

23 de julio de 2006 – Número 138

LOS APORTES DE LOS CONVENIO COLECTIVOS SUPERAN LOS \$2.300 MILLONES AL AÑO

Un rasgo notable de las dinámicas laborales de los últimos años es el aumento de las imposiciones sobre los salarios que fijan los Convenios Colectivos de Trabajo. De esto se derivan importantes consecuencias. Por un lado, representa una exacción sobre el salario de los trabajadores. Por otro, implican que una importante cantidad de recursos son administrados con pocos controles para financiar actividades que no siempre son prioritarias.

Los salarios están sujetos a un conjunto de imposiciones. Esto explica que exista una brecha de magnitud importante entre el costo laboral que afrontan las empresas y los ingresos de bolsillo que finalmente percibe el trabajador. Una parte de esta brecha la producen las normas de la seguridad social (con aportes y contribuciones destinados a financiar los servicios de salud, previsión, riesgos del trabajo, desempleo y asignaciones familiares) y las normas impositivas (impuesto a las ganancias). **La otra parte es generada por los aportes y contribuciones fijados por los convenios colectivos de trabajos.**

¿Cuál es la importancia de estas imposiciones fijadas a través de la negociación colectiva? No se disponen de datos consolidados que con razonables niveles de confiabilidad permitan dimensionar su importancia. Sin embargo, a nivel de indicios se pueden tomar en cuenta las siguientes aproximaciones

- Según los datos de la AFIP, la masa salarial anual de los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos sería del orden de los **\$67.000 millones anuales**.
- Entre los convenios colectivos con mayor cobertura de trabajadores, la mayoría contempla imposiciones que superan el **5% de la nómina salarial**, como son los casos de **comercio, construcción, gastronómicos, metalúrgicos, sanidad y camioneros**.
- Si se supone una imposición media de **3,5%**, la transferencia de recursos destinada a cámaras empresarias, sindicatos y compañías de seguro sería superior a los **\$2.300 millones anuales**.

Para tener una idea de magnitudes, este monto es superior, por ejemplo, a lo que demanda la **cobertura de riesgos del trabajo** o el **seguro por desempleo**. O, si se consideran las finanzas públicas representa un volumen de recursos parecido al que administra el **sistema de universidades nacionales** o la **Provincia de Tucumán**. De todas formas, los aspectos más polémicos –al extremo de que han motivado intervenciones judiciales– radican en la **forma en que se imponen estos aportes, el destino que se le dá y la administración de los recursos recaudados**.

Uno de los puntos más controvertidos es el **carácter obligatorio** con que se aplican a pesar de que no emanan de una ley sino de **acuerdos privados** entre cámaras empresarias y sindicatos a niveles muy centralizados. Es decir, a un nivel en que los representantes están muy alejados de los supuestos representados. Esto ha motivado, por ejemplo, que en un reciente fallo judicial se aceptara el pedido de un trabajador a que no se le descontara un aporte destinado a un sindicato al cual no estaba afiliado.

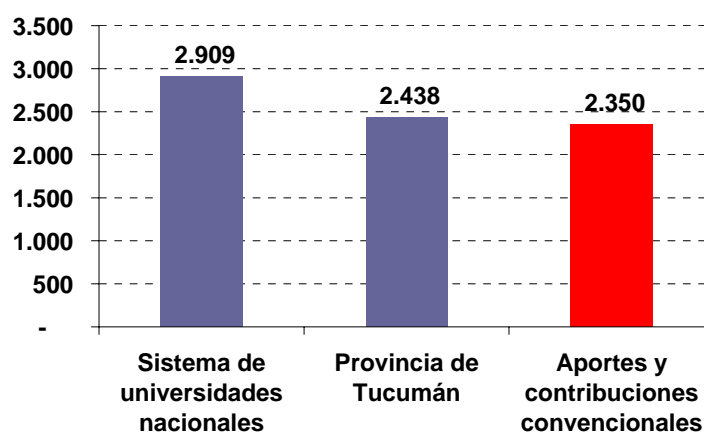
Otro aspecto cuestionable es que si bien estos aportes son obligatorios (como si fuesen una imposición fijada por el Estado) su administración queda al arbitrio de entidades privadas (cámaras empresarias, sindicatos y empresa de seguro) **sin controles públicos**. Esto da origen a muchas y justificadas suspicacias. Sin reglas claras para precisar el destino de los fondos, ni mecanismos de gestión y supervisión, es imposible llegar a mostrar hechos concretos más allá de casos resonantes como los procesamientos por supuestas estafas cometidas con los fondos de un seguro de sepelio administrado por la Unión Ferroviaria.

Además de tratarse de una transferencia de recursos con **carácter obligatorio** (como si fuera un impuesto) **pero sin controles** (como si fueran fondos privados), en la mayoría de los casos, estas imposiciones no tienen una finalidad claramente determinada o el volumen de recursos involucrados no guarda relación con el propósito que se persigue. Más aún, muchas veces se cubren contingencias ya contempladas en las normas legales generando superposiciones muy irracionales. Por ejemplo, el cónyuge de un trabajador que muere en un accidente de trabajo es obligado a gestionar la cobertura a través de los cuatro mecanismos legales (prestaciones de riesgos del trabajo, indemnización de la Ley de Contrato de Trabajo, seguro de vida obligatorio y pensión del sistema previsional) y, frecuentemente, uno o mas seguros convencionales. Esto, además de ser un calvario administrativo para el beneficiario, **contribuye a engrosar la enorme carga burocrática que soporta el empleador que aspira a contratar “en blanco” a sus trabajadores.**

El déficit de empleo de calidad que sufre la Argentina es lo suficientemente grande y socialmente gravoso como para justificar el uso de todas las herramientas disponibles que ayuden a paliarlo. Uno de estos instrumentos es eliminar los factores que generan aumentos de costos laborales desproporcionados respecto a los beneficios que obtiene el trabajador. En relación a los convenios colectivos, sin dudas que hay razones sociales y económicas que justifican financiar la actividad gremial empresaria y sindical. Sin embargo, no justifica imponer montos exagerados, con destinos ambiguos y que, además, no son controlados.

La importancia de las imposiciones fijadas en los convenios colectivos

Total de recursos anuales – en millones de pesos



Nota: Los valores corresponden al 2005

Fuente: IDESA en base a AFIP y convenios colectivos