



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

“Impacto del costo laboral en las empresas argentinas”

TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE “CONTADOR PÚBLICO”

Elaborada por Basaães Santelha, Santiago Ariel
Director CP Carlos Zucal

Email: florosanjuan@gmail.com

Celular: 2645886640

San Juan, Septiembre 2024

Índice

1. Resumen	pág. 3
2. Introducción	pág. 4
3. Capítulo I: Proyecto	
○ Justificación	pág. 5
○ 4.1 Objetivo General	pág. 6
○ 4.2 Objetivos Específicos	pág. 6
○ 4.3 Marco Teórico	pág. 7
○ 4.4 Metodología	pág. 9
4. Capítulo II: Desarrollo de Objetivos	
○ 5.1 Costo Laboral	pág. 10
■ 5.1.1 Definición y Conceptos Claves	pág. 10
■ 5.1.2 Componentes del Costo Laboral	pág. 11
■ Remuneración Básica	pág. 11
■ Adicionales y Sumas No Remunerativas	pág. 11
■ Contribuciones Patronales y Otras Cargas	pág. 11
○ 5.2 Remuneraciones y Conceptos Relacionados	pág. 12
■ 5.2.1 Sueldo Básico	pág. 12
■ 5.2.2 Horas Extras	pág. 13
■ 5.2.3 Presentismo	pág. 14
■ 5.2.4 Antigüedad	pág. 15
■ 5.2.5 Sueldo Anual Complementario	pág. 16
■ 5.2.6 Vacaciones	pág. 17
5. Capítulo III: Impacto del Costo Laboral en las Empresas	
○ 6.1 Influencia en la Toma de Decisiones	pág. 19
■ Contrataciones y Despidos	pág. 20
■ Inversiones en Tecnología	pág. 20
■ Estrategias de Precios	pág. 21
○ 6.2 Efecto en la Rentabilidad y Competitividad	pág. 21
○ 6.3 Incidencia de las Políticas Laborales	pág. 23
■ Beneficios Gubernamentales	pág. 25
■ Sectores económicos beneficiados	pág. 29
6. Relación del costo laboral y el empleo informal	pág. 31
● Evolución del costo laboral	pág. 33
8. Indemnizaciones	pág.38
9. Fondo de Cese Laboral	pág. 43
10. Influencia de las indemnizaciones en el costo	pág. 44
11. Capítulo IV: Trabajo de Campo	pág. 47
12. Conclusión	pág. 58
13. Bibliografía e Índices (Encuestas e Imágenes)	pág. 60

Resumen

Las empresas argentinas en éstos últimos tiempos han sufrido cambios y grandes aumentos con respecto al costo laboral, el cual juega un papel fundamental para la toma de decisiones, el control de gestión y los sistemas presupuestarios. Generalmente se lleva a cabo el cálculo del costo laboral mensualmente, debido a los cambios permanentes en escalas salariales, lo que les permite a los empleadores controlar la evolución de los costos de manera periódica.

El costo laboral se compone tanto de la legislación vigente en Argentina como también de las características propias de la actividad económica y de la empresa. La legislación vigente se conforma con la Constitución Nacional, Leyes, Estatutos Profesionales, Decretos, Convenios Colectivos de Trabajos y otras normativas. Todo ello se debe tener en cuenta a la hora de determinar y analizar el costo laboral en una empresa.

Para dicha investigación, considero importante trabajar en base al Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio, debido a que es uno de los sectores más relevantes en la economía argentina y, a su vez, es uno de los convenios que mayores aumentos ha sufrido en los últimos tiempos.

Se llevarán a cabo diversos estudios que permitan obtener datos, los cuales serán procesados y así poder obtener conclusiones respecto al tema de investigación. Además, se busca poder informar de beneficios y políticas laborales que permitan a las empresas calcular y analizar los costos laborales.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, una de las principales problemáticas que deben afrontar las empresas argentinas es el costo en el que incurren por cada empleado que deben contratar. El costo laboral es relevante para las organizaciones a la hora de llevar a cabo su control de gestión y sistemas presupuestarios, por lo general se lleva a cabo un cálculo mensual para poder conocer los costos reales en los que se incurren en cada mes.

A todo empresario le interesa conocer los costos reales de la mano de obra, que incluye tanto los salarios que se pagan a los trabajadores como así también todos los aportes y contribuciones. El costo laboral se puede definir como el conjunto de gastos en los que incurre un empleador por la utilización del factor trabajo, todos aquellos pagos realizados por la empresa a cambio del trabajo prestado por un empleado.

Actualmente el costo que deben afrontar los empleadores es significativo con relación a otros costos incurridos como la luz eléctrica, teléfono o impuestos, entre otros que impactan en todas las empresas. En dicho trabajo de investigación analizaremos distintas empresas con diferentes convenios, para poder también analizar las particularidades que deben conocer los empleadores de diferentes sectores.

Dicho proyecto se estructura en tres capítulos. En el primer capítulo se presentan los objetivos de estudio tanto generales como específicos junto con el marco teórico y metodológico. El segundo capítulo estudia todos aquellos conceptos que están vinculados al costo laboral, para poder tener una noción más completa de los temas que se abordarán en el resto de los capítulos.

Por último, en el tercer capítulo se exponen los resultados que se obtuvieron de la recolección de datos realizada en cuanto a las posibilidades que tienen las empresas argentinas para reducir sus costos laborales sin la necesidad de ponerle fin al vínculo laboral y se incluye una conclusión de la tesis.

Capítulo I

Proyecto

JUSTIFICACIÓN

Para finalizar la carrera de contador público, la Universidad Católica de Cuyo, solicita que realicemos un trabajo final, por lo que realizo el siguiente proyecto de investigación sobre el impacto del costo laboral en las empresas argentinas, su influencia en la toma de decisiones y en la rentabilidad de las mismas.

Una de las dificultades principales que enfrentan los empleadores en Argentina es afrontar el costo laboral que genera tener registrados a sus empleados. La no registración de los trabajadores trae aparejado multas y/o juicios costosos, además de que afecta principalmente al empleado y al sistema de seguridad social, e indirectamente a la sociedad.

Se busca analizar el costo laboral, su incidencia en los empleadores y lograr analizar la actitud que toma el empleador frente a los incrementos de los costos laborales, en los últimos años, explicar en qué proporción incide cada componente del costo laboral sobre la estructura de costos. A su vez, también es importante conocer en qué consisten las estrategias implementadas por el gobierno para reducir el costo laboral.

Dicha investigación es importante para poder conocer el impacto del costo laboral en las empresas argentinas, ya que es uno de los principales costos de una empresa en la actualidad. Se busca obtener información acerca de la influencia de dicho costo laboral sobre la toma de decisiones de los empleadores y a su vez sobre la rentabilidad que se obtiene.

Se llevarán a cabo diversos estudios que permitan obtener datos, los cuales serán procesados y así poder obtener conclusiones respecto al tema de investigación. Además, se busca poder informar de beneficios y políticas laborales que permitan a las empresas calcular y analizar los costos laborales. Para dicha investigación se llevarán a cabo diferentes técnicas para una recolección de datos óptima y eficiente tales como: entrevistas y encuestas, lectura de bibliografía y documentos oficiales de organismos estatales.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Conocer el impacto que genera el costo laboral en las empresas argentinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer el impacto del costo laboral en la toma de decisiones de las empresas.
2. Estudiar la incidencia del mismo en la rentabilidad y los resultados del ente.
3. Examinar cómo afectan las políticas laborales al costo laboral.
4. Detallar aquellos beneficios que el gobierno plantea para lograr reducir el costo laboral de los empleadores.

MARCO TEÓRICO

El costo laboral incluye todos aquellos gastos que están relacionados con la utilización del factor trabajo, todos aquellos gastos que lleva a cabo una empresa por el trabajo realizado por el empleado. En líneas generales, son el conjunto de gastos que una empresa o empleador debe asumir por cada trabajador contratado.

“El costo laboral o costo en personal de una empresa está dado por la remuneración básica más los adicionales más las cargas patronales. Es decir, el costo en que incurre el empleador por emplear recursos humanos. Este costo incluye, para ser más precisos, tanto el salario, como el pago a la seguridad social y seguros privados, en beneficio de los empleados y ocasionalmente el costo de eventuales indemnizaciones o compensación, el costo de la formación de personal, transporte y dietas del personal”. (Organización Internacional del Trabajo, 1991).

Para determinar el costo laboral se debe tener en cuenta ciertos conceptos:

- Remuneración Básica (importe que el empleador se compromete a pagar al trabajador por su trabajo realizado).
- Adicionales (tales como: presentismo, antigüedad, plus por feriado no trabajado, etc...)
- Sumas no remunerativas (son aquellos conceptos que no generan pago de contribuciones patronales)
- Contribuciones patronales (todas aquellas cargas establecidas por ley que debe efectuar el empleador, por todas las remuneraciones del personal en relación de dependencia. Incluye: sistema integrado de jubilaciones y pensiones, fondo nacional de empleos, INSSJP, obras sociales, ART).
- Otras cargas patronales esporádicas (SAC y contribuciones patronales por SAC, vacaciones y su correspondiente sueldo anual complementario y contribuciones patronales, licencias especiales o por enfermedad, etc...)

El costo laboral se compone de la siguiente manera:

Costo Laboral = Sueldo Bruto + Contribuciones Patronales

Dada su importancia en el costo laboral, resulta necesario el cumplimiento de las normativas correspondientes al Sistema de la Seguridad Social, ya que contribuye a la financiación de las prestaciones como jubilaciones y pensiones, salud, educación, seguro de desempleo, prestaciones familiares y el riesgo de trabajo. Además, trae aparejado multas y sanciones en caso de incumplimiento.

En Argentina, se conoce como Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), está integrado por subsistemas: Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Régimen de Asignaciones Familiares, Régimen de Riesgos del Trabajo (LRT), Prestaciones por Desempleo y el Sistema de Obras Sociales.

El Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) tiene por objeto la creación en beneficio de la sociedad, además de los trabajadores, de un conjunto de prestaciones frente a un cierto número de contingencias tales como enfermedad, desempleo, vejez, accidente de trabajo y enfermedad profesional, cargas familiares, maternidad, invalidez y muerte, susceptibles de producir una reducción o supresión de su actividad o bien de imponer cargas económicas suplementarias.

Es decir que, en Argentina, para dar de alta un empleado, hay que tener en cuenta que además del sueldo bruto (Sueldo Neto + Aportes), hay que sumar también el costo de las contribuciones, que son aquellas obligaciones que adquiere el empleador y son destinadas al sistema de la Seguridad Social. Todos los empleadores deben realizar los aportes a la AFIP.

El monto total de aportes y contribuciones se da con los siguientes porcentajes aplicados al sueldo bruto de cada empleado: Jubilación (aportes 11% contribuciones 16%), PAMI (aportes 3% contribuciones 2%), Obra Social (aportes 3% contribuciones 6%), FNE 1.5%, SCVO 00.3%, y ART la alícuota que establezca la ART.

METODOLOGÍA

Para dicha investigación se llevarán a cabo diferentes técnicas para una recolección de datos óptima y eficiente. Se van a utilizar:

- Entrevistas y encuestas: se busca obtener información acerca de los puntos de interés de la investigación, la entrevista es un instrumento cuyo propósito es recabar datos, pero debido a su flexibilidad permite obtener información más profunda y detallada. La encuesta por su parte nos muestra datos más generalizados respecto a grupos grandes (el instrumento a aplicar es por encuestas es a través de Google Forms, y en el caso de entrevistas a través de un cuestionario de manera personal).
- Observación de documentación oficial de los distintos organismos como AFIP, Sindicatos, Ministerio de Trabajo, etc...
- Recolección de bibliografía y sitios web para obtener datos relevantes al objeto de investigación.

Una vez obtenida toda la información, se procederá a su análisis, para que mediante su estudio permitan determinar la influencia que tiene el costo laboral en las empresas y a fin de obtener una conclusión sobre cómo impacta en la rentabilidad y toma de decisiones de los empleadores.

Capítulo II

Desarrollo de objetivos

Objetivo General: “Conocer el impacto que genera el costo laboral en las empresas argentinas”

Cuando el costo laboral es alto afecta directamente a la rentabilidad de las empresas. Las empresas deben destinar más recursos a salarios, contribuciones y cargas sociales. Entonces se entiende que el costo laboral influye en la toma de decisiones de las empresas, a la hora de contratar personal, reducir otros gastos, etc...

Además, las empresas que tienen costos laborales altos pueden ver reducida su capacidad de competencia en mercados internacionales y en aquellos sectores donde el precio es un factor clave. Una mayor carga laboral puede aumentar los precios de los productos o servicios, afectando su competitividad frente a competidores internacionales con costos laborales más bajos.

Algo que se debe tener en cuenta y analizar es que los costos laborales pueden aumentar pero no se relacionan directamente con la productividad, generando así desajustes entre los costos y los resultados económicos.

Para poder entender el impacto que tiene el costo laboral en una empresa, se deben definir ciertos conceptos que nos permiten entender cómo se compone dicho costo.

1.1 Costo Laboral:

El costo laboral juega un papel fundamental en la gestión financiera de una organización. Son todos aquellos costos que representan el gasto total que una empresa incurre en relación con la mano de obra que emplea. Estos costos incluyen no sólo las remuneraciones y beneficios que se le paga a los empleados, sino también las cargas sociales y otros gastos como: seguros de vida, indemnizaciones por despido, sueldo anual complementario, vacaciones, gratificaciones, etc...

Es importante conocer el costo laboral en una organización, ya que nos permite conocer información valiosa sobre la eficiencia y rentabilidad de su fuerza laboral. Se puede llegar a tener un análisis detallado de los gastos en que se incurren y cómo se distribuye entre diferentes conceptos.

1.2 Componentes del costo laboral:

Se considera costo laboral, a las erogaciones económicas que deben afrontar las empresas por contratar personal en relación de dependencia. En éste costo influyen diferentes factores como la actividad que desarrolla la empresa y el

grado de especialización del empleado. Es importante lograr determinar aquellos elementos que componen este concepto, así como la clasificación de los distintos componentes, con el fin de obtener información confiable.

Los costos laborales totales incluyen: remuneración directa total por hora, gastos del empleador en seguridad social; y los impuestos sobre el trabajo.

- **Remuneración directa:** incluye todos los pagos realizados directamente al trabajador, antes de los descuentos de ley y sindicales; comprende la remuneración por el tiempo trabajado y las prestaciones pagadas directamente. Se entiende la remuneración directa como el concepto del sueldo bruto. Algunos ejemplos: salario por tiempo cumplido, incentivos pagados a trabajadores, pagos por horas extras y feriados, etc...
- **Gastos del empleador en seguridad social:** se refieren al valor de las cotizaciones sociales (las exigidas por ley, y también las privadas y contractuales) que paga el empleador para poder gozar de las prestaciones sociales para sus empleados; estas contribuciones a menudo sirven para pagar a los empleados ingresos y prestaciones atrasados, pendientes y/o futuros. Incluyen:
 - ❖ Contribuciones a los regímenes de seguridad social, como: jubilación, enfermedades, accidentes de trabajo, desempleo, etc...
 - ❖ Indemnizaciones por despido o terminación del vínculo contractual.
 - ❖ Gastos de asistencia médica y servicios sanitarios.
- **Impuestos sobre el trabajo:** se refieren a impuestos sobre las nóminas o sobre el empleo o reducciones fiscales, incluso si no se destinan a financiar programas que beneficien directamente a los trabajadores.

Además de los componentes mencionados, existen diversos elementos que se deben incluir dentro del costo laboral, ya que son considerados erogaciones que realiza el empleador ya sea de forma habitual o no con respecto al personal contratado. Algunos ejemplos son:

- Remuneración por tiempo no trabajado del personal (feriados no trabajados, permisos otorgados por licencia, vacaciones, etc...)
- Primas y gratificaciones (gratificación de fin de año o de estación, participaciones en las ganancias, etc...)
- Pago de viáticos y comidas del personal.
- Gastos en cursos relacionados a la formación profesional, así también como capacitaciones.
- Ropa de trabajo e indumentaria propia de la actividad laboral.

2 Remuneraciones:

2.1 Sueldo Básico:

Se entiende al sueldo básico como la remuneración fija que es generalmente mensual, establecida por el convenio colectivo de trabajo para una determinada categoría de acuerdo a las actividades que lleve a cabo el trabajador. Se debe tener en cuenta que es sobre ésta remuneración que se calculan los distintos adicionales como: presentismo, antigüedad, horas extras, etc... En el caso de que existan trabajadores que estén fuera de convenio, el sueldo básico se establece con el empleador.

Entonces el sueldo básico es aquella remuneración fija que percibe periódicamente un empleado como retribución de la prestación de un servicio profesional técnico o el desempeño de un cargo dentro de una organización. El pago de dicha remuneración no se verá afectado respecto al cumplimiento o no de ciertos hechos o circunstancias, es decir, el sueldo básico es una retribución fija que recibe el trabajador siempre y cuando haya trabajado el período completo.

A modo de ejemplo a continuación se muestra como es el sueldo básico de un Vendedor Categoría A según el CCT 130/75 (Empleados de Comercio):

Un Vendedor A en el mes de Agosto 2024 tiene asignado un sueldo básico mensual de \$447.498,60, sobre éste monto es que se hace el cálculo de diferentes adicionales: antigüedad (se calcula el 1% respecto del sueldo básico por cada año de antigüedad que posea el trabajador, si en este caso tuviera dos años su antigüedad sería igual a \$8.949,97), presentismo (es el 8,33% del sueldo básico más la antigüedad, igual a \$38.037,38), horas extras, feriados, etc...

En el caso de que la empresa pague comisiones a los vendedores por la cantidad de ventas realizadas en el mes, por ejemplo por cada monto vendido se otorgue una comisión del 2% sobre el valor total de la venta, eso no se incluye dentro del sueldo básico. Se entiende que el sueldo básico será el mismo más allá del nivel de ventas que alcance el trabajador en el mes.

El sueldo básico es un acuerdo entre el empleador y el trabajador que representa un compromiso importante. Cuando el empleado acepta un cargo, éste se compromete a llevar a cabo una rutina diaria, diferentes actividades y relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, por ello recibe como contraprestación el salario pactado al inicio de la relación laboral.

El salario es toda aquella retribución en efectivo o equivalente que el empleado paga al trabajador, en contraprestación por la tarea que ejerce o los servicios prestados. El salario se puede clasificar como remunerativo y no remunerativo. Aquellos **conceptos remunerativos** son los que recibe un trabajador por prestar sus servicios a una empresa, se encuentran a libre disposición del personal y se perciben periódicamente. Por otro lado, los **conceptos no remunerativos** son aquellos montos que no se consideran parte del salario y, por lo tanto, no están sujetos a aportes y contribuciones a la seguridad social. Es el resultado de cláusulas de los convenios colectivos de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la empresa. Estos conceptos suelen incluir:

- Viáticos (gastos de transporte, comidas y alojamiento cuando el trabajador realiza tareas fuera de su lugar habitual)
- Devolución de gastos realizados por el trabajador en nombre de la empresa.
- Pagos extraordinarios que no se integran al salario base.
- Asignaciones familiares.
- Las indemnizaciones.
- Cualquier otro concepto dispuesto por normas legales o convenios colectivos de trabajo.

La suma de todos los conceptos tanto remunerativos como los no remunerativos componen lo que es el salario del empleado. Entonces la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en la empresa.

Es importante tener en claro que es y cómo se compone el sueldo básico ya que cumple diferentes funciones como:

- Establece el monto mínimo que un empleado debe recibir como salario antes de incluir otros beneficios adicionales.
- Sirve como punto de partida para el cálculo del salario total del trabajador.
- Permite el cálculo de deducciones y contribuciones.
- A partir del sueldo básico es de donde se evalúan los diferentes aumentos salariales en los distintos convenios colectivos de trabajo.
- Es base para beneficios y prestaciones, como el aguinaldo, las vacaciones pagas y otros beneficios.

2.2 Horas Extras:

Las horas extras son aquellas que el empleado trabaja que exceden la jornada diaria de 8 horas o la semanal de 48 horas. Si las partes acuerdan una jornada reducida, no se debe considerar horas extras las que superen dicha jornada.

El empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de los días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Por circunstancias especiales el empleador puede solicitarle al empleado que por un tiempo determinado realice horas extras, pero no puede ésta situación no se puede llevar a cabo de forma permanente. Existe un límite en cuanto a la cantidad de horas extras que pueden realizar los empleados, por año éstas no pueden superar más de 200 horas extras y al mes el límite es de 30 horas extras. En caso de que el empleador necesite mayor cantidad de horas extras, deberá solicitar una autorización administrativa a la autoridad de contralor (Subsecretaría de Trabajo).

El trabajador no se encuentra obligado a prestar servicios en horas extras, salvo en los casos de peligro de accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Se deben pagar junto al salario del mes en el que corresponden y deben estar liquidadas en el recibo de sueldo. En caso de no abonarse las horas efectivamente realizadas, el trabajador puede intimar al pago mediante Telegrama Laboral y en caso de no ser abonadas, reclamar judicialmente el pago de las mismas, en un plazo no mayor a 2 años.

En las empresas puede ocurrir, que durante un tiempo determinado deban elevar su volumen de producción, por lo que deberán solicitar a sus empleados a realizar horas extras y así con el mismo personal poder alcanzar ese volumen productivo sin necesidad de contratar nuevos trabajadores por un tiempo reducido. Un dato a tener en cuenta es que las horas extras al tener un incremento en su valor en comparación al jornal normal, implica que existe un incremento en el costo unitario por lo que se deberá tener un ingreso adicional para que la empresa obtenga sus beneficios.

2.3 Presentismo:

El presentismo es un adicional que paga la empresa, al margen del sueldo básico, los pagos a cuenta de futuros aumentos, otros adicionales otorgados voluntariamente por la empresa y de los otros conceptos fijados en el Convenio Colectivo de Trabajo. Consiste en el pago de una suma fija sujeta a ciertas condiciones que se deben cumplir, por ejemplo: el requisito principal es que el

empleado tiene que cumplir con la tarea con asistencia y puntualidad, en los horarios y turnos establecidos.

En el mes en el que se inició la relación laboral el adicional de presentismo se pagará si el empleado tiene el mes completo trabajado. El presentismo se pierde en los los siguientes casos: con una inasistencia justificada o no, también se tienen en cuenta los ausentes por suspensiones disciplinarias; también se pierde cuando existe una llegada tarde que exceda los diez minutos o con dos llegadas tarde, que acumuladas superen los diez minutos. El presentismo no se pierde cuando el empleado toma licencia por matrimonio, fallecimiento o nacimiento.

La pérdida del derecho al adicional por presentismo es independiente de la aplicación de las sanciones disciplinarias por ausencias al trabajo.

El cálculo para el adicional por presentismo surge de aplicar el 8,33% a la sumatoria del sueldo básico que percibe el empleado y su antigüedad.

2.4 Antigüedad:

La antigüedad laboral se calcula de acuerdo al tiempo que el trabajador ha trabajado en una empresa. Cuando el convenio colectivo así lo establece, la antigüedad se considera un plus salarial, si no está dispuesto la empresa no tiene obligación de pagarlo.

La antigüedad laboral tiene una gran importancia a la hora de calcular la indemnización por despido. Tanto en caso de despido procedente como improcedente, los pagos de la empresa al trabajador se calculan en función del tiempo computado de permanencia en la empresa.

Además, existen varias empresas en las que tienen como referencia la antigüedad de sus empleados a la hora de recibir ascensos o ciertas prestaciones de carácter extraordinario que la ley no obliga. Es importante el hecho de que la empresa otorgue reconocimientos y premios por antigüedad para que los trabajadores opten por mantener su puesto, ésto implica un beneficio para las empresas que no deberán considerar inversiones en capacitaciones para nuevos empleados.

Se debe tener en cuenta que todos los contratos laborales se toman para calcular la antigüedad de los empleados, incluyendo aquellos temporales y los de período de prueba.

La legislación prevé que existen cambios de empleados a otras empresas en los que no se verá interrumpida la antigüedad laboral. Uno de ellos es en el

caso de la sucesión empresarial, no se interrumpe la antigüedad por más que la empresa cambie de propietarios, accionistas o el nombre de la misma.

El único motivo por el que se pierde la antigüedad laboral es cuando se termina la relación laboral. Es decir, cuando se pone fin al contrato temporal o por un despido.

2.5 Sueldo Anual Complementario:

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año calendario.

Es decir que, el sueldo anual complementario o aguinaldo es un salario adicional a las doce remuneraciones que se abonan por mes durante el año, que se abona dividido en dos cuotas.

Le corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación, se trate de un contrato por tiempo indeterminado, de plazo determinado (plazo fijo, eventual, temporada).

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año. Para la segunda cuota, se debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincide con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del SAC y la diferencia resultante, se integrará al salario del mes de diciembre.

En el caso de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera fuere la causa, el aguinaldo devengado se pagará junto con la liquidación final. También corresponde pagar el pago del aguinaldo sobre la indemnización de integración mes de despido, la indemnización por falta de preaviso y sobre la indemnización de vacaciones no gozadas en el caso que corresponda pagar dichas indemnizaciones.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Se deben tener en cuenta como base para el cálculo del aguinaldo, tanto las remuneraciones principales como sus adicionales. Algunos conceptos que se toman como base para su cálculo son:

- Salario básico
- Adicionales de convenio y aquellos de la empresa
- Comisiones
- Premios
- Remuneraciones en especie
- Gratificaciones
- Horas extras

- Feriados
- Licencia por vacaciones
- Licencias especiales
- Viáticos sin comprobantes

Se incluirán todos los conceptos que se hayan devengado mensualmente, no obstante, existen algunos conceptos que, por su carácter no remunerativo, no se tienen en cuenta para el cálculo del SAC, por ejemplo:

- Asignaciones Familiares
- Beneficios sociales otorgados por el empleador
- Viáticos con comprobantes
- Sumas no remunerativas

El SAC se debe liquidar de manera proporcional al tiempo trabajado por los empleados en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.

Para el cálculo de los Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social, la base imponible máxima a aplicar es el equivalente al 50% del tope vigente para las remuneraciones mensuales. Para el período devengado de junio de 2024, el tope máximo es \$2.265.033,81 (Resolución ANSeS 188/24), por lo tanto, el tope a considerar para el SAC es de \$1.132.516,905. Además, en el caso de liquidación de SAC proporcional, la base imponible también debe proporcionarse.

En el caso de liquidaciones proporcionales del sueldo anual complementario, la detracción a considerar para el cálculo de las contribuciones por dicho concepto también deberá proporcionarse de acuerdo con el tiempo por el que corresponda su pago. También deberá efectuarse la proporción que corresponda, en aquellos casos en que, por cualquier motivo, el tiempo trabajado involucre una fracción inferior al mes.

Por último, se debe tener en cuenta que el aplicativo SICOSS permite aplicar la suma de la detracción en conjunto \$10.505,52 (\$7.003,68 + \$3.501,84), pero se deben considerar de manera separada para evitar compensaciones.

2.6 Vacaciones:

Las vacaciones se consideran como un descanso anual remunerado que tiene derecho el empleado que ha prestado un mínimo de servicios. Se entiende como un derecho que le corresponde al trabajador por una necesidad fisiológica y moral del hombre. Los requisitos para poder determinar las vacaciones anuales son el tiempo trabajado y la antigüedad del empleado.

Para el cálculo de las vacaciones, se debe tener en cuenta la antigüedad que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas. Asimismo, a los fines del cómputo de antigüedad, es importante tener en cuenta que se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación laboral, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

El período para el otorgamiento de las vacaciones es facultad del empleador y debe concederse entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente. El empleador puede solicitar de manera fundada a la autoridad administrativa laboral que habilite la un período diferente para el otorgamiento de las vacaciones. Para los trabajadores de temporadas el período es al momento de concluir cada temporada y es de 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados. El empleador debe notificar el comienzo de las vacaciones con una anticipación no inferior a 45 días. Si el empleador no otorga las vacaciones y no comunica, el otorgamiento de las mismas, el trabajador puede y debe para no perderlas, tomarlas por sí mismo en forma total de modo que aquella concluya antes del 31 de mayo. Para obtener el valor de cada día de licencia debe dividirse por 25 el sueldo que corresponda al momento del otorgamiento de las vacaciones. Se debe integrar la remuneración con todo lo que perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

En el caso de trabajadores jornalizados el importe diario debe establecerse según lo que el trabajador le hubiere correspondido en la jornada habitual anterior a la licencia. Si la jornada habitual anterior fue de 8 o menos horas, debe abonarse por cada día de vacaciones el importe correspondiente a esa jornada. Si la jornada habitual anterior resulta superior a 8 horas, pero no excede de 9 horas, el día de vacaciones deberá abonarse al valor de la jornada legal y sólo en el caso de superar las 9 horas, el excedente se paga como hora extra.

En caso de ser remunerado con comisiones, porcentajes u otras formas variables, el salario de cada día de licencia se obtiene en función del promedio de las sumas devengadas durante el año al que correspondan aquellas o, a opción del trabajador, de los últimos 6 meses. Los días de vacaciones según antigüedad son:

ANTIGÜEDAD	PLAZO DE DÍAS CORRIDOS
No exceda de 5 AÑOS	14
+ 5 AÑOS y no exceda de 10 AÑOS	21
+ 10 AÑOS y no exceda de 20 AÑOS	28
+ 20 AÑOS	35

Tabla 1: Vacaciones según antigüedad

Capítulo III: Impacto del Costo Laboral

- ❖ *Además de entender todos aquellos conceptos que componen al costo laboral es interesante poder conocer el impacto que tiene en la toma de decisiones de las empresas.*

El costo laboral tiene un impacto decisivo en la toma de decisiones de las empresas, ya que afecta varios aspectos estratégicos, operativos y financieros. Este costo no solo incluye los salarios, sino también cargas sociales, impuestos, beneficios y obligaciones legales que varían según el país y las regulaciones provinciales. En nuestro país, donde las cargas sociales y todos aquellos costos que debe afrontar el empleador suelen ser elevadas, las empresas enfrentan desafíos adicionales que inciden en su rentabilidad y en la capacidad para competir en el mercado.

Uno de los principales efectos del costo laboral se observa en las **decisiones** que deben tomar las empresas a la hora de pensar en nuevas **contrataciones**. Las empresas, al evaluar la incorporación de nuevos empleados, deben conocer no sólo el salario que le pagarán al empleado, sino también los costos asociados, como las contribuciones a la seguridad social, los seguros de vida, las jubilaciones y las posibles indemnizaciones en caso de despido. En entornos donde estos costos son altos, las organizaciones tienden a ser más cautelosas en la contratación, optando por contratos temporales o tercerización de servicios para reducir los riesgos financieros a largo plazo. Éstas opciones son interesantes al no tener que comprometerse a largo plazo, las empresas pueden reducir costos laborales y riesgos financieros, ya que no deben pagar indemnizaciones cuando los contratos finalizan. Este fenómeno es aún más notorio en sectores con mayor cantidad de mano de obra, como la manufactura o la construcción, donde una pequeña variación en los costos laborales puede tener un impacto gigante en los márgenes de la empresa.

Por otro lado, en tiempos de crisis económicas o recesiones, las empresas enfrentan presiones para reducir sus costos fijos, y el personal suele ser uno de los elementos más difíciles de mantener. En Argentina, durante periodos de recesión, muchas empresas recurrieron a despidos masivos o congelamiento de contrataciones para mantener sus operaciones a flote. Por ejemplo, la crisis económica de 2001 provocó una fuerte reacción por parte de las empresas en términos de despidos. Ante un contexto de profunda recesión, hiperinflación, devaluación del peso y una caída abrupta de la actividad económica, las empresas se vieron obligadas a tomar medidas drásticas para mantenerse a flote (despidos masivos, suspensiones de empleados y congelamiento de contrataciones). Esto llevó a un aumento significativo en los niveles de desempleo, que alcanzaron casi el 25% en 2002, y generó un clima de inestabilidad social marcado por protestas y movilizaciones. Algunas empresas recurrieron a otras estrategias para evitar los despidos, como la reducción de jornadas laborales, el otorgamiento de licencias no remuneradas o la suspensión temporal de empleados con la esperanza de que la situación económica pudiera mejorar.

La legislación laboral también juega un papel importante en este sentido, ya que en muchos casos, las leyes protegen a los trabajadores con altos niveles de indemnización por despido, lo que complica aún más la situación para las empresas que necesitan ajustar su fuerza laboral rápidamente. En Argentina, la ley establece que en caso de despido sin justa causa, el empleador debe pagar una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses. Si la empresa no da el preaviso correspondiente al trabajador antes de despedirlo, debe pagarle una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de preaviso.

En paralelo, las decisiones sobre **inversión en tecnología** son cada vez más influenciadas por los costos laborales. Las empresas que enfrentan altos costos en mano de obra suelen volcarse hacia la automatización y la incorporación de tecnologías que les permitan aumentar la productividad sin tener que aumentar el número de empleados. Esto es particularmente relevante en industrias donde los avances tecnológicos han hecho posible la automatización de tareas repetitivas o peligrosas, como la manufactura, la logística y el sector agrícola. El uso de robots, sistemas de inteligencia artificial y maquinaria avanzada puede reducir significativamente la dependencia de mano de obra intensiva, permitiendo que las empresas sigan siendo competitivas incluso en entornos de altos costos laborales.

A su vez, la **tercerización de servicios** ha ganado relevancia como una estrategia para reducir costos laborales. Las empresas que operan en sectores donde las funciones de apoyo no son esenciales para el negocio principal (por ejemplo: limpieza, seguridad o atención al cliente) tienden a externalizar estas tareas a terceros. Al hacerlo, transfieren parte de los costos laborales y los riesgos asociados a proveedores especializados que pueden operar con estructuras de costos más eficientes. Esta estrategia no solo reduce los gastos fijos, sino que también permite a las empresas enfocarse en sus competencias centrales y aumentar su flexibilidad operativa.

Otro punto a analizar y tener en cuenta es que en un contexto globalizado, muchas empresas consideran trasladar parte de su producción o incluso toda su operación a regiones o países con costos laborales más bajos. Esto se conoce como "**relocalización**" o "offshoring" y es una estrategia común en industrias donde los márgenes son estrechos y el costo del trabajo es una variable crítica. En Argentina, algunas empresas han evaluado la posibilidad de trasladar sus operaciones a países vecinos como Paraguay o Uruguay, donde las condiciones laborales y las regulaciones son menos costosas, lo que les permite mejorar su competitividad a nivel regional.

Asimismo, las políticas salariales dentro de las empresas también están profundamente influenciadas por el costo laboral. Durante las negociaciones colectivas, especialmente en países con sindicatos fuertes, las empresas deben encontrar un equilibrio entre las demandas de los trabajadores por aumentos salariales y la necesidad de mantener márgenes de rentabilidad adecuados. En contextos inflacionarios, como el que atraviesa Argentina frecuentemente, las empresas se enfrentan a presiones salariales continuas que pueden afectar rápidamente su rentabilidad si no se manejan adecuadamente. Además, las políticas de beneficios adicionales, como bonos,

seguros de salud privados o contribuciones a fondos de pensión, deben ser consideradas en función del costo que implican para la empresa.

Finalmente, el costo laboral tiene un impacto directo en las **estrategias de precios** y en la **competitividad** de la empresa. A medida que aumentan los costos laborales, las empresas se ven obligadas a trasladar estos aumentos al precio final de sus productos o servicios. Sin embargo, esto no siempre es posible, especialmente en mercados con alta competencia o donde la demanda es elástica, lo que significa que un aumento en el precio podría resultar en una disminución significativa de las ventas. Las empresas que no pueden trasladar estos costos a los consumidores deben buscar maneras alternativas de reducir gastos en otras áreas para no comprometer su viabilidad financiera.

En conclusión, el costo laboral es un factor determinante que afecta múltiples aspectos de la estrategia empresarial. Desde las decisiones de contratación y despidos hasta la inversión en tecnología, la tercerización de servicios y las políticas salariales, las empresas deben equilibrar cuidadosamente el impacto de este costo con la necesidad de seguir siendo competitivas y rentables en un entorno de mercado en constante cambio. En países como Argentina, donde los costos laborales suelen ser elevados y las regulaciones estrictas, las empresas enfrentan un desafío aún mayor para gestionar de manera eficiente este componente crucial de sus operaciones.

❖ ***Otro aspecto a estudiar en la tesis es la incidencia del costo laboral en la rentabilidad y los resultados del ente.***

El costo laboral incide de manera significativa en la rentabilidad de las empresas, constituyendo uno de los principales componentes dentro de su estructura de costos. Este aspecto se vuelve aún más crítico en un contexto económico como el argentino, donde las fluctuaciones inflacionarias y las regulaciones laborales pueden afectar drásticamente las decisiones empresariales como lo analizamos anteriormente.

La relación entre el costo laboral y la rentabilidad se manifiesta a través de su conexión directa con los costos operativos. En sectores intensivos en mano de obra, la carga que representa el costo laboral es considerable. Un aumento en los salarios o beneficios sociales no solo incrementa los costos fijos de la empresa, sino que también puede repercutir en su margen de rentabilidad. Por ejemplo, una empresa que enfrenta un incremento salarial del 10% debido a políticas laborales o inflación podría ver una reducción de su margen operativo si no puede compensar esos costos con un aumento en la productividad o en los precios de sus productos. Algo que no siempre resulta beneficioso, ya que al aumentar los precios, puede reducir el volumen de ventas habitual.

La productividad y la eficiencia son elementos cruciales en este análisis. No se trata únicamente de cuánto paga una empresa en sueldos, sino de la relación entre el costo laboral y su productividad. Si una empresa puede mejorar la productividad de sus trabajadores, el costo por unidad de producción disminuirá, permitiendo neutralizar los efectos de un costo laboral elevado. Un claro ejemplo de esto es el caso de una empresa argentina que invierte en

programas de capacitación y desarrollo. Si la capacitación resulta en un aumento del 15% en la productividad, podría compensar un aumento en el costo salarial sin afectar la rentabilidad. Esta inversión en capacitación puede involucrar el uso de nuevas tecnologías o metodologías de trabajo que optimicen el rendimiento de los empleados.

Además de los salarios, las empresas también enfrentan una carga impositiva significativa. En muchos países, incluida Argentina, no solo se pagan salarios, sino que también hay que afrontar contribuciones patronales y cargas sociales, que pueden variar considerablemente.

El costo laboral también está íntimamente relacionado con la competitividad de las empresas en el mercado. En industrias donde los costos laborales representan una proporción significativa del precio final, un incremento en estos costos puede reducir la competitividad frente a empresas de otros países con menores costos laborales. Por ejemplo, una empresa exportadora argentina puede enfrentarse a un escenario complicado si sus costos laborales aumentan a un ritmo superior al de sus competidores en países vecinos. Si no puede trasladar estos incrementos a los precios de sus productos, su posición en el mercado internacional podría verse amenazada.

Las empresas que tienen la opción de utilizar contrataciones temporales o servicios tercerizados suelen tener más margen para controlar el impacto del costo laboral en su rentabilidad. Una empresa de tecnología puede optar por contratar personal temporal durante picos de demanda, lo que le permite ajustar sus costos laborales sin comprometer su estructura a largo plazo. En contraste, las empresas con estructuras rígidas de empleo, que no pueden adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado, pueden verse más afectadas por los aumentos en los costos laborales.

Otro factor crítico a considerar son las políticas laborales y su impacto en los costos empresariales. Las regulaciones gubernamentales pueden imponer restricciones o incentivos que afectan el costo laboral. Aumentos en el salario mínimo, bonificaciones obligatorias o nuevas normativas sobre derechos laborales pueden incrementar los costos laborales y, en consecuencia, afectar la rentabilidad si las empresas no se adaptan adecuadamente. Un ejemplo de esto es el aumento del salario mínimo en Argentina, que ha llevado a muchas empresas a reevaluar sus estructuras salariales y ajustar sus precios para mantener sus márgenes de beneficio. Por otro lado, los incentivos, como las reducciones fiscales o subsidios salariales, pueden ayudar a mejorar la rentabilidad de las empresas al reducir sus costos laborales.

En el caso de grandes empresas industriales argentinas (Ledema, Arcor, etc...) se ha observado una tendencia a la disminución del peso del costo laboral dentro de su estructura de costos desde 2015, lo que ha contribuido a mejorar sus márgenes de rentabilidad. Por ejemplo, en el 2022, el costo laboral de estas empresas se redujo al 16,7%, mientras que sus ventas crecieron un 7,5% en promedio. Notando un aumento de la rentabilidad operativa, ésta situación refleja cómo la disminución del costo laboral, ha aliviado la presión sobre las empresas, aunque también puede afectar negativamente al consumo interno.

La interrelación entre el costo laboral y la rentabilidad empresarial se convierte, por tanto, en un tema de gran relevancia para el análisis económico. Mientras que la reducción de los costos laborales puede contribuir a mejorar la rentabilidad, también plantea desafíos relacionados con la sostenibilidad del poder adquisitivo y el impacto en el consumo interno. Esto implica que las empresas deben adoptar un enfoque equilibrado y estratégico en su gestión de costos laborales, considerando tanto las implicaciones financieras inmediatas como las repercusiones a largo plazo en el mercado y en la economía en general. En conclusión, el costo laboral es un factor determinante en la rentabilidad de las empresas argentinas. Su gestión adecuada es esencial para mantener la competitividad y los márgenes operativos, y las empresas deben ser proactivas en la implementación de estrategias que les permitan adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y optimizar la relación entre costo laboral y productividad.

❖ ***Ahora bien, queremos conocer cómo afectan las políticas laborales al costo laboral en Argentina, para también poder aprovechar los beneficios que se otorgan.***

Las políticas laborales en Argentina son un factor determinante que afecta el costo laboral de las empresas, y su impacto se puede analizar desde varios ángulos. En primer lugar, el salario mínimo vital y móvil (en septiembre de 2024 es de \$268.056,50), que establece un piso para los salarios, influye directamente en los costos operativos de las empresas. En un contexto de alta inflación, como el que se ha experimentado en Argentina, los aumentos en el salario mínimo pueden generar una presión considerable sobre las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), que suelen tener márgenes de ganancia más ajustados. Por ejemplo, en 2024, el salario mínimo se incrementó de \$202.800 en marzo a \$254.231 en julio, marcando un aumento notable. Sin embargo, en el mismo periodo, el poder adquisitivo de los trabajadores ha disminuido drásticamente, lo que resalta la brecha entre el aumento de los salarios y la capacidad real de compra.

En el caso de los convenios colectivos, estos acuerdos entre sindicatos y empleadores pueden llevar a aumentos salariales y a la mejora de condiciones laborales, lo que también incrementa los costos laborales. Esto es particularmente relevante en sectores como el metalúrgico (UOM), donde los sindicatos tienen una fuerte presencia y pueden negociar condiciones favorables para los trabajadores. Por ejemplo, en la industria automotriz, los acuerdos paritarios han resultado en incrementos salariales que, aunque benefician a los trabajadores, también elevan los costos operativos de las empresas involucradas.

Las **contribuciones a la seguridad social** son otro componente fundamental del costo laboral en Argentina. Estas contribuciones varían entre el 17% y el 21% del salario bruto, dependiendo de cada sector. Este costo adicional se suma al salario neto que recibe el trabajador, y su magnitud puede ser un factor importante a tener en cuenta para las empresas a la hora de contratar nuevo personal. Sin embargo, algunos programas gubernamentales han introducido regímenes especiales que permiten reducir temporalmente estas cargas,

especialmente en sectores estratégicos como la tecnología. Por ejemplo, el sector del software se beneficia de incentivos que disminuyen las contribuciones patronales, facilitando así la contratación y fomentando la innovación. Se ofrecen beneficios fiscales, como la reducción del 60% en el monto del impuesto a las ganancias, y una disminución en las contribuciones a la seguridad social.

Las **licencias laborales** también contribuyen a la carga de costos. La legislación argentina establece varias licencias obligatorias, como la licencia por maternidad de 90 días, licencias por enfermedad y vacaciones pagadas. Estas políticas, aunque son necesarias para proteger los derechos de los trabajadores, suponen un desafío adicional para las empresas. Durante el tiempo de ausencia del empleado, la empresa debe seguir pagando su salario o contratar a personal temporal, lo que incrementa aún más los costos operativos. Por ejemplo, una empresa de comercio puede verse obligada a cubrir ausencias por maternidad, lo que podría resultar en la contratación de un trabajador temporal que, aunque costoso, es necesario para mantener la operativa.

Las leyes laborales en Argentina ofrecen una fuerte protección a los trabajadores, lo que implica que las **indemnizaciones** por despido son elevadas. Un despido sin causa puede costarle a la empresa un mes de salario por cada año trabajado. Este tipo de regulaciones pueden desalentar a las empresas de realizar contrataciones, ya que el costo potencial de una indemnización puede ser considerable, afectando su capacidad de respuesta ante fluctuaciones del mercado. La indemnización equivale a un mes de salario por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, sumado a otras compensaciones según la antigüedad del empleado y su sueldo. Este pago representa un costo significativo para la empresa, sobre todo si hay varios despidos o si la antigüedad de los empleados es elevada. El alto costo de las indemnizaciones puede influir en las decisiones de las empresas en cuanto a contratación y despido de personal. En el debate sobre el costo laboral, algunos sectores han planteado la posibilidad de reformar el sistema de indemnizaciones, proponiendo alternativas como el fondo de cese laboral (al igual que sucede en la UOCRA) donde el empleador aporta mensualmente un porcentaje del salario del trabajador a un fondo específico para este fin.

La alta inflación en Argentina lleva a frecuentes aumentos de escalas salariales para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. Estos ajustes pueden ser obligatorios, ya que muchas empresas operan bajo convenios colectivos que establecen aumentos automáticos en los salarios en función de la inflación. Las cláusulas de ajuste automático, permiten que los salarios se incrementen sin necesidad de nuevas negociaciones. Esto representa un desafío significativo para las empresas, que deben encontrar maneras de absorber estos aumentos sin perjudicar su rentabilidad.

Por otro lado, el gobierno argentino ha implementado programas de incentivos fiscales para fomentar la contratación de ciertos grupos. Estos programas son especialmente importantes para empresas que buscan reducir sus costos laborales. Por ejemplo, el Programa de Inserción Laboral ofrece reducciones en las contribuciones patronales a las empresas que contratan a desempleados de

larga duración. Esto no solo beneficia a los empleadores al reducir su carga financiera, sino que también ayuda a la inclusión laboral de sectores vulnerables.

La Ley de Teletrabajo, aprobada recientemente en Argentina, también es relevante en este contexto. Aunque no incrementa directamente las cargas sociales, establece regulaciones que garantizan derechos laborales para los trabajadores remotos. Las empresas que adoptan el teletrabajo pueden beneficiarse de ahorros en costos de infraestructura, aunque también deben cumplir con nuevas obligaciones, como asegurar condiciones laborales adecuadas y el derecho a la desconexión digital.

Finalmente, es importante mencionar que durante crisis económicas, como la que atraviesa Argentina en la actualidad, el gobierno puede implementar programas temporales de asistencia, como el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP). Este programa subsidia parte del salario de los empleados en sectores más afectados, permitiendo que las empresas mantengan su plantilla sin asumir costos laborales insostenibles en momentos de caída de la demanda.

En resumen, las políticas laborales en Argentina tienen un impacto significativo en el costo laboral de las empresas. A pesar de que imponen cargas considerables en términos de contribuciones sociales y regulaciones sobre despidos, también ofrecen oportunidades a través de programas de incentivos y beneficios fiscales. Las empresas deben gestionar estas políticas de manera estratégica para minimizar su impacto negativo en la rentabilidad, mientras cumplen con la normativa laboral. Esta dualidad de desafíos y oportunidades refleja la complejidad del entorno laboral argentino, donde la protección de los derechos de los trabajadores y la competitividad empresarial deben equilibrarse cuidadosamente.

❖ ***A continuación se detallan algunos de los beneficios que el gobierno plantea para lograr reducir el costo laboral de los empleadores.***

En Argentina, los empleadores tienen la oportunidad de beneficiarse de diversos incentivos fiscales que les permiten reducir su costo laboral. Estos beneficios se presentan principalmente en forma de reducciones o exenciones en las contribuciones patronales, créditos fiscales y otros incentivos específicos. Entre los más destacados, se encuentran la reducción de contribuciones patronales para pequeñas y medianas empresas (PYMEs), que disfrutan de una escala reducida, lo que disminuye el costo por empleado. Esta medida es particularmente importante, ya que las PYMEs representan una parte fundamental de la economía argentina, generando más del 70% del empleo en el país. Además, aquellas PYMEs que contratan nuevos empleados pueden acceder a programas especiales de reducción o exoneración de las cargas sociales. Por ejemplo, si una PYME contrata a su primer empleado, podría beneficiarse de una exención total de las contribuciones patronales durante los primeros seis meses, facilitando así la incorporación de personal y la expansión de su negocio.

En ciertas regiones consideradas "zonas desfavorables", como la Patagonia y algunas áreas del norte, los empleadores pueden obtener reducciones significativas en sus contribuciones patronales. Esto no solo fomenta el empleo en estas áreas, sino que también incentiva a las empresas a invertir en regiones con menores oportunidades económicas. Pueden acceder a descuentos importantes en sus contribuciones patronales, por ejemplo, en las provincias de la Patagonia (Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego) y en áreas del norte del país, como Jujuy, Salta, Catamarca y La Rioja. Con esto se busca no solo generar empleo, sino también atraer inversiones hacia regiones con menores oportunidades económicas.

Otra opción es la Ley de Economía del Conocimiento, que beneficia a empresas del sector tecnológico y afines, permitiéndoles acceder a una reducción del 70% en las contribuciones patronales. Un claro ejemplo de esta ley es una empresa de desarrollo de software que contrata a programadores jóvenes. Gracias a esta ley, puede reducir significativamente su carga fiscal, lo que le permite reinvertir esos recursos en investigación y desarrollo, potenciando su crecimiento y competitividad. Al disminuir las cargas fiscales, las empresas pueden destinar mayores recursos a la contratación de personal calificado, impulsando el crecimiento del empleo en sectores de alto valor agregado. Con el ahorro generado por la reducción de contribuciones, las empresas tienen mayor capacidad para reinvertir en investigación y desarrollo, lo que potencia su competitividad tanto a nivel nacional como internacional. Además, las empresas beneficiadas por la ley pueden acceder a exenciones en el impuesto a las ganancias y garantías de estabilidad fiscal.

El gobierno también ofrece incentivos para la contratación de grupos específicos, como jóvenes entre 18 y 24 años, personas mayores de 45, personas con discapacidad y desempleados de larga duración. Estas contrataciones a menudo conllevan reducciones en las cargas sociales durante un período determinado. Si una empresa contrata a un joven en su primer empleo puede beneficiarse de una reducción del 50% en las contribuciones patronales durante un año.

Además, a través del Programa de Inserción Laboral, se otorgan beneficios a las empresas que contratan trabajadores desocupados, con el Estado cubriendo parte del salario en los primeros meses. Esto reduce el costo laboral para el empleador y también brinda una oportunidad a aquellos que se encuentran en situación de desempleo, fomentando así una mayor equidad en el acceso al mercado laboral. El plazo de adhesión al programa es de hasta doce meses.

Contratación a tiempo completo

Planta de personal del empleador	Trabajadoras Mujeres / Personas no binarias	Trabajadores Varones
Hasta 5 trabajadores	\$ 52.000	\$ 47.000
Entre 6 y 15 trabajadores	\$ 47.000	\$ 41.500
Entre 16 y 80 trabajadores	\$ 41.000	\$ 36.000
Más de 80 trabajadores	\$ 37.000	\$ 32.000

Contratación a tiempo parcial

Planta de personal del empleador	Trabajadoras Mujeres / Personas no binarias	Trabajadores Varones
Hasta 5 trabajadores	\$ 22.000	\$ 20.000
Entre 6 y 15 trabajadores	\$ 19.500	\$ 17.500
Entre 16 y 80 trabajadores	\$ 17.000	\$ 15.000
Más de 80 trabajadores	\$ 15.000	\$ 13.000

Tabla 2: Programa de Inserción Laboral

(<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>)

Durante períodos de crisis, como la pandemia de COVID-19, el gobierno lanzó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, subsidiando parte del salario de los empleados en empresas afectadas económicamente. Surge como un esfuerzo del Estado para mantener la producción del país y garantizar el empleo en las actividades y sectores económicos más afectados por la crisis. Por ejemplo, una pequeña fábrica que sufrió una caída en sus ventas podría haber utilizado este programa para mantener a su personal y evitar despidos, garantizando así la continuidad de su operación. Algunos beneficios son: reducción del 95% del pago de las contribuciones patronales al SIPA, salario complementario abonado por el Estado, etc...

Además, las empresas que invierten en la capacitación de sus empleados pueden acceder a créditos fiscales que les permiten deducir estos gastos de sus impuestos. Esta inversión en capacitación no solo mejora las habilidades de los trabajadores, sino que también contribuye a la productividad y competitividad de la empresa. Una empresa constructora que decida capacitar a sus trabajadores en nuevas tecnologías de edificación podría acceder a un

crédito fiscal que le permita recuperar parte de su inversión, haciendo más atractiva la capacitación continua.

En sectores productivos específicos, como la agricultura y la industria manufacturera, el Estado ofrece beneficios fiscales para nuevas inversiones que generen empleo. Esto incluye exenciones temporales en las contribuciones patronales y beneficios en el impuesto a las ganancias. Un ejemplo claro de esto sería una empresa agrícola que invierte en maquinaria moderna para aumentar su producción, la cual podría beneficiarse de exenciones fiscales que le permitan reinvertir sus ganancias en el desarrollo de su actividad.

La Ley de Promoción del Trabajo Registrado otorga ventajas a las empresas que formalizan a empleados que anteriormente estaban en la informalidad, permitiendo reducciones progresivas de las contribuciones patronales. Tiene como objetivo principal promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social, a la salud y a la representación sindical. Esto es crucial para promover un mercado laboral más justo y regulado. Una empresa que contrate a un trabajador que anteriormente trabajaba en la informalidad podría recibir incentivos que reduzcan sus contribuciones durante varios años, fomentando la formalización laboral.

Asimismo, en sectores estratégicos como energías renovables y minería, existen regímenes de promoción industrial que incluyen beneficios fiscales para las empresas que contraten personal o realicen nuevas inversiones. Las empresas que se establecen en parques industriales o zonas económicas especiales también pueden acceder a exenciones o reducciones en las cargas sociales, facilitando la industrialización en áreas menos desarrolladas. Esto no solo contribuye a la creación de empleos, sino que también promueve un desarrollo regional más equilibrado. Por ejemplo, una nueva planta de producción que se instale en un parque industrial podría beneficiarse de una reducción del 30% en las contribuciones patronales durante los primeros cinco años, lo que le permitiría establecerse más rápidamente y crear nuevos puestos de trabajo.

Por último, algunas provincias ofrecen beneficios adicionales en materia de impuestos locales a las empresas que aumentan su planta laboral, lo que, aunque no representa una reducción directa del costo laboral, sí contribuye a una disminución del costo total para el empleador.

En resumen, los empleadores en Argentina cuentan con diversas herramientas fiscales para reducir su costo laboral, especialmente si están alineados con políticas de fomento del empleo, inversiones en sectores estratégicos o la contratación de grupos vulnerables. Estas políticas no solo benefician a las empresas, sino que también contribuyen a la creación de empleo, la inclusión social y el desarrollo económico del país. Al utilizar estos incentivos, los empleadores pueden no solo optimizar su estructura de costos, sino también impulsar el crecimiento y la sostenibilidad de sus negocios en un entorno económico desafiante.

Hablando de aquellos beneficios que el gobierno otorga a los empleadores, surge la duda de cuales son las economías o sectores estratégicos a los que el gobierno hace más énfasis con sus políticas laborales.

El gobierno argentino implementa una serie de políticas laborales y fiscales diseñadas para respaldar diversos sectores y economías estratégicas, con el objetivo de fomentar el desarrollo, la inversión y la creación de empleo en áreas clave para el crecimiento del país. Estas políticas están orientadas a fortalecer sectores que no solo son vitales para la economía nacional, sino que también poseen un alto potencial para generar empleo y aumentar las exportaciones. A continuación, se destacan algunos de los principales sectores que reciben apoyo a través de beneficios fiscales, reducción de cargas sociales y otros incentivos laborales.

La **Industria del Conocimiento**: la Cámara de Diputados de la Nación aprobó la nueva Ley de Economía del Conocimiento (Ley 27.506) impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo, con el fin de promover nuevas tecnologías, generar valor agregado, fomentar el empleo de calidad, facilitar el desarrollo de PyMES y aumentar las exportaciones de empresas que se dediquen a la industria del software; la nanotecnología; la biotecnología; las industrias audiovisual, aeroespacial y satelital; la ingeniería para la industria nuclear y la robótica, entre otras actividades. Es uno de los sectores más beneficiados, las empresas de este sector disfrutaron de una reducción del 70% en las contribuciones patronales, estabilidad fiscal por 10 años, acceso a créditos fiscales para deducir impuestos nacionales y promoción de exportaciones. Por ejemplo, una empresa de desarrollo de software que contrate a nuevos programadores podría reducir significativamente su carga tributaria, lo que le permitiría invertir más en investigación y desarrollo.



El sector de **Energías Renovables** también cuenta con un apoyo importante a través del Régimen de Fomento de las Energías Renovables (Ley 27.191). Este régimen busca aumentar la participación de fuentes de energía sostenibles como la solar, eólica y biomasa. Los beneficios incluyen exenciones en el pago de contribuciones patronales por nuevos empleos, acceso a créditos fiscales y estabilidad fiscal por 20 años. Por ejemplo, una empresa que instale un parque eólico puede beneficiarse de estas políticas, permitiéndole ampliar su capacidad de generación de energía de forma económica.



La **Agroindustria**: el gobierno ha implementado diversas políticas laborales para fomentar el empleo, la formalización y mejorar la competitividad. Las empresas del sector agroindustrial disfrutan de reducciones de cargas sociales y fiscales, así como incentivos para inversiones en tecnología y modernización. Esto se traduce en un mayor impulso a la productividad y competitividad del sector. Además, el sector agrícola, que incluye la producción de granos, carnes y lácteos, recibe incentivos adicionales para la inversión en maquinaria y mejoras tecnológicas.



El **Turismo**, un sector crucial para la economía argentina, recibe apoyo a través de la Ley de Reactivación del Turismo (Ley 27.563). Esta legislación busca revitalizar el sector tras el impacto de la pandemia, ofreciendo reducciones en cargas sociales para nuevas contrataciones, acceso a líneas de crédito subsidiadas y deducciones impositivas para inversiones en infraestructura y modernización. Un hotel que contrate nuevo personal podría beneficiarse de estas medidas, permitiendo así una recuperación más rápida del sector.

La **Minería** es considerada estratégica debido a su potencial exportador y su impacto en la economía regional. La Ley de Inversiones Mineras (Ley 24.196) otorga estabilidad fiscal, exenciones en impuestos provinciales y deducciones

en el impuesto a las ganancias por nuevas inversiones. Por ejemplo, una empresa minera que realice inversiones significativas en la provincia de San Juan podría beneficiarse de este régimen, facilitando el crecimiento y la creación de empleo en la región.

Estos son algunos de los sectores que se ven beneficiados de diferentes maneras con las políticas laborales y deducciones fiscales que el gobierno decide implementar.

❖ ***Un aspecto importante que se debe estudiar en profundidad es la relación que existe entre los altos costos laborales y el aumento del empleo informal.***

Investigar la relación entre **altos costos laborales** y la **expansión del empleo informal** es fundamental para entender cómo los desafíos de la economía formal pueden empujar a las empresas y trabajadores hacia la informalidad. Este fenómeno es especialmente relevante en países como el nuestro, donde la alta presión fiscal y las contribuciones patronales elevan significativamente el costo de contratar trabajadores formalmente. Cuando los costos laborales incluyen impuestos elevados y contribuciones patronales, muchas pequeñas y medianas empresas encuentran difícil absorber estos gastos. En sectores de baja productividad o márgenes reducidos, como la agricultura, la construcción y el comercio, la informalidad puede parecer la única opción viable para mantenerse competitivos y evitar el cierre.

Los costos laborales incluyen no sólo los salarios, en Argentina, los costos laborales adicionales pueden oscilar entre el 30% y el 50% del salario bruto, lo que incluye contribuciones patronales para la seguridad social, seguros de salud, vacaciones pagas, y otros beneficios legales. Esta carga financiera impulsa a muchas empresas, especialmente las más pequeñas, a recurrir a la contratación informal para reducir costos a corto plazo, evadiendo las cargas fiscales y legales.

Además, esta tendencia tiene impactos negativos tanto para los trabajadores como para la economía. Los empleados informales no reciben los derechos básicos, como la cobertura de salud o las contribuciones para la jubilación, lo que aumenta la precarización laboral. A su vez, las empresas que contratan informalmente pueden enfrentarse a sanciones legales y, en algunos casos, pierden acceso a financiamientos o beneficios gubernamentales destinados a empresas formales. La informalidad afecta negativamente la recaudación fiscal y la sostenibilidad del sistema de seguridad social, ya que los empleadores informales no contribuyen a los fondos de pensiones ni a los seguros de salud. Esto reduce la base de contribuyentes y pone mayor presión sobre el sistema formal, que debe sostener a una población en envejecimiento con una menor cantidad de aportantes.

En un esfuerzo por reducir el empleo informal, el gobierno argentino ha implementado varias iniciativas, como la Ley de Promoción del Trabajo Registrado, que otorga incentivos fiscales a las empresas que formalicen a sus empleados. Esta ley incluye la reducción de las contribuciones patronales para las PYMEs que registren nuevos trabajadores o formalicen empleados previamente informales. También se han intensificado los controles de la Inspección General del Trabajo, con un mayor enfoque en sancionar a las empresas que no cumplen con la normativa laboral. Más allá de estos esfuerzos, los resultados han sido mixtos. Si bien algunas empresas han optado por formalizar a sus empleados, los costos adicionales siguen siendo un impedimento significativo para muchas otras, especialmente en un contexto de alta inflación y baja rentabilidad. A su vez, la informalidad persiste en sectores con baja fiscalización, como el trabajo doméstico o la agricultura en zonas rurales, donde el control del cumplimiento es más laxo.

La formalización laboral aporta múltiples beneficios a las empresas en términos de competitividad y acceso a mercados internacionales, al mejorar su capacidad para cumplir con los estándares exigidos en economías más desarrolladas. Uno de los factores clave es que la formalización permite a las empresas acceder a certificaciones laborales internacionales y participar en licitaciones que exigen el cumplimiento de derechos laborales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. Esto es particularmente relevante cuando las empresas buscan expandirse en mercados extranjeros, donde la verificación de condiciones laborales adecuadas es un requisito para evitar sanciones comerciales o barreras no arancelarias. Por ejemplo, la Unión Europea y Estados Unidos suelen exigir a las empresas que exportan productos desde Argentina que respeten los derechos laborales, lo que implica contar con trabajadores formalmente contratados.

Otro aspecto fundamental es el impacto positivo en la productividad. Cuando las empresas formalizan a sus empleados, estos gozan de seguridad social, aportes jubilatorios y otros beneficios legales, lo que se traduce en un mayor bienestar laboral. Este tipo de protección genera un ambiente de trabajo más estable y seguro, mejorando la motivación de los empleados y reduciendo la rotación de personal. La formalización ayuda a atraer y retener a trabajadores calificados, lo que resulta especialmente importante en sectores donde existe competencia por el talento. Además, la disminución de la rotación de personal reduce los costos asociados a la contratación y la capacitación de nuevos empleados.

La formalización laboral también contribuye a la reducción de riesgos legales y financieros. Las empresas que operan en la informalidad enfrentan una serie de riesgos, incluyendo multas, sanciones y demandas por incumplimiento de

normativas laborales. Al formalizar a sus trabajadores, las empresas no solo cumplen con la legislación vigente, sino que también se protegen de posibles repercusiones legales que podrían afectar su viabilidad. Además, muchas veces, los gobiernos ofrecen incentivos fiscales y subsidios a las empresas que formalizan su plantilla, lo que puede traducirse en una reducción significativa de los costos laborales.

Por otro lado, las empresas que adoptan prácticas laborales formales son percibidas como más éticas y responsables, lo que mejora su imagen pública y puede atraer tanto a consumidores conscientes como a inversionistas que valoran un compromiso genuino con los derechos humanos y laborales. Una buena reputación en cuanto a las prácticas laborales no solo es una ventaja competitiva, sino que también puede abrir puertas a nuevos mercados y oportunidades de negocio.

En resumen, la formalización laboral beneficia a las empresas en múltiples frentes: facilita el acceso a mercados internacionales, mejora la productividad y retención de talento, reduce riesgos legales y financieros, y fortalece la reputación corporativa. Estos factores son fundamentales para el éxito sostenible de las empresas en un entorno cada vez más competitivo y globalizado.

❖ **Ahora bien, un tema interesante para hacer foco es la evolución del costo laboral en Argentina en la última década.**

La evolución del costo laboral en Argentina durante la última década ha estado influenciada por una serie de factores interrelacionados, como la inflación, la productividad, las negociaciones colectivas y las políticas públicas orientadas a mitigar los efectos económicos adversos. El análisis de este periodo destaca importantes fluctuaciones que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas.

Entre 2014 y 2023, Argentina ha enfrentado una elevada inflación que ha erosionado el poder adquisitivo de los salarios. Durante éste período, la inflación en Argentina fue extremadamente alta, fluctuando entre el 25% y más del 100% anual en los últimos años. En 2014 y 2015, la inflación rondaba el 35%, impulsada por controles de precios y restricciones cambiarias. Con el cambio de gobierno en 2016, la inflación alcanzó un pico del 40%, impulsada por la eliminación del cepo cambiario y ajustes tarifarios. A partir de 2018, una crisis cambiaria provocó un incremento sustancial, con una inflación que superó el 53.8% en 2019. La pandemia en 2020 redujo ligeramente la inflación al 36.1%, pero en 2021 subió de nuevo a más del 50%. En 2022, la inflación alcanzó el 94.8%, y para 2023 se alcanzó 211.4%, debido a la emisión monetaria, las devaluaciones, y los déficits fiscales estructurales.

Índice de precios al consumidor

Diciembre y año 2023. Resumen ejecutivo

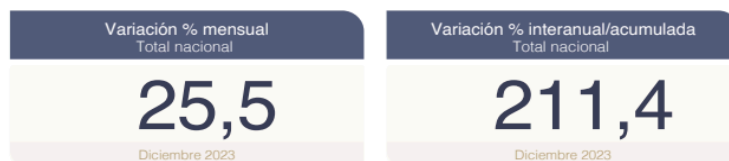


Tabla 3: IPC Diciembre 2023 (INDEC)

En términos reales, los salarios han mostrado una tendencia decreciente, especialmente durante los años de crisis económica entre 2018 y 2020. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), los salarios reales perdieron un promedio del 20% de su valor en términos reales durante este período, lo que afectó significativamente los costos laborales, ya que las empresas debieron ajustar sus políticas salariales en un entorno de alta inflación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social también ha documentado la evolución del empleo formal y registrado, destacando que, a pesar de la caída de los salarios en términos reales, el empleo formal ha mantenido una recuperación continua desde el cuarto trimestre de 2021. Este crecimiento del empleo registrado, aunque positivo, se ha visto acompañado por un incremento de la informalidad laboral, que alcanzó valores superiores a los pre pandemia. La informalidad es un problema estructural que afecta tanto la competitividad de las empresas como la seguridad social de los trabajadores, incrementando los costos indirectos de la mano de obra.

Un factor clave en la evolución del costo laboral es la productividad, que ha mostrado una relación asimétrica con el salario. Durante la última década, sectores como la industria manufacturera han experimentado una baja en la productividad laboral, lo que ha puesto presión sobre los costos laborales y la competitividad. Ésta caída en la productividad no ha sido acompañada por una reducción proporcional de los salarios, lo que ha generado una mayor carga para las empresas en sectores con baja rentabilidad.

Las políticas públicas han intentado mitigar el impacto negativo de la inflación sobre los costos laborales mediante medidas como el aumento periódico del salario mínimo vital y móvil y las negociaciones colectivas. El Ministerio de Trabajo ha registrado un alto nivel de conflictividad laboral y paros durante este período, en respuesta a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. En 2021, por ejemplo, se homologaron más de 600 convenios colectivos de trabajo, donde los acuerdos salariales buscaron compensar la inflación acumulada.

El Estado también ha implementado programas de incentivos para reducir los costos laborales de las empresas, estas políticas han sido clave para sectores estratégicos que buscan mantener su competitividad en el contexto de un mercado laboral presionado por altos costos salariales y una inflación persistente.

Las pequeñas y medianas empresas, han sido especialmente afectadas por el incremento del costo laboral. Según estudios de consultoras privadas, éstas empresas enfrentan mayores dificultades para absorber el aumento de los costos salariales, ya que suelen tener márgenes de ganancia más estrechos y menor acceso al financiamiento. Las PyMEs del sector industrial y de servicios han reportado dificultades para mantenerse competitivas, particularmente aquellas con un alto nivel de empleo formal.

Por otro lado, sectores como el comercio y la agricultura han registrado comportamientos mixtos. Mientras que algunos subsectores han podido ajustar sus costos laborales mediante la adopción de tecnología y mejoras en la productividad, otros han sido menos capaces de adaptarse a los cambios estructurales, incrementando la presión sobre los salarios y el empleo formal.

En resumen, la evolución del costo laboral en Argentina ha sido marcada por un entorno económico desafiante, con una inflación elevada, fluctuaciones en la productividad y un aumento de la informalidad laboral. Las políticas públicas han intentado mitigar estos impactos, pero los costos laborales siguen siendo una preocupación importante para las empresas, especialmente en sectores con baja productividad y alta dependencia del empleo formal.

❖ **A nivel nacional es importante obtener información detallada respecto de la población para conocer la estructura del mercado laboral en la Argentina. Para ello se realizan los censos.**

El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas en Argentina proporciona una importante fuente de datos sobre la situación laboral en el país. A través del censo, se obtienen estadísticas detalladas sobre la estructura del empleo, el nivel de formalidad e informalidad laboral, las tasas de desocupación, y la distribución por sectores productivos, entre otros indicadores.

El censo permite analizar cómo se distribuye la fuerza laboral por sectores económicos. Ésto es crucial para comprender las áreas con mayor y menor dinamismo en términos de empleo. Según el último censo (2022), la distribución de la fuerza laboral en Argentina se segmenta en varios sectores económicos: el sector de **servicios** es el más significativo, abarcando aproximadamente el 72% de la población ocupada (incluye actividades como comercio, educación, salud, y servicios empresariales); la **industria** representa

alrededor del 21% de la fuerza laboral, lo que indica una disminución en su participación en comparación con décadas anteriores; la **agricultura** y la **ganadería** comprenden cerca del 7% de la población ocupada, manteniendo su relevancia en la economía nacional.

El Censo ofrece datos sobre la cantidad de personas que están empleadas, desempleadas o fuera de la fuerza laboral. Estos datos ayudan a evaluar la situación de los trabajadores activos y la capacidad del mercado para generar empleo. En el Censo del 2022 en términos de empleo, se registró una tasa de actividad del 47,6%, lo que indica que aproximadamente la mitad de la población está activa en el mercado laboral. La tasa de empleo se situó en el 44,6%, lo que muestra un ligero aumento respecto al año anterior. La tasa de desocupación fue del 6,3%, lo que refleja una mejora en comparación con años anteriores. Sin embargo, es importante destacar que esta cifra no cuenta la calidad del empleo, ya que una parte significativa de los trabajadores se encuentra en la informalidad. Además, de los desocupados, un 30% ha estado buscando empleo por más de un año, lo que señala desafíos persistentes en el mercado laboral. Traspolando las estadísticas a la población total de la Argentina, no solo los principales aglomerados urbanos, se deduce que la población económicamente activa alcanzó la 21,6 millones de personas, lo que marcó un nuevo récord para el país (560 mil más que en el cuarto trimestre del 2021), mientras que el empleo ascendió a 20,3 millones de personas, unas 670 mil más que en el año anterior. A través de la información censal, se puede analizar el porcentaje de trabajadores que no tienen acceso a protección social ni están registrados en el sistema formal. La informalidad es un problema persistente en el mercado laboral argentino y afecta la calidad del empleo.

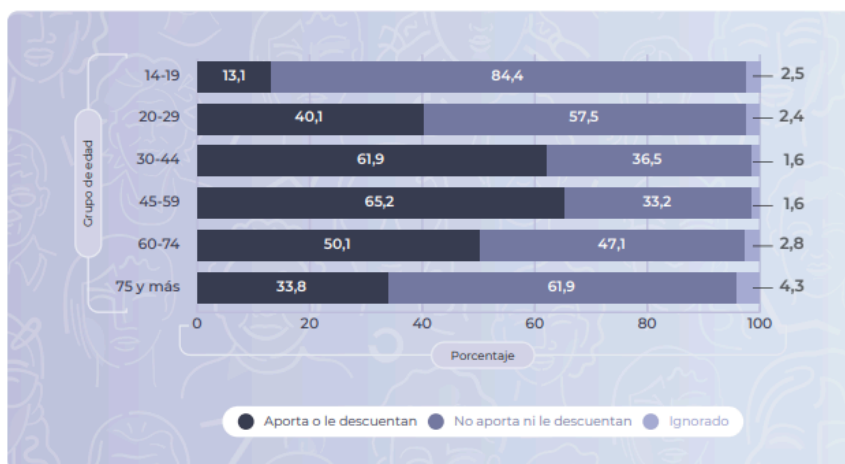


Tabla 4: Población que aporta (INDEC)

El censo también brinda información sobre las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres, permitiendo un análisis de la brecha de género en el trabajo. Este tipo de información es clave para el diseño de políticas de inclusión y equidad laboral. El último censo, reveló datos significativos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. La brecha se ha mantenido en un preocupante 27%, lo que indica que las mujeres perciben en promedio un 27% menos que los hombres. Esta disparidad no se debe a una menor capacitación, sino a la concentración de mujeres en sectores de menor remuneración y a la segregación ocupacional que limita sus oportunidades laborales. Este indicador se mide comparando el promedio de ingresos entre hombres y mujeres, expresado como un porcentaje del ingreso de los varones, que generalmente es más alto. Otro factor que agrava la brecha es la distribución desigual del trabajo doméstico. En Argentina, el 68% de quienes realizan tareas domésticas no remuneradas son mujeres, mientras que solo el 32% son hombres. Estas responsabilidades, que no forman parte del mercado laboral, limitan las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos mejor remunerados y afectan su crecimiento profesional. La segregación ocupacional es uno de los factores que explican esta brecha. Las mujeres suelen concentrarse en sectores peor remunerados, como la educación, la salud y el comercio, mientras que los hombres tienden a ocupar empleos en sectores mejor pagados como la tecnología o las finanzas. Estos datos evidencian la necesidad de implementar políticas públicas que busquen equilibrar las responsabilidades de cuidado y promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral.

El Censo a su vez, ofrece información sobre la edad, nivel educativo y otras características demográficas de los trabajadores, lo que facilita estudios sobre la relación entre educación y empleo o sobre las oportunidades laborales para diferentes grupos de población. En 2022, Argentina tiene una población total de aproximadamente 46.2 millones de habitantes, con un aumento en la proporción de personas en edad de trabajar (15 a 64 años), que ha ido en ascenso en las últimas décadas. Esto es importante para la planificación de políticas laborales y sociales. Según el último censo, el nivel educativo de la población ocupada muestra que el 84,6% ha completado la educación primaria, mientras que el 62,9% ha terminado la secundaria. En cuanto a la educación superior, el 23,9% de la población ocupada posee algún tipo de formación terciaria o universitaria. Estos datos reflejan un aumento en el nivel educativo de los trabajadores, aunque también evidencian que una parte significativa aún no ha accedido a la educación secundaria completa

Todos éstos datos son esenciales para la formulación de políticas públicas que busquen mejorar la calidad y cantidad de empleo en Argentina, así como para el análisis de la evolución del mercado laboral en diferentes regiones y sectores.

- ❖ **A la hora de contratar personal, las empresas deben tener en cuenta diferentes aspectos muy importantes que afectan al costo laboral. Uno de ellos, son las indemnizaciones que deben pagar los empleadores a la hora de ponerle fin a la relación laboral.**

En Argentina, cuando un empleador decide poner fin a una relación laboral, existen indemnizaciones y obligaciones que debe cumplir, las cuales impactan directamente en el costo laboral. Las principales indemnizaciones con las que debe cumplir el empleador son:

Indemnización por despido sin causa:

El despido sin causa, según la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), es aquel en el que el empleador decide unilateralmente poner fin a la relación laboral sin que exista una justificación válida o una causa atribuible al trabajador. En otras palabras, no se basa en una falta o incumplimiento por parte del empleado. Un despido sin causa, no requiere una justificación específica basada en la conducta o el desempeño del trabajador. Sin embargo, aunque no se da una causa legalmente válida, existen varios motivos informales por los cuales un empleador podría optar por esta forma de despido. Algunos de estos motivos pueden incluir:

- **Reducir los costos laborales:** pueden optar por reducir su plantilla laboral debido a dificultades financieras, necesidad de recortar gastos o un ajuste en la estructura interna.
- **Automatización:** cuando una empresa adopta nuevas tecnologías o automatiza procesos, puede reducir su necesidad de mano de obra humana.
- **Conflictos laborales no documentados:** a veces el empleador tiene conflictos o diferencias con un trabajador y decide prescindir del empleado sin documentar razones específicas para evitar conflictos legales.
- **Bajo nivel de ventas o rentabilidad del negocio:** por ejemplo en tiempos de crisis económica, la caída en la demanda de productos o servicios puede llevar a despidos masivos.
- **Cambio por personal más capacitado o más económico:** los empleadores optan por despedir sin causa a empleados con salarios elevados para reemplazarlos con personal más joven o menos experimentado, que tiene un costo salarial más bajo. También puede darse cuando la empresa busca empleados con habilidades más específicas que los actuales no poseen.

- Relación desgastada: el empleador puede sentir que la relación con el trabajador ya no es positiva, incluso si no hay motivos graves de desempeño que justifique un despido con causa.

Este tipo de despido es el más habitual cuando la empresa decide finalizar la relación laboral sin justificación específica. El artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT. Ley N° 20.744) establece los lineamientos para el cálculo de la indemnización. Establece el cálculo de la indemnización por antigüedad en caso de despido sin causa en Argentina. Este artículo es fundamental para determinar la compensación económica que el empleador debe abonar al trabajador despedido sin causa justificada. Los conceptos principales que debe abonar el empleador son:

- **Indemnización por antigüedad**: Corresponde a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Este salario se calcula en base al salario bruto que percibe el trabajador al momento del despido. Sin embargo, existen límites: el salario para este cálculo no puede exceder tres veces el sueldo promedio del convenio colectivo aplicable. Esto puede generar conflictos si el empleado tiene un salario muy alto, ya que el tope puede disminuir el monto final a recibir.

"En caso de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor."

Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, Art. 245 (Argentina, 1976).

La indemnización equivale a un mes de salario por cada año de servicio o fracción superior a tres meses. Si el trabajador ha prestado servicios por un período que no alcanza el año completo pero supera los tres meses, se le considera como un año completo a efectos del cálculo.

El monto de la indemnización se calcula tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que el trabajador haya percibido en el último año de trabajo o en el período que haya trabajado, si fue menor a un año. Esta remuneración incluye todos los conceptos salariales que el trabajador percibió regularmente, como el salario básico, comisiones, horas extras, entre otros, pero excluye pagos esporádicos o excepcionales.

En algunas circunstancias, la ley establece topes o límites al cálculo de esta indemnización, en función de convenios colectivos de trabajo u otros criterios establecidos por la jurisprudencia.

- **Indemnización sustitutiva del preaviso:** en caso de despido tienen que hacerlo por escrito y aclarar cuál es el motivo. Si el empleador no aclara el motivo, el despido se considera sin causa y corresponde una indemnización. Si el empleador decide prescindir del trabajador sin previo aviso, debe abonar lo correspondiente al preaviso omitido. Según la antigüedad del trabajador, el preaviso es de 1 mes si lleva menos de 5 años trabajando, o de 2 meses si su antigüedad es mayor a 5 años.

La indemnización por falta de preaviso es una compensación económica que debe pagar el empleador al trabajador cuando decide despedirlo sin darle el preaviso requerido por la ley. El preaviso es una notificación que el empleador está obligado a dar al trabajador con cierta anticipación antes de finalizar la relación laboral.

Para trabajadores con menos de 5 años de antigüedad: El empleador debe dar un preaviso de 1 mes.

Para trabajadores con más de 5 años de antigüedad: El preaviso debe ser de 2 meses.

Si el empleador no cumple con este preaviso, debe abonar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a los salarios que le hubieran correspondido durante ese período de preaviso omitido. Por ejemplo, si el trabajador tiene 8 años de antigüedad y es despedido sin preaviso, el empleador deberá pagarle dos meses de sueldo en concepto de indemnización por la falta de preaviso.

El preaviso es una herramienta diseñada para que ambas partes, empleador y trabajador, tengan tiempo de adaptarse al fin de la relación laboral, y la indemnización busca compensar la falta de este tiempo si no se otorga.

- **Integración del mes de despido:** la indemnización por integración del mes de despido es un concepto que se aplica cuando el despido sin causa se produce sin previo aviso y en una fecha que no coincide con el último día del mes. Está contemplada en el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y busca compensar al trabajador por los días faltantes para completar el mes en curso.

"Cuando el despido se produzca sin preaviso, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a los salarios del tiempo faltante hasta el último día del mes en que se produzca el despido."

Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, Art. 233 (Argentina, 1976).

Este artículo garantiza que el trabajador despedido sin preaviso reciba el salario correspondiente a la totalidad del mes en que se produce el despido,

integrando los días que faltan hasta el último día de ese mes. Esto significa que, si un empleado es despedido a mitad de mes, debe recibir su salario completo hasta el final de ese mes, además de las demás indemnizaciones que le correspondan.

Este derecho es adicional a la indemnización por antigüedad (art. 245) y la indemnización sustitutiva de preaviso (en caso de corresponder), buscando evitar que el trabajador pierda ingresos si el despido ocurre en una fecha intermedia del mes. Por ejemplo: si un trabajador es despedido el 14 de octubre sin previo aviso, la indemnización por integración del mes de despido sería equivalente a los salarios desde el 15 de octubre hasta el 31 de octubre.

Se toma como base la remuneración mensual, normal y habitual que el trabajador percibía, y se paga la parte proporcional a los días que faltan hasta completar el mes calendario.

Indemnización por despido con causa:

Cuando el empleador alega una "justa causa" para despedir al trabajador, como incumplimientos graves de sus deberes laborales (por ejemplo, inasistencias injustificadas reiteradas, conductas inapropiadas o desobediencia a las órdenes del empleador), no tiene obligación de pagar la indemnización por antigüedad. Sin embargo, el despido con causa puede ser objetado judicialmente, y el trabajador puede reclamar su indemnización si considera que no existió una causa legítima. De este modo, el despido con causa suele derivar en litigios, lo que aumenta los costos para el empleador, tanto en términos legales como financieros.

El despido con causa ocurre cuando el empleador pone fin a la relación laboral basándose en un incumplimiento grave por parte del trabajador. Estos motivos deben estar debidamente justificados y documentados, y tienen que ser lo suficientemente graves como para que se considere que rompen la confianza o el contrato implícito entre el empleado y el empleador. La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece las bases para estos despidos, y la causa debe ser clara y demostrable.

"El empleador podrá despedir con justa causa al trabajador por las siguientes razones:

- a) La inejecución de las obligaciones que resulten del contrato de trabajo o de disposiciones legales;*
- b) La negativa del trabajador a cumplir con las órdenes del empleador, salvo en casos de violación de la ley o de la buena fe;*
- c) La falta de probidad u honestidad en el desempeño de las tareas;*
- d) La violación de los deberes de seguridad e higiene;*

- e) *La embriaguez habitual o el uso de drogas;*
- f) *La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, por más de tres días en un mes;*
- g) *El abandono de trabajo;*
- h) *La conducta violenta, sea física o verbal, dentro del lugar de trabajo;*
- i) *La negativa a someterse a un examen médico exigido por el empleador;*
- j) *La actuación desleal o en contra de los intereses del empleador;*
- k) *La divulgación de secretos de la empresa;*
- l) *La conducta o acción que constituya un delito, salvo que la ley disponga otra cosa."*

Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, Art. 242 (Argentina, 1976).

Entonces, algunos de los principales motivos por los que se suelen dar los despido justificados son:

- Inconductas por parte del trabajador o faltas de incumplimiento: acciones que van en contra de la ética laboral o las normas de la empresa. Esto incluye mal comportamiento, insultos, o conductas ofensivas dentro del lugar de trabajo.
- Inasistencias injustificadas: ausentarse sin justificación válida durante varios días consecutivos o de manera reiterada puede ser motivo de despido con causa, ya que afecta el normal desempeño de las tareas de la empresa.
- Abandono del trabajo: el trabajador se ausenta sin previo aviso o sin justificación válida por un período prolongado, puede ser interpretado como abandono de trabajo.
- Robo, fraude u otro delito cometido por el empleado: la apropiación indebida de bienes de la empresa o de compañeros, así como cualquier acción fraudulenta contra la empresa, constituye una falta grave.

Indemnización por despido indirecto:

Este tipo de despido ocurre cuando el trabajador decide dar por terminada la relación laboral debido a que las condiciones de trabajo se han vuelto intolerables. Esto puede incluir la falta de pago de salarios, modificaciones sustanciales en las condiciones laborales sin el acuerdo del trabajador, o cualquier otra situación que perjudique gravemente al trabajador.

Es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que constituya una injuria que impida la continuación del contrato; debe ser notificado por escrito, previa intimación al empleador para que revea su actitud, expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión.

"Cualquiera de las partes podrá denunciar el contrato de trabajo en caso de que la otra parte incurra en una injuria que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación."

Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, Art. 242 (Argentina, 1976)

Para formalizar un despido indirecto y acceder a la indemnización correspondiente, el trabajador debe seguir un procedimiento específico que garantice que su decisión está correctamente justificada y documentada.

Antes de considerar el despido indirecto, es esencial que el trabajador haya acumulado pruebas suficientes del incumplimiento del empleador. Sirven como pruebas: comprobantes de falta de pago o de pagos incompletos, comunicaciones donde el empleador modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, testimonios o evidencias en casos de maltrato o acoso laboral, etc...

El trabajador debe notificar al empleador su decisión de considerarse despedido, especificando claramente los motivos. Generalmente, se hace a través de una carta documento (detallando todas las injurias cometidas por el empleador y la intención de considerarse despedido). Si el trabajador continúa prestando servicios por un período prolongado después del incumplimiento, podría interpretarse que acepta las nuevas condiciones, lo cual complicaría la justificación del despido.

En estos casos, la ley permite que el trabajador se considere despedido de forma "indirecta" y reclame las mismas indemnizaciones que corresponden a un despido sin causa. Esta situación añade un riesgo adicional para los empleadores, quienes deben ser cuidadosos de cumplir todas sus obligaciones laborales para evitar incurrir en estos costos.

Indemnización por despido en el sector de la construcción

En la industria de la construcción, existe un régimen especial en el que los trabajadores son considerados contratados por obra o servicio determinado, lo que implica que el vínculo laboral termina automáticamente al finalizar la obra sin que exista obligación de abonar indemnizaciones tradicionales. No obstante, las empresas de este sector realizan aportes mensuales a un **fondo de cese laboral**, que se utiliza para indemnizar al trabajador cuando finaliza su relación laboral. Este sistema implica que los empleadores deben prever el pago de este fondo, lo que también es un factor que impacta en el costo laboral en este sector. Además de abonar dicho fondo, los empleadores deberán abonar también dos conceptos: Vacaciones no gozadas (los días de vacaciones que no haya podido disfrutar, se calcula en base al salario normal y habitual que el empleado percibe al momento del despido) Sueldo anual complementario proporcional (se debe pagar la parte proporcional del

aguinaldo correspondiente al período trabajado en el semestre en el que se produce el despido).

Otras posibles indemnizaciones especiales

En algunos casos, las empresas deben afrontar otras indemnizaciones adicionales en función de la situación del trabajador o de las normativas aplicables. Por ejemplo:

- **Indemnización por maternidad:** Si una trabajadora es despedida durante el período de licencia por maternidad o dentro de los 7 meses y medio posteriores a la fecha del parto, se presume que el despido es discriminatorio y el empleador debe pagar una indemnización especial equivalente a 13 meses de salario.
- **Indemnización agravada por despido discriminatorio:** En casos de despido por causas discriminatorias, como razones de género, raza, religión o sindicalización, el trabajador puede reclamar, además de la indemnización habitual, un resarcimiento adicional.

Influencia de las indemnizaciones en el costo laboral

Las indemnizaciones por despido tienen un impacto significativo en el costo laboral de las empresas. Analizar las indemnizaciones laborales es fundamental porque representan un componente clave del costo laboral y tienen un impacto directo en las decisiones de las empresas sobre contratación, despidos y retención de empleados.

Las indemnizaciones aumentan los costos de finalización de las relaciones laborales, lo que puede influir en la planificación de personal y en las decisiones de despido. En empresas en las que existe una alta rotación del personal, puede verse un mayor impacto, y deben reservar fondos para posibles indemnizaciones.

Debido a los altos costos que pueden derivarse de las indemnizaciones, muchas empresas son más cautelosas al contratar personal, especialmente en situaciones económicas inciertas o cuando se espera que el empleo no sea duradero. En algunos casos, las empresas prefieren no expandir su fuerza laboral o utilizar formas de contratación más flexibles, como el empleo temporal o el empleo informal, para evitar asumir estos costos a largo plazo. Las leyes laborales en Argentina establecen altos niveles de protección para los empleados en caso de despido, lo que puede representar un riesgo financiero significativo para las empresas, especialmente las PYMEs. En situaciones de crisis o baja rentabilidad, las empresas pueden enfrentar dificultades para cumplir con los pagos de indemnización.

En algunos casos, se puede dar que las empresas decidan reducir inversiones en otras áreas, como capacitación o innovación, para compensar el costo de las indemnizaciones. En un entorno internacional, empresas argentinas pueden enfrentar dificultades para competir con empresas en países donde los costos laborales son menores.

El análisis de las indemnizaciones laborales es clave para entender cómo influyen en el costo laboral porque representan un gasto considerable para las empresas en caso de despido, afectan sus decisiones de contratación, y pueden condicionar su competitividad y capacidad de adaptación. Al mismo tiempo, también influyen en la dinámica del mercado laboral, afectando la estabilidad de los empleos y las modalidades de contratación que adoptan las empresas.

Este sistema de protección del trabajador está pensado para garantizar la estabilidad laboral y evitar despidos arbitrarios. Sin embargo, desde la perspectiva del empleador, las obligaciones indemnizatorias se perciben como un costo significativo, que puede desincentivar la contratación de empleados o fomentar la informalidad laboral. Las políticas públicas que intentan reducir este costo, como los incentivos fiscales o las reducciones en contribuciones patronales, también buscan equilibrar esta situación.

¿Qué pasa con las indemnizaciones laborales con la nueva propuesta de la Ley de Bases 2024?

En la Ley de Bases propuesta por el gobierno de Javier Milei, uno de los puntos más relevantes respecto a las indemnizaciones laborales es la creación de un **Fondo de Cese Laboral**. Este fondo permitiría a los empleadores optar por un sistema alternativo para las indemnizaciones por despido, reemplazando las indemnizaciones tradicionales previstas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. A través de convenios colectivos de trabajo, las empresas podrían acordar con los sindicatos un fondo de cese, o incluso optar por sistemas privados de seguro para cubrir las indemnizaciones. Este sistema sería opcional y no obligaría a los trabajadores a adherirse si prefieren seguir bajo el régimen vigente. El nuevo sistema establece que los trabajadores deberán aportar un 8% del salario a un fondo de cese laboral, a pesar de que no exista un posible despido.

El objetivo de esta medida es reducir la incertidumbre y el costo laboral asociado a las indemnizaciones, uno de los puntos clave en la reforma laboral. También busca facilitar la negociación entre empleadores y trabajadores, ofreciendo más flexibilidad en caso de desvinculaciones.

“Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o

sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744. En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina”.

Ley de Bases para la Reforma Laboral, Artículo 96

El Fondo de Cese Laboral tiene objetivos estratégicos similares a los de otros fondos de cese, pero enfocados en un ámbito más general y regulado para sectores específicos. La Ley de Bases en Argentina busca establecer normas claras y consistentes que regulen las relaciones laborales en sectores con alta rotación o temporalidad en los contratos.

Uno de los objetivos principales es garantizar que los trabajadores reciban una compensación adecuada y automática cuando finaliza su relación laboral, especialmente en sectores o industrias donde los contratos tienden a ser temporales o por obra. El fondo asegura que, al finalizar el contrato, los empleados no queden desprotegidos y puedan contar con un pago seguro y pre financiado como compensación. Además, el gobierno busca distribuir los costos de las indemnizaciones a lo largo de la relación laboral.

Al sustituir las indemnizaciones tradicionales por este sistema, las empresas podrían reducir el costo global del despido, lo cual incentivaría una mayor contratación formal. También apunta a reducir los conflictos entre empleadores y empleados al momento de finalizar la relación laboral.

En resumen, la implementación del Fondo de Cese Laboral podría generar beneficios económicos y administrativos significativos para las empresas, al reducir la incertidumbre y el costo de los despidos, mejorar la previsibilidad financiera y fomentar la contratación formal.

Capítulo IV

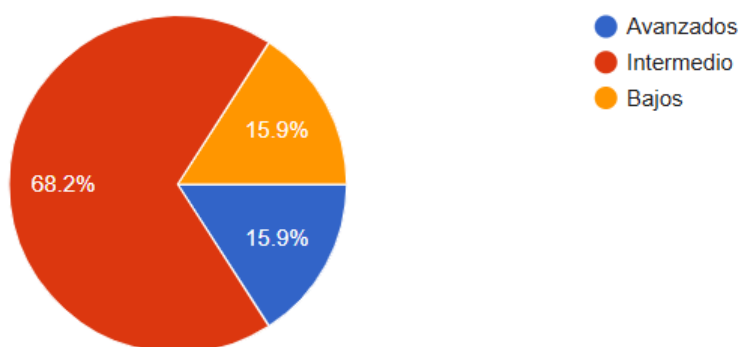
Trabajo de campo

- **Encuesta sobre el impacto del costo laboral en las empresas argentinas:**

Como trabajo de campo se consideró relevante llevar a cabo una encuesta a público general para conocer los conocimientos que tienen las personas de la provincia de San Juan respecto al tema abordado. La idea era realizar preguntas que puedan ser respondidas sin necesidad de tener amplios conocimientos respecto al costo laboral.

La primera pregunta se refería a los conocimientos que consideran tener cada uno de los encuestados. Con esto se buscó conocer el nivel de entendimiento respecto al tema de investigación que tienen las personas que respondieron la encuesta.

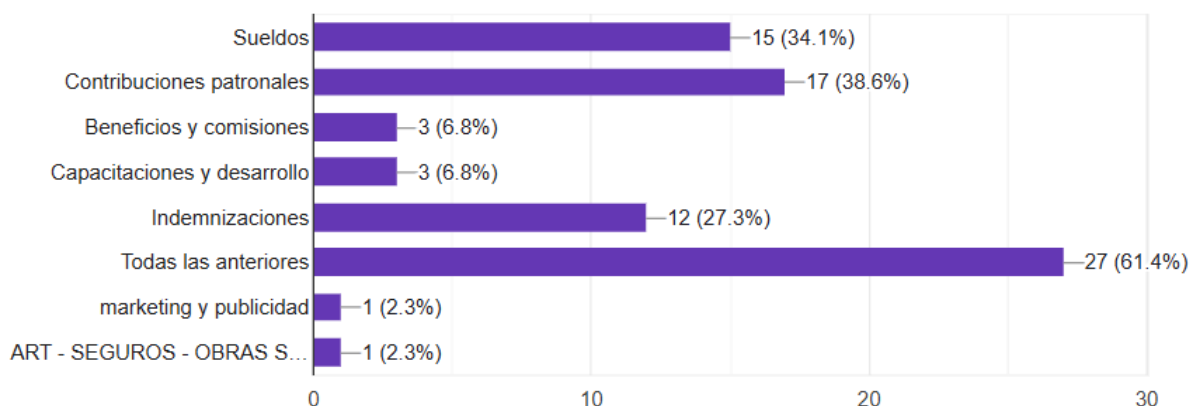
Gráfico 1: Nivel de Conocimiento (Santiago Basañes, 2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



La mayoría de los encuestados consideran que poseen un nivel de conocimiento intermedio respecto a lo laboral (68.2% que corresponde a 30 personas). Luego las respuestas se dividieron entre avanzados y bajos conocimientos igualmente (15.9% cada una, que corresponden a 7 personas).

Luego, la segunda pregunta corresponde a cuáles creen que son los componentes del costo laboral de una empresa. Con ésta pregunta logramos conocer la visión respecto de la composición del costo laboral, entre las opciones se encontraban: sueldos, contribuciones patronales, beneficios y comisiones, capacitación y desarrollo, etc...

Gráfico 2: Componentes del costo laboral (Santiago Basañes, 2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



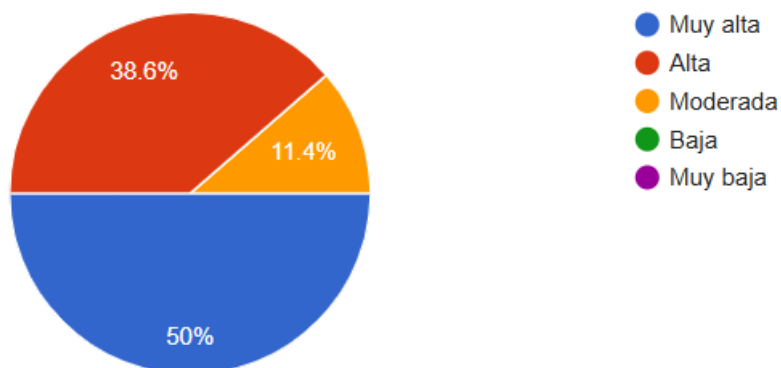
Las respuestas más frecuentes fueron: sueldos (con 15 respuestas que representan el 34.1%), contribuciones patronales (17 respuestas que representan 38.6%), beneficios y comisiones (3 respuestas) y capacitaciones/desarrollo (3 respuestas), indemnizaciones (12 respuestas que representan 27.3%), todas las anteriores opciones fue la más votada (27 personas 61.4%). Además, en otras opciones los encuestados agregaron como componentes del costo laboral: ART, marketing y publicidad.

Las contribuciones patronales y los sueldos fueron las respuestas más frecuentes. Esto indica que estos elementos son percibidos como los componentes más significativos del costo laboral en las empresas, lo cual está alineado con el peso real que suelen tener en las cargas laborales. La opción “todas las anteriores” fue la más votada (61.4%), lo que sugiere que una mayoría considera que el costo laboral no se limita a un solo componente, sino que incluye una combinación de salarios, contribuciones, beneficios y capacitaciones.

Las indemnizaciones también obtuvieron una frecuencia significativa, con el 27.3% de las respuestas, lo que indica que los costos de despido son considerados importantes en la estructura de costos laborales, especialmente en contextos donde la rotación o despidos son comunes.

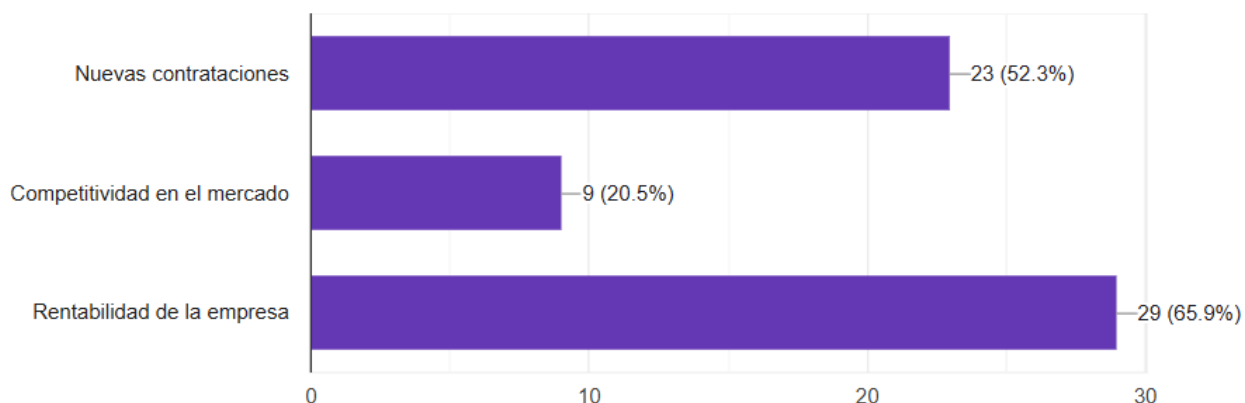
Luego, la tercer pregunta consistía en evaluar la influencia que tiene el costo laboral a la hora de tomar la decisión de contratar personal. Todas las respuestas variaron entre moderada, alta y muy alta respecto a la influencia del costo laboral. Ninguno de los encuestados consideró que el costo laboral influye poco en la contratación de personal.

Gráfico 3: Influencia del costo laboral (Santiago Basañes,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



El 50% consideró que la influencia del costo laboral en la contratación de personal es muy alta (22 respuestas), luego el 38.6% consideró una influencia alta y un 11.4% consideró moderada. Se puede concluir que existe una fuerte percepción de que los costos laborales afectan directamente la capacidad y disposición de las empresas para contratar personal. Esto sugiere que, para la mayoría de los encuestados, los costos laborales no sólo son significativos, sino que pueden llegar a ser un impedimento en la expansión de la fuerza laboral.

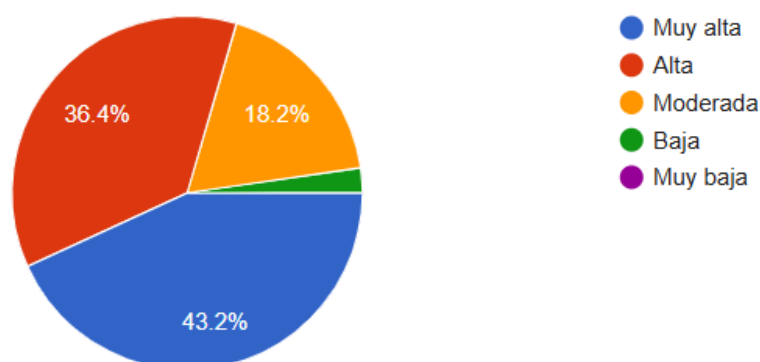
Gráfico 4: Mayor influencia del costo laboral (Santiago Basañes,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



La siguiente pregunta consistía en analizar la opinión de los encuestados respecto a en que consideran que influye más el costo laboral. Con respecto, a la opción de nuevas contrataciones obtuvo 23 respuestas y la rentabilidad de las empresas con 29 respuestas fueron las opciones más votadas. Otras 9 respuestas obtuvo la opción de competitividad en el mercado.

Sugiere que, para la mayoría, los altos costos laborales reducen la rentabilidad, afectando la viabilidad financiera, especialmente en sectores con márgenes de ganancia ajustados. La segunda opción más votada fue la influencia en las nuevas contrataciones, lo cual coincide con la percepción previa de que el costo laboral es un factor determinante en las decisiones de expansión de personal. Esto reafirma la idea de que los costos asociados a cada contratación limitan el crecimiento de la plantilla laboral en las empresas. Aunque fue la menos votada, la influencia del costo laboral en la competitividad también es reconocida. Esto sugiere que algunos encuestados consideran que los altos costos laborales dificultan la capacidad de las empresas para competir con otras firmas, posiblemente afectando su capacidad para ofrecer precios competitivos o invertir en mejoras y diferenciación.

Gráfico 5: Informalidad laboral (Santiago Basaños,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



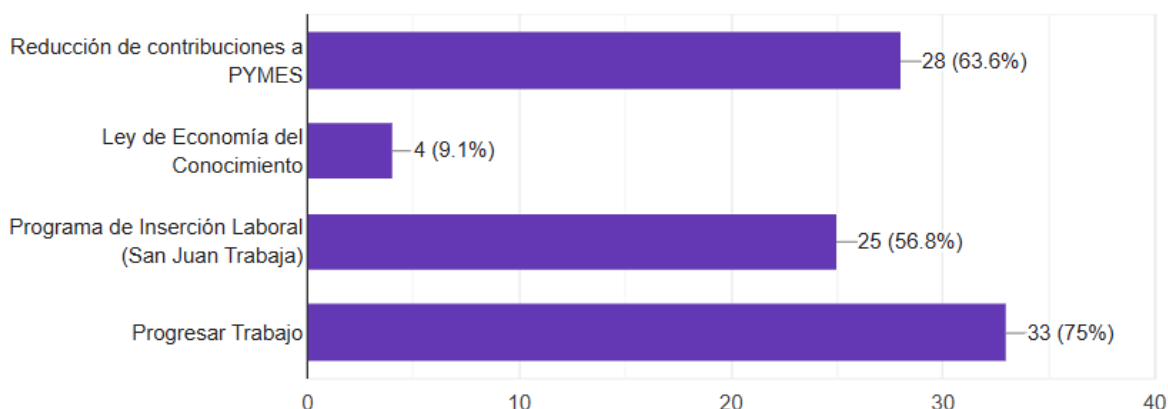
Con ésta pregunta podemos observar la visión de los encuestados respecto de cómo contribuye un alto costo laboral en la informalidad laboral. La respuesta más votada fue que la contribución es muy alta con un 43,2% (19 respuestas), luego con un 36,4% la segunda opción más votada fue alta, seguida de moderada con un 18,2% y baja con un 2,3%.

La mayoría de los encuestados considera que el alto costo laboral fomenta directamente la informalidad laboral. Es probable que esta percepción esté basada en la idea de que, al encarecerse las contrataciones formales, algunas empresas recurren a la informalidad para reducir costos y evitar cargas

adicionales. Estos resultados sugieren que los encuestados creen que la reducción de los costos laborales podría ayudar a disminuir la informalidad laboral, favoreciendo la inclusión de los trabajadores en el sistema formal.

Luego, la siguiente pregunta se enfoca en los beneficios que otorga el gobierno a los empleadores que conocen los encuestados.

Gráfico 6: Beneficios gubernamentales (Santiago Basañes,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



Uno de los menos conocidos con sólo 4 respuestas fue la Ley de economía del conocimiento, luego las restantes opciones fueron muy parejas: reducción de contribuciones a PYMES con un 63,6%, Programa de inserción laboral (San Juan Trabaja) con 25 respuestas y Progresar Trabajo el más conocido con 33 respuestas.

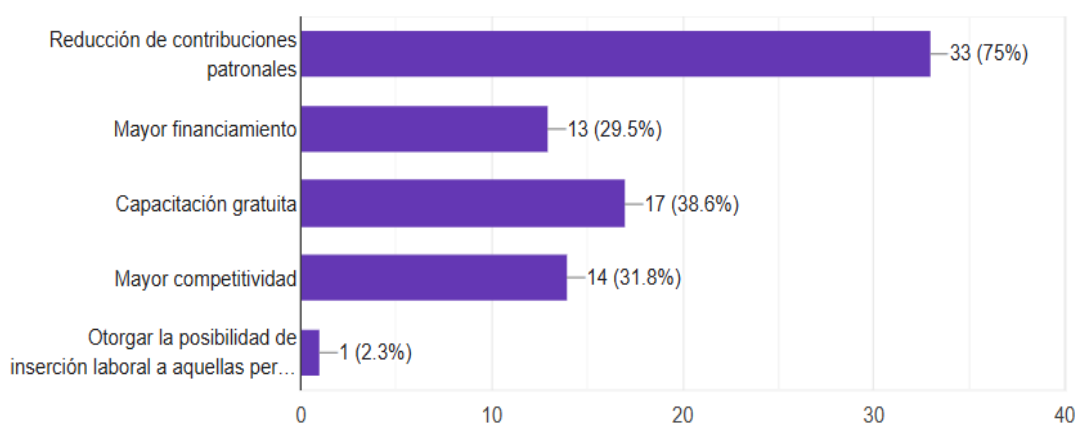
Ésto muestra un escaso conocimiento sobre la Ley de Economía del Conocimiento, esta ley es claramente la menos conocida entre los encuestados. Esto sugiere que, a pesar de los beneficios significativos que ofrece a empresas de sectores tecnológicos (como la reducción del 70% en contribuciones patronales), su difusión y alcance en el conocimiento general son limitados.

Los resultados muestran que los encuestados tienen más conocimiento sobre programas y medidas con un alcance más general (como Progresar Trabajo y la reducción de contribuciones para PYMES) y menos sobre iniciativas más específicas o sectoriales (como la Ley de Economía del Conocimiento). Esto sugiere que, para tener mayor impacto, las políticas de reducción de costos laborales deberían estar acompañadas de campañas de difusión adecuadas,

especialmente aquellas dirigidas a sectores menos conocidos pero estratégicos.

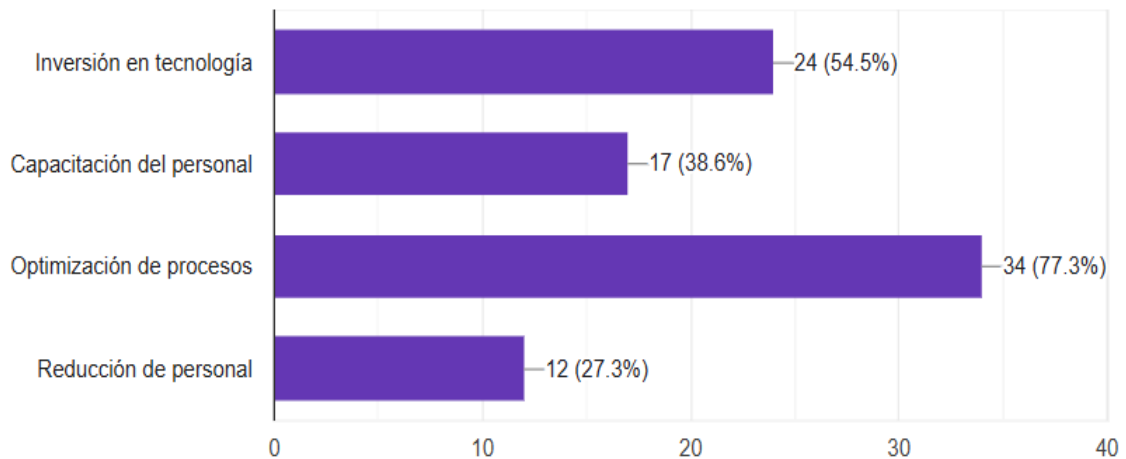
La siguiente pregunta se refiere a cuáles creen los encuestados que son las principales ventajas de los beneficios que otorga el gobierno a los empleadores. La opción más votada con 33 respuestas fue la reducción de contribuciones patronales, la siguiente capacitación gratuita con 17, le siguen mayor competitividad (14 votos) y mayor financiamiento (13 votos). Un encuestado colocó otra respuesta considerando como una ventaja importante la inserción laboral a personas en búsqueda de su primer empleo.

Gráfico 7: Ventajas de beneficios gubernamentales (Santiago Basaños,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



Los encuestados perciben los beneficios del gobierno para empleadores principalmente como una forma de aliviar los costos laborales (contribuciones patronales) y mejorar la capacitación, lo cual tiene un impacto directo en la rentabilidad y eficiencia. Además, reconocen beneficios para la competitividad y el financiamiento, aunque en menor medida.

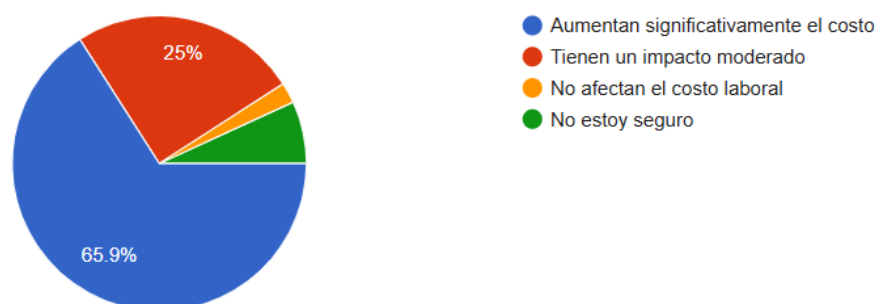
Gráfico 8: Medidas de reducción (Santiago Basaños,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



Luego, la siguiente pregunta era acerca de cuáles son las medidas que pueden tomar las empresas que podrían reducir el costo laboral. La respuesta más votada fue la de optimizar los procesos con 34 respuestas, luego invertir en tecnología con 24 respuestas, le sigue la capacitación del personal con 17 votos y por último la reducción del personal con 12 votos.

Al ser la optimización de los procesos la opción más votada nos muestra una percepción de que mejorar la eficiencia en las operaciones es una de las formas más efectivas para reducir costos. También los encuestados ven la inversión en tecnología como una herramienta importante para automatizar tareas, reducir la carga de trabajo manual y minimizar errores. Además, la capacitación del personal es una opción a largo plazo para poder reducir el costo laboral, ya que así se pueden mejorar las habilidades de los empleados. Por último, al ser la reducción del personal la opción menos votada, se entiende que los encuestados reconocen que reducir el número de empleados serviría para bajar los costos laborales pero lo consideran como última opción o la menos ideal.

Gráfico 9: Indemnizaciones por despido (Santiago Basañes,2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



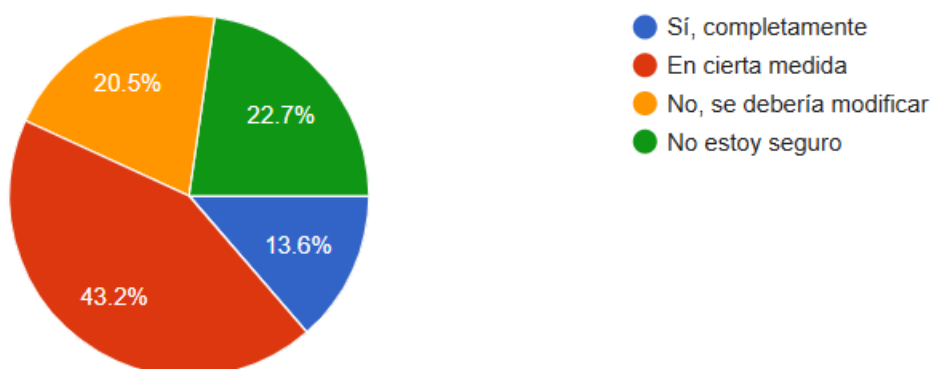
Además, se consultó sobre cómo consideran los encuestados que las indemnizaciones por despido afectan al costo laboral. La opción con mayor cantidad de votos (29) fue que las indemnizaciones aumentan significativamente al costo laboral y la siguiente opción con un 25% (11 votos) que su impacto es moderado. Luego 3 encuestados seleccionaron la opción “No estoy seguro” y 1 sólo votante consideró que no afectan al costo laboral.

La mayoría de los encuestados (29 votos) consideran a las indemnizaciones como una carga considerable, especialmente en contextos donde la rotación o despidos pueden ser frecuentes. Un cuarto de los encuestados considera a las indemnizaciones como una parte importante del costo laboral pero no lo considera el más decisivo en la estructura de los costos.

La siguiente pregunta nos permite conocer si los encuestados consideran que el régimen de indemnizaciones que se aplica en la actualidad es justo para los empleadores o no. La opción más elegida fue que en cierta medida es justo con 19 votos que representan un 43.2%, luego un 22,7% no está seguro, un 20,5% considera que no es justo y que se debería modificar, por último un 13,6% considera que si es justo.

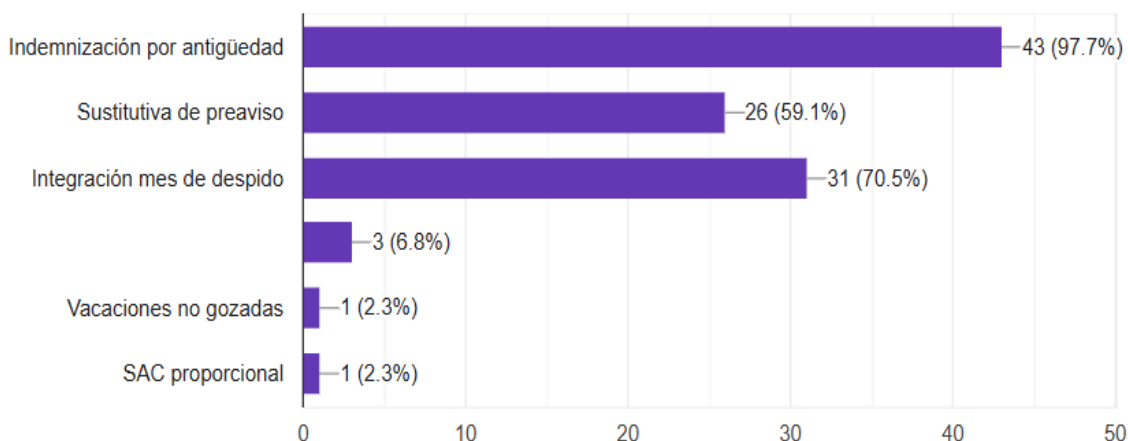
Muchos de los encuestados consideran que el sistema de indemnizaciones actual tiene aspectos razonables, aunque posiblemente también vean áreas que podrían mejorar o ajustarse. Otros ven el sistema actual como una carga desproporcionada para los empleadores.

Gráfico 10: Régimen indemnizatorio (Santiago Basañes, 2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



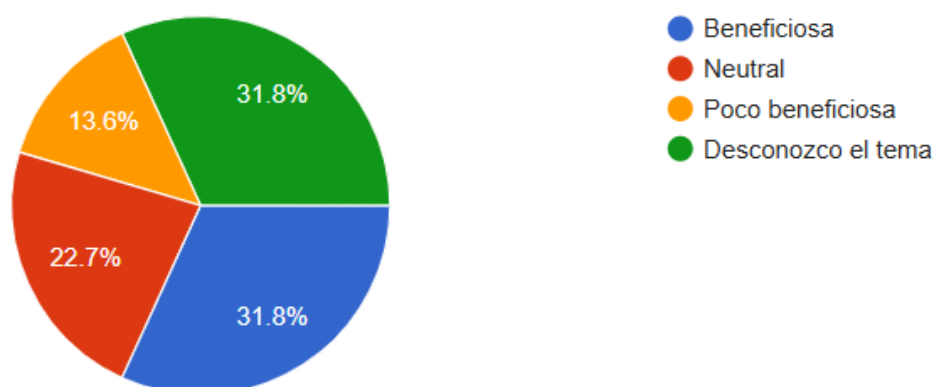
Luego, con la siguiente pregunta se buscó conocer cuáles son las indemnizaciones que conocen los encuestados.

Gráfico 11: Conocimiento de indemnizaciones (Santiago Basañes, 2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



Las dos indemnizaciones más conocidas por los encuestados son: Indemnización por antigüedad (43 votos) y la integración mes de despido (31 votos). La siguiente opción con mayor cantidad de votos fue la sustitutiva de preaviso (con 26 votos), luego vacaciones no gozadas y el SAC proporcional.

Gráfico 12: Fondo de cese laboral (Santiago Basañes, 2024). Encuesta sobre el impacto del costo laboral en empresas argentinas [Encuesta en línea]. Google Forms)



La última pregunta de la encuesta se trata del fondo de cese laboral que se menciona en la Ley de Bases y busca conocer cómo los encuestados consideran su implementación. Hay un empate como las opciones más votadas

con 31,8% (con 14 votos): las dos opciones fueron los que consideran que su implementación es beneficiosa y aquellos que desconocen el tema. Luego un 13.6% votó que es poco beneficiosa y un 22,7% lo consideran neutral.

Con un 31.8% de los votos, una parte significativa de los encuestados considera que la implementación de un fondo de cese laboral es beneficiosa, ya que lo ve como una medida que podría simplificar y distribuir el costo de las indemnizaciones. El mismo porcentaje de encuestados afirmó desconocer el tema y nos indica que el fondo de cese laboral, a pesar de su importancia potencial, no es tan conocido. La falta de conocimiento respecto al tema sugiere la necesidad de una mayor difusión y explicación sobre cómo funciona y los posibles beneficios tanto para empleadores como para los trabajadores. La diversidad de respuestas sugiere que el fondo de cese laboral es una herramienta cuya utilidad y beneficios no están plenamente comprendidos o difundidos entre los encuestados.

- **Conclusión:**

El análisis del impacto del costo laboral en las empresas argentinas permite comprender cómo este factor afecta profundamente la estructura financiera de una organización, además nos muestra la influencia en la competitividad y la capacidad de adaptación de las empresas en el país. Los costos laborales, definidos como el conjunto de remuneraciones y contribuciones asociadas a la contratación de personal, representan uno de los principales desafíos económicos para los empleadores argentinos. En un contexto donde las cargas patronales, los impuestos y las obligaciones legales son elevados, el costo laboral incide de manera significativa en la rentabilidad de las empresas, condicionando la toma de decisiones y las estrategias de crecimiento.

Las empresas deben destinar recursos importantes al pago de salarios y contribuciones a la seguridad social, como jubilaciones, obra social, y seguros de riesgos del trabajo, entre otros. Esta realidad ha llevado a que, en muchos casos, las empresas opten por limitar la contratación de personal o busquen alternativas, como contratos temporales o la tercerización de servicios, para reducir el impacto financiero de las relaciones laborales permanentes. Este fenómeno es particularmente relevante en sectores de alta mano de obra, donde cualquier variación en los costos laborales puede afectar considerablemente los márgenes de rentabilidad.

Además, en un entorno económico de alta inflación, los ajustes salariales periódicos resultan necesarios para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, pero representan una presión constante sobre las empresas. A medida que aumentan los salarios y beneficios, los costos operativos también se incrementan, obligando a las organizaciones a ajustar sus precios o reducir otros gastos para mantener sus márgenes de rentabilidad. En sectores donde la competitividad es elevada, como la manufactura y el comercio, las empresas pueden verse obligadas a trasladar estos incrementos de costos a los precios finales, lo cual afecta su posición en el mercado y su capacidad de competir tanto a nivel local como internacional.

Por otro lado, las políticas laborales y fiscales implementadas por el gobierno argentino también juegan un papel importante en la configuración del costo laboral. Programas de incentivo fiscal y de reducción de contribuciones en sectores estratégicos, como la Ley de Fomento a la Industria del Conocimiento, permiten a ciertas empresas acceder a beneficios que alivian la carga económica de la contratación formal. Estas iniciativas buscan no solo incentivar la creación de empleo formal en áreas de relevancia económica, sino también fomentar la inversión en capacitación y tecnología, elementos que son claves para mejorar la productividad y reducir la dependencia de mano de obra intensiva.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, las regulaciones laborales rígidas, como las altas indemnizaciones por despido y las obligaciones de preaviso, limitan la flexibilidad de las empresas para ajustar su plantilla en respuesta a cambios en el mercado. Esto es especialmente desafiante para las pequeñas y medianas empresas, que suelen tener menor capacidad de absorción de costos y están expuestas a mayores riesgos financieros en entornos de recesión. En tiempos de crisis, muchas organizaciones se ven obligadas a tomar medidas drásticas, como la reducción de personal o la suspensión de contrataciones, lo cual puede agravar los problemas de desempleo y afectar el consumo interno.

En conclusión, el costo laboral es un factor fundamental en la sostenibilidad y rentabilidad de las empresas en Argentina. Su gestión adecuada requiere un enfoque estratégico que integre tanto la optimización de recursos como la búsqueda de beneficios fiscales y oportunidades de capacitación y tecnología. Las empresas argentinas enfrentan el desafío de adaptarse a un entorno cambiante y de alto costo laboral, en el que deben equilibrar la necesidad de ser competitivas con el cumplimiento de las normativas y el bienestar de sus empleados. Este equilibrio es esencial para garantizar no solo la viabilidad financiera de las organizaciones, sino también su contribución al desarrollo económico y a la generación de empleo formal en el país.

Considero que ésta tesis tiene todos los elementos necesarios para servir como un valioso análisis de estudio sobre el impacto del costo laboral en las empresas argentinas. La investigación aborda un tema crítico para el contexto económico argentino, donde el costo laboral representa uno de los factores más desafiantes para las empresas. Analiza los diversos componentes del costo laboral, lo cual proporciona una base sólida para entender cómo se construyen estos costos y sus implicancias en la gestión financiera de una empresa. Al explorar cómo los costos laborales influyen en la toma de decisiones empresariales, como la contratación, la inversión en tecnología y la política de precios, la tesis presenta un análisis aplicable para evaluar la sostenibilidad y rentabilidad de las empresas en mercados de alto costo laboral. En resumen, la información y el análisis proporcionados pueden ser aprovechados en ámbitos académicos, empresariales y de políticas públicas.

Bibliografía:

Páginas web:

- <https://civicabogados.com/antiguedad-laboral/>
- <https://e-sueldos.com/calculo-de-horas-extras-en-argentina-guia-completa/>
- <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/193980/norma.htm#:~:text=El%20%E2%80%9CA adicional%20de%20Presentismo%20%E2%80%9D%2C,el%20Convenio%20Colectivo%20de%20Trabajo.>
- <https://www.cpcesfe2.org.ar/costo-laboral-algunas-dificultades-para-su-correcta-medicion/>
- http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/631/seminario-4869-determinacion.pdf
- <https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero/regimen-de-promocion-de-la-economia-del-conocimiento>
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>
- <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicatributaria/covid19/trabajoyproduccion>
- <https://www.uncuyo.edu.ar/genero/la-brecha-salarial-en-argentina-un-desafio-que-persiste>
- <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-41-165>
- https://www.todojujuy.com/pais/como-seran-las-indemnizaciones-despido-la-reforma-laboral-todos-los-detalles-n258345#google_vignette
- <https://www.infobae.com/politica/2024/09/25/el-gobierno-reglamento-la-reforma-laboral-que-dice-sobre-indemnizaciones-bloqueos-multas-y-blancqueo/>
- https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15671/ti-la-incidencia-del-costo-laboral-para-los-empleadores-comprendid....pdf
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/salario>

Índice Gráficos:

1. Conocimientos en materia laboral _____	pág. 47
2. Componentes del costo laboral _____	pág. 48
3. Influencia en contratación de personal _____	pág. 49
4. Influencia del costo laboral _____	pág. 49
5. Influencia en informalidad laboral _____	pág. 50
6. Beneficios gubernamentales _____	pág. 51
7. Ventajas de los beneficios _____	pág. 52
8. Medidas para reducir el costo _____	pág. 53
9. Indemnizaciones _____	pág. 53
10. Indemnizaciones II _____	pág. 54
11. Indemnizaciones III _____	pág. 55
12. Fondo de Cese Laboral _____	pág. 55

Índice imágenes:

1. Vacaciones según antigüedad _____	pág. 19
2. Programa de Inserción laboral _____	pág. 27
3. Industria del Conocimiento _____	pág. 29
4. Energías Renovables _____	pág. 30
5. Agroindustria _____	pág. 30
6. IPC Diciembre 2023 _____	pág. 34
7. Población que aporta _____	pág. 36