



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**“EL IMPACTO DEL COSTO LABORAL EN LA DECISIÓN DE
CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS”**

Alumna: Melisa González

Director: Carlos Zucal

SAN JUAN 2026

Trabajo Final de la Licenciatura en

Aprobada por el tribunal examinador reunido al efecto, en San Juan,..... de 200....

Calificación Obtenida:

Certificación de los Integrantes del Jurado		
Director de Trabajo Final	Apellido y nombre	Firma
Jurado		
Jurado		
Juarado		

..... Firma (Alumno)

Observaciones (Puede ser recomendada para publicación, para presentación en congresos, para obtención de patente, para utilización en organismos públicos, entre otros.

ÍNDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	8
1.1 JUSTIFICACION	8
1.3 OBJETIVOS	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos	9
1.4 MARCO METODOLÓGICO	10
CAPÍTULO II	11
2.1 LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)	11
2.1.1 Concepto e importancia de las PyMEs	12
2.1.2 Importancia económica y social de las PyMEs	13
2.1.3 Dificultades estructurales de las PyMEs	15
2.2 EL COSTO LABORAL	17
2.2.1 Componentes del costo laboral	19
2.2.2 Costos salariales y no salariales	20
2.2.3 Impacto del costo laboral en la contratación de personal	21
2.3 MERCADO LABORAL E INFORMALIDAD	23
2.3.1 Consecuencias de la informalidad laboral	24
2.3.2 Relación entre costo laboral e informalidad	25
2.4 PYMES Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN ARGENTINA	27
2.4.1 Incidencia del costo laboral en la estructura de las PyMEs	28
2.5 COSTO LABORAL E INFORMALIDAD	29

CAPÍTULO III.....	31
3.1 Análisis Encuestas	31
3.2 Análisis Entrevistas	41
CONCLUSIONES	45
Anexos.....	50
Bibliografía.....	65

TABLA DE ILUSTRACIONES

Figure 1 Actividad Principal	32
Figure 2 Antigüedad de la empresa	32
Figure 3 Percepción sobre el nivel del costo laboral en Argentina	33
Figure 4 Influencia del costo laboral en la decisión de contratación de personal	34
Figure 5 Componentes del costo laboral considerados más significativos.	34
Figure 6 Incidencia de las cargas sociales como limitación para la ampliación del personal.....	35
Figure 7 Incidencia del costo laboral en la decisión de postergar o cancelar contrataciones	36
Figure 8 Incidencia de los costos laborales en la adopción de modalidades alternativas de contratación	36
Figure 9 Percepción sobre el efecto del sistema indemnizatorio en la contratación	37
Figure 10 Relación entre la presión tributaria y el empleo formal empresarial	38
Figure 11 Incidencia de la reducción de cargas sociales en la contratación formal.	38
Figure 12 Incidencia de factores económicos en la reducción o evitación de la contratación	39
Figure 13 Costo laboral actual	40

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar el impacto del costo laboral en la decisión de contratación de personal en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) de Argentina. El estudio se fundamenta en la relevancia económica y social de las PyMEs como principales generadoras de empleo y en las dificultades que enfrentan para incorporar personal debido a la elevada carga de costos asociados al empleo formal. Desde el marco teórico, se abordan conceptos vinculados a las PyMEs, al costo laboral y a la toma de decisiones empresariales, considerando sus implicancias en la planificación financiera y en la informalidad laboral. Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque mixto, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo. Se aplicarán encuestas a empresarios y entrevistas semiestructuradas a responsables de gestión, con el fin de relevar información empírica sobre los efectos del costo laboral en las decisiones de contratación y en las estrategias empresariales.

Palabras Clave: costo laboral, pequeñas y medianas empresas, contratación de personal, empleo formal, mercado de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) constituyen uno de los principales motores del desarrollo económico y social en Argentina, ya que concentran una parte significativa del empleo y cumplen un rol fundamental en la dinámica productiva del país. No obstante, a pesar de su importancia, estas organizaciones enfrentan diversas dificultades estructurales que condicionan su crecimiento, entre las que se destacan las restricciones financieras, la inestabilidad macroeconómica y los elevados costos asociados a la contratación de personal.

En este contexto, el costo laboral adquiere una relevancia central dentro de la gestión empresarial, ya que no solo comprende el salario percibido por el trabajador, sino también un conjunto de cargas sociales, contribuciones patronales, seguros, impuestos y obligaciones legales que incrementan de manera significativa el gasto total para el empleador. Este conjunto de factores incide directamente en la planificación financiera de las PyMEs y en sus decisiones estratégicas respecto a la incorporación de nuevos recursos humanos.

Desde la perspectiva del profesional en Ciencias Económicas, y particularmente del contador público, el análisis del costo laboral resulta esencial para comprender los procesos de toma de decisiones empresariales, evaluar la sostenibilidad financiera de las organizaciones y proponer alternativas que favorezcan la formalización del empleo sin comprometer la viabilidad económica de las empresas.

En este sentido, la presente investigación se propone analizar el impacto del costo laboral en la decisión de contratación de personal en las PyMEs argentinas, considerando tanto los aspectos económicos como los institucionales y sociales que influyen en este proceso. El estudio se estructura en cinco capítulos: en el primero se presentan los antecedentes, objetivos y metodología; en el segundo se desarrolla el marco teórico; en el tercero se analizan los resultados empíricos; en el cuarto se exponen las conclusiones; y finalmente se formulan

recomendaciones orientadas a mejorar la gestión del costo laboral y la generación de empleo formal.

CAPÍTULO I

1.1 JUSTIFICACION

La presente investigación se justifica por la relevancia económica, social y profesional del análisis del costo laboral y su incidencia en la decisión de contratación de personal en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) de Argentina. Estas organizaciones representan uno de los principales motores de generación de empleo, por lo que comprender los factores que condicionan su capacidad de incorporar trabajadores resulta fundamental para el desarrollo del mercado laboral.

El costo laboral constituye una variable clave dentro de la estructura de costos de las empresas, ya que no se limita al salario abonado al trabajador, sino que incluye un conjunto de cargas sociales, contribuciones patronales, impuestos, seguros y obligaciones legales que incrementan significativamente el gasto total del empleador. En este sentido, para muchas PyMEs, estos costos representan una barrera al crecimiento y un obstáculo para la formalización del empleo.

Desde la perspectiva del contador público, el estudio del costo laboral resulta de especial interés, ya que involucra aspectos vinculados a la planificación financiera, el análisis de costos, la toma de decisiones empresariales y el cumplimiento de la normativa laboral y previsional. Un adecuado conocimiento de estos factores permite no solo diagnosticar problemáticas internas, sino también proponer estrategias que contribuyan a mejorar la eficiencia económica de las empresas sin afectar los derechos de los trabajadores.

Asimismo, esta investigación aporta valor académico y práctico, ya que permite aplicar herramientas teóricas y metodológicas a un contexto real, generando información útil para empresarios, profesionales y organismos vinculados al ámbito laboral. De este modo, el estudio contribuye a fortalecer el análisis del empleo formal en Argentina y a reflexionar sobre posibles alternativas para fomentar la contratación en el sector PyME.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Analizar el impacto del costo laboral en la decisión de contratación de personal en las pequeñas y medianas empresas.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los principales componentes del costo laboral que inciden en la contratación de personal.
- Analizar cómo el costo laboral afecta la planificación financiera de las PyMEs.
- Describir las estrategias que utilizan las PyMEs para afrontar el costo de contratación de empleados.
- Examinar la relación entre el costo laboral y la generación de empleo formal.

1.4 MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo, ya que se pretende analizar la realidad tal como se presenta, sin manipular las variables.

En el enfoque cuantitativo, se aplicarán encuestas a propietarios, gerentes o responsables administrativos de pequeñas y medianas empresas, con el fin de relevar información vinculada a los costos laborales, decisiones de contratación y planificación financiera.

En el enfoque cualitativo, se realizarán entrevistas semiestructuradas a empresarios seleccionados, con el propósito de profundizar en las percepciones, experiencias y estrategias adoptadas frente al costo laboral.

La población estará conformada por pequeñas y medianas empresas, mientras que la muestra se seleccionará mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad de las unidades de análisis.

Los datos obtenidos serán analizados mediante técnicas de estadística descriptiva y análisis de contenido, lo que permitirá interpretar los resultados y establecer conclusiones relevantes.

Herramientas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos principales: la **encuesta estructurada** y la **entrevista semiestructurada**, en concordancia con el enfoque mixto de la investigación.

CAPÍTULO II

2.1 LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) constituyen un sector fundamental dentro de la estructura productiva de la mayoría de las economías, especialmente en países en desarrollo, debido a su significativa contribución a la generación de empleo, al dinamismo económico y a la distribución del ingreso.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) las PyMEs se caracterizan por su menor escala de operación, su estructura organizativa simple y su fuerte vinculación con los mercados locales. Estas empresas cumplen un rol estratégico en el desarrollo económico, ya que permiten diversificar la producción, fomentar el emprendimiento y facilitar la inserción laboral de amplios sectores de la población.

En el contexto argentino, la definición de PyME se encuentra regulada por la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa, que las clasifica según niveles de facturación anual y sector de actividad. De acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Productivo (2022), las PyMEs representan más del 90% del total de las empresas del país y concentran aproximadamente el 70% del empleo privado formal, lo que evidencia su importancia dentro del mercado laboral.

Desde una perspectiva teórica, (Stiglitz & Weiss, 1981) señalan que las PyMEs enfrentan mayores restricciones financieras en comparación con las grandes empresas, debido a su menor acceso al crédito, limitada capacidad de capitalización y mayor exposición a los ciclos económicos. Estas limitaciones estructurales inciden directamente en su capacidad de inversión, crecimiento y generación de empleo.

Por su parte, (Kantis, et al., 2004) destacan que, si bien las PyMEs presentan una gran flexibilidad operativa y capacidad de adaptación, también enfrentan desafíos vinculados a la informalidad, la baja productividad, la presión tributaria y los elevados costos laborales. Estos factores condicionan

la toma de decisiones empresariales, particularmente en lo referido a la contratación de personal.

En este sentido, diversos autores coinciden en que las PyMEs operan en un entorno de alta incertidumbre, donde la planificación financiera adquiere un rol central. Según (Ferraro & Stumpo, 2010), la supervivencia de estas empresas depende en gran medida de su capacidad para gestionar eficientemente sus costos, optimizar recursos y adaptarse a los cambios del contexto económico, siendo el costo laboral una de las variables más relevantes dentro de su estructura de gastos.

Por lo tanto, comprender las características y limitaciones propias de las PyMEs resulta indispensable para analizar el impacto del costo laboral en sus decisiones de contratación, ya que estas organizaciones se encuentran particularmente expuestas a las variaciones en los costos asociados al empleo formal.

2.1.1 Concepto e importancia de las PyMEs

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) son definidas, en términos generales, como unidades económicas caracterizadas por su menor escala de producción, limitada dotación de capital y estructura organizativa simple. Sin embargo, no existe una definición universal, ya que los criterios de clasificación varían según el país y los organismos que las regulan.

En Argentina, la clasificación oficial de PyMEs se encuentra establecida por la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SEPYME), que utiliza como principal criterio el nivel de facturación anual, diferenciando a las empresas según el sector de actividad: industria, comercio, servicios, construcción y agropecuario. Esta categorización permite distinguir entre micro, pequeñas y medianas empresas, y resulta fundamental para el acceso a programas de promoción, financiamiento y beneficios fiscales (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2022).

Desde un enfoque regional, la Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) define a las PyMEs como empresas con escasa capacidad de acumulación de capital, fuerte dependencia del mercado interno y limitada incorporación de tecnología. Estas características explican por qué las PyMEs suelen presentar menores niveles de productividad en comparación con las grandes empresas, así como mayores dificultades para competir en contextos económicos inestables.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) sostiene que las PyMEs cumplen un rol central en la generación de empleo, pero enfrentan restricciones estructurales vinculadas al acceso al crédito, a la capacitación del personal y a la adopción de innovaciones tecnológicas. Estas limitaciones impactan directamente en sus procesos de toma de decisiones, especialmente en lo referido a la contratación de recursos humanos.

En este sentido, (Kantis, et al., 2004) destacan que las PyMEs latinoamericanas operan en entornos de alta incertidumbre, con bajos márgenes de rentabilidad y elevada exposición al riesgo, lo que condiciona sus estrategias de crecimiento y refuerza una lógica de cautela frente a la incorporación de nuevos costos fijos, como los asociados al empleo formal.

Por lo tanto, la conceptualización y clasificación de las PyMEs no solo cumple una función descriptiva, sino que resulta clave para comprender el contexto económico y organizacional en el que se toman las decisiones de contratación, objeto central de la presente investigación.

2.1.2 Importancia económica y social de las PyMEs

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) desempeñan un rol central en el desarrollo económico y social, especialmente en economías emergentes como la argentina, donde constituyen el principal entramado productivo y una de las mayores fuentes de generación de empleo.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018), las PyMEs representan más del 99% del total de las empresas

en la región y concentran alrededor del 60% del empleo formal. Este dato pone de manifiesto su relevancia en términos de inclusión laboral, distribución del ingreso y reducción de las desigualdades sociales.

Las pequeñas y medianas empresas continúan siendo el principal sostén del empleo en Argentina. De acuerdo con la Encuesta de Indicadores Laborales del (INDEC., 2024), más del 70% del empleo privado formal se concentra en unidades productivas de menos de 200 trabajadores, lo que confirma la centralidad de las PyMEs en el mercado de trabajo.

En la misma línea, el informe *OECD Economic Surveys: Argentina 2023* señala que, si bien las PyMEs presentan una alta capacidad de generación de empleo, su contribución se ve limitada por factores estructurales como la inestabilidad macroeconómica, la inflación persistente y la elevada carga regulatoria (OECD., 2023)

Por su parte, el *World Development Report 2024* del Banco Mundial destaca que en economías emergentes las pequeñas empresas enfrentan mayores riesgos y menores oportunidades de formalización, lo que genera una brecha significativa entre empleo potencial y empleo formal efectivo (World Bank, 2023)

En el caso argentino, el Ministerio de Desarrollo Productivo (2022) señala que las PyMEs generan aproximadamente el 70% del empleo privado formal, lo que las convierte en actores estratégicos para el sostenimiento del mercado de trabajo. Asimismo, estas empresas cumplen una función clave en la dinamización de economías regionales, al promover actividades productivas en distintos territorios y favorecer la integración de cadenas de valor locales.

Desde una perspectiva teórica, (Audretsch, 2007) sostiene que las PyMEs contribuyen al crecimiento económico no solo por su capacidad de crear empleo, sino también por su flexibilidad, cercanía al mercado y capacidad de adaptación a cambios en la demanda. Estas características les permiten responder con mayor rapidez a las necesidades de los consumidores y fomentar procesos de innovación incremental.

Por su parte, (Ferraro & Stumpo, 2010) destacan que las PyMEs cumplen una función social relevante, ya que facilitan la inserción laboral de jóvenes, mujeres y trabajadores con menor nivel educativo, grupos que suelen enfrentar mayores dificultades de acceso al empleo en grandes empresas. En este sentido, las PyMEs actúan como un mecanismo de integración social, contribuyendo a reducir la exclusión y la informalidad.

No obstante, diversos autores advierten que, si bien las PyMEs son esenciales para el desarrollo económico, su potencial se ve limitado por restricciones estructurales, tales como el acceso al financiamiento, la presión tributaria y los elevados costos laborales. Estas limitaciones afectan su capacidad de expansión y condicionan su rol como generadoras de empleo sostenible, lo que refuerza la necesidad de analizar los factores que inciden en sus decisiones de contratación.

Además, diversos estudios señalan que las PyMEs cumplen una función estratégica en la cohesión social, ya que generan empleo en sectores de la población con menor calificación formal, contribuyendo a reducir los niveles de exclusión laboral. Según la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023), las pequeñas empresas facilitan la inserción de trabajadores jóvenes y de baja experiencia, actuando como primer eslabón de integración al mercado de trabajo. Asimismo, el (World Bank, 2024) destaca que el fortalecimiento de las PyMEs es una condición necesaria para alcanzar un crecimiento inclusivo, dado que estas empresas permiten distribuir de manera más equitativa los beneficios del desarrollo económico, especialmente en regiones periféricas y economías locales.

2.1.3 Dificultades estructurales de las PyMEs

Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) enfrentan múltiples dificultades estructurales que condicionan su desempeño económico y limitan su capacidad de crecimiento. Estas dificultades no solo afectan su competitividad, sino que también influyen directamente en sus decisiones de inversión y contratación de personal.

Uno de los principales obstáculos señalados por la literatura es el acceso al financiamiento. Según (Stiglitz & Weiss, 1981), las PyMEs suelen enfrentar restricciones crediticias debido a problemas de información asimétrica, lo que dificulta la obtención de préstamos en condiciones favorables. En este contexto, las entidades financieras perciben a las PyMEs como unidades de mayor riesgo, lo que se traduce en mayores tasas de interés, exigencias de garantías y plazos de financiación reducidos.

Asimismo, la (CEPAL, 2018) destaca que la limitada disponibilidad de recursos financieros impide a muchas PyMEs realizar inversiones en tecnología, capacitación del personal y mejora de procesos productivos, factores esenciales para incrementar la productividad y sostener el crecimiento a largo plazo.

Otra dificultad relevante está vinculada a la elevada carga tributaria y al peso de los costos laborales. De acuerdo con (Porto & Sanguinetti, 2016), los impuestos y contribuciones sociales representan una proporción significativa de los costos totales de las PyMEs en Argentina, lo que reduce su margen de rentabilidad y genera incentivos a la informalidad laboral.

Desde una perspectiva institucional, (North, 1990) sostiene que los marcos regulatorios complejos y cambiantes aumentan los costos de transacción, especialmente para las pequeñas empresas, que carecen de estructuras administrativas sólidas para gestionar obligaciones fiscales, previsionales y laborales. Esta situación incrementa la incertidumbre y desalienta la contratación formal de trabajadores.

Por último, la volatilidad macroeconómica, caracterizada por altos niveles de inflación, inestabilidad cambiaria y baja previsibilidad, constituye otro factor que afecta de manera particular a las PyMEs. Según (Gerchunoff & Rapetti, 2016), la falta de estabilidad económica reduce la planificación de largo plazo y refuerza estrategias defensivas, orientadas a minimizar riesgos antes que a expandir la estructura productiva.

En conjunto, estas dificultades estructurales explican por qué las PyMEs suelen mostrar un comportamiento conservador frente a la

contratación de personal, priorizando la reducción de costos y la flexibilidad laboral, incluso cuando esto implica recurrir a modalidades informales de empleo.

El costo laboral constituye uno de los principales condicionantes en las decisiones empresariales vinculadas a la incorporación de personal. Según la Organización Internacional del Trabajo, los costos asociados a salarios, contribuciones patronales y cargas sociales representan una proporción significativa del costo total de operación de las empresas en América Latina, especialmente en el segmento PyME (Organization, 2022)

En Argentina, el informe de CIPPEC (2023) evidencia que los empresarios identifican al costo laboral no salarial como uno de los principales obstáculos para la contratación formal, junto con la presión tributaria y la incertidumbre económica. Esta situación genera incentivos a la informalidad y a la utilización de modalidades laborales precarias.

A estas limitaciones se suma la escasa profesionalización en la gestión interna de muchas PyMEs, que suelen carecer de planificación financiera, sistemas de control de costos y asesoramiento contable permanente. Según (Kantis, et al., 2004), esta debilidad organizacional incrementa la vulnerabilidad frente a crisis económicas y reduce la capacidad de anticipar riesgos asociados al aumento de los costos laborales.

Asimismo, el ((BCRA), 2024) señala que las restricciones crediticias, sumadas a los elevados costos laborales, reducen la capacidad de planificación financiera de las PyMEs, dificultando la expansión de su planta de personal incluso en contextos de recuperación económica.

2.2 EL COSTO LABORAL

El costo laboral constituye uno de los principales determinantes en la toma de decisiones empresariales vinculadas a la contratación de personal. Desde una perspectiva económica, el costo laboral no se limita al salario que percibe el trabajador, sino que incluye un conjunto de cargas adicionales que

debe afrontar el empleador, tales como contribuciones patronales, aportes a la seguridad social, seguros, indemnizaciones y otros beneficios obligatorios establecidos por la normativa vigente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (Organization., 2022), el costo laboral total está compuesto por dos grandes elementos: el salario directo, que corresponde a la remuneración percibida por el trabajador, y los costos no salariales, que incluyen las contribuciones a la seguridad social, impuestos laborales y otros pagos indirectos asociados al empleo formal.

En el caso argentino, (Porto & Sanguinetti, 2016) señalan que los costos no salariales representan una proporción significativa del costo total de contratación, lo que reduce los incentivos para la formalización laboral, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Esta situación se ve agravada por la inestabilidad macroeconómica y la presión fiscal, que incrementan la percepción de riesgo por parte de los empleadores.

Desde una perspectiva institucional, la (CEPAL., 2024) sostiene que los elevados costos laborales en América Latina constituyen una barrera estructural para la generación de empleo formal, ya que incrementan el costo marginal de contratar trabajadores y afectan la competitividad de las empresas frente a contextos de baja productividad.

Asimismo, la (ILO & Organization, 2025) advierte que cuando el costo laboral supera la capacidad de pago de las empresas, se produce un desplazamiento hacia modalidades de empleo informal o precario, lo que impacta negativamente en la cobertura previsional, la estabilidad del empleo y la protección social de los trabajadores.

En este sentido, el análisis del costo laboral resulta fundamental para comprender las dinámicas del mercado de trabajo, especialmente en el segmento PyME, donde las decisiones de contratación están fuertemente condicionadas por la estructura de costos y por la necesidad de mantener la viabilidad económica de la organización.

2.2.1 Componentes del costo laboral

El costo laboral está conformado por un conjunto de elementos que, en su totalidad, representan el gasto real que asume el empleador por cada trabajador contratado. Estos componentes no se limitan al salario básico, sino que incluyen diversos conceptos adicionales establecidos por la legislación laboral y previsional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (Organization, 2022), los componentes del costo laboral pueden agruparse en tres categorías principales: salario directo, costos no salariales obligatorios y costos indirectos. El salario directo corresponde a la remuneración que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, incluyendo sueldo básico, horas extras, premios y bonificaciones.

En términos contables, el costo laboral constituye un elemento central dentro de la estructura de costos de la empresa, ya que impacta directamente sobre el resultado económico del ejercicio. Su correcta identificación y clasificación resulta fundamental para la elaboración de presupuestos, análisis de rentabilidad y toma de decisiones estratégicas (Horngren, et al., 2014).

Los costos no salariales obligatorios comprenden las contribuciones patronales destinadas a financiar el sistema de seguridad social, tales como jubilaciones, obras sociales, seguros de riesgos del trabajo y asignaciones familiares. En Argentina, estas contribuciones representan una parte significativa del costo total, lo que incrementa sustancialmente el gasto empresarial por cada empleado formal (Porto & Sanguinetti, 2016).

Por su parte, los costos indirectos incluyen aquellos gastos asociados al empleo que no forman parte directa de la remuneración, pero que impactan en la estructura de costos de la empresa, como la capacitación del personal, la provisión de indumentaria de trabajo, licencias pagas, indemnizaciones por despido y otros beneficios laborales (CEPAL., 2024).

Desde un enfoque institucional, (North, 1990) sostiene que estos costos reflejan las reglas formales que regulan el mercado de trabajo, y que su magnitud influye directamente en las decisiones empresariales,

especialmente en contextos donde la productividad es baja y la rentabilidad limitada.

En este sentido, la estructura del costo laboral constituye un factor clave para comprender las estrategias de contratación de las PyMEs, ya que determina el costo efectivo de incorporar un trabajador y condiciona la sostenibilidad económica de la relación laboral.

2.2.2 Costos salariales y no salariales

El análisis del costo laboral requiere distinguir entre los costos salariales y los costos no salariales, ya que ambos conforman el gasto total que debe afrontar el empleador, pero responden a lógicas económicas y normativas diferentes.

Los costos salariales están constituidos por las remuneraciones directas que percibe el trabajador como contraprestación por su labor. Incluyen el salario básico, las horas extras, los adicionales por antigüedad, premios, comisiones y cualquier otro concepto remunerativo establecido en los convenios colectivos de trabajo (Chiavenato, 2017). Estos pagos representan el ingreso principal del trabajador y constituyen la base para el cálculo de aportes y contribuciones sociales.

Por otro lado, los costos no salariales comprenden todas aquellas erogaciones que el empleador debe realizar como consecuencia de la relación laboral, pero que no son percibidas directamente por el trabajador en forma de salario. Entre estos se incluyen las contribuciones patronales a la seguridad social, los seguros obligatorios, las asignaciones familiares, los aportes a obras sociales y los pagos vinculados al sistema previsional (Organization., 2022).

En el contexto argentino, diversos estudios indican que los costos no salariales pueden representar entre el 30% y el 50% adicional sobre el salario bruto, dependiendo del sector de actividad y del régimen aplicable (Porto & Sanguinetti, 2016). Esta elevada carga incrementa significativamente el costo

de contratación formal y constituye uno de los principales factores que inciden en la informalidad laboral.

Desde una perspectiva económica, la (CEPAL., 2024) sostiene que los altos costos no salariales reducen la demanda de empleo formal, especialmente en empresas de menor tamaño, ya que elevan el costo marginal de contratación sin un aumento proporcional de la productividad. En consecuencia, muchas PyMEs optan por limitar su planta de personal o recurrir a modalidades informales de empleo.

En este sentido, la diferenciación entre costos salariales y no salariales resulta fundamental para analizar la estructura de costos empresariales y comprender el impacto que el costo laboral tiene sobre las decisiones de contratación en el sector PyME.

Desde el enfoque de la administración financiera, los costos no salariales son considerados costos rígidos, debido a que no pueden ser fácilmente ajustados en el corto plazo. Esta rigidez limita la capacidad de adaptación de las empresas frente a cambios en la demanda y refuerza la percepción del empleo formal como un compromiso de largo plazo de alto riesgo económico (CEPAL, 2024).

2.2.3 Impacto del costo laboral en la contratación de personal

El costo laboral constituye uno de los factores determinantes en la decisión empresarial de incorporar nuevos trabajadores. Desde un enfoque microeconómico, las empresas evalúan el costo marginal de contratar personal en función de su productividad esperada, de modo que cuando el costo laboral supera el valor generado por el trabajador, la contratación resulta económicamente inviable (Varian, 2014).

En el caso de las pequeñas y medianas empresas, este análisis adquiere mayor relevancia debido a su limitada capacidad financiera y a su menor margen de absorción de costos. Según la (CEPAL., 2024) las PyMEs presentan una alta sensibilidad frente a los incrementos en los costos

laborales, lo que las lleva a postergar decisiones de contratación o a reducir su dotación de personal en contextos de incertidumbre económica.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (Organization., 2022) sostiene que los elevados costos no salariales generan un efecto desincentivo sobre el empleo formal, especialmente en países con sistemas tributarios complejos y altos niveles de informalidad. En este escenario, las empresas tienden a buscar alternativas como la subcontratación, el empleo temporal o el trabajo no registrado.

Desde una perspectiva institucional, (North, 1990) argumenta que los marcos regulatorios influyen directamente en el comportamiento de los agentes económicos, ya que definen los costos de transacción asociados a cada decisión. En el mercado laboral, un sistema con elevados costos de contratación incrementa el riesgo percibido por los empleadores y refuerza estrategias conservadoras orientadas a minimizar compromisos de largo plazo.

En Argentina, el informe del CIPPEC (2023) evidencia que el costo laboral es uno de los principales factores mencionados por los empresarios como obstáculo para generar empleo formal. A esto se suma la inestabilidad macroeconómica y la dificultad de acceso al crédito, lo que limita la capacidad de planificación financiera de las PyMEs ((BCRA), 2024)

En este contexto, las PyMEs tienden a priorizar estrategias de flexibilización laboral, como contratos temporales, jornadas parciales o tercerización de servicios, con el objetivo de reducir el impacto del costo laboral sobre su estructura financiera. Estas prácticas, si bien permiten sostener la actividad en el corto plazo, debilitan la calidad del empleo y refuerzan dinámicas de precarización laboral (Organization., 2023).

En consecuencia, el costo laboral no solo impacta en la cantidad de empleo generado, sino también en la calidad del mismo, afectando los niveles de formalidad, estabilidad y protección social de los trabajadores. Este fenómeno refuerza la necesidad de analizar el costo laboral como una variable clave para comprender la dinámica de contratación en el sector PyME.

2.3 MERCADO LABORAL E INFORMALIDAD

El mercado laboral puede definirse como el espacio en el que se relacionan la oferta de trabajo, representada por los trabajadores que buscan empleo, y la demanda de trabajo, conformada por las empresas que requieren mano de obra para desarrollar sus actividades productivas. En este ámbito se determinan los niveles de empleo, salarios, condiciones laborales y modalidades de contratación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), el mercado laboral en América Latina se caracteriza por una elevada segmentación entre empleo formal e informal, lo que genera profundas desigualdades en términos de ingresos, estabilidad y protección social. La informalidad laboral constituye uno de los principales desafíos estructurales de la región, ya que una proporción significativa de trabajadores se desempeña sin acceso a derechos laborales básicos ni cobertura previsional.

En el caso argentino, el INDEC (2024) señala que cerca del 36% de los trabajadores se encuentra en situación de informalidad, concentrándose especialmente en sectores de baja productividad y en empresas de menor tamaño. Esta realidad afecta de manera directa a las PyMEs, que por sus limitaciones financieras y administrativas suelen enfrentar mayores dificultades para cumplir con las exigencias normativas del empleo formal.

Desde una perspectiva teórica, (Fields, 2011) sostiene que la informalidad no es solo una consecuencia del subdesarrollo, sino también el resultado de estructuras institucionales que imponen elevados costos de entrada al mercado formal. En este sentido, cuando los beneficios de la formalidad no compensan los costos asociados, tanto empleadores como trabajadores optan por relaciones laborales informales.

Asimismo, (Tokman, 2011) argumenta que la informalidad laboral se vincula estrechamente con la productividad, ya que los trabajadores informales suelen desempeñarse en actividades de baja calificación, con escaso acceso a capacitación y limitadas oportunidades de movilidad social.

Esto genera un círculo vicioso entre informalidad, bajos ingresos y exclusión del sistema de seguridad social.

Desde el enfoque institucional, la CEPAL (2024) destaca que la informalidad limita la sostenibilidad de los sistemas previsionales, al reducir la base de aportantes y aumentar la presión sobre el gasto público. En este contexto, la persistencia de altos niveles de empleo no registrado no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que compromete el equilibrio financiero del sistema de protección social en su conjunto.

Por lo tanto, el análisis del mercado laboral y de la informalidad resulta fundamental para comprender las decisiones de contratación de las PyMEs, ya que permite contextualizar el impacto del costo laboral dentro de una estructura económica caracterizada por elevados niveles de vulnerabilidad e inestabilidad.

2.3.1 Consecuencias de la informalidad laboral

La informalidad laboral genera múltiples efectos negativos tanto a nivel individual como colectivo, impactando en los trabajadores, las empresas y el Estado. Su persistencia constituye un obstáculo estructural para el desarrollo económico sostenible y para la consolidación de sistemas de protección social eficientes.

Desde una perspectiva macroeconómica, la informalidad limita la capacidad del Estado para implementar políticas redistributivas, ya que reduce la base imponible del sistema tributario y previsional. Según el Banco Mundial (2024), los países con altos niveles de informalidad enfrentan mayores dificultades para sostener sistemas de protección social universales y financieramente equilibrados.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la principal consecuencia de la informalidad es la ausencia de derechos laborales básicos, tales como estabilidad en el empleo, cobertura de salud, licencias pagas, indemnizaciones por despido y aportes jubilatorios. Según la Organización

Internacional del Trabajo (ILO & Organization, 2025), los trabajadores informales presentan mayores niveles de vulnerabilidad social, menores ingresos y mayor exposición a condiciones laborales precarias.

Asimismo, la falta de aportes al sistema previsional afecta directamente las posibilidades de acceder a una jubilación digna en el futuro, generando situaciones de dependencia económica y riesgo de pobreza en la vejez (CEPAL, 2024). En este sentido, la informalidad no solo tiene efectos inmediatos sobre el bienestar de los trabajadores, sino también consecuencias de largo plazo sobre su calidad de vida.

Desde la perspectiva empresarial, la informalidad puede generar ventajas de corto plazo en términos de reducción de costos, pero implica riesgos significativos asociados a sanciones legales, pérdida de reputación y limitaciones para acceder a financiamiento formal (Fields, 2011). Además, las empresas informales suelen presentar bajos niveles de productividad, escasa innovación y dificultades para integrarse en cadenas de valor más complejas.

Por último, a nivel macroeconómico, la informalidad laboral reduce la recaudación fiscal y previsional, debilitando la capacidad del Estado para financiar políticas públicas y sostener los sistemas de seguridad social. Según Tokman (2010), este fenómeno genera un círculo vicioso en el que la falta de recursos limita la implementación de políticas de formalización, perpetuando los elevados niveles de empleo no registrado.

En consecuencia, la informalidad laboral no solo constituye un problema laboral, sino también un desafío económico, social y fiscal, que afecta la sustentabilidad del desarrollo y la equidad distributiva.

2.3.2 Relación entre costo laboral e informalidad

La relación entre el costo laboral y la informalidad constituye uno de los ejes centrales del análisis del mercado de trabajo en economías en desarrollo. Numerosos estudios coinciden en que elevados costos de contratación formal generan incentivos económicos para que tanto empleadores como

trabajadores opten por relaciones laborales informales.

Desde un enfoque teórico, Maloney (2004) sostiene que la informalidad no siempre responde exclusivamente a la exclusión del sistema formal, sino que en muchos casos es el resultado de una decisión racional frente a los costos regulatorios y fiscales asociados al empleo formal. En este sentido, cuando los beneficios de la formalidad no compensan los costos, la informalidad se convierte en una alternativa económicamente viable.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) destaca que los costos no salariales, especialmente las contribuciones patronales, representan una de las principales barreras para la formalización del empleo en América Latina. Estos costos incrementan significativamente el gasto empresarial, afectando de manera particular a las PyMEs, que cuentan con menor capacidad financiera para absorberlos.

En el contexto argentino, la CEPAL (2024) señala que el elevado costo laboral, sumado a la presión tributaria y a la inestabilidad macroeconómica, refuerza comportamientos defensivos por parte de las empresas, orientados a reducir compromisos laborales de largo plazo. Esta situación se traduce en una mayor utilización de empleo no registrado, contratación temporal y tercerización.

Desde una perspectiva empírica, el informe del CIPPEC (2023) evidencia una correlación positiva entre niveles de costo laboral y tasas de informalidad, especialmente en sectores de baja productividad. Esto implica que, a mayor costo de formalización, mayor probabilidad de que las empresas opten por modalidades laborales informales.

En este marco, diversos autores señalan que las políticas orientadas exclusivamente a reforzar los controles sin reducir los costos de formalización resultan insuficientes para combatir la informalidad. La CEPAL (2024) sostiene que solo mediante una combinación de incentivos fiscales, simplificación administrativa y reducción del costo laboral será posible generar un proceso sostenido de formalización del empleo.

En consecuencia, el costo laboral actúa como un determinante clave

de la informalidad, afectando no solo la cantidad de empleo formal generado, sino también la sostenibilidad del sistema previsional y la calidad de vida de los trabajadores.

2.4 PYMES Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN ARGENTINA

Las pequeñas y medianas empresas representan el principal motor del empleo en Argentina, tanto por su número como por su participación en la generación de puestos de trabajo. No obstante, presentan características estructurales que las diferencian de las grandes empresas, especialmente en términos de capacidad financiera, acceso al crédito y absorción de costos fijos.

Desde la perspectiva estructuralista latinoamericana desarrollada por Raúl Prebisch, las economías periféricas enfrentan limitaciones estructurales que afectan su competitividad y desarrollo productivo. En este marco, las PyMEs operan con mayor vulnerabilidad frente a contextos macroeconómicos inestables, lo que incrementa su sensibilidad ante variaciones en los costos laborales.

A diferencia de las grandes organizaciones, las PyMEs poseen menores economías de escala y márgenes más acotados, por lo que las contribuciones patronales, cargas sociales y contingencias indemnizatorias adquieren un peso relativo significativo dentro de su estructura de costos. En consecuencia, la decisión de contratación formal no responde únicamente a una necesidad productiva, sino también a una evaluación integral del impacto financiero y jurídico.

Por ello, el análisis del costo laboral en este sector debe entenderse dentro de un contexto más amplio que incluye variables macroeconómicas, presión tributaria y estabilidad normativa. Esta interacción estructural resulta fundamental para comprender las dinámicas de formalización e informalidad en el empleo.

2.4.1 Incidencia del costo laboral en la estructura de las PyMEs

La incidencia del costo laboral en la estructura de las pequeñas y medianas empresas adquiere particular relevancia debido a las características propias de este tipo de organizaciones. A diferencia de las grandes empresas, las PyMEs operan con estructuras administrativas reducidas, menor acceso al financiamiento y márgenes de rentabilidad más acotados, lo que incrementa su sensibilidad frente a variaciones en los costos fijos.

Dentro de la estructura de costos empresariales, el costo laboral no se limita al salario nominal abonado al trabajador, sino que incluye contribuciones patronales, aportes al sistema de seguridad social, cobertura de riesgos del trabajo, obligaciones sindicales y eventuales contingencias indemnizatorias. Estos componentes, establecidos principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normativa complementaria, configuran un esquema de obligaciones que impacta directamente en la planificación financiera de la empresa.

En el caso de las PyMEs, la proporción que representan estos costos dentro del total de gastos operativos suele ser significativamente mayor en comparación con grandes corporaciones, debido a la ausencia de economías de escala. Esta situación genera que cualquier incremento en las cargas sociales o en los salarios mínimos tenga un efecto inmediato en la estructura presupuestaria y en la capacidad de expansión.

Asimismo, la previsión de contingencias futuras —como indemnizaciones por despido, litigios laborales o sanciones por incumplimiento— forma parte del análisis previo a la incorporación de personal. Desde una perspectiva de análisis económico del derecho, la rigidez normativa puede influir en el comportamiento empresarial, especialmente cuando el entorno macroeconómico presenta inestabilidad e incertidumbre.

En consecuencia, la incidencia del costo laboral en las PyMEs no debe entenderse únicamente como una cuestión contable, sino como un factor estructural que condiciona decisiones estratégicas vinculadas a la contratación, formalización y crecimiento organizacional. Este enfoque resulta

fundamental para comprender la dinámica del empleo formal en el sector y anticipa las problemáticas que posteriormente se evidencian en el trabajo de campo desarrollado en el capítulo siguiente.

2.5 COSTO LABORAL E INFORMALIDAD

La relación entre costo laboral e informalidad constituye uno de los ejes centrales del debate en materia de empleo en economías en desarrollo. Desde una perspectiva teórica, la informalidad puede interpretarse como una respuesta a desequilibrios entre regulación, presión fiscal y capacidad económica de las unidades productivas.

El análisis económico del mercado laboral sostiene que cuando el costo total de la formalidad —incluyendo contribuciones patronales, cargas sociales y costos de desvinculación— supera la capacidad de absorción de las empresas, especialmente de menor tamaño, pueden generarse incentivos hacia esquemas de contratación parcial o informal. Esta dinámica no implica necesariamente una intención deliberada de evasión, sino una adaptación a restricciones estructurales.

Autores vinculados a la teoría estructuralista latinoamericana, como Raúl Prebisch, han señalado que en economías periféricas la informalidad no es un fenómeno aislado, sino parte de un entramado productivo heterogéneo, caracterizado por baja productividad y limitada capacidad de acumulación de capital.

Por su parte, organismos como la Organización Internacional del Trabajo distinguen entre informalidad estructural e informalidad por exclusión, reconociendo que las altas cargas regulatorias pueden constituir uno de los factores que dificultan la transición hacia el empleo formal.

En consecuencia, el vínculo entre costo laboral e informalidad debe analizarse dentro de un marco multidimensional que contemple tanto la necesidad de protección del trabajador como las limitaciones económicas de las pequeñas y medianas empresas. Este enfoque resulta fundamental para interpretar las dinámicas observadas en el mercado laboral argentino y proporciona sustento teórico a la investigación empírica desarrollada en el

capítulo siguiente.

CAPÍTULO III

TRABAJO DE CAMPO: RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En el presente capítulo se desarrollan los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo realizado en el marco de esta investigación. En esta etapa se analizan tanto los datos cuantitativos recolectados mediante encuestas como la información cualitativa obtenida a través de cuatro entrevistas en profundidad, lo que permite abordar el fenómeno de estudio desde una perspectiva integral.

En primer lugar, se presentan los resultados derivados de las encuestas, organizados por variables y acompañados de su correspondiente interpretación estadística. Posteriormente, se exponen los principales aportes surgidos de las entrevistas, destacando coincidencias, diferencias y aspectos relevantes que enriquecen el análisis.

Finalmente, se elabora una conclusión integradora que articula los hallazgos cuantitativos y cualitativos, vinculándolos con el marco teórico desarrollado en los capítulos anteriores y con los objetivos planteados al inicio del trabajo.

3.1 Análisis Encuestas



Figure 1 Actividad Principal

La mayoría de los encuestados (45,45%) pertenece a microempresas (1–10 empleados).

Esto indica que la muestra está compuesta principalmente por unidades productivas pequeñas, lo cual es relevante ya que este tipo de empresas suele ser más sensible a variaciones en los costos laborales.

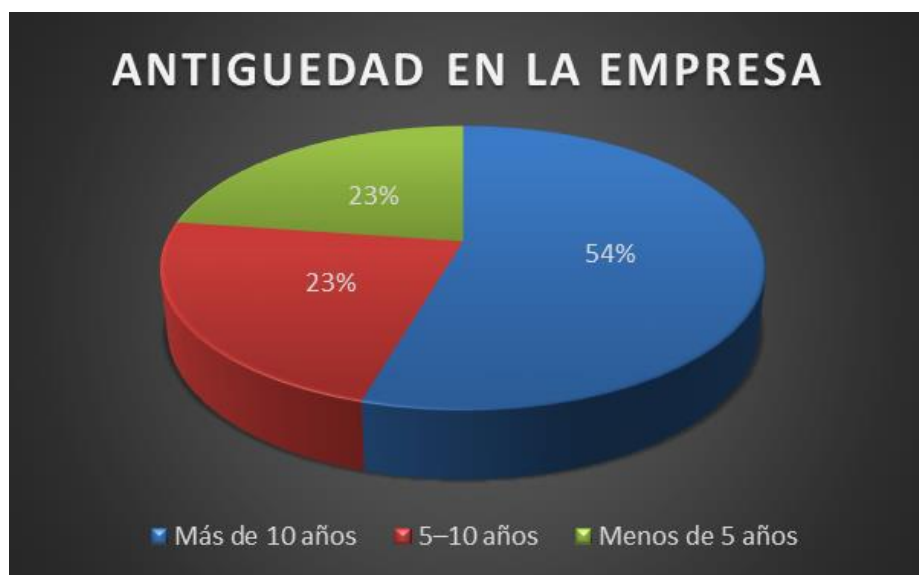


Figure 2 Antigüedad de la empresa

El 45,45% corresponde al sector Servicios, mostrando una ligera concentración en este rubro, aunque con diversidad de actividades representadas.

Esto sugiere que los resultados reflejan principalmente la realidad del sector servicios.



Figure 3 Percepción sobre el nivel del costo laboral en Argentina

El 54,55% tiene más de 10 años de antigüedad, evidenciando una tendencia clara hacia empresas consolidadas. Esto puede indicar que las respuestas provienen de empleadores con experiencia sostenida en el mercado laboral.



Figure 4 Influencia del costo laboral en la decisión de contratación de personal

La opción más elegida fue “Bastante” (40,91%). Si bien no hay un consenso absoluto, se observa que el costo laboral tiene una influencia significativa en las decisiones de contratación.



Figure 5 Componentes del costo laboral considerados más significativos.

El 54,55% señaló Cargas sociales. Esto demuestra que los aportes y contribuciones patronales son percibidos como el principal factor de encarecimiento del empleo formal.



Figure 6 Incidencia de las cargas sociales como limitación para la ampliación del personal

El 40,91% respondió Sí, aunque con dispersión de opiniones. Esto indica que, si bien existe percepción de limitación, no es uniforme en todos los casos.

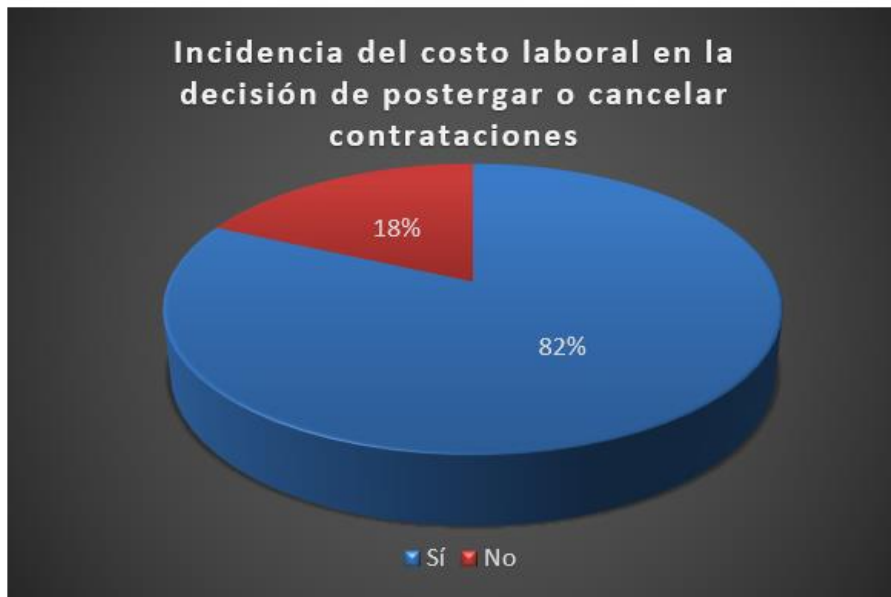


Figure 7 Incidencia del costo laboral en la decisión de postergar o cancelar contrataciones

El 81,82% respondió Sí. Aquí se observa un fuerte consenso: el costo laboral impacta directamente en la decisión de incorporar personal. Es uno de los resultados más contundentes de la encuesta.



Figure 8 Incidencia de los costos laborales en la adopción de modalidades alternativas de contratación

La opción más elegida fue Monotributistas (31,82%), pero con alta

dispersión.

Esto indica que no hay una única estrategia predominante, aunque sí evidencia la búsqueda de mecanismos alternativos para reducir costos laborales.



Figure 9 Percepción sobre el efecto del sistema indemnizatorio en la contratación

La respuesta mayoritaria fue “Poco” (45,45%), con distribución relativamente equilibrada.

Esto sugiere que, si bien el sistema indemnizatorio tiene incidencia, no sería el factor principal que condiciona la contratación.



Figure 10 Relación entre la presión tributaria y el empleo formal empresarial

El 50% respondió “Bastante”, marcando una tendencia clara. Esto demuestra que la carga impositiva general también es percibida como un factor relevante en la generación de empleo formal.

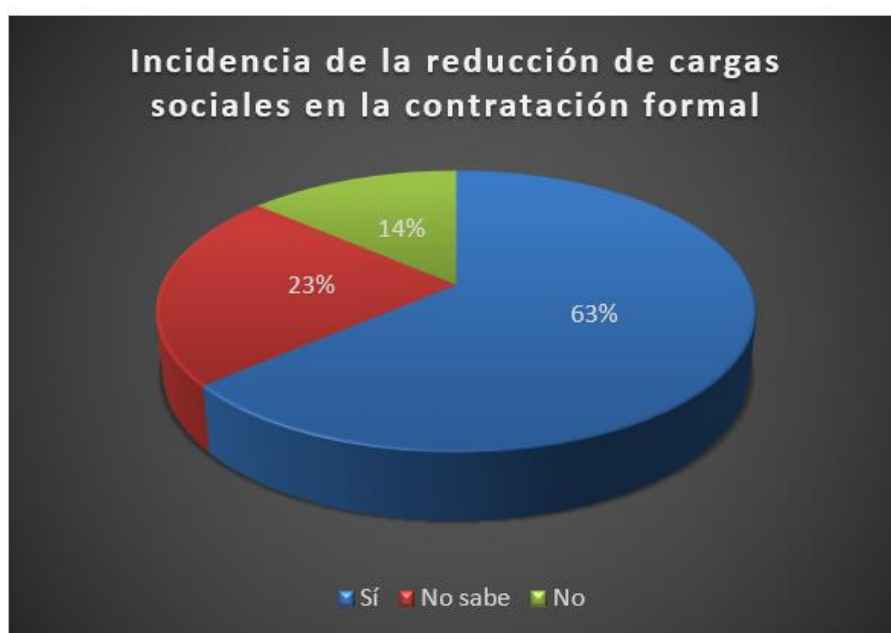


Figure 11 Incidencia de la reducción de cargas sociales en la contratación formal

El 63,64% respondió Sí. Existe una tendencia marcada a considerar que una reducción en cargas sociales podría estimular la formalización y creación de empleo.



Figure 12 Incidencia de factores económicos en la reducción o evitación de la contratación

El 77,27% respondió Sí. Se observa fuerte consenso en que el contexto económico ha impactado negativamente en la generación de empleo.



Figure 13 Costo laboral actual

El 68,18% considera que “Limita parcialmente la contratación”. Esto indica que el costo laboral no impide totalmente contratar, pero sí actúa como un freno o condicionante significativo.

Análisis Encuestas

A partir del análisis de las encuestas realizadas, puede concluirse que existe una percepción ampliamente generalizada de que el costo laboral en Argentina constituye un factor significativo en la dinámica de contratación de personal. La mayoría de los encuestados, en su mayoría pertenecientes a micro y pequeñas empresas, considera que el costo laboral es elevado y que incide de manera directa en las decisiones vinculadas a la incorporación de nuevos trabajadores.

Uno de los aspectos más relevantes que surge del estudio es la identificación de las cargas sociales como el componente más significativo del costo laboral. Este elemento aparece reiteradamente como una limitación para ampliar la dotación de personal y como un factor que influye en la postergación o cancelación de contrataciones. De hecho, una proporción muy

alta de los participantes manifestó haber reducido o evitado incorporar empleados en los últimos años por razones económicas, lo que evidencia el impacto concreto del contexto económico y fiscal sobre el empleo formal.

Asimismo, se observa que la presión tributaria general también es percibida como un condicionante importante en el nivel de empleo formal, reforzando la idea de que no solo el salario en sí mismo, sino el conjunto de obligaciones fiscales y previsionales, conforma una estructura de costos que incide en la sostenibilidad y crecimiento de las empresas. En este sentido, una mayoría considera que una eventual reducción de las cargas sociales podría incentivar la contratación formal, lo que pone de manifiesto una expectativa clara respecto de posibles reformas orientadas a aliviar la carga contributiva.

Por otra parte, aunque el sistema indemnizatorio es mencionado como un elemento que puede influir en la decisión de contratar, no aparece como el factor determinante principal, sino más bien como un componente adicional dentro de un esquema más amplio de costos y obligaciones.

Los resultados permiten afirmar que el costo laboral actual es percibido como un factor que limita al menos parcialmente la generación de empleo formal, especialmente en empresas de menor tamaño. La evidencia recogida sugiere que el contexto económico, la estructura tributaria y las cargas sociales conforman un escenario que condiciona las decisiones empresariales en materia de contratación, afectando de manera directa el crecimiento y la expansión del empleo registrado.

3.2 Análisis Entrevistas

Entrevista 1:

El primer entrevistado describe el costo laboral como elevado y estructuralmente pesado para las PyMEs, destacando que no solo el salario sino el conjunto de contribuciones, impuestos y obligaciones formales impactan significativamente en la estructura financiera empresarial. Su discurso presenta una mirada técnica y equilibrada: reconoce la importancia de la protección del trabajador, pero sostiene que el esquema actual no contempla adecuadamente la realidad económica de las pequeñas y medianas empresas.

Identifica a las cargas sociales como el principal componente del costo total del empleado y afirma que estas constituyen una barrera concreta para la contratación formal, pudiendo incluso fomentar la informalidad en determinados contextos.

En cuanto a la planificación empresarial, considera que el sistema indemnizatorio influye directamente debido a las contingencias económicas asociadas a una eventual desvinculación. Asimismo, observa una relación directa entre costo laboral e informalidad, proponiendo como posibles soluciones reformas estructurales que generen mayor equilibrio y sostenibilidad para las PyMEs.

Su enfoque se caracteriza por una visión sistémica del problema, combinando análisis técnico con una perspectiva institucional.

Entrevista 2:

El segundo entrevistado enfatiza que el impacto del costo laboral es muy elevado, señalando especialmente la falta de diferenciación impositiva entre grandes empresas y PyMEs. Desde su perspectiva, el esquema tributario no contempla la capacidad contributiva diferencial, lo que agrava la presión financiera sobre las empresas pequeñas.

Identifica como componentes más significativos las contribuciones jubilatorias y cargas sociales. Considera que estas representan una barrera para la contratación formal y reconoce que influyen en la postergación del

empleo registrado.

Destaca además el temor empresarial ante juicios laborales prolongados y costosos, lo que refuerza el peso del sistema indemnizatorio en la planificación. Si bien reconoce la existencia de beneficios fiscales, considera que su impacto real ha sido limitado, ya que muchos empleadores se encuentran a la expectativa de reformas estructurales más profundas.

Su postura refleja una visión crítica del sistema actual, centrada en la presión impositiva y en la necesidad de reformas que reduzcan la carga contributiva.

Entrevista 3:

El tercer entrevistado define el costo laboral como alto y difícil de cumplir conforme a la normativa vigente, poniendo el acento en las dificultades prácticas de cumplimiento para las PyMEs.

Reconoce que las cargas sociales inciden de manera significativa y que, aunque no constituyen la única barrera, sí conducen en muchos casos a situaciones de formalidad parcial, como la subdeclaración de horas trabajadas.

En relación con el asesoramiento profesional, señala que analiza especialmente los riesgos legales y contingencias futuras, incluyendo posibles accidentes laborales o reclamos judiciales derivados de situaciones de informalidad.

Observa claramente que el costo laboral genera postergación del empleo formal y sostiene que existe una relación directa entre costo e informalidad, aunque matiza que también influyen factores culturales y de desconocimiento.

Su enfoque combina una visión técnica con una perspectiva preventiva orientada a minimizar riesgos legales.

Entrevista 4:

El cuarto entrevistado sostiene que el costo laboral tiene un gran impacto en la estructura de costos de las PyMEs, influyendo directamente en la incorporación formal de personal.

Identifica como componentes relevantes las cargas sociales y sindicales, y considera que estas afectan principalmente a las empresas más pequeñas. En cuanto al sistema indemnizatorio, señala que influye en la planificación, aunque diferencia su impacto según el tamaño empresarial, indicando que las grandes empresas suelen proyectar más estos escenarios que las familiares o pequeñas.

Destaca que el costo laboral genera postergación y sustitución del empleo formal, observando prácticas como reducción de jornadas o contratación informal.

Respecto a posibles reformas, menciona la implementación de un Fondo de Cese Laboral como incentivo para el empleo formal, mostrando una mirada orientada a la modernización del sistema.

Su postura refleja un enfoque pragmático, centrado en la operatividad empresarial y en los efectos concretos del marco normativo vigente.

Análisis General Entrevistas

Del análisis conjunto de las cuatro entrevistas realizadas se desprende una coincidencia clara respecto del impacto significativo que el costo laboral ejerce sobre las pequeñas y medianas empresas. Desde distintas perspectivas profesionales, los entrevistados coinciden en que la estructura actual de contribuciones, cargas sociales y obligaciones legales representa un componente determinante dentro de la estructura de costos empresariales, condicionando de manera directa la decisión de contratación formal.

Uno de los puntos de mayor consenso es la incidencia predominante de las cargas sociales como el principal factor que incrementa el costo total del trabajador. Este elemento aparece reiteradamente vinculado a la

postergación de incorporaciones, a la adopción de modalidades alternativas de contratación y, en algunos casos, a situaciones de informalidad parcial. Asimismo, se reconoce que el sistema indemnizatorio y las contingencias derivadas de una eventual desvinculación forman parte de la planificación financiera, especialmente en contextos de incertidumbre económica.

Si bien los entrevistados mantienen matices en sus enfoques algunos con una visión más estructural del problema y otros con una mirada más operativa o preventiva, todos coinciden en señalar la necesidad de reformas que logren un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad económica de las PyMEs. En este sentido, se mencionan como posibles incentivos la reducción de contribuciones, la implementación de mecanismos alternativos como fondos de cese laboral y la generación de esquemas diferenciales que contemplen la capacidad contributiva de las empresas más pequeñas.

En síntesis, el análisis cualitativo refuerza los resultados obtenidos en las encuestas, confirmando que el costo laboral actual es percibido como un factor limitante para la expansión del empleo formal. La evidencia recogida permite afirmar que cualquier política orientada a fomentar la contratación deberá considerar no solo la dimensión normativa, sino también el contexto económico general en el que operan las PyMEs.

CONCLUSIONES

Conclusión del objetivo específico 1: Identificar los principales

componentes del costo laboral

A partir del análisis de los datos obtenidos mediante encuestas a empresarios y entrevistas a profesionales del ámbito contable, se pudo identificar que los principales componentes del costo laboral que inciden en la contratación de personal no se limitan únicamente al salario, sino que incluyen una serie de cargas adicionales que incrementan significativamente el costo total. Entre ellos se destacan las contribuciones patronales, los aportes a la seguridad social, los costos asociados a riesgos del trabajo (ART), las indemnizaciones por despido y otros costos indirectos derivados del cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En este sentido, tanto los empleadores como los contadores coinciden en señalar que las cargas sociales representan uno de los factores más relevantes, debido a su impacto directo sobre el costo final del trabajador. Asimismo, se observa que la complejidad normativa y la rigidez del sistema laboral generan incertidumbre, lo que incrementa la percepción de riesgo al momento de incorporar nuevo personal.

En conclusión, los resultados evidencian que los costos laborales no salariales constituyen un elemento determinante en la estructura de costos de las PyMEs, condicionando de manera significativa las decisiones de contratación.

Conclusión del objetivo específico 2: Analizar cómo el costo laboral afecta la planificación financiera

El análisis realizado permitió identificar que el costo laboral tiene una incidencia directa en la planificación financiera de las pequeñas y medianas empresas. En particular, la elevada carga impositiva y las obligaciones legales asociadas al empleo generan dificultades para proyectar costos a mediano y largo plazo, afectando la previsibilidad financiera de las organizaciones.

Los resultados de la encuesta evidencian que una gran proporción de empresarios considera que los costos laborales representan un obstáculo para la expansión de sus actividades, ya que limitan la capacidad de asignar recursos a nuevas inversiones o a la contratación de personal adicional. Por

su parte, los profesionales entrevistados destacan que la variabilidad del contexto económico, sumada a posibles cambios en la normativa laboral, incrementa la incertidumbre y obliga a las empresas a adoptar una postura más conservadora en la toma de decisiones.

En consecuencia, se concluye que el costo laboral no solo impacta en la estructura de gastos, sino que también condiciona la planificación estratégica de las PyMEs, restringiendo su capacidad de crecimiento y desarrollo.

Conclusión del objetivo específico 3: Describir las estrategias que utilizan las PyMEs para afrontar el costo laboral

A partir de los resultados obtenidos, se observa que las PyMEs implementan diversas estrategias con el objetivo de mitigar el impacto del costo laboral en sus estructuras organizativas. Entre las principales prácticas identificadas se encuentran la contratación de trabajadores bajo modalidades no registradas, la tercerización de servicios, el uso de figuras como el monotributo y la limitación en la incorporación de nuevos empleados.

Estas estrategias responden, en gran medida, a la necesidad de reducir costos y minimizar los riesgos asociados a las obligaciones laborales formales. Sin embargo, si bien permiten una mayor flexibilidad en el corto plazo, también implican consecuencias negativas en términos de estabilidad laboral, acceso a derechos sociales y sostenibilidad del sistema previsional.

Los profesionales entrevistados coinciden en que estas prácticas son frecuentes en contextos donde los costos laborales resultan elevados en relación con la capacidad económica de las empresas.

En conclusión, las estrategias adoptadas por las PyMEs reflejan una respuesta adaptativa frente a un entorno económico y normativo que perciben como restrictivo, priorizando la sostenibilidad y continuidad del negocio.

Conclusión del objetivo específico 4: Examinar la relación entre el costo laboral y la generación de empleo formal

El análisis conjunto de la información recolectada permite establecer

una relación directa entre el nivel de los costos laborales y la generación de empleo formal. En particular, se evidencia que a medida que aumentan los costos asociados a la contratación, disminuye la predisposición de las empresas a incorporar trabajadores bajo esquemas registrados.

Los datos obtenidos muestran que muchos empleadores consideran difícil la contratación formal, lo que se traduce en una menor generación de empleo registrado. Asimismo, las entrevistas realizadas destacan que el alto costo laboral actúa como una barrera de entrada para la formalización, incentivando la utilización de modalidades alternativas.

Esta situación tiene implicancias relevantes no solo para las empresas, sino también para el mercado laboral en su conjunto, ya que limita el acceso de los trabajadores a derechos fundamentales como la seguridad social, la cobertura de salud y el acceso a una futura jubilación.

Se evidencia que el costo laboral constituye un factor determinante en la dinámica del empleo formal, influyendo negativamente en su expansión.

CONCLUSION GENERAL

El presente trabajo tuvo como propósito analizar el impacto del costo laboral en las pequeñas y medianas empresas y su incidencia en la generación de empleo formal. A lo largo del desarrollo teórico y del trabajo de campo realizado, se logró articular un enfoque integral que permitió comprender el fenómeno desde una perspectiva normativa, económica y práctica.

Los resultados obtenidos a través de las encuestas evidencian una percepción mayoritaria de que el costo laboral en Argentina es elevado y constituye un factor que condiciona las decisiones de contratación. Esta tendencia se ve reforzada por el análisis cualitativo de las entrevistas, donde los profesionales consultados describen con mayor profundidad cómo las cargas sociales, las contribuciones patronales y las contingencias asociadas al sistema indemnizatorio impactan directamente en la estructura financiera y

en la planificación estratégica de las PyMEs.

Uno de los hallazgos más relevantes radica en la identificación de las cargas sociales como el componente de mayor incidencia en el costo total del trabajador. Tanto en el análisis cuantitativo como en el cualitativo surge de manera reiterada que este factor influye en la postergación de nuevas incorporaciones, en la adopción de modalidades alternativas de contratación e incluso en situaciones de informalidad parcial. Asimismo, se observa que el contexto económico general y la presión tributaria amplifican esta problemática, generando un escenario de incertidumbre que limita la expansión del empleo formal.

No obstante, el estudio también permite advertir que la problemática no puede reducirse únicamente a una dimensión impositiva. La necesidad de proteger los derechos del trabajador y garantizar condiciones laborales dignas constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico. En este sentido, el desafío radica en encontrar un equilibrio entre la tutela laboral y la sostenibilidad económica de las empresas, especialmente de aquellas de menor tamaño que poseen menor capacidad financiera y mayor vulnerabilidad frente a contextos económicos adversos.

En consecuencia, la evidencia empírica recopilada confirma que el costo laboral actual actúa como un factor limitante aunque no excluyente en la generación de empleo formal en las PyMEs. Cualquier política pública orientada a fomentar la contratación deberá contemplar no solo la reducción o adecuación de cargas, sino también el diseño de mecanismos diferenciados que reconozcan la realidad estructural de las pequeñas y medianas empresas, promoviendo al mismo tiempo la formalización y el crecimiento económico.


Finalmente, el trabajo realizado aporta evidencia concreta que contribuye al debate académico y profesional sobre la relación entre costo laboral y empleo formal, ofreciendo un análisis basado en datos reales y experiencias profesionales. Si bien la investigación se circunscribe a una muestra determinada, los resultados obtenidos permiten vislumbrar tendencias que invitan a profundizar futuros estudios sobre la temática,

ampliando el alcance geográfico y sectorial para enriquecer la comprensión del fenómeno.

Desde una perspectiva personal y profesional, la realización de esta investigación permitió no solo profundizar en el análisis técnico del costo laboral, sino también comprender la complejidad del entramado que vincula normativa, economía y realidad empresarial. El estudio evidencia que el debate sobre la generación de empleo formal requiere un abordaje integral y equilibrado, que supere visiones parciales y contemple simultáneamente la protección del trabajador y la sustentabilidad de las PyMEs. En este sentido, se considera que futuras investigaciones podrían ampliar el alcance muestral, incorporar comparaciones interjurisdiccionales o analizar el impacto concreto de eventuales reformas normativas, a fin de continuar enriqueciendo el debate y aportar herramientas que favorezcan el desarrollo productivo y la formalización del empleo en Argentina.

Anexos

Encuesta

 Este formulario no admite respuestas. [Gestionar](#)

4 respuestas

 [Vincular con Hojas de cálculo](#)



[Resumen](#)

[Pregunta](#)

[Individual](#)

DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, ¿CÓMO DESCRIBE EL IMPACTO DEL COSTO LABORAL EN LAS PYMES?

4 respuestas

en la estructura financiera de las empresas. En muchos casos, el nivel de contribuciones, impuestos y obligaciones formales exigidas por el Estado dificulta el cumplimiento integral, especialmente para aquellas empresas con recursos limitados.

Entiendo que la protección del trabajador es fundamental; sin embargo, el esquema actual muchas veces no contempla adecuadamente la realidad económica de las pequeñas y medianas empresas. Esto genera una situación en la que tanto la empresa como el empleado pueden verse perjudicados: la empresa por la presión financiera y el riesgo de incumplimiento, y el trabajador por la posible reducción de oportunidades laborales formales.

Sería deseable avanzar hacia un sistema más equilibrado, que permita proteger los derechos laborales sin comprometer la sostenibilidad y el crecimiento de las PyMEs.

¿CUÁLES SON LOS COMPONENTES QUE MÁS INCIDEN EN EL COSTO TOTAL DE UN EMPLEADO?

4 respuestas

Los componentes que más inciden en el costo total de un empleado no se limitan únicamente al salario básico, sino a una serie de cargas adicionales obligatorias.

El componente que mas incide son las cargas sociales

Las contribuciones destinadas al sistema de jubilación

Las cargas sociales y sindicales.

¿CONSIDERA QUE LAS CARGAS SOCIALES REPRESENTAN UNA BARRERA PARA LA CONTRATACIÓN FORMAL?

4 respuestas

Sí, considero que las cargas sociales representan una barrera para la contratación formal, especialmente en el caso de las PyMEs. El nivel de contribuciones y obligaciones asociadas al empleo formal incrementa significativamente el costo total por trabajador, lo que puede dificultar la incorporación de nuevo personal.

En muchos casos, estos costos elevados influyen en la decisión de postergar contrataciones o, en situaciones más complejas, fomentan la informalidad

Si

Si quizás no en su totalidad pero si conducen a una formalidad parcial

Si, sobre todo en las empresas más pequeñas

¿LOS EMPRESARIOS CONSULTAN PREVIAMENTE EL IMPACTO FINANCIERO ANTES DE INCORPORAR PERSONAL?

4 respuestas

si, más allá de que el empleo formal represente un mayor costo en el día a día, resulta fundamental analizar integralmente la situación, ya que la registración adecuada del personal no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también reduce riesgos y evita problemas futuros que podrían afectar seriamente la estabilidad de la empresa.

Si, no solo desde el impacto impositivo el cual es el principal, sino también los costos que se generan ante una desvinculación del personal.

Si la mayoría de las veces si

Si, siempre piden que analicemos el costo financiero

¿QUÉ VARIABLES ANALIZA USTED AL ASESORAR SOBRE UNA NUEVA CONTRATACIÓN?

4 respuestas

* sueldos según escala

* costo previsional en caso de mantener una relación formal o en su defecto analizo especialmente los riesgos futuros asociados a la relación laboral. Esto incluye la evaluación de posibles contingencias ante un accidente de trabajo sin la debida cobertura, así como el riesgo de denuncias o reclamos judiciales en caso de informalidad.

El impacto impositivo, la importancia de que el personal esté contratado de manera correcta para evitar problemas legales en el futuro que ocasionen un mayor costo.

El costo de contribuciones y los análisis de aumentos de sueldo y adicionales que prevee el convenio que aplique

Análisis principalmente el impacto de una contratación a tiempo parcial en comparación con la jornada completa, si hay 1 o más empleados y otros escenarios hipotéticos dependiendo de la rama en la que se desenvuelve la empresa.

¿EL SISTEMA INDEMNIZATORIO INFLUYE EN LA PLANIFICACIÓN EMPRESARIAL? ¿DE QUÉ MANERA?

4 respuestas

Sí, el sistema indemnizatorio influye directamente en la planificación empresarial. Las posibles contingencias derivadas de una desvinculación laboral representan un costo potencial significativo que debe ser considerado dentro de la estructura financiera de la empresa.

Si, el temor de los empleadores a enfrentar juicios largos que generan grandes costos influye

En las grandes empresas si pero en las pequeñas no... las empresas familiares no suelen hacer grandes proyecciones

Si influye, aunque la idea al contratar no es desvincular a los empleados es importante tener en cuenta y preveer este escenario, dado que implica un desembolso importante para el empleador, hasta tanto se implemente el nuevo régimen propuesto por la reforma laboral

¿OBSERVA QUE EL COSTO LABORAL GENERA POSTERGACIÓN O SUSTITUCIÓN DE EMPLEO FORMAL?

4 respuestas

si

Si genera postergacion e incluso lleva a los empleadores a no generar las altas correspondientes de los trabajadores o a generarla en tiempo parcial para de alguna manera cumplir con las responsabilidades legales

Si

Si, es evidente, ha disminuido notablemente la incorporación formal de personal debido al costo que esto implica

¿QUÉ ESTRATEGIAS UTILIZAN LAS PYMES PARA OPTIMIZAR EL COSTO LABORAL DENTRO DEL MARCO LEGAL?

4 respuestas

tercerización de servicios
monotributo con la figura de colaboradores

No se generan de manera inmediata como indica la ley manteniendolos en lo informal por un período para analizar las capacidades y cualidades del trabajador, se generan con jornadas parciales, e incluso utilizan la figura del monotributo disfrazando la relación laboral, o utilizando contratos eventuales

La mayoría reduce la jornada real o cantidad de días trabajados en el mes

Cómo estrategia buscan acceder a algún beneficio fiscal o quizás aprovechar la compensación con el IDyC

¿LAS REDUCCIONES DE CONTRIBUCIONES O BENEFICIOS FISCALES HAN TENIDO IMPACTO REAL EN SUS CLIENTES?

4 respuestas

si

No hay impacto. El gran porcentaje de empleadores se encuentra a la espera de la nueva reforma laboral sobre todo por las disminución que se propone en el costo impositivo

Si. Incluso cuando surge una noticia de estas el cliente nos pide investigar para adoptar esa facilidad

Hasta el momento no, ya que fomentan la incorporación de personal y no se están haciendo incorporaciones

¿EXISTE RELACIÓN ENTRE COSTO LABORAL E INFORMALIDAD? FUNDAMENTE DESDE SU EXPERIENCIA.

4 respuestas

si

Si, pero también es un tema cultural y de falta de conocimiento dado que siempre el costo y el riesgo de mantener un trabajador de manera informal puede ser más elevado, por el riesgo ante un posible accidente del trabajador o un juicio por falta de registracion del mismo que generan multas y pagos de impuestos retroactivos

En mi experiencia si pero en una informalidad parcial declarando menos horas o días trabajados de los que realmente está el trabajador en la empresa

Definitivamente, debido al alto costo laboral es que las empresas declaran jornadas parciales o directamente contratan de manera informal

DESDE SU VISIÓN TÉCNICA, ¿QUÉ MODIFICACIONES NORMATIVAS PODRÍAN FOMENTAR EL EMPLEO FORMAL?

4 respuestas

Sí, desde mi experiencia existe una relación directa entre el costo laboral y los niveles de informalidad.

No solo es necesario una modificación normativa que genere una disminución de la carga social, también es un problema la situación económica del país en nivel general dado que mas allá de que se logre una disminución en el costo en cuanto a lo impositivo laboral hoy en día las pequeñas y medianas empresas tratan de sobre vivir por lo tanto si no hay a nivel económico una mejora, la misma no generará un aumento del empleo formal.

Reducción de contribuciones para nuevas contrataciones que aumenten en función de la antigüedad.
Aumento de los aportes para equipararse con las contribuciones

El Fondo de Cese Laboral propuesto en la reforma podría ser un incentivo importante el empleo formal

Encuestas

Preguntas Respuestas **22** Configuración



Este formulario no admite respuestas.

Gestionar

No se pueden editar las respuestas

Encuesta

La presente encuesta se realiza en el marco del Trabajo Final de Grado de la carrera de Contador Público, con el objetivo de analizar el impacto del costo laboral en la decisión de contratación en pequeñas y medianas empresas.

La información será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

* Indica que la pregunta es obligatoria

TAMAÑO DE LA EMPRESA *

- Microempresa (1–10 empleados)
- Pequeña (11–50 empleados)
- Mediana (51–200 empleados)

ACTIVIDAD PRINCIPAL *

- Comercial
- Servicios
- Industrial
- Construcción
- Otra

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA *

- Menos de 5 años
- 5-10 años
- Más de 10 años

¿CONSIDERA QUE EL COSTO LABORAL EN ARGENTINA ES ELEVADO? *

- Sí
- No
- Parcialmente

¿EL COSTO LABORAL INFLUYE EN SU DECISION DE CONTRATAR PERSONAL? *

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

¿QUE COMPONENTE DEL COSTO LABORAL CONSIDERA MAS SIGNIFICATIVO? *

- Salario básico
- Cargas sociales
- ART
- Indemnizaciones
- Convenio colectivo

¿LAS CARGAS SOCIALES RESULTAN UNA LIMITACION PARA AMPLIAR SU PERSONAL? *

- Sí
- No
- Parcialmente

¿HAS POSTERGADO O CANCELADO CONTRATACIONES DEBIDO AL COSTO LABORAL? *

- Sí
- No

¿HA OPTADO POR MODALIDADES ALTERNATIVAS DE CONTRATACION PARA REDUCIR COSTOS? *

- Monotributistas
- Contratación eventual
- Tercerización
- No

¿CONSIDERA QUE EL SISTEMA INDEMNIZATORIO INFLUYE NEGATIVAMENTE EN LA DECISION DE CONTRATAR? *

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

¿LA PRESION TRIBUTARIA GENERAL IMPACTA EN EL NIVEL DE EMPLEO FORMAL DE SU EMPRESA? *

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

¿CREE QUE UNA REDUCCION DE CARGAS SOCIALES INCENTIVARIA LA CONTRATACION FORMAL? *

- Sí
- No
- No sabe

¿EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS HA REDUCIDO O EVITADO LA CONTRATACION POR RAZONES ECONOMICAS? *

- Sí
- No

EN SU OPINION, EL COSTO LABORAL ACTUAL *

- Desincentiva fuertemente la contratación
- Limita parcialmente la contratación
- No influye significativamente
- No afecta la decisión

Tablas de Frecuencia:

Tamaño de la empresa:

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Microempresa (1–10 empleados)	10	45,45
Pequeña (11–50 empleados)	7	31,82
Mediana (51–200 empleados)	5	22,73
TOTAL	22	100

Actividad Principal:

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Servicios	10	45,45
Comercial	7	31,82
Industrial	2	9,09
Construcción	2	9,09
Otra	1	4,55
TOTAL	22	100

Antigüedad en la empresa:

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Más de 10 años	12	54,55
5–10 años	5	22,73
Menos de 5 años	5	22,73
TOTAL	22	100

¿Considera que el costo laboral en argentina es elevado?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	15	68,18
Parcialmente	6	27,27
No	1	4,55
TOTAL	22	100

¿El costo laboral influye en su decision de contratar personal?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bastante	9	40,91
Mucho	7	31,82
Poco	6	27,27
TOTAL	22	100

¿Que componente del costo laboral considera mas significativo?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cargas sociales	12	54,55
Convenio colectivo	4	18,18
Salario básico	3	13,64
Indemnizaciones	3	13,64
TOTAL	22	100

¿Las cargas sociales resultan una limitación para ampliar su personal?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	9	40,91
Parcialmente	9	40,91
No	4	18,18
TOTAL	22	100

¿Has postergado o cancelado contrataciones debido al costo laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	18	81,82
No	4	18,18
TOTAL	22	100

¿Ha optado por modalidades alternativas de contratación para reducir costos?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Monotributistas	7	31,82
Contratación eventual	6	27,27
No	5	22,73
Tercerización	4	18,18
TOTAL	22	100

}

¿Considera que el sistema indemnizatorio influye negativamente en la decision de contratar?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Poco	10	45,45
Bastante	10	45,45
Mucho	2	9,09
TOTAL	22	100

¿La presion tributaria general impacta en el nivel de empleo formal de su empresa?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bastante	11	50
Poco	6	27,27
Mucho	5	22,73
TOTAL	22	100

¿Cree que una reduccion de cargas sociales incentivaria la contratacion formal?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	14	63,64
No sabe	5	22,73
No	3	13,64
TOTAL	22	100

¿En los últimos 2 años ha reducido o evitado la contratación por razones económicas?

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	17	77,27
No	5	22,73
TOTAL	22	100

En su opinión, el costo laboral actual

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Limita parcialmente la contratación	15	68,18
Desincentiva fuertemente la contratación	4	18,18
No influye significativamente	3	13,64
TOTAL	22	100

Bibliografía

(BCRA), B. C. d. I. R. A., 2024. *Informe de Estabilidad Financiera*, BCRA: s.n.

Audretsch, D., 2007. Entrepreneurship capital and economic growth.. *Oxford Review of Economic Policy*, pp. 23(1), 63–78.

CEPAL., 2024. *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2024*, s.l.: Naciones Unidas.

CEPAL, 2018. *Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*, s.l.: Naciones Unidas.

Chiavenato, I., 2017. *Gestión del talento humano (4.ª ed.)*.. s.l.:McGraw-Hill..

Ferraro, C. & Stumpo, G., 2010. *Políticas de apoyo a las PyMEs en América Latina*, s.l.: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Fields, G., 2011. Labor market analysis for developing countries. *Labour Economics*, pp. 18(1), S16–S22.

Gerchunoff, P. & Rapetti, M., 2016. La economía argentina y sus conflictos distributivos. *Desarrollo Económico*, pp. 56(218), 3–30.

Horngren, C., Datar, S. & Rajan, M., 2014. *Contabilidad de costos: un enfoque gerencial*.. 14ª edn. ed. Mexico: Pearson Educación.

ILO & Organization, I. L., 2025. *World Social Protection Report 2024–25: Social Protection at the Crossroads*, s.l.: OIT.

INDEC., 2024. *Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)*, s.l.: Instituto Nacional de Estadística y Censos (Argentina).

Kantis, H., Angelelli, P. & Moori Koenig, V., 2004. *Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional*, s.l.: Banco Interamericano de Desarrollo.

North, D., 1990. *Institutions, institutional change and economic*

performance, s.l.: Cambridge University Press.

OECD., 2023. *OECD Economic Surveys: Argentina 2023*, s.l.: OECD Publishing..

Organization., I. —. I. L., 2022. *Labour Costs in Latin America and the Caribbean 2021–2022.*, s.l.: OIT.

Organization., I. —. I. L., 2023. *Global Employment Trends 2023.*, s.l.: OIT.

Organization, I. —. I. L., 2022. *Labour Costs in Latin America and the Caribbean 2021–2022*, s.l.: OIT.

Porto, G. & Sanguinetti, P., 2016. *Costos laborales y empleo en Argentina*, s.l.: Universidad Nacional de La Plata..

Stiglitz, J. E. & W. A., 1981. Credit rationing in markets with imperfect information.. *The American Economic Review*, pp. 71(3), 393–410.

Tokman, V., 2011. Labor market analysis for developing countries. *Labour Economics*, pp. 18(1), S16–S22.

Varian, H., 2014. *Microeconomía intermedia: Un enfoque actual*. (9.^a ed.). ed. s.l.:Antoni Bosch..