INFORME NACIONAL

IDESA

3 de abril de 2005 – Número **70**

DE CADA $100 DE COSTO LABORAL MENOS DE $64 LLEGAN AL BOLSILLO DEL TRABAJADOR

El previsible fracaso de las negociaciones entre la UIA y la CGT está induciendo a que el Estado nuevamente intervenga en la política salarial. El gobierno tiene poco margen porque debe laudar entre la conflictividad laboral y la presión inflacionaria. Sin embargo, se puede aumentar los salarios sin avivar la puja distributiva achicando la amplia brecha que existe entre el costo laboral y el salario de bolsillo.

Un elemento soslayado en las discusiones salariales es la brecha entre el costo laboral que las empresas tienen pagar por tener un trabajador y la remuneración que efectivamente llega su bolsillo. El costo laboral es la suma del salario bruto más las contribuciones patronales y los costos implícitos de tener una relación laboral. La remuneración de bolsillo, en cambio, es el salario bruto menos los aportes personales. **La diferencia hace que sólo una parte del gasto de las empresas llegue al bolsillo del trabajador**.

Entre los costos más importantes se destacan:

- Los **aportes a la seguridad social** que involucran el pago a los sistemas previsional, obras sociales, PAMI, asignaciones familiares, seguro de desempleo y riesgos del trabajo. Representan alrededor del **29% del costo laboral**.
- Los **convenios colectivos de trabajo** adicionan otros costos cuya naturaleza y monto varía según la actividad. En el caso del sector comercio –que es el convenio con mayor cobertura– representan alrededor del **4,5% del costo laboral** (incluye el aporte sindical y un seguro de retiro).
- La **legislación laboral** agrega el **seguro de vida obligatorio** y otros de naturaleza incierta pero de mucha importancia como los **juicios laborales**.
- El **costo administrativo** de tener registrado un trabajador es muy elevado pudiendo superar al **2,7% del costo laboral en las empresas pequeñas**.

Hay países exitosos que tienen brechas igual, o más grande, que la observada en Argentina (por ejemplo, los países europeos) y otros que tienen brechas mucho más pequeñas (como por ejemplo, Chile). Sin embargo, en Argentina, el problema es que las erogaciones que conforman la brecha **no se traducen en beneficios directos, ni indirectos, para el trabajador,** como si ocurre en los países exitosos. Algunos ejemplos muestran esta realidad.

En el **sistema de salud**, los aportes a la **obra social** y **PAMI**, en la mayoría de los casos, no redundan en una aceptable cobertura médica. Prueba de esto es que más de un cuarto de los servicios que brindan los hospitales públicos es para gente que tiene obra social o PAMI.

Con el **sistema previsional** ocurre algo parecido, ya sea porque el **régimen de reparto** incumple con las promesas que fija la norma –lo que lleva al gran cúmulo de juicios previsionales que hoy tiene la ANSES– o porque en el **régimen de capitalización** se extrae del aporte una suma desproporcionada para destinarlo al gasto administrativo de la AFJP.

Con el **sistema de riesgos del trabajo** no pasa algo diferente. Aunque la empresa pague puntualmente el seguro a su ART, esto no implica que elimine el riesgo de enfrentar y perder un juicio por una supuesta enfermedad profesional.

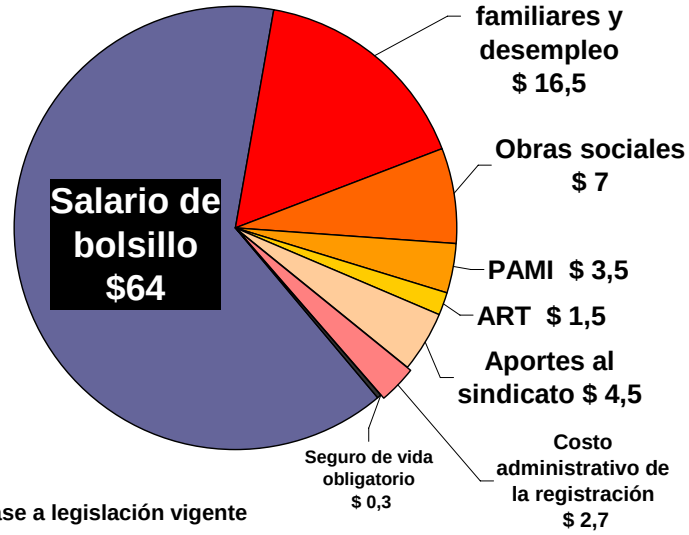
Por otro lado, muchos de los beneficios que contemplan los **convenios colectivos de trabajo** se superponen con los de la legislación general con lo cual agregan gasto administrativo pero poco beneficio para el trabajador.

Finalmente, los **trámites administrativos que demandan todas estas normas son frondosos, complejos e irracionales**. Abusan de la figura del empleador para utilizarlo como agente de retención y liquidación de aportes y contribuciones, lo obligan a entregar información y hacer pagos por diferentes canales, a ser controlado por más de una decena de organismos, y al final, el resultado es una **carga burocrática** –no solo injustificada– sino que supera las posibilidades administrativas de la mayoría de las empresas.

En un contexto donde los precios ya muestran una preocupante tendencia ascendente, **imponer aumentos de salarios centralizados sin reducir estos sobrecostos no es una buena idea**. Los asalariados registrados rápidamente verán erosionado el aumento de salario por el incremento de los precios. Los asalariados no registrados no reciben el aumento de salario pero sí sufren los incrementos de precios. En estas condiciones, **continuar con los aumentos centralizados de salarios es la vía más directa para seguir batiendo récords en materia de distribución regresiva del ingreso**.

Estimación de la composición del costo laboral en un comercio

(por cada $100 de costo laboral)



Fuente: IDESA en base a legislación vigente