

Empresas extienden suba salarial a personal fuera de convenio

→



Mientras se esperan los resultados de las paritarias las empresas ya advierten que los costos laborales también se verán incrementados por trabajadores no agremiados. Expertos advierten que un jefe de área podrá ganar casi lo mismo que un supervisor, lo que podría detonar un conflicto interno

Los resultados de las negociaciones salariales cada día van tomando más peso entre las preocupaciones de las empresas y en las expectativas de los trabajadores. Por una parte, porque implican afrontar mayores costos laborales. Por otro lado, porque los empleados esperan ver en sus bolsillos el impacto de un aumento salarial.

En este escenario, donde la dinámica de las paritarias dibuja el cuadro salarial 2008 de los trabajadores contemplados bajo algún convenio colectivo de trabajo (CCT); quienes se encuentran fuera de ellos se preguntan en qué medida la mejora podría llegarles más allá de que la compañía no se encuentre obligada a darles un aumento.

Puntos importantes

- La nueva preocupación empresarial pasa por evitar las desigualdades internas entre el personal afiliado a los gremios y los que no lo están por el aumento de salario que se discute por estos días.
- Mientras se esperan los resultados de las paritarias las empresas ya advierten que los costos laborales también se verán incrementados por trabajadores no agremiados.
- Se trata de evitar el "achataamiento de la pirámide", dentro de la estructura de la compañía y además que no se vea perjudicado el clima laboral.

borde de quedar excluidos del CCT correspondiente; ya sea por cuestiones de la remuneración que cobran, el personal que tienen a cargo, su antigüedad, entre otros factores que convergen simultáneamente.

Los expertos lo definen como un **"achataamiento de la pirámide"**, de la estructura de la compañía. **Adrián Faks**, titular del Estudio Faks abogados, asegura que, como el salario de cada rubro lo fija el sindicato, **"esto genera inequidad interna"** sobre todo entre quienes están dentro o fuera de convenio".

Frente a este fenómeno, los empresarios ya analizan caminos alternativos, donde la productividad, la responsabilidad, reunir el perfil de un cargo, sean factores que también entren en juego a la hora de otorgar aumentos de sueldos.

Los expertos señalan que, al mismo tiempo, las empresas buscan frenar **"el avance del accionar gremial"** al hacer extensivos los aumentos a los trabajadores fuera de convenio. Mientras buscan lograr mayor equidad solucionan otro problema latente: que los trabajadores prefieran estar incluidos dentro de un CCT simplemente para hacerse "beneficiarios" de los aumentos que se otorguen en sucesivas paritarias.

Es en ese marco donde la problemática de los incrementos ya no resulta una cuestión de estar o no en un CCT. A tal punto el tema es crítico que cuestiones tales como los fallos sobre ART, extensión de responsabilidad e indemnización agravada, se ven desplazados al momento de pensar en soluciones.

Especialistas consultados por **infobaeprofesional.com** advierten que, en más de una oportunidad, los aumentos "podrían **derivar en desigualdades internas**".

Esto es así dado que **se acortan las diferencias de sueldos** entre quienes tienen una jefatura de área o sector, y rozan el límite para estar fuera de convenio, respecto de aquellos trabajadores que están **"casi al**

Notas guardadas

Buscador

>> Alerta de noticias

>> RSS XML

>> Votá: ★ ★ ★ ★ ★

Ranking: 4.5

>> Notas Relacionadas

Pacto Moyano: qué sectores rompieron el "techo" anterior

CURSOS

Verano 2008

Ganacias
4ta. categoría.
Cierre Anual
2007.

Respaldo
Profesional es

ARIZMENDI
Capacita

>> Lo más leído

- Factura electrónica: fijan fecha de llegada a estudios profesionales
- El "bife argentino" abandona las góndolas del mundo
 - El Nano, un auto demasiado barato para Europa
 - Cuáles son las profesiones que Argentina paga mejor que Europa
 - Cómo liquidar la ayuda escolar anual después del aumento

>> Compartir

Enviar

Web So

Para:

E-mail

Para enviar a más de una persona, separe cada casilla de e-mail con ; y coma. Ejemplo: jose@infobae.com;juan@infoba

Así, aparecen mecanismos tales como bonus, categorías, premios, remuneraciones variables, comisiones, son algunas de las vías más usadas para evitar conflictos internos, también porque algunos de estos conceptos son no remunerativos y no generan el pago de cargas sociales.

Ricardo Muñoz de Toro, de Muñoz de Toro abogados, considera "el salario es la preocupación número uno del empresariado. Inevitablemente **las empresas tiene que convalidar los aumentos a todos los empleados, estén o no en el convenio** ya que si no es así se genera una distorsión entre los empleados que a la larga puede terminar en conflicto".

La cuestión se torna mucho más compleja si el empresario decide seguir el camino de los "aumentos generalizados", aún cuando fueran "escalonados" -tal como acordó recientemente el gremio de los camioneros- porque no es un detalle menor se parte de un 19,5 por ciento.

Gastón O’ Donnell, presidente de la Asociación de Dirigentes de Empresas (ADE), asegura que "este año, las paritarias son el escenario más temido para el empresariado. **Sobre todo para las Pyme, que son las más afectadas**, ya que los aumentos se tornan obligatorios para todo el ramo y muchas no están en condiciones de darlo".

De hecho, los expertos ponen de relieve que este porcentaje se convertiría en la referencia a tener en cuenta **para aplicar también a los trabajadores fuera de convenio** "quienes reclaman una actualización salarial similar a la de los trabajadores adheridos a los sindicatos". En este contexto, se suman los reclamos que buscan lograr una compensación ante el efecto inflacionario sobre los salarios.

Asimetrías

Así, mientras el conflicto parece encontrar su cauce puertas para afuera, cuando se apliquen las "soluciones" en la compañía el río estará algo revuelto.

Es decir, la suba para el personal no jerárquico hizo que sus salarios se acerquen al del los empleados de mayor cargo y, hasta en ciertas ocasiones en las que se computan horas extras, llegar a igualarlo.

En este sentido, Faks remarca que "los aumentos que se pactan en paritarias son obligatorios para quienes están afiliados a los diferentes sindicatos pero, **para evitar conflictos internos las empresas deciden aumentar a todos por igual**, con el aumento de costos que esto implica".

"De no tomar esta decisión, se produciría **un malestar importante en el clima laboral**", **agrega**. Así, como ejemplo, puntualiza el caso de una secretaria o un trabajador calificado que podría llegar a cobrar prácticamente lo mismo que un jefe de área que está fuera de convenio. En esta situación, el trabajador podría preferir estar incluido en un CCT, por lo cual las empresas ya están alerta **frente a la posibilidad de un avance del accionar gremial y recurren a generalizar los aumentos**.

Es por esta razón que desde el estudio de abogados **M&M Bomchil**, advierten que la principal preocupación del empresariado es **cómo van a asumir el costo laboral** frente al nuevo escenario de negociaciones.

“La mayor preocupación es si esta suba será tomada como piso y no como techo”, indican en alusión a las recientes negociaciones que acordaron un aumento de 19,5%.

Buscando soluciones con una pirámide más chata

El asesor de empresas en cuestiones laborales, Adrián Faks, día a día atiende una consulta recurrente ¿qué hacer frente al achatamiento de la pirámide?.

Como producto de las subas salariales a los empleados dentro de convenio, "muchas veces se achica la distancia entre un cargo y otro, produciéndose lo que se da en llamar un achatamiento de la pirámide laboral, ya que **el sueldo de un empleado de menor jerarquía se asemeja al de un jefe**".

De:

E-mail

Nombre

☐ Enviarme una copia

Comentario

Enviar



>> Abogado Senior | Senior Lawyer

>> Abogado Jr.

>> Abogado Especialista en Derecho Societario

>> Abogado Jr.

Jobs by 

Publicidad de Google

Directorio de Abogados

¿Necesita un Abogado? Alta gratuita para profesionales

www.porticolegal.com

Ingresos Extra Desde Casa

Negocio serio y rentable en turismoGane \$1000 por venta Coste \$720

NegocioCoastalClosers.com

El Negocio Soñado

Aprenda Como Ganar \$1,000 DiariosInvirtiendo En La Bolsa Valores.

Comohacersemillonarioenlabolsa.com

Pida un Informe Personal

Y tenga la más completa informaciónde cualquier persona en Argentina

www.globinfo.com.ar

Anuncia

Esta situación genera descontento, justamente entre el personal que es decisivo para la compañía. Es por ello que numerosas herramientas entran en juego como una suerte de paliativo pero su aplicación depende en gran medida del tipo de organización.

Mientras una multinacional tiene claramente estratificados y delineados los cargos y el perfil de quien debe ocupar cada uno de ellos, también suele suceder que los aumentos suelen responder a pautas del exterior, excluyendo aquellos que acuerde el Gobierno con los gremios en el ámbito local.

Así, por ejemplo, para compensar los efectos no deseados de los incrementos aprobados en el marco de las paritarias; las empresas suelen recurrir al otorgamiento de un bonus. Esta cifra, si se otorga una vez al año, es no remunerativa y, por lo tanto, no acarrea el pago de mayores cargas sociales. Este mecanismo, aseguran los especialistas, es bastante utilizando a nivel local como también en el exterior.

Otra forma de "incentivar" a los "desmotivados" trabajadores fuera de un CCT, consiste en el pago de remuneraciones variables atadas a un objetivo como puede ser el cumplimiento de un proyecto en tiempo y forma o superar un promedio de ventas -en la medida que no comprometa la producción-, entre otros casos.

En consecuencia, más allá del sueldo previsto para una categoría -que pudiera quedar excluido de un aumento de origen gremial-, la empresa consigue que el empleado perciba un salario acorde con sus responsabilidades y con cierta independencia de factores como las paritarias.

La inflación, otro detonante

Si bien quien está dentro de un CCT no cuenta con mayores posibilidades de generar un reclamo más que negociar su propia situación ante su empleador o esperar una suba de salarios aprobada por el Gobierno; la inflación hace sentir sus efectos en el bolsillo para todos.

Esto es así desde la óptica que se lo mire, para la empresa que debe aumentar los salarios, pagar más de cargas sociales y encontrar un "techo" a la hora de trasladar los mayores costos a los precios; para el empleado dentro de un CCT que puede encontrar "insuficiente" -por ejemplo- un 19,5% o desde el ángulo de quienes están fuera de convenio a quienes, en principio, no les llega ningún aumento salvo el de los precios; es decir, un duro golpe de la mano de la inflación.

Es por ello que el reclamo se hace sentir desde cualquier punto de vista. “Es el principal problema económico del año. Estamos en este momento frente a una coyuntura crucial. Los salarios que paga el sector formal de la economía ya han equiparado a los salarios de los 90. Hasta en algunos sectores los han superado", puntualiza O’ Donnell.

"Frente a esta situación, **los gremios pidieron aumentos salariales del 30% o más, no se mira la productividad del salario si no cubrirse de la inflación**, reflexiona el empresario.

Para **Esteban Carcavallo**, de Severgnini, Robiola, Grinberg & Larrechea, la principal preocupación del empresariado pasa hoy por los salarios porque **"dentro del contexto de alta inflación**, como el que vivimos, los reclamos de los trabajadores son cada vez mayores".

El efecto inmediato que remarca Carcavallo es: **"Para mantener la brecha entre los que están fuera de convenio hay que darles el mismo aumento"**.

Es así como la preocupación, frente a las consecuencias de la inflación, se instala cada vez más fuerte en las empresas y en el Gobierno. **Alejandro Perotti**, de Mansueti, Gallo, Sallette & Perotti, sostiene que "toda la discusión salarial preocupa a las empresas y también al Gobierno porque estos aumentos pueden quebrar la balanza comercial. De hecho, **el salario es el elemento que impacta en mayor medida y de forma más directa sobre la inflación**".

El experto agrega un elemento a este análisis "el aumento en los salarios repercute en

otros ítems como la carga previsional y obras sociales subiendo también los costos empresariales".

En esta rueda, Ricardo Muñoz de Toro, puntualiza que "estos aumentos producen un achatamiento de la pirámide, porque los sueldos del personal jerárquico se ven alcanzados por los de sus subalternos generando así roces que hacen que se deba aumentar a todos por igual con el alto costo que implica a nivel empresario".

Es en ese sentido que O`Donnell concluye que "nada se gana con dar aumentos nominalmente altos y masivos si luego la inflación se los cobra con creces.

Daniela San Giovanni
©infobaeprofesional.com

6 Comentarios

- Anterior 1 Siguiente
- Luis Veltri

Recordemos que hay varias teorías acerca de la inflación (sus causas). La que propone al salario (su aumento) como la principal causa de inflación es tan ...

< leer >
- Jose Plesniak

No conozco ninguna empresa que haya otorgado igual aumento a los que estamos fuera de convenio. Cuando otorgan un 20% a los empleados agremiados, a nosotros nos toca entre un ...

< leer >
- Daniel Megias

Para tu interés !!

< leer >
- HERNAN

pueda ser que la empresa que trabajo lea este informe interesante y se ponga al dia con el personal fuera de convenio, ya que soy supervisor de turno y a la gente que tengo ba...

< leer >
- Osvaldo Flaviani

¿ No te parece conocido.? menos mal que alguien se empezó a preocupar. Osvaldo

< leer >
- Luis

no aguanto mas!!!! en un Pais con inflacion, los que pierden somos los que estamos fuera de los convenios de trabajo. somos el aguante de las ...

< leer >

Publique su comentario

Nombre y Apellido

E-mail

500 caracteres restantes.

Enviar

InfobaeProfesional no tiene responsabilidad alguna sobre comentarios de terceros, los mismos son de exclusiva responsabilidad del que los emite.
InfobaeProfesional se reserva el derecho de eliminar aquellos comentarios injuriantes, discriminatorios o contrarios a las leyes de la República Argentina.

Publicidad de Google

PorticoLegal

[www.porticolegal.com](#) Enlaces y Bases de Datos JuridicasLegislación y Jurisprudencia

¿Querés saber de alguien?

[www.globinfo.com.ar](#) Accedé ya al informe de DatosPersonales más completo del país.

Ingresos Extra Desde Casa

[NegocioCoastalClosers.com](#) Negocio serio y rentable en turismoGane \$1000 por venta - Coste \$720

El Negocio Soñado

[Comohacersemillonarioenlabolsa.com](#) Aprenda Como Ganar \$1,000 DiariosInvirtiendo En La Bolsa De Valores.

Anuncia Aquí



Miembro del IAB

