

# DOSSIER 02

El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas. NOVIEMBRE 2007

## El impacto económico y laboral de los vales alimentarios. Elementos para el análisis. §

### Introducción

El objetivo de este *Dossier* es ofrecer algunas precisiones sobre el papel y la magnitud de los vales alimentarios -denominados coloquialmente *tickets*- utilizados para pagar parte de las remuneraciones de los trabajadores asalariados en el país. El tema ha cobrado recientemente una importante relevancia mediática y política. En este documento, estimamos cuál es la real importancia de los pagos con *tickets* sobre los salarios, cuál es el monto del negocio que manejan las empresas emisoras de los vales, qué pérdidas o qué ventajas implican para los trabajadores y para los empleadores, y cuál es el costo que representan para el sistema de seguridad social.

Nos referimos en particular a una de las modalidades más extendida -pero no la única- entre las prestaciones no remunerativas: el sistema de vales alimentarios o *tickets* canasta. Se

trata de una modalidad introducida en el año 1989, durante los primeros meses del gobierno menemista. La legislación vigente permite pagar por medio de este tipo de vales hasta un 20% del sueldo bruto de los trabajadores. Sobre los montos pagados, sólo existe la obligación de pagar una contribución patronal del 14% para el sistema de seguridad social<sup>1</sup>.

La cuantificación de los beneficios y las pérdidas que la vigencia de este régimen supone para los empresarios y los trabajadores, así como para el sistema de seguridad social, resulta esclarecedora. El análisis revela que la utilización de vales alimentarios no es más que otra forma de reducir los costos laborales que deben pagar las empresas, lo que perjudica a los trabajadores y concurre al desfinanciamiento de la seguridad social.

### 1. Incidencia de los vales en la masa salarial

En primer lugar, es relevante conocer cuál es el monto que realmente se paga en vales alimentarios. La información disponible, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJYP), permite hacer una estimación.

El sistema se encuentra llamativamente expandido: un 15% de los asalariados registrados cobra alguna parte de su sala-

rio en vales, lo que equivale a casi un millón de trabajadores. En promedio, cada uno cobra \$223. Si se considera una remuneración imponible promedio de \$1.718, tal como surge de la base del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, y suponiendo también que un 15% de los trabajadores percibe un \$223 de su remuneración en vales, la masa anual pagada mediante este sistema alcanza a \$2.637 millones (Cuadro N°1).



CUADRO N°1 Estimación de la masa anual pagada mediante el sistema de vales alimentarios.

Concepto	Estimación
Trabajadores que cobran alguna proporción de su sueldo en vales	15% de los asalariados registrados 983.700 trabajadores
Promedio cobrado en vales	\$223 por trabajador
% sobre sueldo bruto cobrado en vales	13%
Remuneración imponible promedio	\$1.718
Masa anual pagada mediante este sistema	\$2.637 millones

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES-INDEC (1° TRIMESTRE 2007) Y SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJYP) (AGOSTO 2007).

NOTA: LA CANTIDAD DE TRABAJADORES ASALARIADOS SE TOMÓ DEL SIJYP, QUE NO INCLUYE A LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES REGISTRADOS DEL PAÍS; AUNQUE SÍ A LA MAYOR PARTE. ESTÁN EXCLUIDOS EXPLÍCITAMENTE EL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS, LAS FUERZAS DE SEGURIDAD, EL PERSONAL POLICIAL Y LOS MENORES DE 18 AÑOS. ADEMÁS, LAS CAJAS DE EMPLEADOS PÚBLICOS PROVINCIALES Y MUNICIPALES DE ALGUNAS PROVINCIAS NO SE HAN INCORPORADO AL SISTEMA. ESTO IMPLICA QUE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE COBRAN VALES SERÍA AÚN MAYOR QUE LA QUE AQUÍ SE ESTIMA.

§. El presente documento es un suplemento de los informes trimestrales de CENDA "El trabajo en Argentina: condiciones y perspectivas". El texto fue elaborado por el equipo de redacción del informe trimestral.

1. Los vales almuerzo, en cambio, tienen un límite diario y no pagan contribución alguna al sistema de seguridad social. El límite diario era de \$15 hasta noviembre de este año, en que se extendió a \$25.

Las mismas empresas emisoras de estos vales reconocen la magnitud de las cifras que se manejan e incluso declaran que representan un monto y un porcentaje aun mayor de la masa salarial. La Cámara de Empresas de Servicios de Vales Alimentarios (CEVAS) sostiene que la cantidad de trabajadores que reciben vales asciende a 1.417.000 y que el monto

promedio de la suma recibida es de \$223 mensuales lo cual arroja un monto total anual de *tickets* emitidos por un valor de \$3.949 millones (casi un 50% superior al que arroja la estimación basada en fuentes oficiales; aunque debe tenerse en cuenta que los números de CEVAS toman en cuenta también los vales almuerzo).

## 2. Beneficios para las empresas emisoras

Hemos visto ya que los montos que se mueven en relación con el pago de remuneraciones con vales alimentarios son muy significativos. Esto, como era de esperar, se traduce en importantes beneficios para las empresas que los emiten.

Los ingresos de estas empresas provienen esencialmente de tres fuentes: las comisiones cobradas a las empresas empleadoras que compran los *tickets*, las comisiones cobradas a los comercios que los reciben y los negocios financieros asociados. En los primeros dos casos, los porcentajes de comisión varían según el tipo y el tamaño de la empresa empleadora que compra los *tickets* y el tamaño del comercio que los recibe. En general, las firmas más pequeñas, por su escaso poder de negociación, están forzadas a pagar comisiones mayores a las empresas de vales.

**A. Comisión cobrada a las empresas empleadoras.** Cuando la empresa empleadora adquiere los *tickets* debe pagar un adicional a las empresas emisoras que oscila entre el 2% y el 6% del monto total adquirido.

**B. Comisión cobrada a los comercios que reciben los tickets.** El comercio que recibe los *tickets* los cambia luego por un monto de efectivo menor a la mercadería vendida, reducido en un porcentaje que va desde el 1,5% al 6%.

**C. Negocios financieros derivados.** Como la empresa emisora vende los *tickets* en efectivo y transcurre un período de tiempo antes de que tenga que canjearlos por dinero, se genera una masa de recursos que puede colocar transitoriamente en el sector financiero para su propio beneficio. Además, existe un extendido

negocio asociado al “descuento” de los *tickets*. El trabajador que recibe una suma en vales y necesita efectivo o más flexibilidad en los gastos se ve comúnmente en la necesidad de venderlos, lo que genera un mercado secundario de vales con tasas de descuento que a veces superan el 10% y llegan al 20% (un ticket de \$100 se cambia por \$90 o incluso \$80 en efectivo).

El cálculo exacto de los beneficios provenientes de las fuentes A y B sólo pueden realizarlo las mismas empresas, cuyos datos no son públicos. Aun así, puede estimarse que las ganancias de las empresas por estos conceptos se encuentran comprendidas dentro de la siguiente banda (Cuadro N°2):

**Mínima.** Suponiendo una comisión al empleador del 2% y a los comercios del 1,5% y utilizando el monto total anual de *tickets* emitidos proporcionado por las mismas empresas, el monto ascendería aproximadamente a \$140 millones anuales. Este número sería de \$92 millones anuales en base al cálculo propio según las fuentes oficiales disponibles (EPH y SIJP).

**Media.** Con un porcentaje total de comisiones (al empleador y a los comercios) del 6% la ganancia directa llega a \$237 millones anuales. Este número sería de \$158 millones anuales según la estimación propia basada en las fuentes oficiales disponibles.

**Máxima.** Algunos medios gráficos han manejado un porcentaje de comisiones totales que asciende al 10%, y que estaría cerca de los máximos de las comisiones que se cobran a empleadores y a comercios. En este caso, los beneficios ascenderían a \$395 millones y \$264 millones, según las fuentes respectivas<sup>2</sup>.



**CUADRO N°2 Estimación de los beneficios anuales por comisiones de las empresas del sistema de vales alimentarios.**

Estimaciones de beneficios	Comisiones a empleadores	Comisiones a comercios	Masa anual pagada con vales (en millones de \$)	Beneficios anuales por comisiones (en millones de \$)
Mínima	2%	2%	3.949*	138
			2.637**	92
Media	3%	3%	3.949*	237
			2.637**	158
Máxima	5%	5%	3.949*	395
			2.637**	264

**FUENTE:** ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES-INDEC (1° TRIMESTRE 2007), SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJP) (AGOSTO 2007) Y LA CEVAS.

**NOTAS:** \* SEGÚN CEVAS

\*\* SEGÚN ESTIMACIÓN PROPIA

2. En vistas de la denuncia de intento de soborno que el diputado H. Recalde hizo contra empresarios ligados al negocio de los *tickets* alimentarios, resulta interesante estimar de qué modo se expandiría el negocio de los vales si prosperase alguna de las variantes que habrían propuesto estos empresarios. Si se impusiera la expansión del sistema de forma compulsiva y suponiendo que se pasara a pagar en vales un 10% de los conceptos remunerativos a todos los trabajadores que tienen una remuneración imponible menor o igual a \$2.000 y que sólo se pagara en vales a estos trabajadores, la masa anual pagada en vales llegaría a los \$5.958 millones y las comisiones ganadas por las empresas de vales (suponiendo comisión del 10%) rondaría los \$589 millones.

### 3. Beneficios para los empleadores

Los empleadores que utilizan *tickets* para pagar parte de los salarios de sus empleados, lo hacen como una forma de reducir el costo laboral total. Ello es posible porque, de acuerdo con la legislación vigente, sobre los vales alimentarios no se realizan descuentos por aportes del trabajador a la seguridad social, frente a un descuento de 17% ó 13% que tienen los componentes remunerativos, según el trabajador contribuya al sistema previsional de reparto o de capitalización, respectivamente. Asimismo, sobre los montos pagados con vales debe realizarse una contribución patronal del 14% con destino al sistema de asignaciones familiares, mucho menor que la alícuota total del 23% ó 27% para la gran mayoría de los trabajadores asalariados del sector privado.

El ahorro para el empleador es incluso mayor. Una de las empresas más grandes del sector muestra en su página web que los “costos” totales asociados al pago de remuneraciones ascienden al 37%, sumando cargas sociales, obra social, aguinaldo, aportes a la ART, proporcional de vacaciones, proporcional de indemnización y preaviso, etc. En lugar de este 37%, sobre los montos pagados con vales alimentarios sólo existe la contribución patronal del 14%.

De esta manera las empresas se ahorran una parte del costo laboral y es por eso que están dispuestas a pagar un “plus” cuando adquieren los *tickets* de las empresas emisoras.

### 4. Pérdidas para el sistema de seguridad social

Frente a los beneficios que obtienen por este sistema las empresas que emiten los *tickets* y las que los usan para el pago de salarios, el sistema de seguridad social aparece como uno de los grandes perjudicados, debido a los ingresos que deja de recibir.

La información disponible permite estimar el costo que tiene para el sistema el método de pagos con vales, tal

como funciona en la actualidad. La estimación surge de considerar lo que se deja de percibir anualmente en concepto de aportes personales de los trabajadores (\$388,5 millones) y de contribuciones patronales (\$257,2 millones). En total, el sistema de seguridad social argentino deja de percibir \$645,7 millones anuales (Cuadro N°3).



**CUADRO N°3 Estimación de la pérdida de recursos del sistema de seguridad social resultante de los pagos con vales alimentarios.**

Concepto	
<b>Diferencias en las alícuotas de aportes y contribuciones</b>	
Alícuota promedio de contribuciones patronales <sup>3</sup>	23,0%
Alícuota contribuciones patronales pago con vales alimentarios	14,0%
Alícuota promedio de aportes personales del trabajador <sup>4</sup>	13,6%
Alícuota aportes personales pago con vales alimentarios	0,0%
<b>Pérdida del sistema de seguridad social</b>	
Pérdida por contribuciones patronales (en millones de pesos)	257,2
Pérdida por aportes personales del trabajador (en millones de pesos)	388,5
Pérdida total del sistema de seguridad social (en millones de pesos)	645,7

**FUENTE:** ELABORACIÓN PROPIA SOBRE LA BASE DE LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES-INDEC (1° TRIMESTRE 2007) Y SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJYP) (AGOSTO 2007).

Debe tenerse en cuenta que este cálculo surge de una hipótesis bastante conservadora, pues parte de una estimación de la masa pagada con *tickets* que es un 33% menor a la declarada por las empresas. Si se tomara, en cambio, esta última, la pérdida total para el sistema alcanzaría a \$966,8 millones. Este monto representa aproximadamente un 3% de los recursos totales del sistema consolidado de seguridad social.

Finalmente, y en contra del argumento empleado por las empresas emisoras a favor de los *tickets*, puede decirse

que por el lado del sistema de seguridad social se pierde más (22,6% de la masa pagada en vales) que lo que podría ganarse en concepto de recaudación impositiva si el uso de *tickets* favoreciera el registro de las compras y, por tanto, un mayor pago del impuesto al valor agregado (IVA). Aún suponiendo que la utilización de vales alimentarios implicara que se facturase el 100% de las compras hechas con esos *tickets* y que, por el contrario, sin los mismos el 100% de las mismas compras fuera no registrado, el aumento en la recaudación sería como máximo del 21% de la masa de remuneraciones pagadas con *tickets*.

**3. Si bien la mayoría de los empleadores paga un 23% o un 27% en concepto de contribuciones patronales a la seguridad social, también hay empleadores que para algunos trabajadores pagan menos, por algunos regímenes de descuentos. Así, el promedio efectivo está apenas por debajo del 23%.**

**4. 13,6% es el promedio efectivo de la alícuota total de aportes personales a la seguridad social entre quienes aportan a reparto y a capitalización. En 2008 la alícuota se unificará en el 17%.**

## 5. Pérdidas para los trabajadores

Las empresas emisoras de vales alimentarios suelen defender el sistema alegando que beneficia a los empleadores sin tener consecuencias sobre los trabajadores. Sin embargo, esto último no es cierto.

En una primer aproximación, podría pensarse que el sistema de vales permite aumentar al trabajador su salario de bolsillo mes a mes. Este es el argumento que usan los empleadores para convencer a los trabajadores de que los vales son puro “ahorro”. Sin embargo, ese “ahorro” del 13,6% (en promedio) que se realiza sobre las sumas pagadas en vales, se ve descompensado por el hecho de que estas sumas no se computan en la base de cálculo del sueldo anual complementario (S.A.C.) ni en la indemnización<sup>5</sup>.

En efecto, suponiendo el caso de un trabajador que percibe la remuneración promedio del SIJyP de agosto de 2007 (\$1.718)<sup>6</sup> y que, como el promedio, percibe un 13% de su remuneración en vales (\$223), si se computara el efecto del blanqueo de las sumas percibidas en vales sobre el S.A.C., ese “ahorro” mensual en lugar de ser de \$30 sería de apenas \$14. En el año el “ahorro” sería de \$170 en total. Este “ahorro” se vuelve directamente negativo si se considera que reduce los montos de una potencial indemnización y también los aportes al sistema de seguridad social.

## 6. Breve evaluación

El argumento de las empresas, que denominan cínicamente a los pagos en negro con *tickets* “salvavidas alimentario” es completamente falaz. No sólo se trata de una parte del salario que legalmente fue convertida en una suma parcialmente “en negro”, para beneficio de los empleadores y de las empresas emisoras, sino que el trabajador se ve perjudicado pues los vales no son obviamente utilizables del mismo modo que el dinero en efectivo y lo dejan cautivo de comercios y especuladores. De ningún modo se trata de un beneficio “adicional” para el trabajador, por encima del salario, sino que, como todo salario “en negro”, se trata de una sustracción sobre la retribución de los trabajadores y una pérdida de beneficios sociales.

Los números expuestos dejan en claro que el sistema de vales tal como funciona en la actualidad no representa

Si se diera carácter remunerativo a los montos que actualmente se pagan en vales, tal como se plantea en el proyecto de ley que se debate en el Congreso, el efecto para el trabajador sería enteramente positivo. No tendría impacto en términos del salario mensual de bolsillo y, sí en cambio, se incrementaría el S.A.C. Para el caso de este trabajador promedio, el aumento alcanzaría a \$222 anuales.

En general, puede considerarse que todo el ahorro de “costos” que los empresarios computan como tal resulta en una pérdida equivalente para los trabajadores. No sólo pierden sus derechos al S.A.C. y se achica la base sobre la cual se calcula el monto a pagar en concepto de horas extras. El sistema de *tickets* también contribuye al desfinanciamiento del sistema jubilatorio y de salud y priva a los trabajadores de su derecho a la indemnización sobre una parte del salario.

Por último, pero no menos importante, los trabajadores que cobran en *tickets*, en lugar de recibir dinero reciben un monto de “aplicación específica”, con fecha de caducidad. Sobre estos montos no pueden ahorrar y, si no los gastan inmediatamente, su valor real se va deteriorando con la inflación. En caso de necesitar efectivo, deben malvenderlos, cayendo en manos de usureros que les descuentan un porcentaje sobre estos vales, a pesar de que esta práctica está expresamente prohibida.

ningún beneficio para el trabajador mientras que, bajo esta excusa, permite a las empresas disminuir sus obligaciones laborales y, ante todo, genera un negocio financiero extremadamente rentable para las firmas emisoras. Al igual que sucedió con otros sectores vinculados a la seguridad social en la década del noventa, que cayeron bajo el omnipresente paraguas de la privatización -salud, jubilaciones, educación-, este mecanismo ofrece la posibilidad de un atractivo nicho de negocios para un conjunto reducido de empresas bajo el amparo de la legislación y en desmedro de la clase trabajadora en su conjunto y del presupuesto social.

Bien mirado, no es más que un instrumento adicional de la flexibilización laboral de los años noventa. En pocas palabras: miseria pública y beneficios privados

■ FIN

5. No se computan en ninguna indemnización: ni por antigüedad, ni sustitutiva del preaviso, ni en la integración del mes de despido.

6. Cabe aclarar que se trata de la remuneración promedio imponible, algo inferior que la remuneración total promedio (\$2.072). El concepto de remuneración imponible se acerca más a la estimación del monto sobre el cual se calculan descuentos y contribuciones.

El Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA) es un centro de estudios económicos y sociales constituido por un grupo de jóvenes investigadores con formación en economía política. El CENDA se propone contribuir al desarrollo de la sociedad argentina a través de la producción académica crítica e independiente, integrando la discusión teórica con el análisis de la economía nacional.

[cenda@cenda.org.ar](mailto:cenda@cenda.org.ar) | [www.cenda.org.ar](http://www.cenda.org.ar)

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO ARGENTINO.**

