

El "costo argentino" y la reforma laboral

La Argentina tiene el costo laboral más alto de la región. Por cada \$100 que recibe el empleado de salario, la empresa eroga \$157. El Gobierno no pudo avanzar con la reforma, pero lo volverá a intentar si sigue en el poder.

Según la OCDE, Argentina tiene la carga impositiva más alta sobre el trabajo formal, que alcanza el 57% del salario.

Por Matías Ortega

Desde los inicios de su gestión, el presidente Mauricio Macri abogó por reducir el denominado "costo argentino", compuesto entre otras cosas por el costo laboral que para las empresas representa cada trabajador además de su sueldo. Fue y es el tema central de la tan anunciada reforma que encuentra resistencia en las organizaciones sindicales y que hasta ahora no pudo llevarse a cabo integralmente. Se avanzó sí con acuerdos puntuales en algunas áreas, como lo que ocurrió con los petroleros en Vaca Muerta o en ciertos espacios de la industria automotriz, pero sin que esto se derramara hacia el resto de los sectores. El debate es por un lado impositivo, por otro de los costos de logística y producción, y también de la propia productividad de las empresas. La cuestión, como se ve, aborda distintas aristas. Y se da en un contexto en el que se incrementó el desempleo hasta llegar a 10,1%.

Costo argentino

Según la OCDE, Argentina tiene la carga impositiva más alta sobre el **trabajo** formal, que alcanza el 57% del salario; es decir que por cada \$100 que percibe el empleado una empresa debe erogar \$150 aproximadamente. El promedio para América Latina y el Caribe, en cambio, es de 21,7%. Solo tomando la presión fiscal sobre el trabajo, la Argentina lidera el ranking regional con 34,6%, seguido por Brasil con 32,2%, Uruguay con 30,5% y Colombia con 30%. En Chile es de 22,6%.

Las cargas sociales son el conjunto de contribuciones a la seguridad social que el empleador tiene la obligación de pagarle al Estado, todos los meses, en concepto

de "impuesto al trabajo". Así también, son las contribuciones a la seguridad social que todo empleado debe aportar al sistema mediante la retención que le hace su empleador por medio de su recibo de haberes. Estos aportes a la seguridad social que el empleador le retiene todos los meses a sus empleados, están reflejados en su recibo de haberes, y tienen como destino a las jubilaciones y pensiones (11%), a la obra social del Pami (3%); y a la obra social (3%). Todo esto representa el 17% del salario bruto de cada dependiente. Además de los aportes y contribuciones que todo empleador paga por cada empleado, está obligado a pagar la cuota sindical, la cuota mutual y la cuota de sepelios, entre otras, erogaciones acorde a cada convenio colectivo. Se suma a estos costos, pero no forman parte de las cargas sociales, la alícuota correspondiente a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) que, según la actividad de cada empresa, varían desde el 2% al 8%, según el riesgo de la actividad laboral.

¿QUÉ ES EL COSTO LABORAL?

**ES LO QUE PAGA
EL EMPLEADOR
PERO NO RECIBE
EL EMPLEADO**

**Para calcularlo
se tiene en cuenta:**

- ✓ Salario bruto
- ✓ Aportes patronales
- ✓ ART
- ✓ Vacaciones

+ **Otros costos que
dependen del sector
y tamaño de la
empresa**

- Uniformes
- Controles médicos
- Viáticos
- Feriados compensatorios

COSTOS EN ARGENTINA

Por cada

\$100 que recibe
el empleado

\$150 paga el
empleador

17% Del salario se lo llevan los aportes a la
jubilación (11%), PAMI (3%) y la obra social (3%)

Sin embargo, Fernando Bianchi, especialista laboral de Arizmendi, aclara: “Muchos de los trabajos que hay sobre el tema toman siempre como referencia un trabajo de la OCDE de 2016, donde deja a la Argentina como el país con mayor costo laboral de Latinoamérica, pero dicho trabajo se encuentra desactualizado, ya que no se está tomando en cuenta, que luego de dicho trabajo en Argentina se sancionó la Ley 27.430, ley de Reforma Tributaria, que entre sus tantas modificaciones introduce una reducción de contribuciones de Seguridad Social a través de un monto de remuneración no sujeta de contribuciones, denominada habitualmente como “detracción”. Esta detracción actualmente se encuentra dispuesta en la suma de \$7.003,68.

Asimismo, explica que con relación al empleador debe tenerse presente que el tipo de empleador determinará las cargas que debe tributar a los distintos subsistemas de Seguridad Social, y que con la modificación de la ley se crearon dos tipos: uno tiene una alícuota del 20,4% y el otro de 18%. Ese esquema va variando año a año hasta que en 2022 debería quedar unificado en 19,5%.

“Como pueden deslumbrar, una empresa, por cada empleado, tiene un costo laboral altísimo. De un empleado que gana en mano \$16.600, se le suma \$9.500 de costos laboral. La realidad del costo laboral en la Argentina es que a una empresa que emprende y arranca su negocio para poder salir de la crisis, si tiene la intención de tomar un empleado, debe afrontar un costo laboral de casi un 57% del sueldo que se lleva en la mano el empleado”, explica Juan Pablo Chiesa, abogado especialista en Derecho del Trabajo y presidente de la Asociación de Profesionales Representantes de Emprendedores y Empresarios Afines.

Gerardo García Oro, magister en Economía (UCEMA y UNC) e investigador a cargo del área Empleo y Política Social en IERAL de Fundación Mediterránea, aporta que la Argentina “presenta en la actualidad uno de los niveles de presión tributaria más altos de la región, comparable al de países desarrollados. Esto representa un obstáculo significativo para la producción, la generación de empleo y el crecimiento”.

IMPUESTOS AL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Costos laborales estimados en dólares en poder de paridad de compra



Argentina	34,60
Brasil	32,20
Uruguay	30,50
Colombia	30,00
Costa Rica	28,00
Panamá	22,90
Chile	22,60
Bolivia	21,60
Paraguay	20,90
El Salvador	20,50
México	19,90
Nicaragua	19,20
Ecuador	18,50
Perú	17,50
Venezuela	17,40
Guatemala	13,20
Honduras	10,00

Para el especialista “es necesario apostar por la viabilidad cambiaria (en función de la competitividad), fiscal y del mercado de trabajo”. “El costo laboral es parte de este problema, por un lado, por su componente tributario (aportes y contribuciones) y por otro, por el bajo nivel de productividad, que influye en gran medida sobre la estructura de costos de las empresas”, añade. Para Ricardo Wachowicz, presidente de Bayton Group, “los convenios colectivos son muy antiguos, no permiten distintas formas de trabajo, a lo cual suma el costo laboral”. “Los costos laborales son muy altos para el empresariado y la legislación permite

la industria del juicio. No hay pyme que soporte y eso está generando un quebranto en la sociedad”.

Reforma laboral

El debate por la reforma laboral en la Argentina no es nuevo, pero en los últimos años recobró fuerza. Especialmente luego de que a mediados de 2017 Brasil avanzó con fuertes cambios, varios de ellos muy cuestionados por el sector sindical, y que en definitiva tienen también su impacto en nuestro país. Y es que el vínculo bilateral plantea una paradoja: somos socios comerciales y a la vez competidores en materia productiva.

La ley aprobada en Brasil durante el Gobierno de Michel Temer transforma profundamente las reglas de contratación y empleo, con el argumento de dotar de competitividad al mercado local, generar nuevos empleos e incorporar al país al siglo XXI. Entre sus principales puntos plantea que los acuerdos por sector, empresas o individuos están por encima de los convenios colectivos; prevé fragmentación de las vacaciones y jornadas de hasta 12 horas (sin superar las 44 semanales); pago por jornada o en base horaria, en lugar de mensual; amplía las tercerizaciones; estipula como voluntaria la contribución sindical; flexibiliza las condiciones de despido; y pone limitaciones para los juicios laborales; entre otros puntos.

Días atrás, cuando aún no se había llevado a cabo la elección en la que Macri perdió por más de 15 puntos contra Alberto Fernández, circuló un borrador para una reforma con algunos matices, pero muchas similitudes a la brasileña. Ese texto recoge algunas de las propuestas con las que el Gobierno ya quiso implementar sin éxito, y plantea otras novedades. Algunas de aplicación inmediata y otras quedarían para trabajar en el período 2020-2023. En el paper se postula: el fin de la vigencia de los Convenios Colectivos de Trabajo, la negociación por empresa y no por actividad, facilidades para la subcontratación y la tercerización, y un límite en los aportes a los sindicatos. También contempla la creación de nuevas figuras como la del “trabajador de plataformas” y flexibiliza mecanismos de despidos y pasantías. Además, se insistiría con el blanqueo laboral para incluir a quienes hoy están contratados de manera informal, que en

la actualidad se estima son 4,5 millones de personas, es decir más del 40% de la masa total. Ese blanqueo significaría condonaciones fiscales y tributarias para aquellos que se pongan “en regla”.

Este debate se da mientras crece la tendencia de nuevas modalidades laborales, consideradas más flexibles. Es el caso de lo que ocurre con las apps de delivery, como PedidosYa, Rappi y Glovo, o como la implementación por parte de Mercado Libre en su centro de distribución de un banco de horas (192 semanales) para sus trabajadores, polifuncionalidad de tareas y limitación del derecho a huelga. Todas esas nuevas formas de empleo cuentan con el aval del Ministerio de Trabajo y Producción.

“En Brasil se creó una figura en la que monotributistas y autónomos pueden ser contratados como dependientes, acá es nulo, es una relación de dependencia encubierta. Una figura intermedia permitiría contratar a un monotributista sin caer en la clandestinidad, y que haga que el empleador realice una contribución reducida, que el trabajador esté en blanco, tenga una jubilación y obra social, y a su vez el sistema de la seguridad social esté bien subvencionado con las contribuciones que hace la masa activa. Así se reduce el costo laboral”, explica Chiesa. Por su parte, Wachowicz opina que “tiene que haber una transformación como lo está haciendo Brasil. Si Argentina no lo hace va a quedar relegada, queda retrasada en el tiempo. No se trata de una modernización en lo cultural, sino en el modo de pensar y de transformar el país”.

“En todos los casos, las propuestas de reforma que puedan llegar a ser implementadas deberían perseguir el propósito de adaptar las relaciones laborales a las nuevas formas de trabajo, con ello generar ganancias en términos de productividad y favorecer la posibilidad de alinear demandas y ofertas laborales. Hay experiencias en la evidencia internacional de que estos nuevos arreglos deben basarse en ‘pactos’ entre los sectores empresariales y los trabajadores para sostener compromisos de productividad y competitividad, alineando incentivos para que se logre este tipo de propósitos”, añade García Oro. La reforma laboral es apoyada por el mundo empresario, que desde hace tiempo exigen medidas para mejorar su productividad y rentabilidad. Y de hecho hasta fue pedida días atrás por el secretario de Comercio de EE.UU, Wilbur Ross, quien

como enviado del mandatario Donald Trump se reunió con Macri. Tras los resultados electorales, habrá que esperar para ver si el actual Gobierno toma alguna medida o qué hará quien asuma el poder en diciembre.

fuelle: <https://www.ambito.com/ambito-biz/ambito-biz/el-costo-argentino-y-la-reforma-laboral-n5048565#:~:text=Costo%20argentino-,Seg%C3%BAAn%20la%20OCDE%2C%20Argentina%20tiene%20la%20carga%20impositiva%20m%C3%A1s%20alta.es%20de%2021%2C7%25>.