiago del Estero	5%
Tucumán	1%
Tierra del Fuego	33%
Total	4%

Elaboración propia en base a informes del MTEySS y EPH total urbano

NIVEL DE REMUNERACIONES DEL EMPLEO MUNICIPAL

A continuación analizaremos el nivel de remuneraciones del empleo municipal, de acuerdo a la información disponible en internet y la que pudo ser recuperada por medio de registros administrativos. La base de datos contiene 215.800 datos de remuneraciones de empleos municipales y se concentra en la Provincia de Buenos Aires con un amplio grado de cobertura. El volumen de información reunida involucra aproximadamente el 50% del empleo municipal registrado de todo el país y constituye así una muestra de considerable representatividad para el total nacional, más allá de la existencia de sesgos por regiones y por subdeclaración, los cuales no pueden ser descartados en la extrapolación al total nacional. Las observaciones seleccionadas excluyen a los valores extremos inferiores y superiores, bajo la premisa de considerar una muestra suficientemente amplia de remuneraciones normales.

INSUFICIENCIA DE INGRESOS

La tabla a continuación presenta algunos percentiles de la base de datos de salarios municipales de marzo de 2021. De acuerdo a la información relevada, **el 25% de los empleos municipales perciben un sueldo bruto menor o igual a \$29.277, mientras que el 50% cobra hasta \$44.025.**

MEDIDAS DE POSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN BRUTA DEL EMPLEO MUNICIPAL

Marzo 2021

Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
\$ 19.291	\$ 29.277	\$ 44.025	\$ 66.915	\$ 101.792

Elaboración propia en base a fuentes y registros oficiales

De esta manera, el empleo municipal presenta una cantidad importante de casos en los que el nivel salarial es insuficiente frente a diversos estándares de referencia. **El 12% de los empleos municipales perciben una remuneración bruta menor al Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) vigente en marzo (\$21.600).** El 30% percibe una remuneración menor a 1,5 veces el SMVM. Estos datos muestran **que una porción importante del trabajo municipal actualmente se remunera a niveles bajos en relación con la estructura salarial del empleo en general, lo cual compromete las condiciones de vida de los hogares donde los y las municipales son sostén de ingresos.**

El SMVM es una exigencia para el empleo público nacional y el empleo cubierto bajo la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.774, por lo cual no resulta de cumplimiento obligatorio para las relaciones de empleo municipal, quedando librada su relación a efectos de tipo “faro”, que la literatura especializada en la temática señala como relevantes, pero concentrados en el empleo privado no registrado y sin aplicación automática.¹

Dadas sus características institucionales, resulta de interés la comparación entre los tramos más bajos de las remuneraciones del empleo municipal con otros estándares de ingresos inferiores al SMVM, tales como las contraprestaciones de programas sociales. En general ambas se encuentran, a una considerable distancia, con sólo un 4,5% de las personas empleadas por municipios percibiendo un salario neto menor al 50% del SMVM, nivel de ingresos determinado para el programa Potenciar Trabajo.

Sin embargo, a pesar de que el programa Potenciar Trabajo no es compatible con las pensiones no contributivas, sí puede mantenerse al mismo tiempo que se perciben la Asignación Universal por Hijo (AUH), la Asignación Universal por Embarazo y la Tarjeta Alimentar. Mientras que la AUH está determinada a un nivel similar al de las Asignaciones Familiares para empleado/as en relación de dependencia, la Tarjeta Alimentar no tiene semejante en este último caso, por lo cual existe una comparación relevante entre el salario neto municipal y el ingreso resultante del Potenciar Trabajo+Tarjeta Alimentar. En el caso hipotético caso de una persona beneficiaria de ambos programas, su ingreso se encuentra en el orden de los \$16.800 si ésta tuviera un/a hijo/a a cargo, \$19.800 si se trata de dos hijo/as, y \$22.800 si son tres, en todos los casos sin contar la AUH.

Por lo tanto, **existe un universo de casos donde el empleo municipal puede resultar peor remunerado que una combinación de prestaciones sociales excluyentes.** La reciente ampliación, en mayo de 2021, de los requisitos para la Tarjeta Alimentar a tutores de hijo/as de hasta doce años de edad (anteriormente era de seis), extendió el universo de titulares de alrededor de un millón a 2,5 millones de familias, haciendo más relevante esta comparación. Aún así, esta consideración debe ser matizada por diversas circunstancias. La primera es

¹Véase Casanova, Luis; Jiménez, Maribel; Jiménez, Mónica (2015). Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina. Buenos Aires, OIT.

que la Tarjeta Alimentar se percibe a nivel grupo familiar, por lo cual pueden encontrarse combinaciones tales como Jefe/a de hogar con empleo municipal + otro miembro en programa Potenciar Trabajo. La segunda es el hecho de que el solapamiento de ingresos entre el empleo municipal y el Potenciar Trabajo + Tarjeta Alimentar sólo es evidente cuando hay más de un/a hijo/a a cargo y, en estos casos, la mayor demanda de tiempo de cuidado puede resultar menos compatible con el empleo bajo relación de dependencia. La tercera es que el Potenciar Trabajo tiene una contraprestación establecida en 15 horas semanales, lo cual no siempre resulta comparable con la jornada del empleo municipal.

RETRASO RELATIVO

Más allá de la comparación con los programas sociales, el relativo atraso salarial del empleo municipal también se advierte en el rezago de sus salarios frente a los niveles de otros escalafones de referencia. El 47% de los empleos de la muestra relevada percibía una remuneración bruta menor al salario mínimo garantizado acordado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Santa Fe (FESTRAM) para enero de 2021. Del mismo modo, **prácticamente la mitad del empleo municipal tiene salarios menores a la categoría más baja de la grilla salarial del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires** en sus agrupamientos de Atención Ciudadana y Gestión Gubernamental.

En comparación con la Administración Pública Nacional, el empleo municipal nuevamente se ve desfavorecido. **El 59% de las y los empleados municipales relevados perciben una remuneración bruta menor que la categoría representativa (C5) de la escala salarial de SiNEP** (Sistema Nacional de Empleo Público). Según información de la Subsecretaría de Presupuesto de la Nación, al primer trimestre sólo el 3% del empleo en la administración pública nacional estaba por debajo de los \$30.588 y el 16,3% estaba por debajo de los \$40.588. En el caso municipal, un tercio y la mitad de la nómina se encuentra debajo de estos rangos.

CANTIDAD DE TRABAJADORE/AS BAJO ESCALAS DE REMUNERACIÓN

Primer trimestre 2021

Total	Empleo público nacional	Empleo público municipal
<\$30.588	3,0%	30,3%
<\$40.588	16,3%	48,7%
<\$50.588	30,1%	63,7%
<\$60.588	42,0%	74,3%
<\$70.588	57,7%	81,9%
\$70.588-...	42,3%	18,1%

Fuente: elaboración propia en base a fuentes y registros oficiales y Ministerio de Hacienda de la Nación.

DISPERSIÓN SALARIAL

Una particularidad de las remuneraciones municipales es el **importante grado de dispersión salarial entre los municipios relevados**.

La mediana salarial de los municipios de menores remuneraciones (zona Berisso, Brandsen, Cañuelas, Ensenada, La Plata, Presidente Perón y San Vicente de la PBA) representa tan sólo el 22% de la mediana salarial del municipio de mayores remuneraciones (Rosario). Este indicador tiene una interpretación sencilla: si se ordena al total de trabajadores y trabajadoras de un municipio del menor al mayor salario, la mediana es el salario de la persona que está precisamente en el medio. Ahora bien, el salario mediano de un/a municipal de Rosario es 4,5 veces el salario mediano de un/a municipal de la mencionada zona de PBA. Otro indicador que permite dar cuenta de la disparidad en las remuneraciones, incluso entre los y las municipales de menor salario, es la relación que hay entre el percentil 25. El percentil 25 es, ordenado del 1 al 100 los salarios de un municipio, el salario que se encuentra en el puesto 25, es decir, es un indicador del nivel de salarios que tienen los salarios bajos. En la tabla a continuación se muestra la relación entre el salario del percentil 25 de cada grupo de municipios que se relevó, frente el salario del percentil 25 del municipio mejor remunerado de la muestra, **Rosario. En promedio, esa relación es del 36%**. Entre los salarios bajos de la muestra, ubicados en el percentil 25, su salario es apenas un tercio del salario comparable en el municipio de Rosario.

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO DEL PERCENTIL 25 DEL MUNICIPIO Y EL SALARIO DEL PERCENTIL 25 DEL MUNICIPIO MEJOR REMUNERADO

Municipios	Distancia al max sueldo p25
Concordia	60%
PBA-Capital	23%
PBA-Centro Norte	35%
PBA-Centro Sur	48%
PBA-Conurbano norte	30%
PBA-Conurbano oeste	40%
PBA-Conurbano sur	33%
PBA-Este	36%
PBA-Fluvial	59%
PBA-Marítimo	47%
PBA-Noroeste	36%
PBA-Norte	41%
PBA-Periurbano norte	27%
PBA-Periurbano oeste	38%
PBA-Periurbano sur	38%
PBA-Sudoeste	33%
PBA-Sureste	45%
Rosario	100%
Salta	48%
San Martín de los Andes	80%
Total	36%

Elaboración propia en base a la información disponible

PERSPECTIVAS PARA EL SALARIO MUNICIPAL

Frente a una estructura salarial con una cantidad importante de personas que percibe ingresos insuficientes, bajos en términos comparativos y con amplia dispersión, el actual contexto de aceleración inflacionaria añade mayores tensiones.

En 2020, la inflación a nivel nacional había mostrado una importante desaceleración respecto del año anterior, en buena medida debido a los efectos de la menor actividad derivada del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). En diciembre, la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) fue del 36,1%, esto es casi 18 puntos porcentuales menos que en diciembre de 2019.

Sin embargo, desde octubre de 2020 la inflación mensual se ubica en niveles elevados y el IPC acumuló una variación del 17,6% en los primeros cuatro meses de este año. El REM en abril proyectó una inflación del 47,3% a diciembre del 2021. **De esta manera, los aumentos salariales del personal municipal debieran promediar un 47% en el año para empatar a la inflación esperada.** El elevado aumento nominal que se necesitaría para mantener el poder adquisitivo presenta un panorama complejo para el empleo municipal, en especial en el sector con salarios por debajo del SMVM.

Las medidas orientadas a recomponer ingresos en la base de la pirámide salarial se postulan como una alternativa para mejorar la situación del sector. Como en otros casos de emergencia (a la salida de la crisis de 2001, al término del gobierno de Mauricio Macri), los aumentos por suma fija se orientan a producir este efecto, “maximizando” el uso de los recursos en favor de los sectores más desfavorecidos. De hecho, el empleo público nacional tuvo a lo largo de 2020 una continuidad de este tipo de políticas, al incorporar una suma fija para los salarios menores a \$60.000, que permitió que los tramos de menores ingresos pudieran, al menos, mantener el poder adquisitivo que había sido afectado durante los cuatro años previos.

La postergada situación del empleo municipal sugiere que medidas compensatorias de este tipo son una variante adecuada en el contexto de emergencia. La base de datos utilizada en este documento permite realizar una estimación preliminar del costo fiscal de una medida de este tipo. Cabe aclarar que este cálculo se presenta solamente a título ilustrativo, como una introducción a la problemática, dado que este tipo de iniciativas requieren ser calibra-

das al detalle con información de la seguridad social. Sobre los casos relevados, que constituyen aproximadamente la mitad del empleo municipal en todo el país, el monto necesario para que todas y todos los empleados municipales de la base perciban, como mínimo, una remuneración equivalente al SMVM asciende a \$2.500 millones anuales.

Dado que la información relevada representa casi el 50% del empleo municipal total, el costo total estimado para nivel al salario municipal con el SMVM es de \$5.000 millones anuales. Si se utiliza una vara más exigente, para elevar las remuneraciones a 1,5 veces el SMVM, el costo fiscal sería bastante superior: \$8.800 millones anuales para las remuneraciones de la muestra, alrededor de \$18.000 millones para el total del país. La estimación se realizó en base a la distancia con el SMVM en un mes puntual y por lo tanto podría resultar mayor en caso de i) que el SMVM evolucione por encima del tramo bajo de salarios municipales; ii) que a partir de una medida de este tipo se incorporen más trabajadores/as a la nómina.

Por las características de la fiscalidad municipal, **este tipo de políticas se encuentran fuera de alcance para la mayoría de las intendencias.** En 2017, último año con información consolidada disponible, el gasto en personal del conjunto de los municipios representaba el 52% del total del gasto y también de los ingresos municipales. Menos del 40% de los ingresos de los municipios no son recursos de origen propio (tasas, regalías, derechos y otros), sino transferencias de nacionales y provinciales, principalmente por la coparticipación impositiva.

Por lo tanto, **la generación de recursos por fuente propia ni siquiera alcanza a cubrir la totalidad de su masa salarial, sino que representa un 72%.** Esto muestra que prácticamente no existe espacio fiscal para que los municipios en general puedan mejorar el salario del sector más desfavorecido de trabajadores y trabajadoras, dado que la masa salarial actualmente requiere de fuentes exógenas para su erogación.

Recursos del Sector Municipal consolidado - Año 2017	Como % del gasto total	Como % del gasto en personal
Tasas y otros recursos propios	37,9%	72,6%
Coparticipación de impuestos	45,3%	86,8%
Transferencias corrientes	7,1%	13,6%
Otros ingresos corrientes	0,6%	1,2%
Ingresos de capital	9,4%	18,0%

Fuente: elaboración propia en base a DNAP.

En términos conceptuales, la intervención del Estado Nacional para contribuir a conformar un salario municipal mínimo garantizado, compensando las diferencias con el SMVM, resulta una acción más eficiente que una situación en la cual cada jurisdicción busque alcanzar ese mínimo por su propia cuenta, o con compensación a nivel provincial. Mientras que las jurisdicciones municipales con mayor capacidad para expandir sus tasas de recaudación eventualmente podrían mejorar su situación ante una iniciativa por alcanzar el SMVM, las más desfavorecidas se verían imposibilitadas de hacerlo, lo cual redundaría en un incremento de la desigualdad entre localidades. Por otra parte, una política de alcance nacional tendría asegurado un mayor efecto multiplicador sobre el consumo agregado que una política aislada, con impacto en pocas jurisdicciones. A su vez, la implementación de un fondo compensador para alcanzar un salario mínimo municipal plantea la posibilidad de articular políticas de armonización en el cobro de tasas y regalías que utilizan los municipios para financiar sus presupuestos.

