



CAPÍTULO 8

Mercado de trabajo de Argentina

Capítulo 8: Mercado de trabajo de la Argentina

Por su relevancia en cuanto a que afecta directamente a trabajadores y empresas, el mercado laboral requiere un análisis diferenciado y sobre el que se debe prestar especial atención. Además, desde un punto de vista conceptual, el mercado de trabajo presenta particularidades que lo diferencian como ser, constantes fricciones e imperfecciones que imposibilitan una perfecta articulación de oferta y demanda; mecanismos de ajuste limitados por estrategias empresariales (Weller, 2007); actores con atributos propios que no necesariamente encajan a la perfección con lo buscado por la otra parte; y la existencia de un marco regulatorio o institucionalidad específica que puede interferir en su adecuado funcionamiento (Instituto de Investigaciones Económicas, 2019).

En el presente capítulo, se estudiará el mercado laboral argentino, considerando en una primera instancia sus principales indicadores (tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desocupación y tasa de subocupación), para después, en una segunda instancia, analizar la dinámica del mercado en años recientes aproximada a partir de las tasas de creación y de destrucción de empleo y las suspensiones cada mil trabajadores. El capítulo concluye con un análisis del problema de la informalidad laboral a nivel nacional.

Los datos utilizados provienen de procesamiento especiales de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC y de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que releva el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Al observar los indicadores generales, se advierte un deterioro de la situación en 2019 respecto al año anterior, aunque no quizás de gran magnitud ante la recesión que atraviesa el país desde el segundo trimestre de 2018. En primer lugar, se produjo un incremento en la cantidad de personas activas, medida a partir de la tasa de actividad. De dichas nuevas personas activas, la mayor parte se encontró desocupada, conclusión que se obtiene de la mayor suba interanual observada en la tasa de desocupación (7,8%) que en la tasa de empleo (0,2%) en el tercer trimestre de 2019. A su vez, el deterioro se aprecia al ver el aumento en la tasa de subocupación demandante (14,5%).

Si bien, aunque el deterioro en los indicadores laborales agregados no es tan significativo, sí se observa un fuerte empeoramiento en la calidad del empleo. La misma se observa en primer lugar en el creciente peso que adquieren los empleados por cuenta propia como contrapartida de la caída en la participación de asalariados en los nuevos empleos creados y el aumento en la pérdida de empleos de asalariados. El deterioro en la calidad se debe a que el empleo por cuenta propia suele ser de menor productividad, y por lo tanto menor capacidad de generación de ingresos, que el empleo asalariado formal. Al mismo tiempo, otro indicador del deterioro en la calidad del empleo es la tendencia hacia una menor participación de empleos de alto nivel educativo en la dinámica del empleo. Una tercera arista que caracteriza la calidad del empleo es la informalidad. Allí también se observa un ascenso en la informalidad de asalariados, en particular en la tasa de informalidad de asalariados de bajo nivel educativo, y en la tasa de informalidad de asalariados en micro y medianos establecimientos.

8.1. Principales indicadores laborales

Los principales indicadores agregados para el análisis de mercado laboral son:

- Tasa de actividad, calculada por INDEC como el porcentaje de la población económicamente activa (PEA), definida como la suma de ocupados y desocupados

que buscan trabajo, sobre la población total. Este indicador aproxima la oferta laboral, es decir la disposición de los trabajadores a ofrecer sus servicios en el mercado de trabajo. Respecto a su comportamiento en las recesiones, existen dos hipótesis centrales para el corto plazo. Según la hipótesis del trabajador adicional, durante un ciclo recesivo más trabajadores de los hogares salen a buscar trabajo para aportar a los ingresos familiares por lo que la tasa de actividad debiera a tender a aumentar durante las recesiones. En sentido contrario se encuentra la hipótesis del trabajador desalentado; dado que típicamente es más difícil conseguir trabajo durante los ciclos económicos contractivos, algunos trabajadores podrían verse desanimados a buscar trabajo y por lo tanto según esta hipótesis la tasa de actividad debiera caer durante una recesión. La evidencia empírica internacional respalda ambas hipótesis y los datos para los aglomerados aquí considerados también.

- Tasa de empleo, calculada como el porcentaje de la población ocupada respecto a la población total. Dicha tasa está ligada a la capacidad de creación de empleo de la economía.
- Tasa de desocupación o de desempleo, calculada como la población desocupada sobre la PEA. La misma representa un indicador de desequilibrio del mercado de trabajo, siendo gran parte del exceso de oferta de trabajo.
- Tasa de subocupación, definida como la proporción de la PEA que trabaja menos de 35 horas semanales. Tasa de subocupación demandante, que es un subgrupo de personas pertenecientes al grupo de subocupados que desean trabajar más horas. La tasa de subocupación demandante es el segundo gran componente del exceso de oferta laboral y deja en evidencia la presencia de dificultades en la inserción al mercado de trabajo.
- Tasa de dificultad laboral, como la suma entre la tasa de desocupación y la tasa de subocupación demandante.

La Tabla 8.1 exhibe los indicadores previamente presentados para los terceros trimestres de 2018 y 2019. A modo de primer comentario, se observa que en el tercer trimestre de 2019 los indicadores manifestaron un marcado deterioro interanual, a excepción de la tasa de empleo, que aumentó 0,1 p.p. En particular, se destaca el fuerte incremento en la tasa de subocupación demandante.

La tasa de actividad, acusó en el tercer trimestre de 2019 una leve alza (0,5 p.p.) en relación al mismo periodo de 2018, en tanto que la tasa de desocupación subió 0,7 p.p. La tasa de informalidad de asalariados, sobre la que se ahondará en la sección 8.3. del presente capítulo, también verificó un alza interanual en el periodo de análisis.

Tabla 8.1: Principales indicadores laborales. Porcentaje, periodo 3T-2018 y 3T-2019

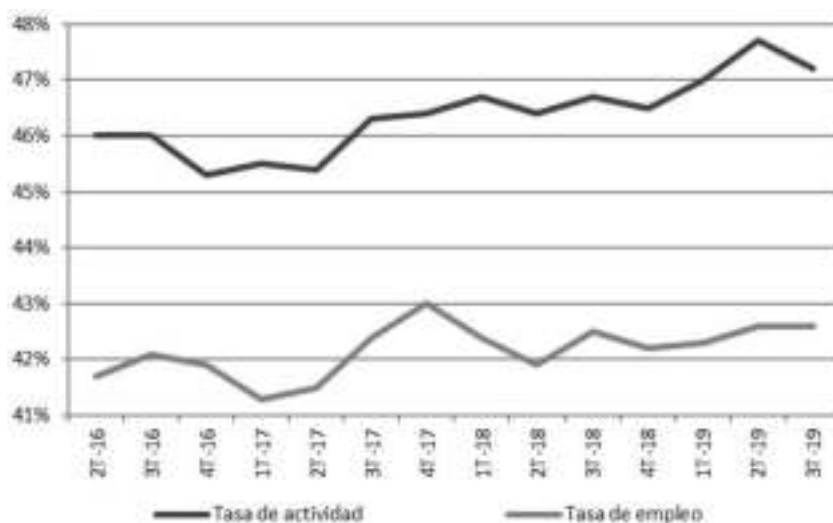
Tasas del mercado	Tercer trimestre 2018	Tercer trimestre 2019
Tasa de actividad	46,7	47,2
Tasa de empleo	42,5	42,6
Tasa de desocupación	9,0	9,7
Tasa de informalidad de asalariados	34,3	35
Tasa de subocupación	11,8	12,8
Tasa de subocupación demandante	8,3	9,5
Tasa de dificultad laboral	17,3	19,2

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

También se observa un aumento de la tasa de subocupación, lo que, sumado a la evolución de la desocupación, determinó un fuerte aumento en la tasa de dificultad laboral (de 1,9 p.p.) alcanzando al 19,2% de la PEA en el tercer trimestre de 2019. Esto equivale a decir que más de 2,5 millones de personas tienen dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, casi 300 mil más que en 2018.

En cuanto a la evolución en los últimos años de los indicadores presentados anteriormente, el Gráfico 8.1 comienza con el análisis de la tasa de actividad y la tasa de empleo. En los primeros tres trimestres de 2019, hubo una suba pronunciada en la tasa de actividad, que podría estar asociada a un incremento en el número de integrantes de los hogares que salen a buscar trabajo para mejorar los ingresos del hogar ante la crisis. En particular, en el segundo trimestre de 2019 se observa el máximo valor desde 2016. Si bien en el tercer trimestre de 2019 la tasa de actividad es 0,5 p.p. mayor a la del mismo trimestre del año previo, se verifica allí una caída respecto al trimestre anterior del mismo año. En sintonía con el crecimiento de la tasa de actividad, la tasa de empleo mostró una tendencia ascendente, aunque muy leve.

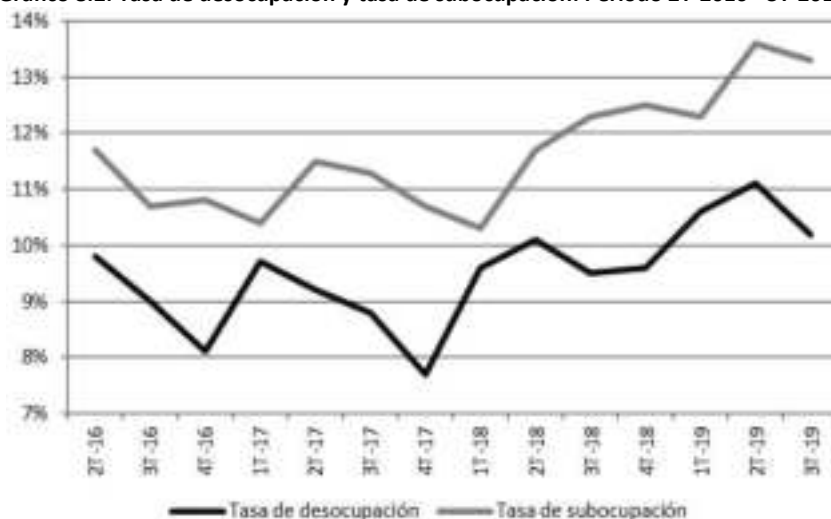
Gráfico 8.1: Tasa de actividad y tasa de empleo. Periodo 2T-2016 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

El Gráfico 8.2 muestra la evolución de las tasas de desocupación y subocupación. Allí, se observa que, en general, ambas tasas evolucionan de forma similar, siendo fuertemente dependientes del ciclo económico. Con la profundización de la recesión económica iniciada en el segundo trimestre de 2018 tras el primer shock cambiario, en 2019 la tasa de desocupación y la tasa de subocupación presentaron sus valores máximos en cada uno de los tres trimestres para los que se disponen datos. Las coincidencias no acaban allí, dado que en el segundo trimestre de 2019 ambas tasas alcanzaron su máximo en el periodo bajo análisis, llegando la tasa de desocupación al 10,6% de la PEA y la tasa de subocupación al 13,1% de la PEA. Este fuerte aumento de las tasas de desocupación se relaciona, por un lado, al fuerte crecimiento en la tasa de actividad, es decir, más personas que salen a buscar trabajo, pero no encuentran, y también, como se verá en la siguiente sección, a una mayor destrucción de empleo.

Gráfico 8.2: Tasa de desocupación y tasa de subocupación. Periodo 2T-2016 - 3T-2019



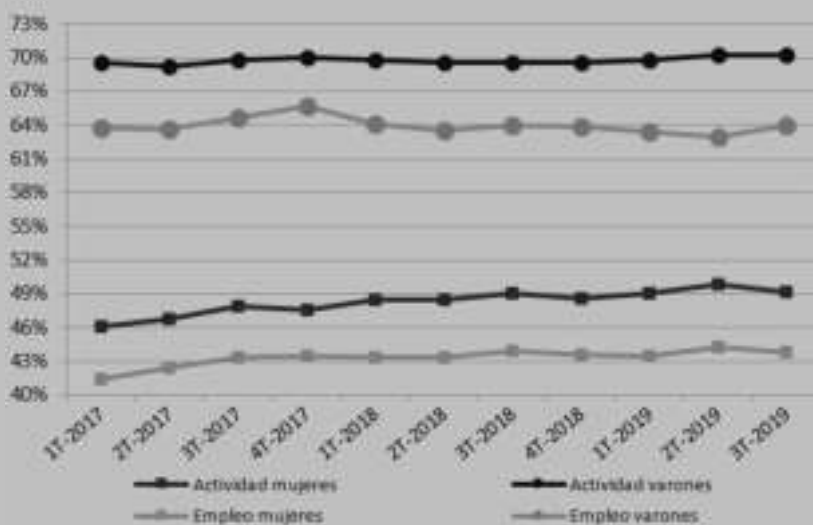
Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Recuadro 8.1: Las mujeres ganan 18% menos por hora que hombres de perfiles similares

Un problema estructural que afecta el funcionamiento del mercado de trabajo es la inserción desventajosa que presentan las mujeres en relación a los hombres. A pesar de que en los últimos años se observa cierta convergencia en las tasas de actividad, empleo y desocupación para varones y mujeres, persisten profundas brechas de género.

Como muestra el Gráfico 8.1, la participación de las mujeres en el mercado laboral, representada por la tasa de actividad, se incrementó desde 2017 pasando del 46% al 50%. Sin embargo, la participación de los varones se encuentra en torno al 70%, marcando una diferencia que nunca fue menor a los 20 p.p. en el tiempo. A su vez, la tasa de actividad para los varones es prácticamente constante en el tiempo, mientras que para las mujeres presenta oscilaciones más marcadas y, en el último trimestre, una caída.

Gráfico 8.1: Tasas relevantes del mercado laboral por género. Periodo 1T-2017 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Analizando la tasa de empleo de las mujeres, si bien se observa un incremento en los primeros trimestres del 2017, permanece prácticamente invariante hacia 2018 y 2019, mientras que para varones presenta una caída pronunciada hacia fines de 2017. A pesar de la relativa estabilidad en esta variable para ambos sexos, en el 2019 se puede observar comportamientos opuestos. En el segundo trimestre crece la tasa para las mujeres (mientras cae para los hombres), y lo contrario ocurre en el tercer trimestre. La evolución de la tasa de desocupación también muestra que la inserción laboral para las mujeres sigue siendo menor a la de los hombres.

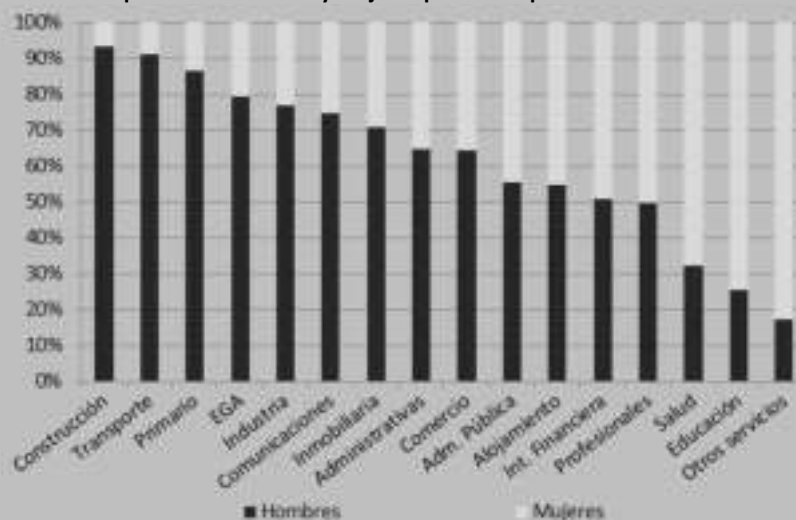
Si bien se observan mejoras relativas en las condiciones del mercado laboral para el género femenino, aún quedan muchas facetas en las cuales debe trabajarse para garantizar un acceso y trato igualitario para ambos sexos. En este sentido, se desprende que la participación laboral no es el único indicador que refleja las disparidades en este mercado, sino que estas se extienden al “perfil de empleo” y la concentración de mujeres en ciertos sectores, en general peor remunerados.

En efecto, si se analizan trabajadores con iguales características o perfil en términos de nivel educativo, edad, tipo de contratación, posición en el hogar, horas de trabajo semanales y sector donde desempeñan sus tareas, las asalariadas ganan un 18,4% menos por hora que los hombres en las mismas condiciones a nivel nacional. En el aglomerado de Gran Córdoba se presenta una situación similar; la brecha entre ambos géneros incluso aumenta a un 24,8%.

Las diferencias de perfil más significativas se observan en cuanto a la posición en el hogar. En promedio, el 55% de los asalariados son jefes de hogar, mientras que de las mujeres en relación de dependencia sólo lo es el 40%. En cuanto a las horas semanales trabajadas, en promedio los varones trabajan 40 mientras que las mujeres asalariadas 30. Con respecto al nivel educativo adquirido, el 32% de las asalariadas tiene nivel educativo alto (grado universitario completo), muy superior al 17% de los asalariados. Esto sugiere que en cierta medida las barreras para una inserción laboral exitosa de las mujeres comienzan en el hogar.

Esta afirmación se puede validar si se analiza la cantidad de horas que tanto varones como mujeres destinan al Trabajo de Cuidado No Remunerado (TDCNR). El relevamiento realizado por INDEC sobre trabajo no remunerado para el tercer trimestre de 2013 aboga por estas reflexiones, al mostrar que la tasa de participación de las mujeres en el TDCNR es de 88,9% mientras que para los varones 57,9%. Las horas diarias que las mujeres y varones dedicaban a estas actividades ascienden a 6,4 y 3,4, respectivamente.

Al distinguir por género de la población ocupada que tiene entre 16 y 64 años dentro de cada sector económico, se encuentra que los sectores construcción, transporte, primario (trabajos de agricultura, ganadería y pesca), EGA (electricidad, gas y agua) e industria son fuertemente intensivos en mano de obra masculina, mientras que comercio y servicios no presentan fuertes sesgos de género en la contratación. Lo comentado se expone en el Gráfico 8.2.

Gráfico 8.2: Participación de hombres y mujeres por sector productivo. Tercer trimestre de 2019

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

La persistencia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres no explicadas por características de las personas sugiere la presencia de discriminación de género en el mercado laboral. Las políticas de género permitirán avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades. A su vez, una mayor participación laboral femenina, que actualmente es muy inferior a la masculina, también derivará en incrementos de productividad y eficiencia en el mercado laboral remunerado.

Recuadro 8.2: La empleabilidad en los jóvenes

El desempleo entre los jóvenes es una realidad que atañe no sólo a las economías latinoamericanas, sino que se trata de un problema de índole global. Incluso en economías desarrolladas, las condiciones de empleabilidad se deterioran notablemente -aumenta la informalidad y la cantidad de cuentapropistas en la población ocupada-; sin embargo, se observa que la tasa de desempleo juvenil duplica o triplica en algunos casos al resto de los grupos poblacionales.

La literatura referente al tema encuentra un consenso en dos causantes principales del desempleo juvenil: factores individuales de los jóvenes -sexo, nivel educativo, edad, situación familiar- y, por otro lado, la incidencia del contexto macroeconómico.

En la Tabla 8.1 se muestran los principales indicadores del mercado laboral, tanto para la población total como para jóvenes de 14 a 29 años y adultos de 30 a 64 años. De su análisis surge que, si bien no se observan grandes fluctuaciones en los años analizados, existen diferencias en la participación y en la inserción de los adultos en detrimento de los jóvenes.

Para todos los años, la tasa de adultos que se encuentran empleados o buscando empleo asciende al menos a 77%, lo que es muy superior a la de los jóvenes, resultado que se mantiene al compararlo con la tasa de actividad de la población total. En cuanto a la proporción de adultos empleados, se observa que la tasa de empleo para los adultos está cerca de duplicar, en todos los años, a la correspondiente a jóvenes.

Tabla 8.1: Indicadores del mercado laboral por grupos etarios seleccionados
Período 3T-2016 - 3T-2019

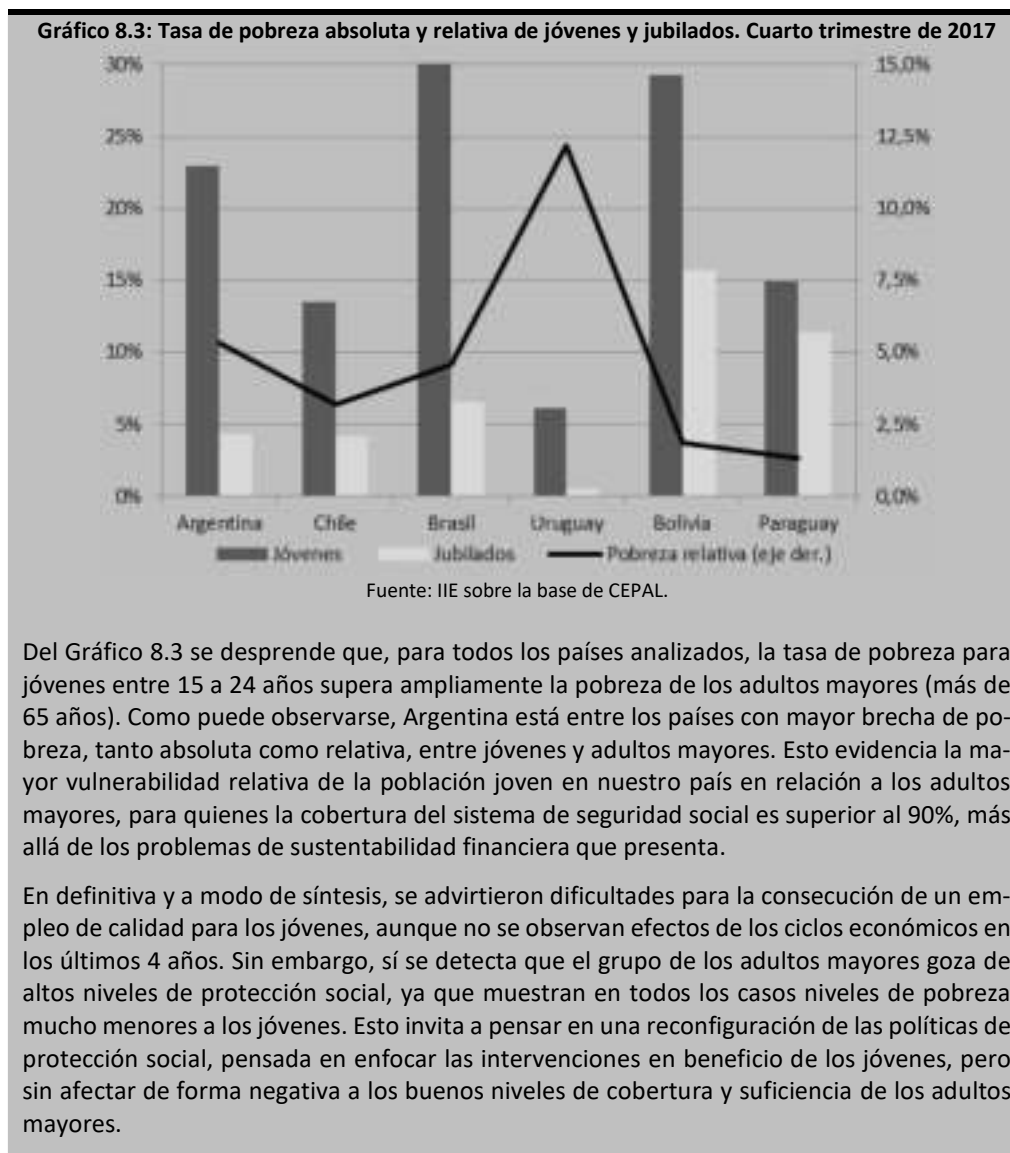
	3T-2016	3T-2017	3T-2018	3T-2019
Tasa de Actividad				
- Jóvenes	47,7	48,8	47,5	48,1
- Adultos	77,4	77,7	79,2	79,3
Tasa de Empleo				
- Jóvenes	39,3	40,4	39,2	38,6
- Adultos	73,3	73,8	74,4	74,2
Tasa de Desempleo				
- Jóvenes	4,7	4,6	4,4	4,8
- Adultos	3,7	3,5	4,3	4,5
Tasa de Subocup. Demandante				
- Jóvenes	7,0	9,9	10,9	11,7
- Adultos	8,3	7,4	7,7	9,0
Tasa de Informalidad				
- Jóvenes	49,2	50,7	50,6	52,8
- Adultos	27,1	27,2	27,5	27,6

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Por su parte, la tasa de desocupación es para todos los años superior en jóvenes, lo cual refleja los problemas de inserción laboral típicos que afectan a ese grupo etario. Para los años 2018 y 2019 se observa que la brecha entre los grupos se cierra parcialmente (aunque no en el sentido deseado, ya que existe mayor desocupación). Por otro lado, la tasa de subocupados demandantes (esto es, que desean trabajar más horas), que era superior para adultos en 2016, pasa a ubicarse encima para el grupo de jóvenes en 2019. Esto reflejaría un mayor impacto del contexto recesivo sobre este grupo etario.

En lo que se refiere a las condiciones laborales, la tasa de informalidad (medida como la proporción de la población asalariada ocupada sin descuento jubilatorio) para los jóvenes es más alta que la de los adultos para todo el periodo; prácticamente duplica a esta última en todos los casos (y la brecha se ha incrementado los últimos años). Casi la mitad de los jóvenes asalariados ocupados no realiza ni se le descuentan aportes para la seguridad social. Esto sugiere que aquellos jóvenes que logran insertarse en el mercado laboral se ven expuestos a precariedad en las relaciones laborales.

Por otro lado, al analizar el efecto del contexto macroeconómico en la persistencia del desempleo juvenil, se analizan las tasas de pobreza por grupos de edad (jóvenes y jubilados) para Argentina y sus países limítrofes (Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) en el año 2017.



Recuadro 8.3: El costo de la conflictividad laboral en Argentina está entre los más altos del mundo

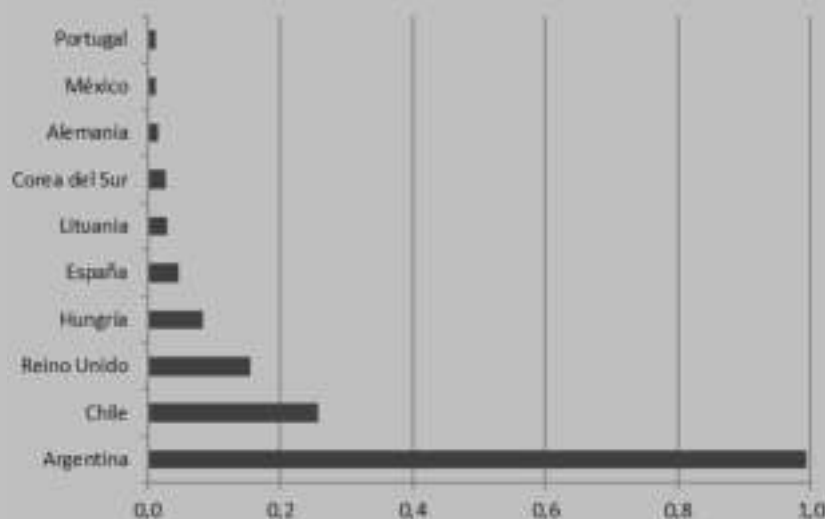
En las últimas décadas Argentina se ha destacado como uno de los países con mayor conflictividad laboral tanto a nivel regional como en comparación con el resto del mundo. En efecto, de acuerdo a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2018, último año con información disponible, Argentina fue el segundo país del mundo con mayor cantidad de conflictos laborales (entendidos como paros, huelgas o cierres patronales), siendo superado solamente por Alemania. Una situación similar se presenta al considerar años previos, en donde la situación de nuestro país en términos de conflictividad laboral se presentaba aún más desfavorable en relación al resto de los países del mundo.

El dato cobra mayor relevancia cuando se analiza cuantos días de trabajo son perdidos por los empleados debido a esta clase de conflictos. En este aspecto, los datos de Argentina son incluso menos alentadores. El Gráfico 8.4 expone a los diez países donde más días de trabajo

se pierden por estas causas, siendo Argentina el país que lidera el ranking y con una gran diferencia en relación al resto de los países que completan el listado.

Mientras que en Argentina se perdió poco menos de 1 día de trabajo por empleado formal en el año 2018 por estos motivos, en Chile, segundo país en el ranking, cada trabajador perdió en promedio cuatro veces menos jornadas al año por causa de los conflictos laborales. En el otro extremo, países como Letonia, Singapur o Suecia pierden por este concepto menos de un minuto de trabajo al año por empleado.

Gráfico 8.4: Conflictividad laboral por país. Días de trabajo perdidos por trabajador, año 2018



Fuente: IIE sobre la base de OIT y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Al examinar en qué ámbitos se originan estos conflictos se observa que la gran mayoría involucran a trabajadores estatales, principalmente de las administraciones provinciales. En efecto, en 2018 más del 90% de los días de trabajo perdidos se debieron al ámbito público, algo que también ocurrió en años anteriores.

Este alto nivel de conflictividad llevó a que, al analizar las jornadas perdidas al año por trabajador, en 2018 los trabajadores públicos perdieran más de 3 días laborables por huelgas y paros, 2 días más que el promedio del país y 14 veces por encima del segundo país más conflictivo a nivel internacional. Por el contrario, la situación del sector privado resulta mucho más acorde al resto de los países, habiendo perdido solo 0,13 días de trabajo por empleado, un número que, a pesar de continuar siendo elevado en la comparación internacional, se encontró en niveles inferiores a los del Reino Unido y Chile.

Como es de esperar, los conflictos laborales resultan costosos para el desarrollo de la actividad económica. Al perderse días de trabajo se genera un aminoramiento de la producción y/o las ventas que, según estimaciones propias, solo en 2018 representaron una pérdida estimada de 0,25% del PBI. A su vez, en la mayoría de los casos los empleados en paro o huelga mantienen el derecho a ser remunerados, lo que genera un costo estimado de 0,5% del total de remuneraciones, lo que en definitiva afecta el costo laboral total afrontado por los empleadores.

Estos cálculos no contemplan el impacto de factores que aumentan aún más los costos que generan la conflictividad laboral para la sociedad. En el caso de la educación, el sector con mayor conflictividad laboral del país, la pérdida de días de clases por paros afecta la continuidad de estudios y la calidad educativa.

A pesar de ubicarse entre los peores países en estos términos, cabe destacar que entre 2016 y 2018 se generó una fuerte caída de la cantidad de este tipo de conflictos, reduciéndose un 35% y alcanzando el menor nivel en más de 10 años. Resulta fundamental resaltar la necesidad de reforzar esta tendencia en el largo plazo, con el objetivo de contar con una institucionalidad laboral en la que empleadores y agrupaciones de trabajadores sean socios estratégicos para aumentar la competitividad y el bienestar de la población en Argentina.

8.2. Dinámica del mercado laboral

Esta sección profundiza el análisis de la dinámica del mercado de trabajo, haciendo foco en los flujos de creación y destrucción de empleo.

La información expuesta en la presente sección, relativa a las transiciones en el mercado laboral, se obtiene a partir del procesamiento de la EPH, desde el segundo trimestre de 2016. Se hace uso aquí de la característica metodológica de paneles rotativos de dicho relevamiento nacional, que permite seguir a un mismo individuo por un año y medio. Si un individuo es entrevistado por primera vez en un periodo, llamémosle t , será encuestado nuevamente en el periodo siguiente, $t+1$. Posteriormente, la EPH contempla que en los periodos $t+2$ y $t+3$, el individuo no será encuestado, para después volver a ser relevado en los periodos $t+4$ y $t+5$, completando de este modo el año y medio de seguimiento¹⁵. La metodología de la EPH permite entonces aproximar la dinámica de los indicadores a partir del seguimiento de los individuos. Se consideró para el estudio contar con las transiciones de las personas de entre 15 y 64 años.

Las transiciones que serán tenidas en cuenta son las siguientes: transición al empleo y pérdida de la condición de ocupado. Las mismas se estiman a partir de la información disponible de las personas que fueron seguidas a partir del panel rotativo previamente explicado, por lo que la dinámica observada a partir de las tasas puede no coincidir con la evolución de los indicadores presentados en los informes oficiales de INDEC.

La transición al empleo es calculada como la proporción de personas que se encontraban desocupadas o inactivas en el periodo previo de referencia y en el periodo bajo análisis están ocupadas. Dicha transición constituye una estimación de la tasa de creación de empleo de la economía y en el presente capítulo serán utilizados como sinónimos. Entretanto puede ser vista como la probabilidad de que una persona desocupada o inactiva consiga un empleo en el periodo siguiente.

Por otro lado, la pérdida de condición de ocupado es calculada como la proporción de personas que se encontraban ocupadas en el periodo previo de referencia y en el periodo bajo análisis están desocupadas o inactivas. Esta segunda transición es un estimador de la tasa de destrucción de empleos y es llamada también tasa de separación, tasa de baja o tasa de pérdida de empleos. Tal como ocurre con la tasa de nuevos ocupados, la tasa de pérdida de empleo aproxima la probabilidad de que una persona ocupada caiga en el desempleo o pase a la inactividad en el periodo siguiente.

Como último aspecto metodológico, resta por explicitar los periodos que serán considerados en el análisis. Las transiciones para cada trimestre serán calculadas en relación al mismo trimestre del año previo. Entonces, si por ejemplo se calcula la transición al empleo en el cuarto trimestre de 2018, se obtiene la proporción de personas que, estando desocupadas o inactivas en el cuarto trimestre de 2017, se encuentran ocupadas en el cuarto trimestre de 2018. La representatividad de la muestra interanual es de alrededor del 40% de las personas que fueron

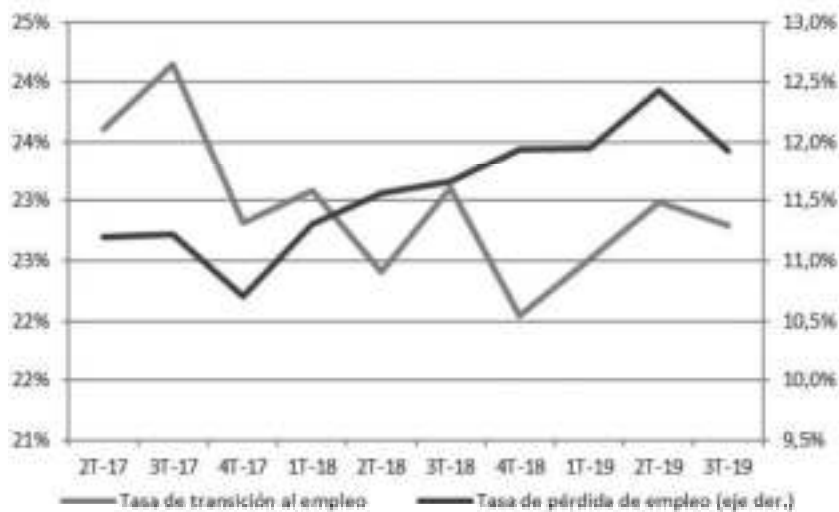
¹⁵ Cada periodo se corresponde con un trimestre.

encuestadas originalmente. Esto es, del total de personas para las que se disponen datos en un trimestre t , alrededor del 40% sigue estando presente en la encuesta en el mismo trimestre del año siguiente. Dicha representatividad es similar a la que se observa para trimestres contiguos, dado la estructura de paneles rotativos específica de la EPH¹⁶.

En el Gráfico 8.3 se exhibe la evolución de la tasa de transición al empleo y de la tasa de pérdida de empleos. En línea con la evolución de los indicadores presentados en la sección anterior, se advierte que, desde el inicio de la recesión en el segundo trimestre de 2018, la tasa de separación crece monótonamente en cada uno de los trimestres hasta el segundo de 2019, momento en el que alcanza su máximo, al ascender a 12,4%. En el tercer trimestre de 2019 se observa una mejora en el indicador, que disminuye en relación al trimestre previo.

En cuanto a la tasa de creación de nuevos empleos, la misma presenta un comportamiento irregular, aumentando en los primeros dos trimestres de 2019 respecto al trimestre anterior y disminuyendo levemente en el tercer trimestre, manteniéndose en niveles bajos comparados con 2017. Observando el comportamiento de ambas tasas de forma conjunta, se puede deducir que el aumento en la tasa de separación, más que la menor creación de empleo, explica parte del aumento de la tasa de desocupación presentado en la sección anterior.

Gráfico 8.3: Tasa de transición al empleo y tasa de pérdida de empleos. Periodo 2T-2017 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

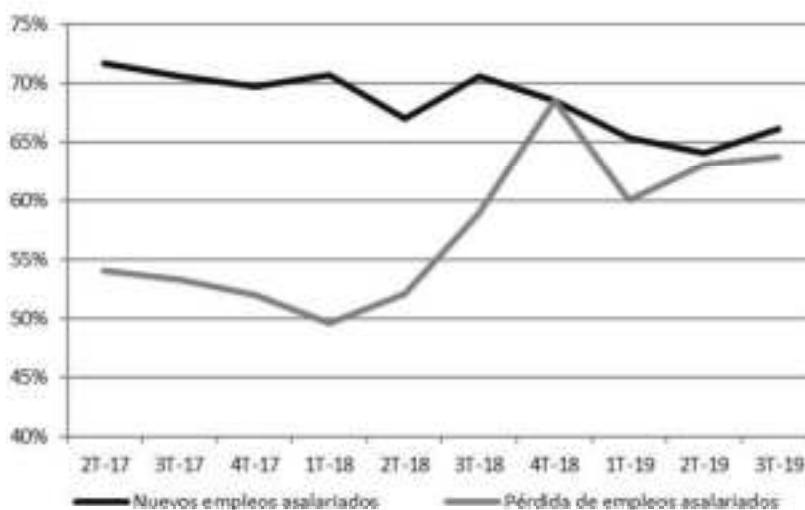
Para conocer las tendencias en la creación y destrucción del empleo según la modalidad de contratación de los empleos, el Gráfico 8.4 expone la evolución de la participación de asalariados en los nuevos empleos y en la pérdida de empleos. Allí se observa que simultáneamente se están dando dos factores que conducirían a que la cantidad de asalariados sobre el total de empleados disminuya. El primero de ellos es que, del total de nuevos empleos, la proporción de los mismos que es asalariado se encuentra en un proceso de baja desde el tercer trimestre de 2018, cuando representaban el 70,6% de los nuevos empleos, aunque en el tercer trimestre de 2019 presentó una mejoría en relación al trimestre precedente. Al tercer trimestre de 2019, último periodo para el que se disponen datos al momento de la redacción, la proporción de nuevos empleos que fueron asalariados fue de 66,1%.

¹⁶ A modo de ejemplo, si en el tercer trimestre de 2017 se disponen datos de 100 personas, de esas 100 personas alrededor de 40 continuarán siendo relevadas en el tercer trimestre de 2018. Sobre esas 40 se realizarán las estimaciones sobre su transición.

El segundo factor que podría conducir a una caída en el stock de asalariados sobre el total de empleados es el significativo aumento en la participación de asalariados sobre el total de ocupados que pierden el empleo. Dicho proceso inicia en el segundo trimestre de 2018, cuando la participación de asalariados sobre el total de empleados que pierden el trabajo aumenta respecto al mínimo de 49,6% alcanzado en el primer trimestre de 2018. En 2019, se dan fuertes subas interanuales en los primeros dos trimestres del año y un menor incremento en el tercer trimestre. De todas formas, el máximo del indicador bajo análisis se observa en el cuarto trimestre de 2018 (68,6%).

Ante lo comentado cabe mencionar que, en términos absolutos, la cantidad asalariados seguidos por los paneles rotativos aumentó en cada uno de los trimestres.

Gráfico 8.4: Participación de asalariados en los nuevos empleos y en la pérdida de empleos
Periodo 2T-2017 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

El análisis de las transiciones se completa atendiendo al nivel educativo de los individuos: individuos con nivel educativo bajo (hasta secundario incompleto), medio (hasta universitario incompleto) y alto (universitario completo). Con esto, se busca seguir la tendencia por nivel educativo en la composición de los nuevos empleos y de los que se pierden. Para ello, se calcula en una primera instancia la participación de cada uno de los grupos en los nuevos empleos y en los que se pierden, y luego se calcula la diferencia, que se sigue a lo largo del tiempo.

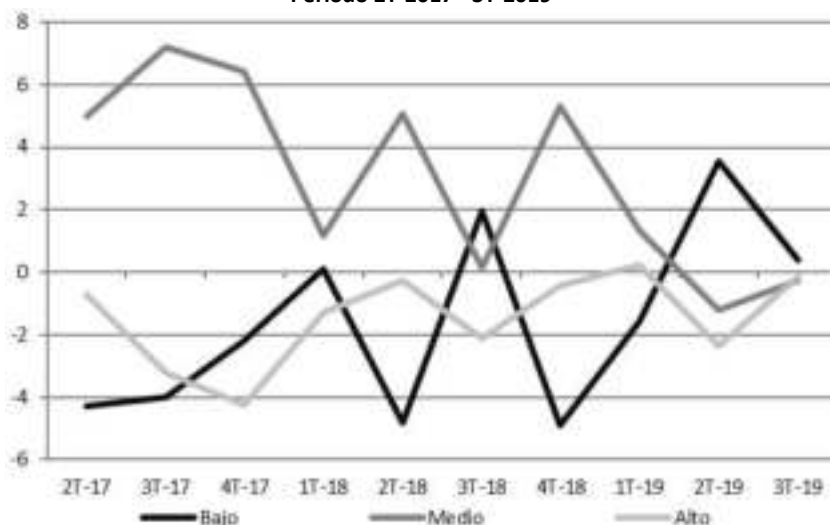
En el Gráfico 8.5 se observa que, a grandes rasgos, los individuos de nivel educativo medio estarían ganando participación en el stock de empleados a cuenta del empleo de nivel educativo bajo y alto. Este fenómeno iría en contramano de la tendencia hacia la polarización de los empleos que se observa en países desarrollados, donde ganan participación los empleos de calificación baja y alta, en detrimento de los de calificación media. Contrariamente, en Argentina el proceso de intensificación en la contratación de mano de obra con nivel educativo medio se verifica para casi toda la serie excepto en el segundo trimestre y tercer trimestre de 2019.

El análisis se complementa con la presentación de un indicador que produce y publica mensualmente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Dicha encuesta es de suma utilidad debido a que cubre a empresas formales en diez centros urbanos, representando alrededor del 67% del empleo registrado del total país. De aquí se obtienen diversos indicadores, entre los que se destaca las suspensiones cada mil empleados, ya que permite aproximar la situación financiera y productiva de las empresas, así como la de los asalariados.

En línea con el análisis presentado, las suspensiones cada mil trabajadores también manifestaron un fuerte deterioro en 2019, alcanzando valores mayores a los del año 2016, que había sido un año signado por una corta recesión en el ciclo económico. En promedio, entre enero y noviembre de 2019 las suspensiones cada mil trabajadores fueron 10,42, las mayores en los 5 años bajo estudio.

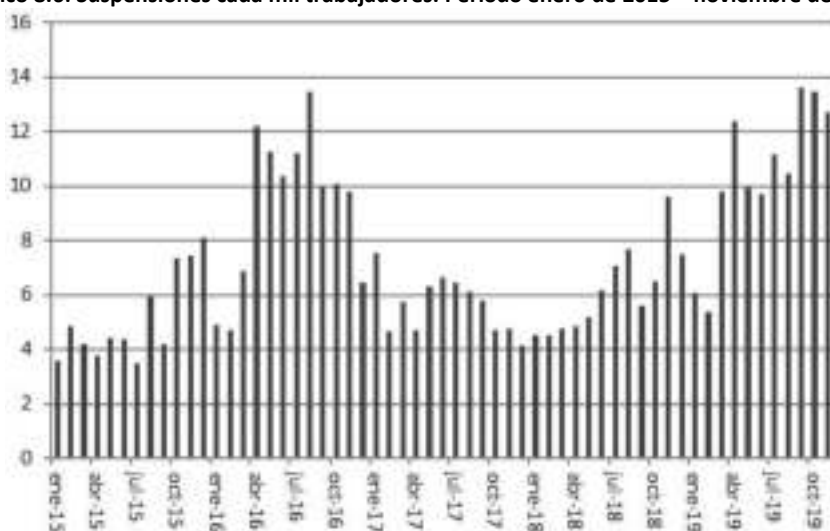
Entretanto, en 2019, como indica el Gráfico 8.6, las mayores variaciones interanuales se produjeron en los meses de marzo, abril, septiembre y octubre, cuando superaron dichos cambios superaron el 100%. En términos absolutos, la mayor cantidad de suspensiones se observaron en septiembre, cuando las mismas alcanzaron la cifra de 13,61 cada mil trabajadores.

**Gráfico 8.5: Cambio en la composición de la dinámica del empleo por nivel educativo
Periodo 2T-2017 - 3T-2019**



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Gráfico 8.6: Suspensiones cada mil trabajadores. Periodo enero de 2015 – noviembre de 2019



Fuente: IIE sobre la base de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Recuadro 8.4: ¿Es la automatización un riesgo o una oportunidad para el empleo?

Con el avance de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, la robótica, y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICS), entre otras, muchas tareas rutinarias cognitivas y no cognitivas, vienen requiriendo menos empleo en el mundo desarrollado. Las nuevas tecnologías permiten obtener ganancias de eficiencia en la producción, pero al mismo tiempo impactan en el mercado laboral, con un incremento de la demanda de empleos complementarios a las innovaciones tecnológicas y una reducción de empleos que realizan tareas automatizables. En el mundo desarrollado, esto ha derivado en un fenómeno de polarización del empleo, con empleos de calificaciones altas y bajas que vienen creciendo en detrimento de los empleos de calificación media. En nuestro país, los datos presentados en el Capítulo 8 sugieren una tendencia contraria a la polarización en los últimos años, con ganancia de participación de los empleos de ocupaciones de nivel educativo medio y caída del de nivel educativo alto y bajo.

Desde hace un tiempo se viene advirtiendo sobre el impacto que la automatización de la producción podrá tener sobre el riesgo de perder empleos. En este contexto ganó mucha relevancia un trabajo de Frey y Osborne (2016), que encontró que el riesgo de automatización de ocupaciones para Estados Unidos en las próximas dos décadas afectará al 47% de los empleos. Usando la misma metodología otros estudios hicieron los mismos cálculos para varios países de América Latina y encontraron que más de la mitad de los empleos tienen riesgo de automatización. Bajo la misma metodología y tal como en Chao (2019), los cálculos para Argentina, en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC del tercer trimestre de 2019, arrojan que el 60% del empleo asalariado es automatizable.

Los trabajos como el de Frey y Osborne (2016) sobrestiman el riesgo de automatización de ocupaciones, ya que en lugar de considerar que ciertas tareas concretas dentro de las ocupaciones son susceptibles de ser automatizadas, asumen que las ocupaciones enteras podrían serlo. Además, se asocia la sustitución tecnológica de las ocupaciones con pérdida de empleo, cuando en realidad podría darse una nueva configuración de la división de tareas entre máquinas y trabajo humano. Precisamente, al realizar los ajustes correspondientes a estas consideraciones, Arntz, Gregory y Zierahn (2017) estiman que solamente 9% de los trabajadores de Estados Unidos enfrentan un riesgo de automatización de su empleo. El potencial de automatización no se asocia directamente a pérdidas de empleo, debido a que la difusión tecnológica es un proceso lento, a que los trabajadores pueden ajustarse a nuevos requerimientos y a que los avances tecnológicos también crean nuevos puestos de trabajo. Por último, considerando que las nuevas tecnologías requerirán nuevos empleos que actualmente no se conocen, el efecto neto en empleo podrá ser positivo.

En la misma línea, según Bosch, Pagés y Ripani (2018) la automatización de empleos es y será lenta en América Latina por tres motivos principales: el bajo costo del empleo en relación al de las innovaciones tecnológicas, el bajo nivel de preparación de la mano de obra para operar esas tecnologías, y finalmente la preponderancia de las pymes que típicamente presentan mayores restricciones financieras para la adopción tecnológica.

Comprender estas tendencias y en particular a qué grupos de la población afectan más, es muy relevante como guía para el diseño de políticas públicas que ayuden a facilitar la transición hacia el nuevo contexto de adopción tecnológica, en el ámbito de la protección social, la formación de habilidades, la inserción y la intermediación laboral, entre otras. Los cambios en la estructura del empleo como resultado de los avances tecnológicos podrán afectar la sustentabilidad de los sistemas de seguridad social, si es que llevan a una destrucción importante de empleos formales o si promueven la generación de empleos no tradicionales, como el trabajo flexible y el teletrabajo para los que la institucionalidad laboral muchas ve-

ces no se adapta adecuadamente. El impacto de los avances tecnológicos sobre la informalidad laboral será muy relevante para determinar la masa de contribuyentes a los sistemas de seguridad social.

Considerando la estructura de ocupaciones según riesgo de automatización y características de los trabajadores como sexo, edad, educación, formalidad y actividad, los datos para Argentina muestran que la probabilidad de automatización de empleos asalariados es mayor para hombres que para mujeres (61 versus 57%), que decrece continuamente con la edad (69% para jóvenes de hasta 21 años, versus 56% para ocupados de más de 50 años), y que afecta mayormente a los trabajadores de niveles educativos medios y bajos por igual (ver Tabla 8.2). A su vez, mientras que los empleos formales tienen un riesgo de automatización de 57%, en los empleos informales ese riesgo es de 66%. Los sectores con ocupaciones con mayor probabilidad de automatización son comercio e industria, y los menos automatizables son educación y salud.

Tabla 8.2: Riesgo de automatización por nivel educativo

Nivel educativo	Probabilidad	Participación empleo asalariado	% Informales
Bajo (hasta secundaria completa)	67%	31%	51%
Medio (secundaria completa y universitaria incompleta)	67%	43%	29%
Alto (universitaria completa)	39%	26%	8%

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Por los argumentos presentados en párrafos anteriores, estos datos no deben entenderse literalmente como de riesgo de perder empleo sino como de ocupaciones en donde los avances tecnológicos requerirán cambios en la división de tareas entre capital y trabajo. Más allá de esto, esas tendencias sugieren algunas hipótesis interesantes. En primer lugar, que las mujeres se encuentren expuestas a un menor riesgo de automatización de sus empleos que los hombres, podría contribuir a evitar profundizar las brechas de género que las desfavorecen. En segundo lugar, que el riesgo de automatización sea mayor para trabajadores más jóvenes aumenta el retorno de políticas que contribuyan a la formación de habilidades compatibles con las nuevas tecnologías lo que podría facilitar la adaptación a lo largo del ciclo de vida laboral. Finalmente, que los trabajos informales sean más automatizables que los formales, tiene una doble lectura; por un lado, significa que habría menos oportunidades de creación de trabajos informales y mayor destrucción de empleo informal, pero por el otro lado, que la composición del empleo tendería hacia una mayor participación de empleos formales, lo cual abre una oportunidad para mejorar la sustentabilidad de los sistemas de seguridad social.

En definitiva, en la medida que las políticas públicas acompañen de manera inteligente la adopción de innovaciones tecnológicas, estas no solamente permitirán incrementar la productividad de la economía sino también abrir oportunidades de mejorar la inserción laboral de grupos desfavorecidos del mercado de trabajo como los jóvenes y las mujeres en trabajos formales de calidad.

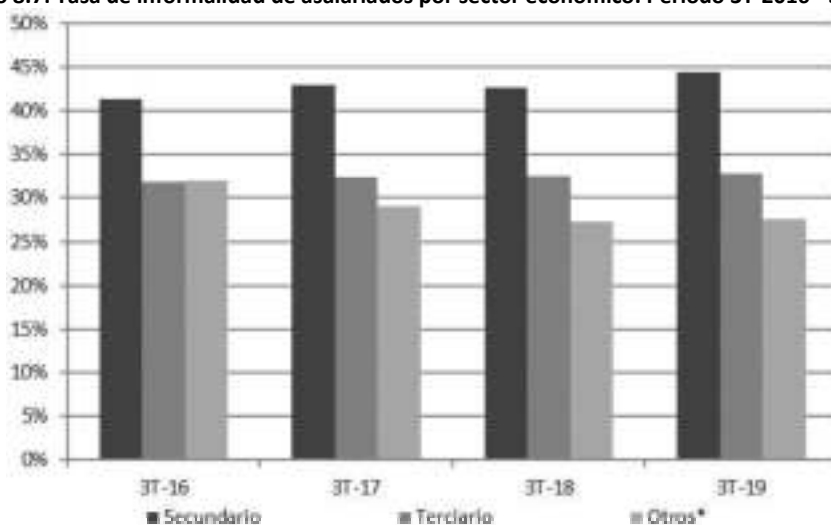
8.3. Informalidad

Un aspecto preocupante y de creciente importancia del mercado laboral en Argentina es la informalidad, que en la presente sección será analizada en detalle. Para ello, se calcula la tasa de informalidad de asalariados en distintos grupos de ocupados, que se definen en función a

las siguientes características: sector económico al que pertenecen (secundario, terciario y otros)¹⁷, nivel educativo (bajo, medio y alto)¹⁸ y tamaño de empresa (micro, pequeña, mediana y grande)¹⁹. Acto seguido, se estudiará la composición de dos transiciones, a saber: composición de la creación y pérdida de empleos según si es formal o informal; composición de la evolución de los empleados que estuvieron ocupados en dos periodos consecutivos según si continuó o si cambió de estado entre formal e informal. Las transiciones serán calculadas del mismo modo en el que se lo hizo en la sección previa y por ende le corresponden las mismas consideraciones metodológicas.

El Gráfico 8.7 indica la tasa de informalidad de asalariados por sector económico. Allí, se verifica que el sector en donde es más usual que existan asalariados informales es el secundario, contabilizando una informalidad de 44,4% en el tercer trimestre de 2019. En comparación con el mismo trimestre del año previo, se advierte una suba de la informalidad de asalariados en el sector. Del mismo modo, en el sector terciario se aprecia también un aumento interanual en la informalidad de asalariados en el tercer trimestre de 2019, con un valor elevado, aunque menor al del sector secundario, alcanzando al 32,9% de los asalariados allí contratados. El porcentaje de asalariados informales en la categoría otros manifiesta un comportamiento irregular.

Gráfico 8.7: Tasa de informalidad de asalariados por sector económico. Periodo 3T-2016 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

En relación a la evolución de la tasa de informalidad de asalariados por nivel educativo, se advierte en el Gráfico 8.8 que la misma disminuye a medida que aumenta el nivel educativo de los operarios. Para cada periodo, la tasa de informalidad de asalariados con un nivel educativo bajo se encuentra en niveles superiores a 50%, arribando en el tercer trimestre de 2019 a su valor máximo de 53,7% en los cuatro trimestres analizados, lo que representa una incidencia muy alta de la informalidad en las personas que van desde quienes no poseen instrucción a quienes no terminaron el secundario. La informalidad de los asalariados con nivel educativo

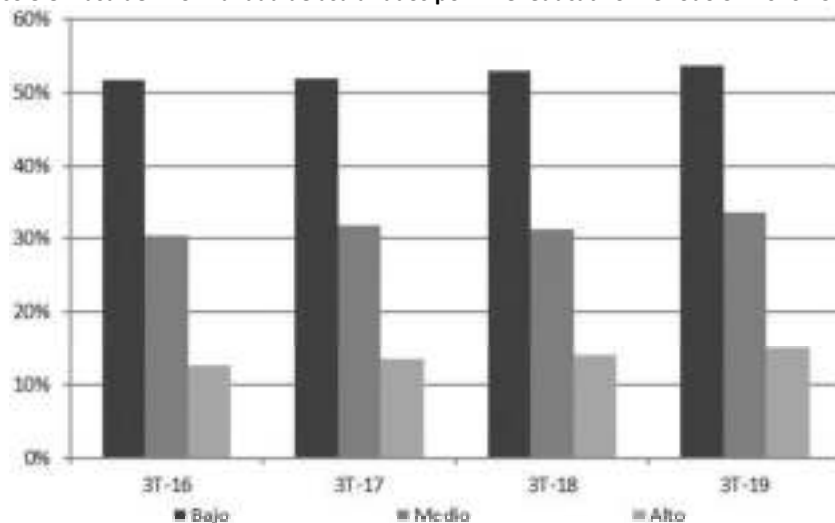
¹⁷ Por sector secundario se entiende a industria, construcción y electricidad, gas y agua. Dentro del sector terciario están presentes comercio y servicios. Por su parte, la categoría otros, está conformada por las actividades primarias - agricultura, ganadería y caza y minería y petróleo- y por las personas que no contestaron en qué sector son empleadas. Al ser la EPH de carácter urbano no se crea una categoría llamada primario debido a que no se posee una muestra representativa del sector.

¹⁸ Se utilizan las mismas categorías que en la sección previa.

¹⁹ Por micro empresas se consideraron a aquellas que contraten hasta a 10 empleados; por pequeñas empresas a las que empleen entre 11 y 40 trabajadores; por medianas empresas a los establecimientos que posean entre 41 y 200 empleados; por grandes empresas a aquellas que contraten a más de 200 personas.

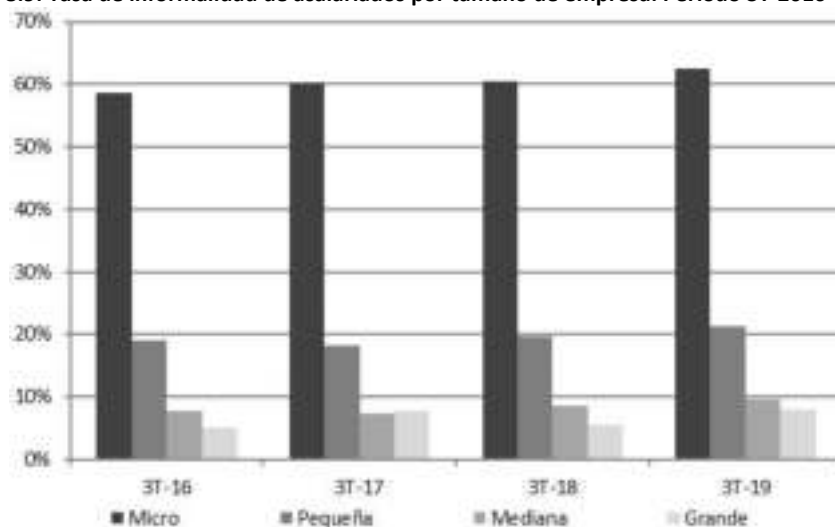
medio se ubica alrededor del 30%, verificando en el segundo trimestre de 2019 un incremento interanual que la condujo a una cifra igual a 33,6%. La brecha entre la informalidad de los asalariados con bajo nivel educativo y la de los asalariados con un nivel educativo medio es de 20,1 p.p. en el tercer trimestre de 2019. La tasa informalidad de asalariados de nivel educativo alto, entretanto, se ubica en valores cercanos al 10%. En el tercer trimestre de 2019, la misma fue igual a 15%, marcando una brecha con la tasa de informalidad de asalariados de nivel educativo medio de 18,6 p.p.

Gráfico 8.8: Tasa de informalidad de asalariados por nivel educativo. Periodo 3T-2016 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

El análisis del stock de empleados asalariados informales concluye con el estudio del mismo de acuerdo al tamaño de empresa en la que los trabajadores son contratados. Como el Gráfico 8.9 expone, la informalidad de asalariados verifica una fuerte concentración en las micro empresas (aquellas que contratan hasta 10 personas). En el tercer trimestre de 2019, la tasa de informalidad de los asalariados contratados en micro establecimientos fue de 62,5%, mayor que la misma en el mismo periodo del año precedente. Al mismo tiempo, la tasa de informalidad de asalariados de micro empresas fue 41,1 p.p. mayor a la tasa de informalidad de los asalariados empleados en las pequeñas empresas (firmas que contratan entre 11 y 40 personas), que fue a la vez la segunda mayor tasa de informalidad de acuerdo al tamaño de empresa. Esto último pone de manifiesto el fuerte impacto que tiene la informalidad entre los micro establecimientos, lo cual es esperable dado que este tipo de establecimientos son menos productivos y presentan mayores dificultades para sostener relaciones laborales formales. Por su parte, la tasa de informalidad de asalariados en medianas empresas (establecimientos empleadores de entre 41 y 200 personas) ascendió a 9,7%, indicando una leve suba interanual. En el mismo sentido, en cuanto a la tasa de informalidad de asalariados en las grandes empresas (más de 200 empleados), se advierte que allí la misma aumentó en comparación con el tercer trimestre de 2018, hasta alcanzar en el tercer trimestre de 2019 la cifra de 8%. Se observa entonces que la tasa de informalidad de asalariados aumentó en cada uno de los distintos grupos de empresas en el tercer trimestre de 2019.

Gráfico 8.9: Tasa de informalidad de asalariados por tamaño de empresa. Periodo 3T-2016 - 3T-2019

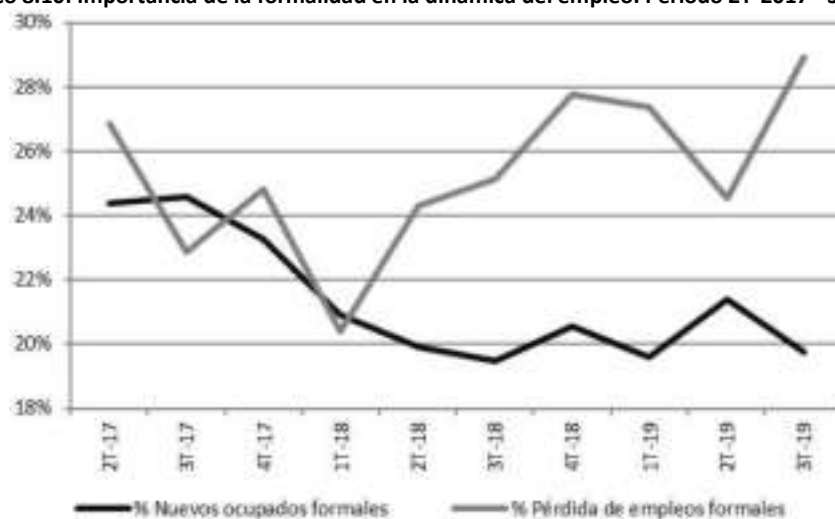
Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

A continuación, se comentan las transiciones sobre las que se hizo referencia en la introducción. En una primera instancia, interesa estudiar, de los empleos que se pierden y de aquellos que se crean, cuál es el porcentaje que se hace en la formalidad y cuánto peso tiene en la informalidad. Como permite apreciar el Gráfico 8.10, el porcentaje promedio de nuevos empleos que son formales en el periodo bajo análisis es de 21,4%. A su vez, se advierte que, desde el primer trimestre de 2018, el porcentaje de nuevos empleos formales se encuentra en niveles muy bajos. En el 2019, comparando interanualmente con la situación del 2018, el porcentaje de nuevos empleos formales sobre el total de nuevos empleos presentó un deterioro en el primer trimestre, contrarrestado por una mejora en el segundo trimestre. Si la comparación se oficia entre trimestres, en el segundo trimestre de 2019 se observa una mejora en relación a primer trimestre del año en estudio, que fue casi que totalmente compensada por una disminución en el tercer trimestre.

En relación al peso del empleo formal en la pérdida de empleos, se advierte que la media se ubica alrededor del 25%, considerando el promedio de periodo bajo análisis. En el 2019, de forma similar a como sucedió con los nuevos empleos, al comparar trimestre a trimestre el porcentaje de empleos formales que se pierden respecto al total de empleos que se pierden manifiesta una mejora en los dos primeros trimestres y un agravamiento en el tercer trimestre. Dicho deterioro en el tercer trimestre dejó sin efectos las mejoras previas y llevó al indicador a un máximo de 28,9%. Si se amplía el plazo de las comparaciones y se pasa a evaluar la situación de los primeros 3 trimestres del 2019 con los primeros 3 trimestres del 2018, los resultados son aún menos alentadores. El peso del empleo formal en los empleos destruidos aumenta interanualmente de forma muy pronunciada en el primer trimestre, muy levemente en el segundo trimestre y con una intensidad media entre julio y septiembre.

Puede decirse entonces que, interanualmente, en 2019 el empleo está manifestando una visible tendencia al deterioro ya que se están creando en menor proporción empleos formales y se están destruyendo en mayor medida. En tanto, si las comparaciones se efectúan entre trimestres consecutivos, se aprecia que, si bien parecía gestarse una mejora en el segundo trimestre del año, la misma se esfumó en el tercer trimestre, quizás como consecuencia de la aceleración inflacionaria ocasionada por la fuerte depreciación del peso y la caída en los títulos públicos y acciones de empresas argentinas observada en el mercado tras las elecciones primarias del 11 de agosto.

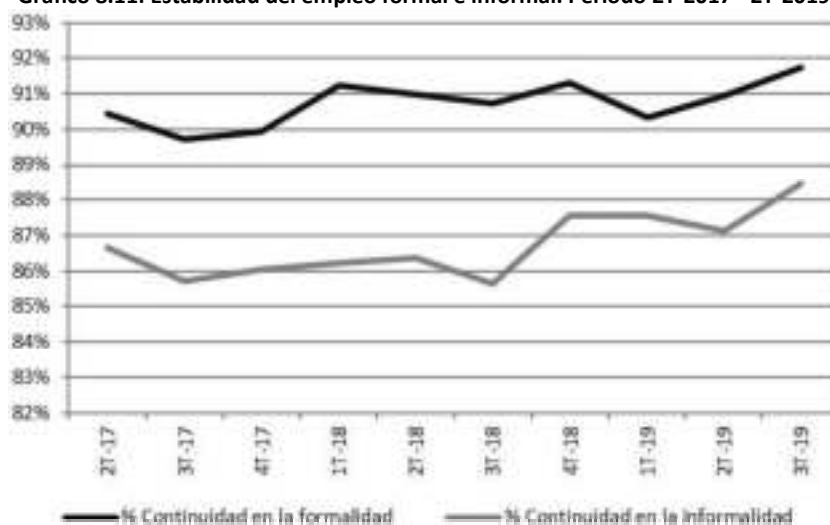
Gráfico 8.10: Importancia de la formalidad en la dinámica del empleo. Periodo 2T-2017 - 3T-2019



Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

La segunda transición a analizar es la que se produce entre formalidad e informalidad en aquellas personas que se encuentran ocupadas en ambos periodos. Presentadas en el Gráfico 8.11, dichas transiciones no exhiben una tendencia al cambio marcada. El porcentaje de ocupados formales que se mantienen en la formalidad se ubica alrededor del 90,7%, mientras que el porcentaje de informales que continúan en la informalidad es de alrededor del 86,7%. Interanualmente, los ocupados formales que continuaron en la formalidad disminuyeron en el primer trimestre mientras que en segundo no presentaron variaciones respecto a su par de 2018. En el tercer trimestre de 2019 se verifica un incremento en el porcentaje de ocupados formales que continuaron en la formalidad. Mientras tanto, de los trabajadores informales que continuaron trabajando en el año siguiente, el peso de aquellos que se mantuvieron en la informalidad aumentó interanualmente en los trimestres 1, 2 y 3 de 2019, lo que constituye otra medida más del deterioro en la calidad del empleo en 2019.

A modo de conclusión, considerando lo encontrado aquí y lo visto previamente, puede afirmarse que, en general, la entrada a los nuevos empleos es a partir de la informalidad. A su vez, una vez que la persona consigue empleo y pasa a estar ocupada, de allí tiende a pasar a la formalidad. Esto último a causa de que es mayor el porcentaje de informales que pasan a la formalidad que el porcentaje de formales que transitan a la informalidad. No obstante, este mecanismo de movilidad laboral hacia mejores empleos, parece haberse deteriorado durante el ciclo recesivo que atraviesa la economía desde el segundo trimestre de 2018.

Gráfico 8.11: Estabilidad del empleo formal e informal. Periodo 2T-2017 - 2T-2019

Fuente: IIE sobre la base de INDEC.

Recuadro 8.5: Con la Ley de Solidaridad aumentan las alícuotas efectivas de contribuciones patronales

En el marco de la recientemente sancionada Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva, una de las medidas que elevan la presión impositiva sobre el sector productivo es la relativa a las contribuciones patronales. Específicamente, se da marcha atrás con la Ley de Reforma Tributaria de 2017 que establecía un incremento gradual del Mínimo No Imponible (MNI) que se ajustaba por inflación y una unificación gradual de alícuotas que se completaría en enero de 2022. A su vez se derogaba el decreto 814/01 que establecía una progresiva eliminación del beneficio de poder pagar un porcentaje de las contribuciones con crédito fiscal del IVA que crecía con la distancia a CABA.

Concretamente, se esperaba inicialmente que a partir de 2020 las PyMEs y empresas del sector manufacturero debían pagar una alícuota de 18,5%, y el resto de las empresas (de mayor tamaño y de los sectores comercio y servicios) una de 20,1%. Adicionalmente el MNI efectivo debía pasar de \$7.004 a \$15.811 para la mayoría de las empresas y de \$17.509 a \$26.351 para los sectores textil, cuero y calzados, que se vieron fuertemente afectados por la recesión, la producción primaria de economías regionales y el sector salud, que fue incorporado a este grupo de sectores en crisis en agosto de 2019.

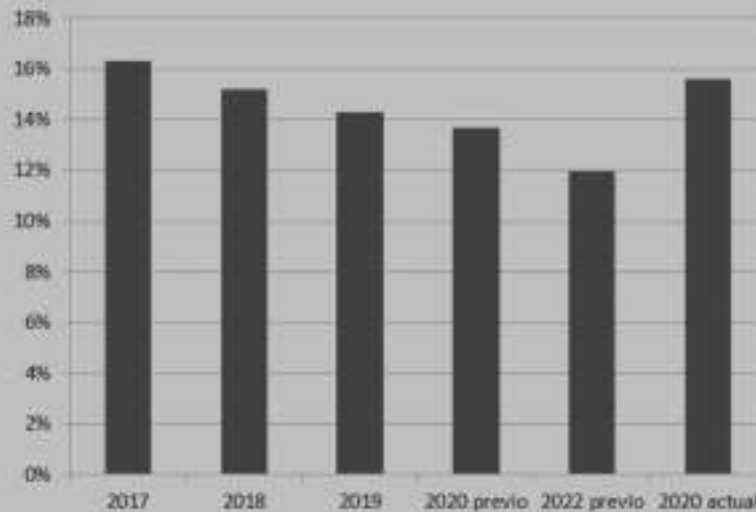
La Ley de Solidaridad, en cambio, mantiene las alícuotas de 2019 de 18% y 20,4% según el caso, y congela los MNI en los valores de 2019. Adicionalmente, se establece una detracción adicional de \$10.000 de la base imponible total de empresas de hasta 25 empleados, lo que en la práctica significa una compensación marginal para la mayoría de las empresas pequeñas. Finalmente, la nueva norma avanza con la reducción gradual de los beneficios para regiones desfavorecidas del decreto 814/01 estipulada originalmente para 2020.

Ante estos cambios surge la pregunta de cuál será el efecto agregado en el costo laboral no salarial y cuál será el potencial impacto recaudatorio. A partir de estimaciones propias en base a los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del tercer trimestre de 2019, se calculó la tasa efectiva de contribución patronal en porcentaje del salario bruto a nivel nacional (en centros urbanos) para 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022, considerando los efectos de la reforma que se implementó desde 2018 y debía tener plena vigencia en 2022, y finalmente con el cambio vigente a partir de 2020 que acaba de implementar la administración actual.

En el Gráfico 8.5 se observa que la alícuota efectiva tuvo una caída gradual desde 2018 que iba a continuar hasta 2022, pero que, ante los cambios más recientes, volverá a niveles superiores a los de 2018. Esto significa una presión impositiva en términos de la remuneración bruta 1,3 p.p. mayor a la de 2019 y 1,9 p.p. por encima de la que debía regir en 2020.

En cuanto al impacto en los ingresos del fisco, se estima que la recaudación por contribuciones patronales iba a caer un 5% en términos reales si se avanzaba con la reforma anterior y que con la ley de solidaridad social en cambio subirá un 9% en términos reales en relación a 2019.

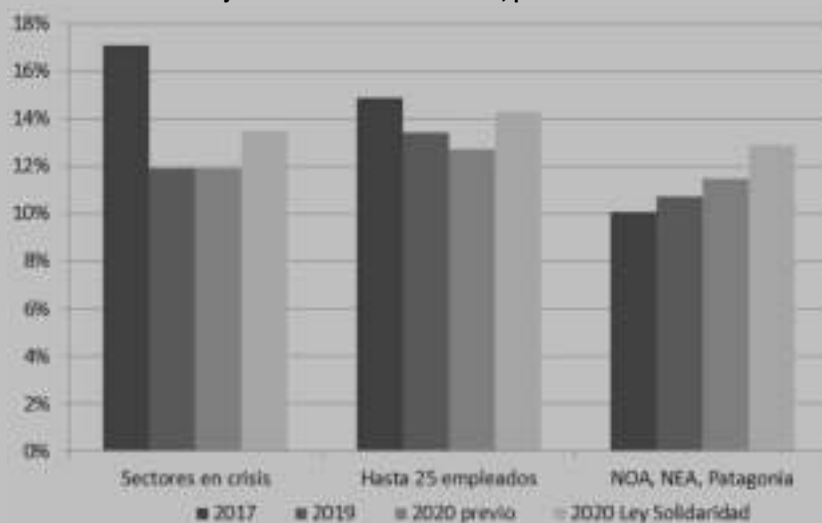
**Gráfico 8.5: Tasa efectiva de contribución promedio
Porcentaje de la remuneración bruta, periodo 2017 - 2022**



Fuente: IIE sobre la base INDEC.

El Gráfico 8.6 permite apreciar cómo la nueva normativa afecta a empresas de sectores declarados en emergencia (textil, cuero, calzados y salud), empresas de hasta 25 empleados y las que están ubicadas en regiones desfavorecidas como el NOA, NEA y Patagonia, empresas que vienen pagando alícuotas efectivas inferiores al promedio. Los resultados muestran que todos esos grupos de empresas soportarán una presión impositiva por contribuciones patronales significativamente mayor a la de 2019 y a la prevista con la derogada reforma tributaria de 2017. En particular, los incrementos respecto a 2019 serán de 1,6 p.p. para sectores en crisis, 0,9 p.p. para empresas de hasta 25 empleados y 2,2 p.p. para empresas en regiones desfavorecidas.

Gráfico 8.6: Tasa efectiva de contribución para empresas menos productivas
Porcentaje de la remuneración bruta, periodo 2017 - 2020



Fuente: IIE sobre la base INDEC.

Congelar los MNI en un contexto de elevada inflación incrementa la base imponible en términos reales y genera una mayor presión tributaria para mejorar los ingresos del sistema de seguridad social. No obstante, estos incrementos en el costo laboral no salarial potencian los bajos incentivos a la formalidad que genera la institucionalidad laboral argentina, los que son mayores para las empresas menos productivas.

Si bien la Ley de Solidaridad Social intenta moderar el impacto de las mayores alícuotas efectivas en pymes, lo hace de manera marginal y a su vez perjudica más que al promedio a las empresas más alejadas de los principales centros urbanos de las economías regionales y a las de sectores declarados en crisis en los últimos años, que son los que tienen menores niveles productividad y se encuentran en peores condiciones de sostener relaciones laborales formales.