

## El empleo, en problemas: incentivos que llegan a destiempo

Con una baja de aportes para pequeñas empresas, la nueva ley laboral se propone estimular los puestos en blanco; advierten que, con recesión e incertidumbre, el efecto se limita

Por **Silvia Stang** | LA NACION

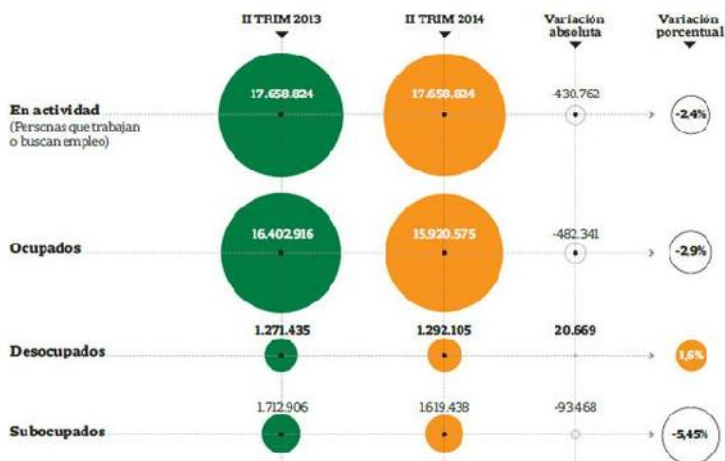
Más de la mitad de las personas que se definen como laboralmente activas están en problemas. Al menos, claro, en ese aspecto de sus vidas. Esa gran proporción de quienes están en actividad (56,6% para ser más exactos, según la Encuesta de la Deuda Social de la UCA) sufre [alguna de las siguientes situaciones](#): no consigue una ocupación aunque la busque; está empleado, pero en forma irregular y sin acceso a derechos de la seguridad social; es un cuentapropista en la economía informal, o es parte de un grupo en el que persiste un elevado incumplimiento de las normas, como ocurre con quienes hacen tareas domésticas.

En ese contexto, al que se suma una situación actual de recesión económica con una [tasa de desocupación en alza](#), el Gobierno impulsó y logró que se aprobara la ley 26940, de promoción de trabajo registrado y prevención del fraude laboral. La norma apunta a uno de los segmentos del mundo del trabajo: el de los asalariados, donde la falta de registro afecta al 33,1% -según el dato del Indec-, con índices mucho más agravados entre los pequeños empleadores.

### Un mercado laboral con problemas

#### CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Cantidad de población. Período 2 trimestre 2013 y 2014



Además de crear un registro público de empresas que incumplan con las obligaciones legales y de ajustar el sistema de inspecciones, la norma fija un esquema permanente de contribuciones patronales reducidas para microempresas (que incluye a los ocupados actuales), y un sistema temporal y voluntario para pymes de hasta 80 empleados, en el que se logra una rebaja de las cargas sociales de nuevos empleos, bajo el compromiso de no disminuir luego la dotación.

Más allá de las diferentes posturas frente a la medida de bajar aportes como anzuelo para la creación de puestos formales, economistas y asesores laborales e impositivos advierten que, por la caída de la actividad, hoy la preocupación está enfocada en las dificultades para sostener el empleo existente, con lo cual la medida tendría escasos efectos en tal sentido.

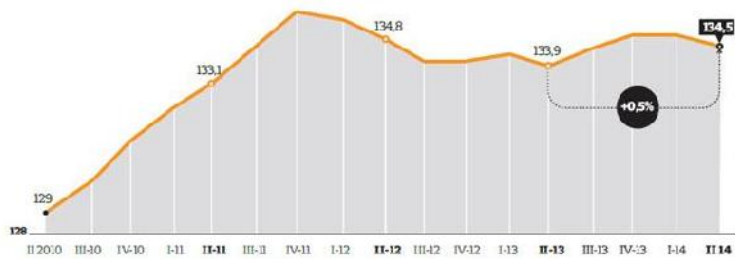
La reducción de aportes no es, de todas formas, una medida novedosa en los últimos años.

La ley nueva, de hecho, deroga los artículos de la 26476 (la misma que, sin mucho éxito, promueve el blanqueo de capitales), que fijaban una disminución de las cargas sociales de los empleos que se formalizaran o se crearan, si es que se incrementaba la dotación. La rebaja era de 50% para el primer año de la relación laboral y de 25% para el segundo. La nación pidió datos a la AFIP sobre la cantidad de registros de empleados bajo esquemas de promoción, pero el organismo no los brindó.

La nueva medida dirigida a las pymes de hasta 80 empleados contempla dos tipos de beneficios. En el caso de empresas de hasta 15 trabajadores, por los nuevos puestos no se pagan contribuciones en el primer año de la relación, mientras que durante el segundo se abona el 25% de las cargas. Si la firma tiene entre 16 y 80 empleados, la rebaja es de 50% por 24 meses.

## CÓMO ESTÁ EL EMPLEO FORMAL PRIVADO

Total de aglomerados relevados EIL. Índice base ago-01=100. Periodo 2º trimestre 2010 / 2º trimestre 2014



## DÓNDE ESTÁ EL EMPLEO INFORMAL

En porcentaje



El descuento es sobre los pagos para el régimen jubilatorio, el PAMI, el Fondo Nacional del Empleo y el sistema de asignaciones familiares. Se excluyen la obra social (6%) y la aseguradora de riesgos del trabajo.

Esas cargas alcanzadas tienen un costo de 21% de las remuneraciones como regla general, y de 17% si se trata de una firma que no factura más de \$ 48 millones al año. Hoy existe una puja judicial entre el Gobierno y las pymes, porque ese monto de ingresos que fija el umbral no se actualiza desde 2001, pese a los perjuicios de la inflación.

El sistema condiciona el uso de la bonificación de aportes -que es de adhesión voluntaria- a que la incorporación laboral produzca una suba del número de ocupados en la firma respecto de marzo pasado. Y luego no puede haber una disminución del plantel. "Entiendo que es lógico que eso deba asumirse, pero las empresas lo ven como un compromiso pesado, sobre todo porque hoy el principal problema es cómo mantener el empleo", dice el abogado Eugenio Maurette, asesor de compañías.

¿Qué pasa si, cuando el beneficio está en curso, se reduce la dotación? La ley dispone que se pierde entonces el derecho al descuento. Y además se debe pagar la parte de las contribuciones a la seguridad social no abonadas antes, más los intereses y multas que correspondan.

Las expectativas sobre la economía y el empleo no permiten pensar que tal medida provoque un efecto de magnitud en la cantidad de ocupaciones. Entre el segundo trimestre de 2013 e igual período de este año se perdieron poco más de 480.000 empleos -entre formales e informales- en las zonas urbanas del país, según un análisis del Instituto Pensamiento y Políticas Públicas (IPyPP) que dirige el economista Claudio Lozano, sobre la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Indec.

La caída del empleo fue acompañada, según el organismo oficial, por una baja significativa de la tasa de actividad, que se traduce en que unas 430.000 personas dejaron de buscar trabajo, probablemente desalentadas por la falta de oportunidades. Eso evitó que creciera más aún la desocupación, que se ubicó en el 7,5% de la población activa.

El régimen de descuentos regirá por un año, aunque podría prorrogarse y en tal caso, tener quizá mayor incidencia en tiempos mejores. Si bien rige normativamente desde agosto último, en la práctica se implementó en octubre; "hasta fines de este mes pueden rectificarse declaraciones para optar por el descuento", comenta Diana Amigo, gerente de Consultoría en Seguridad Social y Laboral de Crowe Horwarth.

"Las empresas que consultan toman el tema con mucha cautela", afirma Andrés Willa, del estudio jurídico y tributario que lleva su apellido y que trabaja en gran medida con pymes. "La idea es interesante; el monto eximido es importante, pero el tema es cuánto empleo nuevo se generará, porque no hay muchos proyectos en marcha que requieran personal", dice.

## EXPECTATIVAS EN CAÍDA

Si se pone la mirada en el futuro próximo, no existe demasiado espacio para el optimismo. Según una encuesta reciente de SEL Consultores entre compañías líderes, 20% prevé disminuir su dotación en 2015, en tanto que 10% dice que sumaría empleados. "A fines de 2013, el 15% había dicho que reduciría el número de ocupados", dice María Laura Calí, directora de la consultora, que agrega un dato preocupante: pocos días atrás se les consultó a las empresas qué había ocurrido efectivamente con sus dotaciones, más allá de las expectativas que tenían antes del inicio de 2014. El 30% respondió haber bajado el número de ocupados, porcentaje que duplica al de quienes habían previsto que eso ocurriría.

Para la economía en general, Fausto Spotorno, economista del estudio Ferreres, estima que el año próximo, y si la situación no difiere mucho de la actual, se perderían empleos aunque no en una magnitud muy importante. Pero que haya más contrataciones es difícil. "Hay una carga importante", sostiene. Y aclara que no sólo se refiere a las contribuciones, sino también a otros costos como el de despidos. "Se piensa dos veces antes de contratar, porque si sale mal, es muy costoso", opina.

"Hay falta de inversión privada y de margen fiscal para obra pública; no se ve ningún signo de que pueda haber un cambio de tendencia; hay mayor destrucción y mayor precarización de puestos", dice Lozano, para quien la baja de costos es una "vía tradicional" de hacer las cosas, con la que no está de acuerdo. Según dice, esta ley -que, en su visión, parte de un diagnóstico equivocado- podría tener sólo efectos marginales, mientras que sería necesario un tratamiento más amplio del marco en el que desarrollan su actividad las pequeñas empresas, para procurar mejoras en la productividad.

Más allá de eso, Lozano cuestiona que la ley determine qué es una pyme sólo por el número de empleados. "Es una definición muy floja", dice, en referencia a que hay firmas con pocos ocupados que pueden tener una elevada facturación.

"La medida de promoción entre las empresas de menor tamaño se enfoca en el eje fundamental del problema de la informalidad, pero llega en forma algo tardía", dice Marcelo Capello, director del IERAL. El economista considera que los contextos de expansión son los más adecuados para disminuir la informalidad con medidas dirigidas, que deberían contemplar dar un mayor impulso a planes de capacitación masiva, dado que el problema se vincula con bajos niveles de calificación.

De todas maneras, desde la salida de la crisis de inicios de siglo existieron regímenes con rebajas de contribuciones. Pero son otras cuestiones las que habrían tenido más fuerza para explicar la caída del índice de asalariados sin aportes. La baja fue muy significativa luego de 2002, pero en 2010 la mejora se estancó. Hoy, la tasa se ubica en 33,1%, un nivel muy similar al promedio de la década del 90.

"Entre 2003 y 2006, la caída en el valor del salario real que produjo la devaluación de 2002, más la situación de desempleo preexistente y la mejora en los precios de las materias primas, permitieron un abaratamiento que favoreció la recuperación del empleo formal", analiza Capello. Y agrega: "Cuando se recuperaron los niveles salariales predevaluación dejó de mejorar el grado de formalidad", de lo que deduce que la situación económica influyó en mayor medida que otros factores.

Ese tema estuvo presente el mes pasado en una reunión regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se analizaron las mejoras de mediano plazo que hubo en prácticamente todos los países de la región. Ahora que las proyecciones de crecimiento para 2015 están a la baja (con casos como la Argentina y Venezuela para los que se espera recesión), se verá si los avances se dieron en forma sostenible.

## LA MICROEMPRESA

Según la OIT, con base en la estadística oficial, en la Argentina el 46,8% de las personas ocupadas está en la informalidad. Cuando se mira dónde desarrollan sus tareas, resulta que 4 de cada 10 son cuentapropistas y 3 de cada 10 están en microempresas de hasta 10 trabajadores.

Bien orientada según esos datos, la ley 26940 dispone un régimen especial, permanente y obligatorio, para microempresas con no más de 5 empleados y con una facturación de hasta \$ 2,4 millones al año. El beneficio es un descuento de 50% de las contribuciones (las mismas mencionadas anteriormente), que se reduce a 25% para contratos a tiempo parcial. También se pusieron topes a tarifas de las ART y se condicionó la continuidad de la empresa en el régimen de promoción a que no haya alta siniestralidad laboral.

Es un dato que los incentivos que se dan hoy para procurar una mayor generación de empleo en blanco tienen su otra cara en la menor recaudación para el sistema previsional. Cada vez que se otorgan estos beneficios se aclara que no deben afectarse los derechos de las personas. Pero al no haber medidas compensatorias ni una revisión a fondo del sistema, la afectación de recursos para los jubilados de hoy y de mañana es un debate que queda pendiente. [■](#)

---