

**XXX CONGRESO ARGENTINO DE PROFESORES
UNIVERSITARIOS DE COSTOS**

**INCIDENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN
EL COSTO LA MANO DE LA OBRA: CASO CONVENIO
CAMIONEROS**

Autores

**Dr. Roberto Salamone (Socio activo)
Dr. Pablo Ons (Socio adherente)**

Santa Fe, octubre de 2007

INDICE

	<u>Pág.</u>
Resumen.....	2
1. Análisis comparativo entre el decreto 905/03 y el decreto 392/03.....	3
2. Problemas en la matriz de cargas sociales al trabajar con convenios.....	5
3. Análisis REFOP.....	7
4. Modelo de liquidación de haberes Convenio Camioneros	8
5. Determinación de la Matriz de Cargas Sociales.....	11
6. Análisis comparativo de la matriz de cargas sociales.....	13
7. Síntesis final.....	14
8. Bibliografía.....	15

Resumen

INCIDENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL COSTO LA MANO DE LA OBRA: CASO CONVENIO CAMIONEROS

Ante la inquietud de los empresarios en como trasladar los aumentos salariales negociados con los trabajadores, nos hemos propuesto revisar, analizar, comparar y aportar un análisis de costos de mano de obra y principalmente del costo de las cargas sociales.

Los camioneros actualmente transportan el 80% de la producción nacional, ostentan un fuerte poder de negociación no solo en su propio sector, sino también que ya son parte integrante de otros sectores y con fuerte representación en la Confederación General del Trabajo, éste es el gremio que hemos elegido y trataremos de desarrollar los principales puntos que impactan en los costos de mano de obra generados por el convenio colectivo de camioneros 40/89.

Para desarrollar este trabajo comenzamos con un análisis de la evolución de los salarios en la crisis devenida en el 2001, con la transformación de salarios no remunerativos a remunerativos y su correspondiente impacto en los resultados de las empresas. Continuando con el estudio de los aspectos salientes del convenio colectivo antes mencionado, y haciendo mención al impacto en la mano de obra que generan subsidios para incentivar el crecimiento del sector. Finalizado con un ejemplo práctico de los expuesto en el trabajo.

1- Análisis comparativo entre los Decretos 905/03 y 392/03.

El porque del análisis de ambos es debido a que uno es continuador del otro. A través del tiempo entre julio 2002 y mayo 2003, el gobierno nacional fue otorgando a los trabajadores incrementos salariales de carácter no remunerativos, a fin de paliar la crisis por la que en aquellos días padecíamos. Ordenada en parte la economía nacional, los aumentos acumulados no remunerativos al 30 de junio del 2003 ascendían a \$ 200.- y el decreto 392/03 publicado en el boletín oficial el 15-07-2003 lo convierte en remunerativo por valor de \$ 224.-. La pregunta que nos hacemos es ¿cual es el impacto en nuestro costo de mano de obra la determinación de convertir en remunerativos los \$ 200.-?

A continuación del cuadro estadístico, analizaremos el caso, haciendo mención que con posterioridad a los decretos mencionados, existieron otros con conversión de no remunerativos a remunerativos.

SUMAS DISPUESTAS POR EL GOBIERNO NACIONAL A PARTIR DEL AÑO 2002

Norma	Publicac BO	Carácter	Vigencia	Importe	Cotizaciones			
					Obra Social		INSSJP	
					Contrib	Aporte	Contrib	Aporte
Decr 1273/02	18/07/02	No remunerat	1/7/02-31/12/02	\$100	\$5,40	\$2,70	\$1,50	\$3,00
Decr 2641/02	20/12/02	No remunerat	1/1/03-28/2/03	\$130	\$7,02	\$3,51	\$1,95	\$3,90
Decr.2641/02	20/12/02	No remunerat	1/3/03-30/4/03	\$150	\$8,10	\$4,05	\$2,25	\$4,50
Decr.905/03	16/04/03	No remunerat	1/5/03-30/6/03	\$200	\$10,80	\$5,40	\$3,00	\$6,00
Decr.392/03	15/07/03	Remunerativo	1/7/03-28/2/04	8 Ctas x \$28=\$224	Idem Remuneraciones comunes			
Decr 1347/03	06/01/04	No remunerat	1/1/04-31/3/05	\$50	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Decr 2005/04 (art1)	06/01/05	No remunerat	1/1/05 a la fecha	\$100	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Decr 2005/04 (art 6)	06/01/05	Remunerativo	01/04/05	\$60 (*)	Idem Remuneraciones comunes			
Decr 1295/05	25/10/05	Remunerativo	01/10/05	\$120 (**)	Idem Remuneraciones comunes			

(*) Otorga carácter remunerativo a los \$50 del Decreto 1347/04

(**) Otorga carácter remunerativo a los \$100 del Decreto 2005/04

Fuente de Información Arizmendi S.A.

	No Remunerativo Decreto 905/03	Remunerativo Decreto 392/03
Valor	\$ 200,00	\$ 224,00
C.Sociales	\$13,80	\$ 120,02
Costo Total	\$213,80	\$344,02
Incremento		60,91%

Hemos visto un incremento del 60,91% en el costo de la mano de obra, producto de un decreto nacional. No es nuestro propósito una crítica a ello ni mucho menos, pero sí un alerta a los profesionales de nuestra materia, porque a partir de ese momento y en nuestros días aún perdura comenzar con homologaciones no remunerativas para pasarlas a remunerativas, y es nuestra responsabilidad actualizar las matrices a fin de no encontrarnos con impactos no deseados en nuestra estructura de costo y consecuentemente en la exposición de nuestros precios.

Las cargas sociales consideradas en el decreto 905/03 son las descriptas en el cuadro respecto a las contribuciones tanto a la obra social como al INSSJP.

Con referencia a las cargas sociales del decreto 392/03 a continuación mostramos la matriz correspondiente.

DETERMINACION DIAS LABORABLES		
	Días	Incidencia
Total días año	365	
Domingos	(52)	
Sábados (1/2 días) (52 sem/2)	(26)	
Días laborables teóricos	287	
Vacaciones (todos menos 5 años de antigüedad)	(14)	5,6225%
Feridos	(9)	3,6145%
Enfermedad	(4)	1,6064%
Licencias (en función al año pasado, dotación y días a trabajar)	(11)	4,4177%
Total de días laborables promedio	249	100,0000%
DETERMINACION DEL % DE CARGAS SOCIALES		
Sueldo básico		100,0000
Vacaciones		5,6225
Feridos		3,6145
Enfermedad		1,6064
Licencias		4,4177
	Sub-Total	115,2610
S.A.C. 8,3333 %		9,6012
	Sub-Total	124,8623
Cargas sociales (23%)		28,7183
	Sub-Total	153,5806
Restamos el básico		-100,0000
	Total % cargas sociales	53,5806

En el ejemplo hemos trabajado un ausentismo por enfermedad del orden del 1,6064%, cuando en realidad el impacto que sufre la empresa no deriva únicamente de la tarea que deja de desempeñar el ausente sino que en general el impacto alcanza a todos los sectores que se encuentran relacionados directa o indirectamente, cuanto más si el trabajador forma parte de un equipo cuyo output debe obtenerse en un plazo determinado.

Según Wharton Mark V. Pauly en un artículo publicado titulado How to Present the Business Case for Healthcare Quality to Employers (¿Como presentar ante los empleadores el tema de la calidad de los servicios sanitarios?) comenta que " En comparación con una persona saludable, un empleado achacoso posiblemente presente mayor ausentismo y sea menos productivo cuando trabajan. "Un estudio reciente sugiere que los costos indirectos derivados de las enfermedades podrían superar los costos médicos directos". ¿Pero como se pueden cuantificar de un modo preciso y convincente los beneficios para el empleador de invertir en la salud de sus trabajadores? Dejamos planteado este interrogante como una inquietud para trabajos futuros.

2- Problemas en la matriz de cargas sociales al trabajar con convenios.

Entre los problemas que encontramos en los últimos tiempos para desarrollar una matriz confiable de mano de obra parten de disposiciones que emanan de los convenios colectivos de trabajo. Por supuesto que los convenios tienen por objeto regular cuestiones específicas no previstas en general por las leyes laborales y todas estas mejoras están homologadas por la autoridad de contralor que es el Ministerio de Trabajo. Encontramos últimamente que la mayoría de los convenios colectivos fijan acuerdos con aumentos calificados de no remunerativos.

Estos no son pasibles de aportes y contribuciones a la seguridad social, sí en algunos casos alcanza a los aportes del trabajador a la obra social y específicamente al aporte sindical.

Por razones de importancia a la hora de decidir aumentos salariales colectivos, hace ya dos años que el patrón de medida o el puntapié inicial lo da el Sindicato de Camioneros de la República Argentina, por ende nos lleva a desarrollar una matriz de trabajo basado en el convenio colectivo N° 40/89, tratando de mostrar inclusive particularidades que hacen a la convivencia de costos y reintegros con mayores costos, de salarios en base a conceptos remunerativos con aquellos no remunerativos, de reintegros de contribuciones a la seguridad social con aportes del empleador al sindicato, sí el empleador aporta al sindicato.

Las jornadas de trabajo alcanzan a 44 horas semanales, incidencia más que notoria en el cálculo de las horas extras, ya que obtenemos un denominador menor al de los convenios en general (49 horas semanales)

Composición del salario

Vestimenta y útiles de labor: Los empleadores están obligados de proveer dos juegos de pantalón y camisas tanto para verano como para invierno.

Comida: Es para todo aquel que preste servicio fuera de la sede de la empresa alcanzando a \$ 20.- por cada día efectivamente trabajado para aquel que preste funciones fuera de la sede en horario continuo o bien para el que preste servicios fuera de la sede en jornada discontinua y que no retorne a ésta dentro de los horarios previamente establecidos. La misma tiene carácter de no remunerativo.

Viático especial: Corresponde la cantidad de pesos \$ 10,01 por cada día efectivamente trabajado para el personal operativo que preste servicios dentro de la sede de la empresa o bien si lo presta fuera de ella y retorne a la misma dentro del horario establecido y se desentienda durante la interrupción en forma total de sus funciones y obligaciones laborales.

Este viático compensará el gasto de movilidad en que el trabajador incurre durante el periodo de pausa y/o interrupción de tareas. El mismo es de carácter no remunerativo, y el personal no deberá rendir cuentas, a pesar que si aplicamos la ley de contrato de trabajo la misma sería de carácter remunerativo.

Pernoctada: Se produce cuando el personal debe pernoctar fuera de su residencia por la característica del servicio prestado o por contratiempos que, surgidos en el servicio hace pasible de ausentarse de su residencia, alcanzando la suma de \$ 23,30 diarios., de carácter no remunerativo.

En general definimos estos tres conceptos para aquellos que realizan sus tareas dentro de un radio de 100 Km. del lugar habitual de trabajo. Cuando supera éstos o bien como

sucede generalmente, se combinan tanto corta como larga distancia, conceptos para este último que pasamos a comentar.

Horas extraordinarias por kilometraje recorrido: Recibirá la suma de \$ 0.09799 por cada kilómetro recorrido, compensando de esta forma las horas extraordinarias que podrían generarse por la labor. Y el término podría generarse, radica en que se deberá pagar esa suma por cada kilómetro recorrido por el conductor aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias. Los kilómetros que recorra los sábados después de las 13.00 horas, los domingos y feriados se abonarán con un 100% de recargo.

Para entenderlo mejor, si el conductor en el día recorre 500 kilómetros durante el término 8 horas que es su jornada normal, percibirá la suma de \$ 49,00.- en concepto de horas extraordinarias por kilometraje recorrido, concepto de carácter remunerativo.

Viáticos por kilometraje recorrido: Percibirán la suma de \$ 0,09799 por kilómetro recorrido en concepto de viáticos, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar este valor por 350 kilómetros diarios, de carácter no remunerativo.

Permanencia fuera de su residencia habitual: En los casos que el personal de larga distancia debiera permanecer en las cabeceras y/o fuera de su residencia habitual por razones de servicio, una vez transcurridas las 12 horas de inactividad forzosa el empleador deberá abonarle por cada 24 horas continuas o fracción mayor de 12 horas los siguientes conceptos:

Se hace una discriminación entre concepto remunerativo y no remunerativo, abonando por día el importe de \$ 36,99 remunerativo denominado especial de remuneraciones que nace de la imposibilidad de controlar la extensión de la jornada, tanto cuando presta servicio como cuando se encuentra en situación de simple presencia, sin realización de conducción efectiva pero afectado al vehículo y/o a las órdenes del empleador y \$ 70,55 no remunerativo denominado especial de viáticos.

Control de descarga: Cuando el conductor de larga distancia aceptare realizar operaciones de control de descarga o en su defecto permaneciere afectado al vehículo mientras se realiza la misma, percibirá por tal tarea el importe equivalente a un jornal establecido por el convenio que al momento del presente trabajo alcanza a la suma de \$ 54,43 de carácter remunerativo.

Promedio kilométrico: Cuando el conductor de larga distancia por causa ajenas a su voluntad no fuere ocupado efectivamente en su categoría, percibirá además de las retribuciones básicas, lo previsto en concepto de horas extraordinarias por kilometraje recorrido de acuerdo al promedio de los kilómetros recorridos en los últimos 6 meses.

Aporte empresario para el fomento de actividades sociales, recreativas y culturales: Todos los empleadores procederán a pagar mensualmente de su peculio el importe resultante del 2% de los salarios básicos abonados al personal incluido en el convenio colectivo.

Aporte empresario para actividades culturales y de capacitación de la Federación: Similar al concepto anterior pero del 0,5% de los salarios básicos de convenio y el aporte empresarial está destinado a la Federación Nacional de trabajadores Camioneros.

Resolución ST N° 96/2005

Se dispone un aporte empresario para la profesionalización de autotransporte de cargas y la capacitación de los trabajadores, a favor de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios equivalente al 2% de los salarios básicos abonados. El mismo regirá durante la vigencia

del Régimen de Fomento de la Profesionalización del Transporte de Cargas (REFOP), que más adelante explicaremos en que consiste.

Resolución MT N° 122/2005

Con fecha 16 de noviembre de 2005, se estableció, con carácter excepcional y sin que sea computable, una asignación extraordinaria mensual no remunerativa de \$ 260, que se determinó se abonaría en los meses de noviembre y diciembre de 2005 y enero y febrero de 2006. Pero al cierre de este trabajo (agosto 2007) esa contribución de carácter excepcional aún se mantiene vigente pero alcanzando la cifra de \$220.

3- Análisis REFOP (Régimen de fomento a la profesionalización del transporte).

¿Que es el REFOP y que incidencia tiene en el costo de mano de obra?

La Resolución conjunta 543/2003 y 253/2003 del Ministerio de Economía y Producción y Ministerio de Planificación federal, Inversión Pública y Servicios son las que crean el REFOP (Régimen de Fomento de la Profesionalización del Transporte de Cargas).

Conjuntamente con la creación del REFOP en la misma resolución conjunta, se establece un equivalente del fondo fiduciario para destinarlo a éste régimen.

Todas las empresas relacionadas con el convenio colectivo 40/89 que cumplan con ciertos requisitos entre los que se encuentran estar al día con los pagos del IVA y Seguridad Social serán beneficiarias de una suma equivalente a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial, con la devolución respectiva del equivalente a la contribución al Sistema Único de Jubilaciones y Pensiones, Instituto Nacional de la Seguridad Social para las Jubilaciones y Pensiones, Fondo Nacional de Empleo, y Régimen de Asignaciones Familiares devengadas.

En el punto 6 (análisis comparativo de la matriz de carga sociales) se determinaron las diferencias que existen entre la aplicación de éste régimen y su impacto en los costos totales de las cargas sociales, con la salvedad que este beneficio es transitorio, y su extinción impactará nuevamente en los resultados de las empresas.

4- Modelo de liquidación de haberes Convenio Camioneros

A continuación exponemos un ejemplo práctico sobre la liquidación de haberes dentro del convenio colectivo de camioneros.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 40/89

Escala Salarial

SALARIOS BÁSICOS	POR MES	POR DÍA	HORAS EXTRAS	
			50%	100%
Conductores				
Conductor de 1° Categoría	1.306,38	54,43	10,21	13,61
Conductor de 2° Categoría	1.279,17	53,30	9,99	13,33
Conductor de 3° Categoría	1.251,93	52,16	9,78	13,04
Personal de taller y/o Mantenimiento				
Oficial de 1° categoría	1.508,51	62,85	11,78	15,71
Medio Oficial	1.251,93	52,16	9,78	13,04
Personal Administrativo				
Administrativo de 1° categoría	1.324,40	55,18	10,35	13,80
Administrativo de 2° categoría	1.265,57	52,73	9,89	13,18
Administrativo de 3° categoría	1.211,05	50,46	9,46	12,62
Administrativo de 4° categoría	1.183,81	49,33	9,25	12,33

Otras Remuneraciones y viaticos

ITEM	DENOMINACIÓN	MONTO SEGUN ZONA		
		GENERAL	COEF 1,2	COEF 1,4
REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS (REMUNERATIVAS)				
4.2.3	Horas Extras por Kilometraje recorrido (Ref. 301 y 302)	0,09799	0,11759	0,13719
4.2.5 inc. b)	Permanencia fuera de residencia habitual (Ref. 303)	36,99	44,41	44,41
4.2.6	Control descarga / Reparto	54,43	65,32	76,21
6.1.5	Antigüedad: 0,5% por cada año de antigüedad, calculado sobre el sueldo básico.			
REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS (NO REMUNERATIVAS)				
4.2.12	Comida (Ref. 401)	20,00	24,00	28,00
4.2.13	Especial	10,01	12,01	14,01
4.2.14	Perchoctada	23,30	27,96	32,62
4.2.4	Viáticos por Kilometraje recorrido (Ref. 402, 403, 404 y 405)	0,09799	0,11759	0,13719
4.2.5 inc. a)	Permanencia fuera de residencia habitual (Ref. 406)	70,55	84,78	84,78
4.2.17	Cruce de frontera (Ref. 407)	48,57	55,38	55,38

Disponemos de las siguientes variables suministradas por el departamento de personal sobre el chofer de primera categoría José Pérez, quien desempeña funciones desde el 2 de noviembre de 2004.

Dentro de la información recibida conocemos los kilómetros recorridos en el mes, los controles de carga y descarga efectuados por el chofer y la permanencia fuera de su residencia habitual.

LARGA DISTANCIA

	KM. NORMAL	KM. 100%	P.F.R.H.	CONTROL DESC.
José Perez	8104	0	2	13

Con esta información nos disponemos a realizar la liquidación de haberes del mes de Julio de 2007. Nuestra liquidación se basará en la zona general con coeficiente 1.

Conceptos remunerativos:

- ❖ **Sueldo básico:** José Pérez, es chofer de primera categoría por lo tanto como se detalla en la tabla de escalas salariales su remuneración básica es de 1.306,38 pesos.
- ❖ **Antigüedad:** según el ítem 6.1.5 de la tabla otras remuneraciones y viáticos, se calcula de la siguiente forma; 0,5% por cada año de antigüedad, calculado sobre el sueldo básico. En nuestro ejemplo el sueldo básico es de 1.306,38 pesos, y el trabajador cuenta con 2 años de antigüedad en la compañía, $(1.306,38 \times 0.005) \times 2 = 13,06$.
- ❖ **Horas extras por kilometraje recorrido:** el ítem 4.2.3 de la tabla otras remuneraciones y viáticos, se calcula en base a los 8.104 kilómetros recorridos por el chofer de nuestro ejemplo por su costo de 0,09799, brindándonos un total para este cargo de 794,11 pesos.
- ❖ **Control de descarga/reparto:** (ítem 4.2.3), se han realizado 13 controles de descarga durante el mes de julio, por su costo de \$54,43 proporcionando un total de 707,59 pesos.
- ❖ **Permanencia fuera de residencia habitual:** 2 días \times \$36,99 = \$73,98

Deducciones:

- ❖ **JUBILACIÓN:** 7% del TOTAL HABERES REMUNERATIVOS (2895,12) = 202,66.
- ❖ **LEY 19032:** 3% del TOTAL HABERES REMUNERATIVOS (2895,12) = 86,85.
- ❖ **OBRA SOCIAL CHOFERES Y CAMIONEROS:** 3% del TOTAL HABERES REMUNERATIVOS (2895,12) = 86,85.
- ❖ **C.SIND.CONT.SOLID.:** 3% del TOTAL HABERES REMUNERATIVOS (2895,12) = 86,85.

- ❖ **SEGURO DE SEPELIO 60/83:** 1,5% del TOTAL HABERES REMUNERATIVOS (2895,12) = 43,43.

Conceptos no remunerativos:

- ❖ **Resolución 122/05:** \$ 220.- fijos por chofer.
- ❖ **Viáticos por kilómetros recorridos:** el ítem 4.2.4 de la tabla otras remuneraciones y viáticos, se calcula en base a los 8.104 kilómetros recorridos por el chofer de nuestro ejemplo por su costo de 0,09799, brindándonos un total para este cargo de \$ 794,11.
- ❖ **Permanencia fuera de residencia habitual:** 2 días X \$70,55 = \$141,10.

A continuación se expone el modelo de liquidación de haberes con los conceptos más arriba detallados:

El Camionero S.A. Av. XXXXXX N° XXXX. Ciudad de Buenos Aires			30-7777777-0	
			CUIT	
Apellido y Nombres		Documento	Legajo	Calificación Profesional
José Perez		XX.XXX.XXX	333	Chofer 1°
Bco.Dep.	Periodo	Fecha Dep.	Fecha Ingreso	Remun. Básica
XXXXXX	Julio 2007	06/07/2007	02/11/2004	1.306,38
Periodo Abonado		Lugar y Fecha de Pago		
Julio 2007		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
Descripción de conceptos		Valor Unit.	Remuneraciones	Descuentos
SUELDO BÁSICO		1	1.306,38	
ANTIGUEDAD (ítem 6.15)		2	13,06	
H.E.Km.R. (ítem 4.2.3)		8104	794,11	
CARGA - DESCARGA (ítem 4.2.6)		13	707,59	
Perm. fuera de residencia (PFRH ítem. 4.2.5 inc. B.)		2	73,98	
TOTAL HABERES REMUNERATIVOS			2895,12	
JUBILACIÓN		7%		202,66
LEY 19032		3%		86,85
OBRA SOCIAL CHOFERES Y CAMIONEROS		3%		86,85
C.SIND.CONT.SOLID.		3%		86,85
SEGURO DE SEPELIO 60/83		1,5%		43,43
TOTAL DEDUCCIONES				506,64
Res.122/05			220,00	
Viatico Km. R. (ítem 4,2,4)		8104	794,11	
Perm. fuera de residencia (PFRH ítem. 4.2.5 inc. A.)		2	141,10	
Redondeo			0,31	
TOTAL HABERES NO REMUNERATIVOS			1.155,52	
<i>Recibí de la firma cuyo rubro se indica arriba en el importe neto de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado y duplicado de la misma.</i>		SUBTOTAL	4050,64	506,64
		TOTAL NETO		3544,00
Firma del Empleado		SON: TRES MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON CERO CENTAVOS		

5- Determinación de la Matriz de Cargas Sociales

Según datos extraídos del Convenio Colectivo de Trabajo 40/89:

Descansos, licencias ordinarias y día del gremio

- ❖ **Jornada de trabajo:** La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, y de cuatro (4) horas los días sábados. Dentro de lo estipulado precedentemente las horas de trabajo legales de lunes a sábados será de cuarenta y cuatro (44) horas, pudiéndose distribuir dichas horas de lunes a viernes, no excediéndose la jornada diaria más allá de las ocho horas cuarenta y cinco minutos (8,45'). Si así se distribuyera, el trabajador estará exceptuado de prestar servicios los días sábados, y si los prestara, esas horas de trabajo hasta las trece (13) horas, le serán abonadas con el cien (100%) por ciento de recargo.
- ❖ **Jornada nocturna:** La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas, con interrupción de treinta (30) minutos que deberá tomarse al llegar a la quinta (5) hora de trabajo comprendida dentro de la jornada de trabajo.
- ❖ **Horas extras:** Las horas extras serán abonadas con el cincuenta (50%) por ciento de recargo cuando excedan las jornadas establecidas. Las horas extras trabajadas después de las trece (13) horas del día sábado, así como los domingos o feriados serán abonadas con el cien (100%) por ciento de recargo. Se entiende por día feriado de pago obligatorio los declarados por Ley.
- ❖ **Descansos:** El descanso se otorgará conforme con las leyes vigentes.
- ❖ **Vacaciones ordinarias:** Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se regirán por las leyes y reglamentaciones vigentes.
- ❖ **Día del trabajador camionero:** Se deja establecido el día 15 de Diciembre de cada año como DIA DEL TRABAJADOR CAMIONERO, debiendo abonarse dicha jornada de trabajo, con el cien (100%) por ciento de recargo, y si coincidiera con día domingo o sábado y fuere trabajado, con el doscientos por ciento (200%) de recargo, siendo este recargo comprensivo del establecido en la legislación vigente. Este derecho alcanza tanto al personal jornalizado como al mensualizado.
- ❖ **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:** En todos los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Empresa abonará la remuneración íntegra por los días de trabajo perdidos por el trabajador afectado en los días determinados por la empresa para el pago de los mismos al personal en actividad y dentro del período fijado por la legislación vigente. La Empresa quedará obligada a brindarle al trabajador, la correspondiente atención médica, servicio de prótesis y medicamentos.

- ❖ **Higiene y seguridad:** Los Empleadores tomarán las medidas técnicas y sanitarias precautorias. En cuanto a los exámenes preocupacionales y otros se estará a lo determinado en las disposiciones legales vigentes.

- ❖ **Vestimenta y útiles de labor:** Los Empleadores tendrán la obligación de proveer a la totalidad de su personal operativo y de taller en concepto de ropa de trabajo, dos (2) camisas y dos (2) pantalones de verano y dos (2) camisas y dos (2) pantalones de invierno por año, quedando a consideración de las partes variar dichas vestimentas por otras que consideren más apropiadas a la modalidad de trabajo o gusto personal, respetando la uniformidad de la ropa. Asimismo proveerán a su personal operativo y de taller de las prendas de ropa de agua y botas, con arreglo a la modalidad de trabajo, la que se renovará cuando su estado de deterioro lo requiera y no llegue a cumplir con la finalidad a que está destinada. Al personal administrativo se le otorgarán dos (2) guardapolvos por año. Goza de este beneficio el personal con una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento. Al Conductor de Larga Distancia, y al Personal que fuera necesario por la índole de sus tareas, se les proveerá de ropa adecuada para soportar las bajas temperaturas de las zonas por las que transitan, de acuerdo a la legislación vigente.

A continuación exponemos las diferencias que inciden al haberse incorporado el régimen de fomento a la profesionalización del transporte de carga:

	SIN REFOP	CON REFOP
RETENCIONES EMPLEADO		
JUBILACION	7,00	7,00
LEY 19032	3,00	3,00
OBRA SOCIAL	3,00	3,00
SINDICATO	3,00	3,00
SEGURO SEPELIO	1,50	1,50
	17,50	17,50
APORTES DEL EMPLEADOR		
SIJP	10,17	0,00
INSSJP	1,50	0,00
ASIG.FAMILIARES	4,44	0,00
FNE	0,89	0,00
ANSSAL	0,86	0,86
O.SOCIAL	5,40	5,40
ART	2,00	2,00
APORTE EMPRESARIO SINDICATO s/bas	4,50	4,50
	29,76	12,76

6-Análisis comparativo de la matriz de cargas sociales

DETERMINACION DIAS LABORABLES

	Días	Incidencia
Total días año	365	
Domingos	(52)	
Sábados (1/2 días) (52 sem/2)	(26)	
Días laborables teóricos	287	
Vacaciones (todos menos 5 años de antigüedad)	(14)	5,6452%
Feridos	(9)	3,6290%
Enfermedad	(4)	1,6129%
Día del trabajador Camionero	(1)	0,4032%
Licencias (en función al año pasado, dotación y días a trabajar)	(11)	4,4355%
Total de días laborables promedio	248	100,0000%

DETERMINACION DEL % DE CARGAS SOCIALES SIN REFOP

Sueldo básico		100,0000
Vacaciones		5,6452
Feridos		3,6290
Enfermedad		1,6129
Día del trabajador Camionero		0,4032
Licencias		4,4355
	Sub-Total	115,7258
S.A.C. 8,3333 %		9,6400
	Sub-Total	125,3658
Cargas sociales Sin Refop (25,26%)		31,6674
APORTE EMPRESARIO SINDICATO s/Sueldo Basico (4,50%)		4,5000
	Sub-Total	157,0332
Restamos el básico		-100,0000
	Total % cargas sociales	57,0332

DETERMINACION DEL % DE CARGAS SOCIALES CON REFOP

Sueldo básico		100,0000
Vacaciones		5,6452
Feridos		3,6290
Enfermedad		1,6129
Día del trabajador Camionero		0,4032
Licencias		4,4355
	Sub-Total	115,7258
S.A.C. 8,3333 %		9,6400
	Sub-Total	125,3658
Cargas sociales Sin Refop (8,26%)		10,3552
APORTE EMPRESARIO SINDICATO s/Sueldo Basico (4,50%)		4,5000
	Sub-Total	135,7210
Restamos el básico		-100,0000
	Total % cargas sociales	35,7210

Síntesis Final

Como síntesis a este trabajo podemos destacar que hemos analizado varios artículos periodísticos de las últimas semanas (entre Julio y agosto de 2007), donde se destacan los siguientes aspectos.

Considerando los siete primeros meses del año, la suba de los costos del sector de transporte de carga fue del 12,5%, según datos brindados por la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL). Uno de los principales aspectos que impactó más fuertemente fue el acuerdo con los camioneros, ya que el 16,5% de incremento pactado en abril-julio se repartió en dos partes: un 8,5% se hizo efectivo en abril y el 8% restante entró a partir del primero de julio. En esto influyen dos factores extras: desde la propia Cámara hicieron especial hincapié en que si bien el Convenio Colectivo de Trabajo firmado con el gremio de Camioneros dice en los papeles 16,5%, implicará en realidad para el sector un incremento del costo laboral del orden del 20 al 25%, según sea la antigüedad promedio del personal de cada empresa. La duplicación del porcentaje por año de antigüedad y el progresivo traslado al básico de las sumas no remunerativas oportunamente dispuestas, conducen a este aumento mayor al pactado, afectando fuertemente esta incidencia en el aumento de la mano de obra del personal de empresas del sector, en desmedro de los resultados financieros de las mismas.

Al analizar los costos laborales, el traspaso de personal de un sindicato, al sindicato de camioneros ocasionó una duplicación en el costo laboral, porque los salarios y cargas patronales establecidos en el convenio camionero son más elevados que los establecidos en el resto de los convenios, tal es el caso de los sucedido a los supermercados, cuyos chóferes estaban bajo el convenio de empleados de comercio.

Este trabajo es un aporte a clarificar como han afectado los cambios en los convenios colectivos de trabajo del sector, y su incremento en los costos laborales, que en un futuro deberán ser trasladados al precio, para que los empresarios mantengan la rentabilidad de sus negocios. En el caso del régimen analizado (REFOP) es una salida para atenuar estas transferencias de incrementos en los costos al consumidor final.

Bibliografía Consultada

Página Web Ministerio de Economía.

Página Web Sindicato de Camioneros.

Arismendi S.A.

Federación Nacional de trabajadores de Camiones.

Wharton Mark V. Pauly, artículo publicado titulado How to Present the Business Case for Healthcare Quality to Employers (¿Como presentar ante los empleadores el tema de la calidad de los servicios sanitarios?).

Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL)