



60° COLOQUIO

**SI NO ES
AHORA,
CUÁNDO**

Transformar. Invertir. Sostener.

16 | 17 | 18 DE OCTUBRE
HOTEL SHERATON - MAR DEL PLATA

Las propuestas de IDEA:
un aporte para transformar la Argentina

Generar empleo para el desarrollo de la Argentina

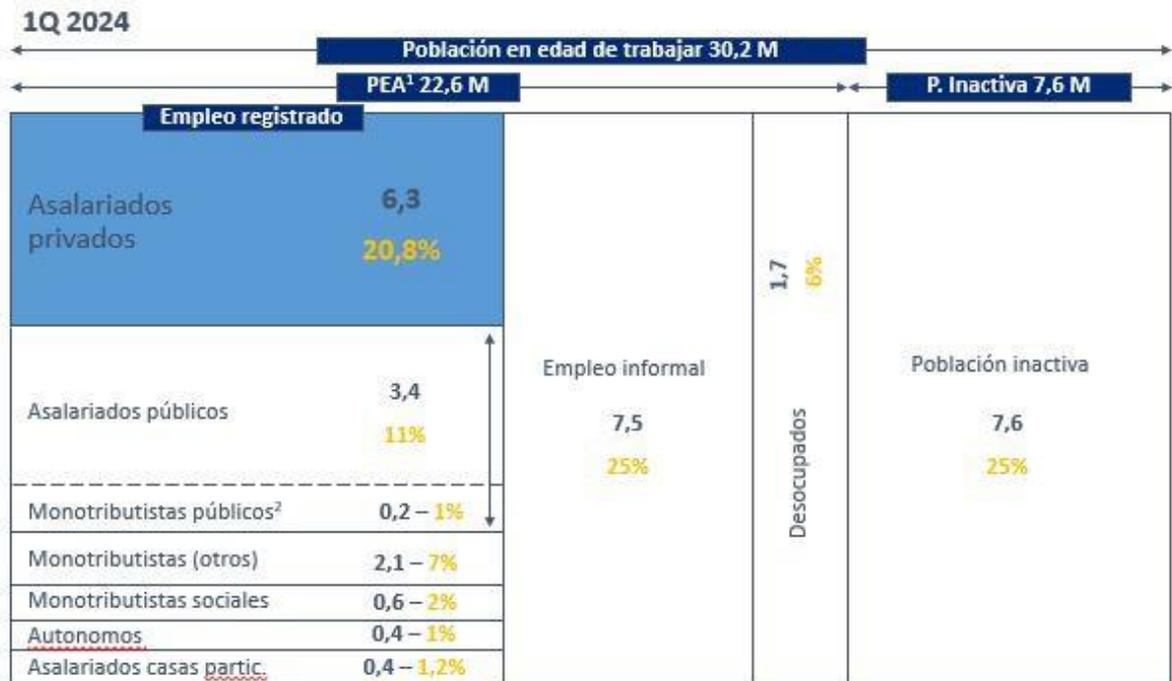
Diagnóstico

Escenario general

En los últimos años, desde IDEA planteamos nuestra preocupación y generamos propuestas concretas para mejorar la situación del mercado laboral en Argentina. Hoy destacamos que muchas iniciativas generadas en nuestros Coloquios hoy se encuentran plasmadas en medidas concretas. Específicamente, en años previos, hemos insistido sobre la necesidad de un marco legal más propicio para la generación de empleo y algunas de nuestras propuestas hoy forman parte de la Ley Bases, como la modificación del impacto negativo de los cálculos de multas laborales o la extensión del período de prueba.

Un primer diagnóstico nos permite llegar a la conclusión de que el mercado laboral argentino ha perdido dinamismo y, durante los últimos años, los empleos registrados en el sector privado formal crecen muy por debajo del ritmo de crecimiento de la economía e incluso por debajo del crecimiento de la población que ingresa al mercado laboral, reflejando que hay falencias que se profundizan y que requieren mejoras.

Gráfico 7. Distribución de la población en edad de trabajar en Argentina



millones de personas

% porcentaje sobre población en edad de trabajar

Fuente: Invecc en base a EPH y SIPA

Probablemente, el impacto más revelador sea que la informalidad, que dejó de caer en el año 2011, volvió a incrementarse, retornando a los mismos niveles de hace 15 años. Para

dimensionar lo que esto significa, aproximadamente 7,5 millones de personas hoy trabajan en condiciones de informalidad (sin recibir ni realizar ningún tipo de aporte), mientras que en el sector privado asalariado formal, este número alcanza a 6,3 millones de trabajadores. Es decir, **en nuestro país existen más informales que asalariados privados formales.**

Si indagamos con mayor detenimiento sobre estos valores, encontramos que la informalidad se concentra significativamente en empresas de hasta cinco empleados. Lo que nos brinda ciertas coordenadas para poder abordar esta problemática. La cual es aún más grave cuando tomamos en cuenta que la falta de empleo formal es sinónimo de pobreza. Según la EPH del INDEC, casi el 70% de los trabajadores informales se ubica por debajo de la línea de pobreza. Cabe destacar que, si bien la informalidad es un fenómeno arraigado en las economías de la región, ésta fue en franco descenso durante en la última década en la mayoría de ellas, pero no en nuestro caso.

Pero el problema actual no se limita solo a la informalidad, sino a la baja calidad de los empleos que hoy se registran. Desde el año 2012 y hasta la fecha, los empleos asalariados registrados en el sector privado crecieron solamente 3%, mientras que los empleos “independientes”, con principal ponderación en los monotributistas, según SIPA se incrementaron en 68% y el empleo público, en sus tres niveles de Gobierno, lo hizo en 33%. Incluso, el propio Estado es quien rompía con las reglas y contrataba como trabajadores independientes a trabajadores que prestaban servicios como trabajadores asalariados, siendo esto una práctica ilegal.

Las dificultades y obstáculos en la generación de empleo

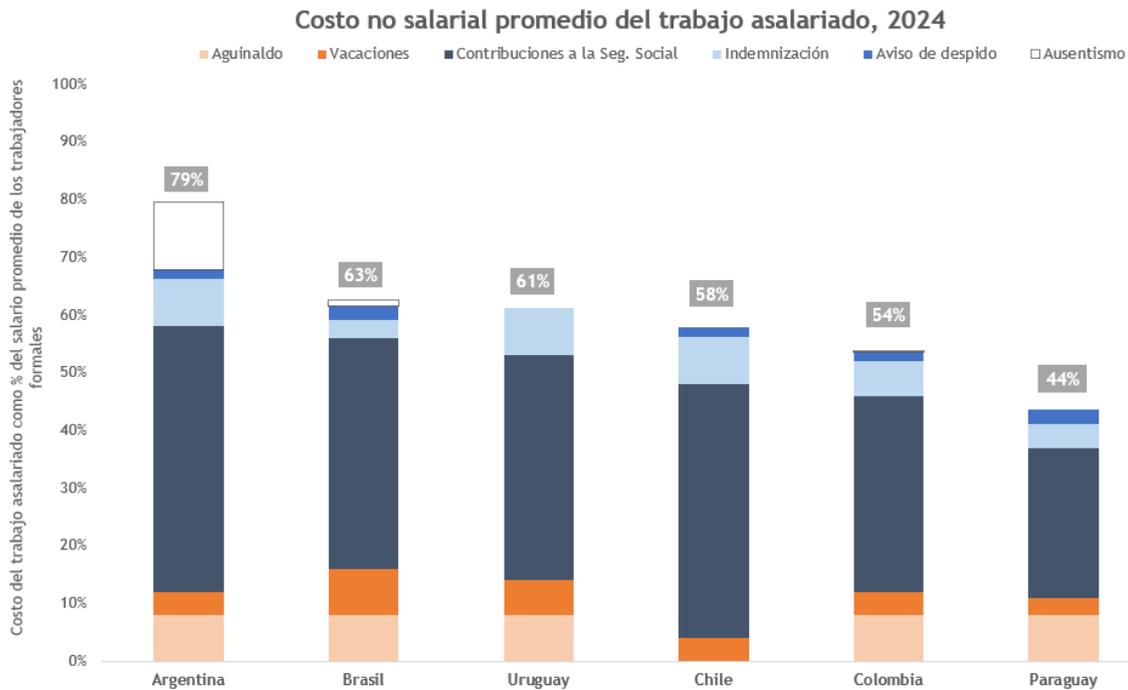
Está claro que sin crecimiento de la economía no habrá posibilidad de generar mejoras en el plano laboral. No hay creación de empleo en el contexto de una economía que no crece y esta es nuestra realidad desde el año 2011. Sin embargo, podemos identificar diferentes trabas que hacen que la creación de puestos de trabajo formales sea menor que el nivel de crecimiento de la economía, cuando esto antes no ocurría. Es decir, la creación de puestos formales ha evolucionado a un ritmo inferior al del crecimiento económico, dando cuenta de la contracción de su elasticidad.

En este sentido, desde IDEA, en un reciente relevamiento impulsado por el 60° Coloquio orientado a las máximas autoridades de empresas, identificamos una serie de factores que afectan negativamente el mercado laboral argentino. En este punto, se destacaron principalmente la rigidez normativa y la litigiosidad laboral, el elevado costo laboral no salarial y la formación y capacitación deficiente, entre otros aspectos.

El actual gobierno ha impulsado, primero vía el DNU 70/2023 y luego a través de la Ley Bases, aprobada por el Congreso de la Nación, una reforma laboral que cuenta con muchos puntos que buscan mejorar la dinámica previamente expuesta. Si bien consideramos que hay tareas pendientes por hacer, este fue un paso importante.

En paralelo, Argentina muestra una carga sobre el empleo formal muy superior a la de los países de la región. Incluso, si consideramos la totalidad de los costos laborales no salariales (contribuciones obligatorias, indemnización y aviso de despido, ausentismo, bonos, vacaciones pagas) visibilizamos un claro desincentivo por el alto valor de lo que se conoce como la prima de formalización.

Gráfico 8. Costo no salarial promedio del trabajo asalariado en la región, 2024



Fuente: Invecq

Esta prima resulta aún mayor si consideramos los elevados niveles de ausentismo por enfermedades no laborales. En este punto, Argentina registra valores de ausentismo muy superiores al promedio regional que son costeados en un porcentaje significativo por el empleador.

En una economía con elevados costos mensuales y riesgo indemnizatorio sin tope y pago pleno por parte del empleador del ausentismo del empleado, esto genera problemas para llevar adelante una contratación formal en empresas pequeñas y medianas y consideramos que debe reducirse considerablemente.

El desafío de la empleabilidad

En materia formativa de talento, nuestro país no se muestra ajeno a las grandes transformaciones globales. El impacto de la tecnología, el avance representado por la Inteligencia Artificial y el Big Data imprimieron un fuerte dinamismo en el mercado laboral, donde nuevas habilidades pasan a ser revalorizadas y requeridas. De manera creciente, se ponderan las habilidades interpersonales y de innovación, como el pensamiento analítico, creativo, la capacidad de resolver desafíos de manera novedosa, a la par que poder adaptarse e innovar. En un escenario cada vez más flexible la resiliencia se torna una gran virtud y forja una demandada mentalidad de crecimiento.

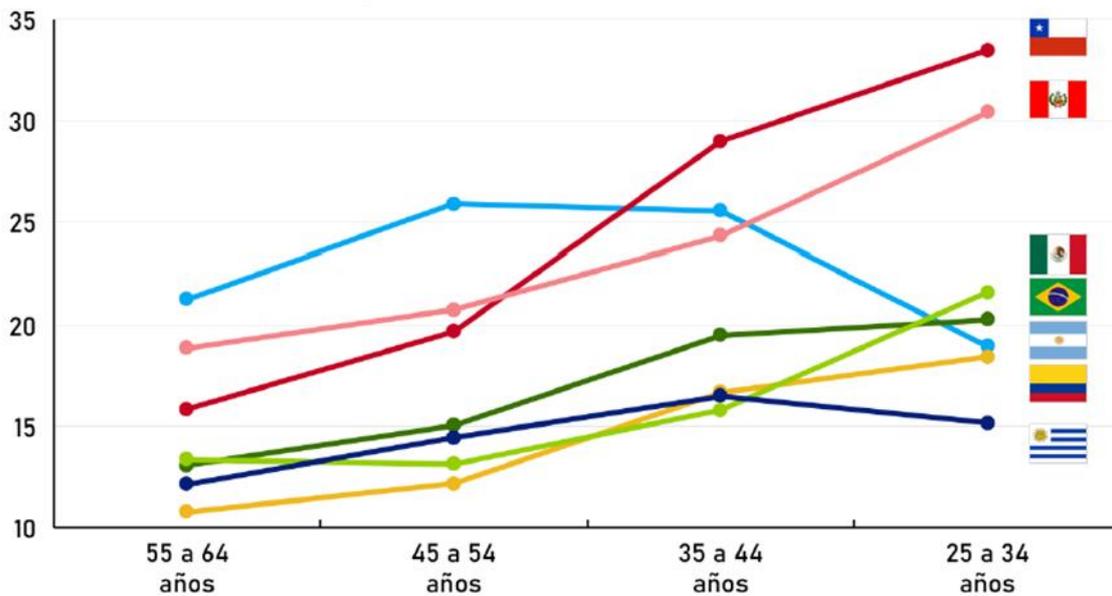
En paralelo, nuestro país que habitualmente se destacó por estas virtudes comienza a presentar indicadores de estancamiento creciente en la educación superior donde encontramos bajos niveles de graduación y de acceso entre jóvenes de entre 25 y 34 años.

Gráfico 9. Proporción de la población con estudios superiores completos, por generación

— Argentina 2019 — Chile 2017 — México 2018 — Uruguay 2019
 — Brasil 2019 — Colombia 2019 — Perú 2019

Proporción de la población con estudios superiores completos, por generación

América Latina, último año disponible, en %



Fuente: SEDLAC

La combinación de estos dos factores da lugar a una brecha creciente entre las demandas y búsquedas de trabajo vigentes y las ofertas existentes. En la actualidad, el 76% de las organizaciones tiene problemas para cubrir puestos de trabajo por falta de talento cualificado, según un relevamiento de Manpower.

Llegado este punto tenemos la certeza de un mercado laboral fragmentado en tercios y con poco dinamismo. Sobre la base de este diagnóstico y la identificación de estos detractores avanzamos en la formulación de recomendaciones para mejorar la empleabilidad y promover la creación de empleo privado formal en nuestro país.

Propuestas**1. Promover cambios en el marco legal laboral**

Recientemente, a través de las últimas modificaciones legales, destacamos que dos de las cuatro propuestas que IDEA realizó en el Coloquio 59, se llevaron adelante. Estas son: la modificación del cálculo de las multas laborales, que tan perjudiciales resultaron para poder promover el empleo en relación de dependencia por lo que significaba cualquier pasivo contingente. Para estas, el Congreso aprobó su derogación. En segundo lugar, desde IDEA se propuso impulsar la generación de incentivos a la contratación, entre varias más, mediante la extensión del período de prueba y la consolidación de un régimen simplificado de emergencia que implique una reducción de las cargas laborales no salariales. En este plano, el Congreso aprobó dos medidas

que apuntan a dar respuesta a estas propuestas: la extensión del período de prueba de 3 hasta 6 meses, pudiéndose prolongar hasta 1 año dependiendo el caso y la creación de un nuevo registro especial para empresas de hasta 12 empleados. Este segmento que, como vimos concentra los mayores niveles de informalidad, pasará a abonar un importe único para todas las obligaciones de relaciones laborales y de seguridad social. A su vez, se crea la figura de colaboradores de hasta tres personas que será considerada una relación formal si tiene algún tipo de registración.

Confiamos en que **estas dos medidas, una vez reglamentadas y apuntaladas por la habilitación del blanqueo laboral (por 90 días) podrán generar una inclusión de trabajadores** que hoy se encuentran realizando sus tareas en condiciones precarias, por fuera del sistema formal que garantiza todos sus derechos.

Sin embargo, creemos que nuestra realidad demanda de mayor agilidad y mejoras normativas a los actuales cambios para que potenciar el impacto de estos cambios. En particular, existen otras reformas que hemos propuesto anteriormente y que aún mantienen vigencia:

- a) Una de ellas es la **modificación del esquema de actualización de créditos en los juicios laborales**. La base de cálculo actual dispone que el crédito se actualice por medio de la aplicación del CER, desde la notificación de la demanda, con más un interés del 6% anual, hasta el pago del juicio. Como hemos advertido previamente en un informe conjunto con la UBA (FCE), el método de cálculo adoptado originalmente por vía de la capitalización anual, como ahora por vía del CER + 6% de interés anual, arroja resultados erráticos, exorbitantes y criterios disímiles de interpretación que terminan distorsionando el sistema de cálculo, sumiéndolo en la insostenibilidad. Incluso el segundo sistema nombrado, decantó en resultados mayores a los del primero. En este aspecto, la CSJN ya se ha expedido rechazando ambas modalidades en los fallos Oliva y Lacuadra. Sin embargo, al presente, no se ha definido un criterio. Las compañías se encuentran con enormes daños patrimoniales, debiendo pagar montos varias veces superiores que afectan la generación de fuentes de trabajo. En este sentido, proponemos el establecimiento de una tasa de actualización nacional que atienda a la depreciación monetaria, no implique un enriquecimiento injustificado para alguna de las partes, brinde previsibilidad y no ponga en riesgo a las empresas y en particular al resto de sus trabajadores activos.
- b) Por otro lado, visto que Argentina se encuentra entre los países de peor calificación en cuanto a rigidez laboral, debería evaluarse **actualizar los convenios colectivos de trabajo dotándolos de mayor dinamismo**, para ello sugerimos:
 - a. la **derogación de la reforma que introdujera la Ley 26.574 al art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo**. Históricamente, dicho artículo establecía que resultaba nula toda supresión o reducción de derechos del trabajador previstos en las leyes, estatutos o convenios colectivos. Con la reforma introducida en el año 2009, se incorporó el carácter nulo de toda modificación sobre las condiciones que individualmente el empleador pudiera otorgar al empleado. Esta medida, a 15 años de entrada en vigencia, imposibilita que cuando ambas partes pudieran

estar de acuerdo se modifiquen ciertas condiciones, por razones objetivas de la actividad, e incluso con el otorgamiento de otras que pudieran compensar ello. En el escenario actual de cambios tecnológicos, nuevas tareas y categorías en cada actividad se requiere de manera prioritaria la revisión de aquellas condiciones, previstas de manera individual, atendiendo a las necesidades de cada sector como así a las diferencias entre grandes, pequeñas y medianas empresas, permitiendo así una mayor adaptación a los cambios actuales en el mundo del trabajo.

- b. En paralelo, entendemos necesario la **revisión del sistema actual de jornada de trabajo, permitiendo una mayor adaptación a los cambios actuales**, como así a las demandas o estacionalidad en la producción y servicios. No obstante, el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo habilita que por vía de Convenio Colectivo puedan establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, lo cierto es que ello depende exclusivamente del acuerdo previo con la entidad sindical. Se hace necesario permitir a las partes, cuando así resulte conveniente para ambas, evaluar opciones que permitan acordar topes de horas en un régimen que no se encuentre delimitado por el máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, sin perjuicio de respetarse siempre el esquema de 12 de descanso entre jornadas.
 - c. Asimismo, en los años venideros, será necesario abordar el debate respecto a una mayor actualización de los convenios colectivos de trabajo, dando cuenta de la necesidad de atender a los requerimientos de productividad, a las nuevas condiciones laborales, y a las particularidades de los sectores de actividad y de las distintas empresas.
- c) Por último, desde IDEA creemos necesario que las acciones sindicales directas que afecten la libertad de trabajo de otros trabajadores, provoquen bloqueos al establecimiento y ocasionen daños en personas o en elementos de propiedad de la empresa sean **declaradas acciones prohibidas y consideradas como faltas graves**.

2. Reducción del costo laboral no salarial

Argentina cuenta con costos laborales no salariales que se ubican por encima de los valores de sus pares de la región. Entendemos que este aspecto debe abordarse de manera urgente priorizando la reducción de esta prima de formalización que atenta contra la generación de empleo privado registrado. Asimismo, es necesario adecuar el arbitraje para que no se presenten ventajas en mantener a la nómina de las compañías en la informalidad. En este sentido, **pueden contemplarse diferentes cursos de acción**. Desde medidas específicas como financiar por rentas generales los costos asociados al ausentismo (que en Argentina simbolizan 12p.p. del costo no salarial promedio), hasta modificar la naturaleza contributiva de nuestro sistema de protección social para que sea financiado a través de impuestos a los ingresos personales. Esta carga sobre el empleo debe ser abordada con premura por los hacedores de política pública.

3. Alentar la empleabilidad

Por último, como vimos, con el impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, nuevos talentos y habilidades son demandados. Nuevos paradigmas nos invitan, a su vez, a reflexionar sobre los desafíos de la empleabilidad marcados por la necesidad de un aprendizaje acelerado en el marco de un mundo complejo e interconectado.

Como respuesta, a nivel global comienzan a emplearse novedosas estrategias de atracción de talento y de capacitación, *reskilling* y *upskilling*, para dar cuenta de estos cambios. En un reciente relevamiento elaborado por IDEA sobre la brecha de habilidades en el mercado laboral argentino encontramos que el 40% de las empresas consultadas posee un programa de reconversión de talento y más del 80% cuenta con diversos programas de capacitación que buscan promover a la formación y el reentrenamiento de los propios colaboradores.

Por eso desde IDEA creemos que es necesario **alentar la cultura de la innovación**, promoviendo la formulación en nuevas habilidades y recursos tecnológicos demandados, convencidos de que implica adoptar un cambio de *mindset* transversal en nuestra economía. Pero el desafío no se limita únicamente a la gestión del talento o a la incorporación de tecnología. Es necesario avanzar en la revisión de las formas en las que organizamos el propio trabajo, para que sea facilitador de la exploración de aquello que aún no sabemos y podemos priorizar.

Así, podremos plantearnos y abordar interrogantes sobre los desafíos del trabajo del futuro, los cambios del paradigma productivo y la importancia de la resiliencia y la adaptabilidad de las organizaciones.

En un escenario crítico, Argentina debe crear empleo privado de calidad, reducir los elevados niveles de informalidad y adaptarse a los desafíos del trabajo del futuro. Estas propuestas fueron pensadas como un aporte en este sentido, estableciendo un marco laboral moderno y previsible que, frente a condiciones macroeconómicas favorables, pueda contribuir al crecimiento de nuestro país.

Fuentes

Abizanda *et al.*, 2022

BID (2018) "Mejor Gasto para Mejores Vidas". Disponible en: <https://flagships.iadb.org/es/DIA2018/Mejor-Gasto-para-Mejores-Vidas>

Centro de Estudios UIA, Departamento de Política Tributaria. (2023). *Informe tributario: Saldos a favor Ingresos Brutos al 31/03/2023*. Recuperado de <https://uia.org.ar/notas/los-saldos-a-favor-de-ingresos-brutos-ya-superan-los-500-millones-por-empresa/>

CEPAL (Gontero, S. y Novella, R., 2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

Cetrángolo, O., & Gatto, F. (2002, julio). *Descentralización fiscal en Argentina: Restricciones impuestas por un proceso mal orientado*. Seminario "Desarrollo local y regional: hacia la construcción de territorios competitivos e innovadores", ILPES y Gobierno de la Provincia de Pichincha, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Cetr%E1ngolo-.PDF>

Encuesta Permanente de Hogares (2022) – INDEC

Global Competitiveness Report 2020. World Economic Forum. (n.d.). <https://www.weforum.org/publications/the-global-competitiveness-report-2020/>

Manpower (2024) Escasez de Talento 2024. Disponible en: https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/c4a5e796-6459-4e06-80cf-4bfa1a15c1cf/Escasez+de+Talento+2024.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-c4a5e796-6459-4e06-80cf-4bfa1a15c1cf-oXEY4hc

Mercer (2024). Workforce 2.0 Liberar el potencial humano en un mundo mejorado por las máquinas. Disponible en: <https://www.mercer.com/es-ar/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>

Property Rights Alliance. (2023). *International Property Rights Index 2023: Full Report*. Recuperado de https://atr-ipri.s3.amazonaws.com/ipri23_fullreport.pdf

Registro Nacional de Barrios Populares (ReNaBaP). Informes disponibles en: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/renabap/observatorio-de-barrios-populares/informes-sobre-barrios-populares>

The Innovation Index, Dell Technologies, February 2023.

Anexos

Pulso de gestión empresarial – La visión de los #1 sobre los ejes temáticos del 60° Coloquio

Pulso de gestión empresarial – Percepción vs. Realidad. ¿Existe una brecha de habilidades en el mercado laboral argentino?