

**IERAL**

*Fundación  
Mediterránea*

## Monitor Social

Año 6 - Edición Nº 5 – 07 de Febrero de 2017

### Los problemas del mercado laboral requieren un abordaje integral: Algunas alternativas de política

Marcelo Capello  
Gerardo García Oro  
Laura Caullo

**Edición y compaginación**  
Karina Lignola y Fernando Bartolacci



**IERAL Córdoba**  
(0351) 473-6326  
ieralcordoba@ieral.org

**IERAL Buenos Aires**  
(011) 4393-0375  
info@ieral.org

**Fundación Mediterránea**  
(0351) 463-0000  
info@fundmediterranea.org.ar

## Resumen Ejecutivo

- El inicio de un nuevo año reabrió una vez más la discusión sobre las mejores estrategias para mejorar la empleabilidad de los recursos humanos en Argentina, y generar condiciones atractivas para la contratación de trabajadores en entornos formales y de mayor productividad.
- En función de los arraigados problemas estructurales que se agravaron en el contexto recesivo de 2016, se requiere de un enfoque integral que logre dar soluciones a los variados inconvenientes existentes, tales como altos costos laborales (salariales y no salariales), excesiva litigiosidad en el mercado laboral y exceso de regulaciones, insuficiencia en materia de capacitación, especialmente para los sectores más postergados de la población, entre otros.
- Además, en un contexto de tipo de cambio relativamente apreciado y una situación de alta presión tributaria e igualmente elevado déficit fiscal, los existentes problemas de competitividad exigirán de reducciones en los impuestos, entre ellos al trabajo, junto a otras decisiones que apunten a reducir costos laborales no salariales, que promuevan la competitividad minimizando costos fiscales. Ello requerirá privilegiar a los sectores productores de bienes transables, además de incentivar la inversión y por supuesto el empleo de calidad.
- La aceleración en el ritmo de crecimiento del empleo público de los últimos años y los problemas arrastrados en el sector privado (fundamentalmente en el sector transable) cambió significativamente la composición histórica del mercado de trabajo, habiendo caído en 10 puntos porcentuales la participación del empleo privado transable en los últimos 20 años absorbida fundamentalmente por la incorporación de personas al sector público, que pasó de representar el 12% del total de puestos asalariados en el año 1996 al 21% actual. Este hecho representa singulares consecuencias adversas sobre la dinámica futura del empleo, la productividad, el salario real y el desarrollo productivo a nivel federal.
- Asimismo, en Argentina cuatro de cada diez ocupados desarrolla su actividad laboral en condiciones informales y con altas dosis de precarización (7,9 millones de personas). También 1,7 millones están desocupados (procuran un empleo y no logran conseguirlo), de manera que prácticamente la mitad de la población económicamente activa (47,8%) enfrenta serios inconvenientes de empleo (9,6 millones de personas).
- A éstos podría añadirse, entre otros ejemplos característicos de una deficiente transición socio-laboral, la existencia a 984 mil jóvenes de entre 14 y 24 años de edad que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo (comúnmente

denominados como jóvenes “Ni Ni”), cuya incidencia se fue incrementando desde el año 2003. Cabe destacar que 7 de cada 10 de éstos son mujeres y el 62% habitan en hogares en condición de pobreza.

- En este marco, la combinación de entornos laborales escasamente inclusivos y una baja productividad promedio del empleo frente a un contexto de altos costos laborales y una excesiva carga tributaria acaban condicionando las oportunidades de formalización y creación de empleos de calidad. Es entonces insuficiente intentar resolver esta problemática únicamente con una estrategia de reducción del costo laboral de contratación.
- El abordaje de estas problemáticas requiere una perspectiva integral que combine políticas focalizadas sobre las principales afecciones que caracterizan la realidad de cada segmento vulnerable. En particular, es posible combinar estrategias de promoción del primer empleo entre jóvenes con una dinámica de aprendizaje de oficios y entrenamiento laboral; capacitación específica alineada a la propuesta de inserción laboral y adecuada a las potencialidades productivas de cada región; preparación en habilidades socio-emocionales y acompañamiento a jóvenes vulnerables en su trayecto de reincorporación a entornos educativos y laborales, con especial abordaje sobre la realidad del hogar en que éste se desarrolla; políticas de género para fomentar la participación laboral femenina; y oportunidades de retiro voluntario anticipado combinado con la estrategia de aprendizaje de joven que se incorpore al empleo; además de la discutida reducción en contribuciones patronales.
- Finalmente, en cuanto a las estrategias de reducción del costo laboral, el planteo debiera estar focalizado en la discusión fiscal de una alternativa que no afecte el financiamiento de la cobertura al sistema de seguridad social del trabajador y su familia, a la vez que acabe efectuando mayores reducciones en el costo para la empresa según se trate de unidades de negocio de menor tamaño, participantes de la producción de bienes transables y/o sectores mano de obra intensivos y con mayores reducciones entre las regiones más postergadas, de manera que prevalezcan condiciones federales para la creación de empleos y el fortalecimiento de las economías regionales, a la vez que se corrijan disparidades territoriales en el desempeño del mercado laboral.

# Los problemas del mercado laboral requieren un abordaje integral: Algunas alternativas de política

## Introducción

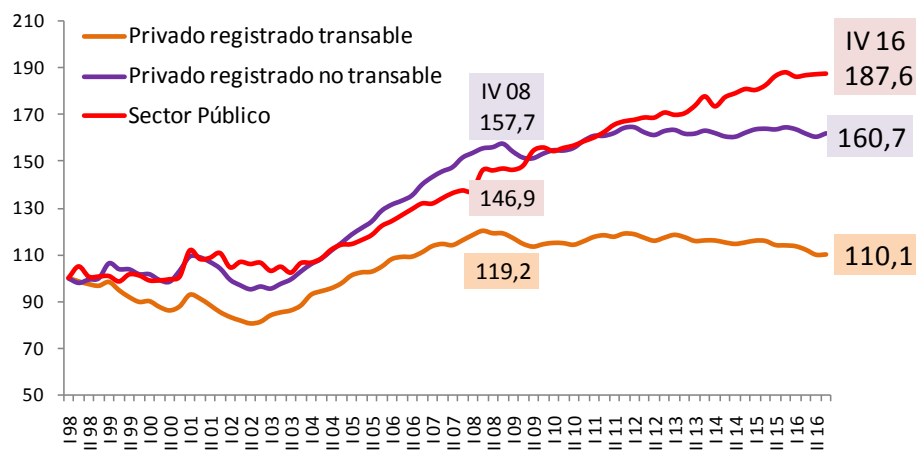
Tras el previsible aumento del desempleo ocurrido en 2016, ante los cambios macroeconómicos dirigidos a re-equilibrar variables absolutamente distorsionadas (tipo de cambio real, asistencia del BCRA al gobierno, subsidios económicos, etc.), y frente a un problema estructural de larga data en el mercado laboral, el inicio del nuevo año ha traído nuevamente a debate la discusión sobre las mejores estrategias para mejorar la empleabilidad de los recursos humanos en Argentina, y generar condiciones atractivas para la contratación de trabajadores en entornos formales y de mayor productividad.

Se trata no sólo de inconvenientes coyunturales de empleo, sino más bien de arraigados problemas estructurales que se agravaron en el contexto recesivo de 2016. En particular, seccionando al empleo entre lo público y lo privado, y distinguiendo en este último los puestos generados en el sector transable (productor de bienes plausibles de ser exportados y/o sustitutivos de importaciones) y no transable (fundamentalmente servicios y la actividad de la construcción) se encuentran significativos contrastes en la dinámica de los últimos diez años.

Así, mientras que el empleo público aceleró su ritmo de expansión desde el año 2007 (creciendo a un ritmo superior a la dinámica demográfica), en el sector privado la creación de puestos con suerte igualó o resultó por debajo de la tasa de crecimiento poblacional.

En esta dinámica, puede observarse que la principal afección ocurrió en el sector transable, fundamentalmente por la convergencia de diferentes políticas económicas distorsivas para el desarrollo de este tipo de actividades, con pérdidas de competitividad, en el marco de un contexto macroeconómico inestable.

### Evolución de la tasa de empleo público y privado registrado (transable y no transable) con relación a la población total – Índice Base 1er. Trim. 1998 = 100



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de MECON, INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Comparando las variaciones interanuales promedio observadas a lo largo de los últimos años puede notarse con mayor detalle el contraste entre un periodo de recuperación económica y del empleo (luego de la crisis económica ocurrida a finales de 2001) y el desempeño de los últimos diez años.

En particular, mientras que entre 2003 y 2007 el empleo público creció en promedio al 6,7% interanual, el privado transable al 7,5% y privado no transable al 10,4%; ya entre 2007 y 2011, pese al continuo crecimiento del empleo público (5% interanual promedio) el empleo privado transable dejó de crecer (se expandió tan sólo un 0,8% interanualmente) y se aminoró el crecimiento en el sector no transable (2,5% también interanual).

Ya entre 2011 y 2015 el empleo privado en el ámbito transable se contrajo un 0,7% interanual promedio, y en el último año (frente a una coyuntura adversa) se profundizó esta tendencia adversa, destruyéndose puestos en términos netos en todo el ámbito privado.

#### Variación interanual promedio del empleo público y privado registrado (transable y no transable)

Periodo	Privado transable	Privado no transable	Sector Público
2003-2007	7.5%	10.4%	6.7%
2007-2011	0.8%	2.5%	5.0%
2011-2015	-0.7%	0.3%	3.0%
2015-2016	-3.1%	-1.2%	1.4%

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de MECON, INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

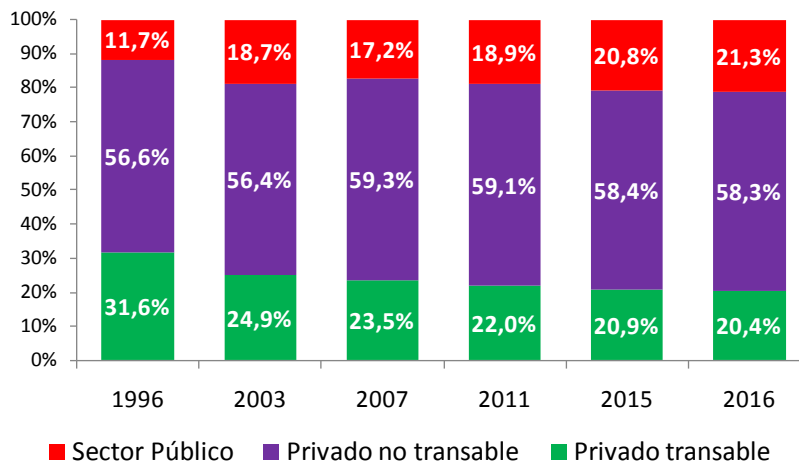
La aceleración estructural en el ritmo de crecimiento del empleo público y los problemas arrastrados en el sector privado (fundamentalmente transable) cambió significativamente la composición histórica del mercado de trabajo entre estos tres tipos de inserciones laborales.

Comparando la estructura actual respecto a un antecedente 20 años anterior (1996) la progresiva pérdida de participación del sector privado transable implicó una caída de 10 puntos porcentuales en la composición, absorbida fundamentalmente por la incorporación de personas al empleo público, que pasó de representar el 12% del total de puestos asalariados en el año 1996 al 21% actual.

Este hecho puede representar singulares consecuencias adversas sobre la dinámica futura del empleo, la productividad y el salario real.

Cabe señalar que, si bien la inserción laboral en el sector no transable (servicios y construcción) es significativa por su dimensión y la caracterización propia de ser sectores mano de obra intensivos, el descuido sobre la competitividad y la generación de puestos de empleo formales en el sector transable constituye un riesgo que puede afectar significativamente la captación de divisas para la economía, la incorporación en mercados internacionales con productos de alto valor agregado, la productividad sectorial y sistémica, y el desarrollo productivo a nivel federal.

**Composición del empleo público y privado registrado (transable y no transable) – En %**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de MECON, INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Estos hechos reflejan una situación del mercado laboral con arraigados problemas estructurales que se agravaron en el contexto recesivo de 2016. Por ende, requiere de un enfoque igualmente amplio y estructural, con responsabilidad para los tres niveles de gobierno, y las representaciones gremiales y empresarias.

Dicho enfoque integral requiere echar mano a soluciones para los variados problemas existentes, tales como altos costos laborales (salariales y no salariales), excesiva litigiosidad en el mercado laboral y exceso de regulaciones, insuficiencia en materia de capacitación (especialmente para los sectores más postergados de la población), entre otros.

Lo anterior en un contexto de tipo de cambio relativamente apreciado, que difícilmente cambie en los próximos meses (encarece costos laborales frente a los costos de capital), y una situación de partida que muestra alta presión tributaria e igualmente elevado déficit fiscal. Ergo, los existentes problemas de competitividad exigirán de reducciones en los impuestos al trabajo, además de otras decisiones que apunten a reducir costos laborales no salariales, pero el muy elevado déficit fiscal existente obligará a ser muy cuidadoso con los recursos, y a priorizar objetivos de política. Estos últimos no debieran ser otros que apuntar a lograr mejoras en la competitividad internacional del país, incentivar la inversión y por supuesto el empleo de calidad.

Argentina, como otros países latinoamericanos, posee una legislación laboral que define una alta protección al trabajador y el financiamiento de la seguridad social del mismo a expensas de un elevado costo laboral, superpuesto con una carga tributaria récord al lidiar con tres niveles de gobierno, tanto por trámites administrativos como por el pago de tributos con alto grado de superposición.

Este esquema – planteado en forma homogénea y sin contemplar la realidad productiva de cada entorno o la propia caracterización de cada unidad de negocio – sólo resulta sostenible con altos niveles de productividad, y en la medida en que ésta no sea alcanzable, surge como vía de escape la contratación de trabajadores de manera informal; aún a expensas de que esta irregularidad le pueda significar a la empresa tener que enfrentar un potencial litigio laboral.

Al respecto, si bien los motivos que trascienden a la informalidad laboral también pueden estar motivados en un acto discrecional por parte del empleador (por ejemplo, para maximizar su retribución a expensas de la cobertura social del trabajador), la indeclinable tendencia de la informalidad laboral ha resistido el creciente esfuerzo en materia de fiscalizaciones observado a lo largo de los últimos diez años, utilizado casi como única estrategia de abordaje de la problemática bajo un contexto de crecimiento económico y del empleo, lo que implica que el trasfondo de la informalidad es sustancialmente más profundo.

En la evidencia internacional más destacada, el abordaje a los problemas del mercado laboral suele combinar estrategias de reducción de los impuestos al trabajo con regulaciones laborales modernas que promuevan la productividad y reduzcan la litigiosidad laboral, así como políticas de capacitación y preparación para el mundo del

trabajo, y la realización de convenios sectoriales para la promoción del empleo y la formalización.

En este sentido es que se encuentran bien orientadas estrategias como el proyecto de Primer Empleo para jóvenes (el cual está en instancia de discusión legislativa desde Abril de 2016), sumado a una batería de medidas que el Estado intenta añadirle, entre las que se plantea la idea de reformular un nuevo sistema de pasantías semejante al modelo dual de formación profesional de Alemania (intentando una adecuación del aprendizaje educativo con la práctica laboral en entornos productivos), los convenios para el desarrollo de actividades productivas concretas (como es el caso de Vaca Muerta), y la reforma de estatutos laborales, como la modificación ya efectuada en la normativa de las ART, obras sociales y la consideración de reformas necesarias en los convenios colectivos de trabajo.

Esta construcción impone el desafío de articular los múltiples instrumentos de política ya existentes con estos nuevos programas a impulsarse, con el objetivo de priorizar la eficiencia en la administración de recursos y la efectividad en la realización de las metas propuestas, tendientes a que puedan promoverse mecanismos que logren dinamizar el mercado de trabajo, facilitando las contrataciones y una rápida relocalización de trabajadores que abandonen un puesto de empleo; bajo un contexto de blanqueo laboral y de la actividad productiva.

Asimismo, en esta discusión se enmarca la consideración de la competitividad y la estructura tributaria que debe enfrentar una unidad de negocio (sobre todo tratándose de un contexto con alta presión fiscal), cuestión que incluye las contribuciones que el empleador debe realizar al régimen previsional al momento de contratar (y sostener) un trabajador en la formalidad.

Así, la idea de reducir las contribuciones patronales al sistema de seguridad social fue planteada desde diversos enfoques de implementación, algunos generales y otros particulares, proponiendo que el Gobierno Nacional se haga cargo total o parcialmente de las mismas.

Más allá de tales discrepancias, el consenso sobre esta temática apunta a que un esquema de reducción en las contribuciones patronales requiere – para su sostenibilidad – que pueda propiciarse en un contexto de crecimiento económico y mejora en las expectativas a mediano y largo plazo. Y en un sentido más general, las cargas laborales debieran ser consideradas como parte de la consolidación de una reforma tributaria integral. De esta manera, tras las prometidas reformas en Ganancias, ahora deberían privilegiarse tres objetivos para la reforma tributaria: i) Competitividad (bajar impuestos especialmente a las actividades transables, es decir, a las que compiten con el exterior),



ii) Inversión (reducir impuestos que incentiven inversiones); y iii) Empleo (reformas que incentiven a generar empleo de calidad y a formalizar el existente).

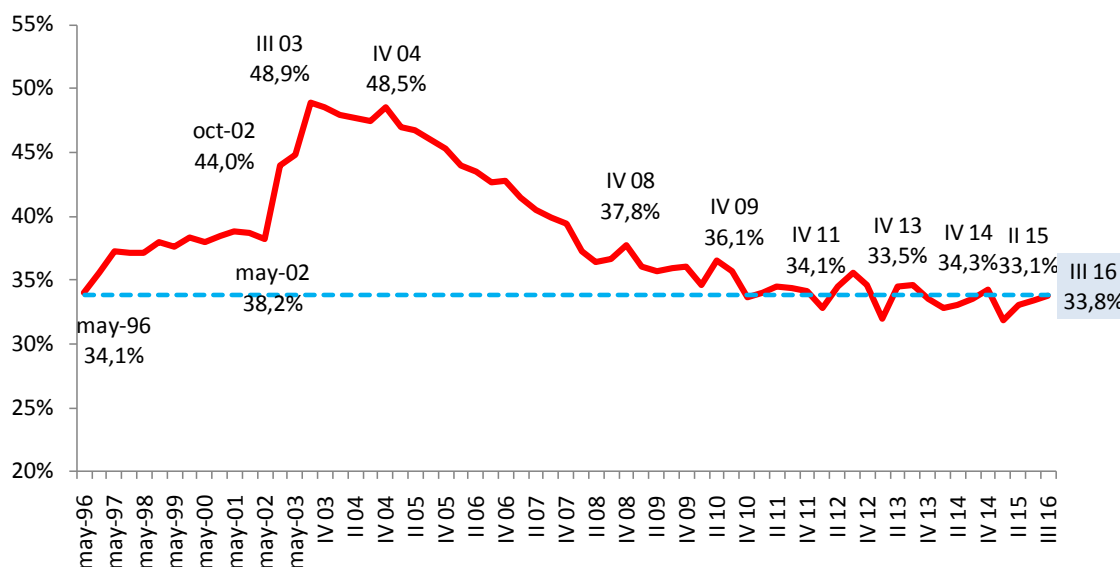
En este último punto el Gobierno debería apuntar a reducir las contribuciones a la seguridad social de manera que no se afecte el salario de bolsillo de los trabajadores, pero que signifique mayores incentivos para la contratación de mano de obra. Es así como la baja de las contribuciones a la seguridad social disminuye el costo del trabajo frente al del capital y, por ende, tiene un efecto positivo sobre el empleo, siempre que la actividad económica no esté cayendo por otro motivo, o el tipo de cambio apreciándose excesivamente (encarece el costo laboral relativo).

### Un mercado laboral plagado de inconvenientes estructurales

En Argentina la informalidad laboral entre asalariados alcanza a 3 de cada 10 trabajadores (33,8% del total de asalariados al tercer trimestre de 2016), el equivalente a casi 4,7 millones de personas transitando tal condición. En igual sentido, si se considera únicamente al empleo privado, la incidencia de la informalidad entre asalariados alcanza el 40,6%.

Este resultado no es un hecho manifiesto de la coyuntura, sino un problema arraigado estructuralmente, notando que la incidencia de la informalidad laboral presenta una tendencia indeclinable desde hace al menos diez años, y que en 2016 mostraba guarismos similares a los observados veinte años atrás.

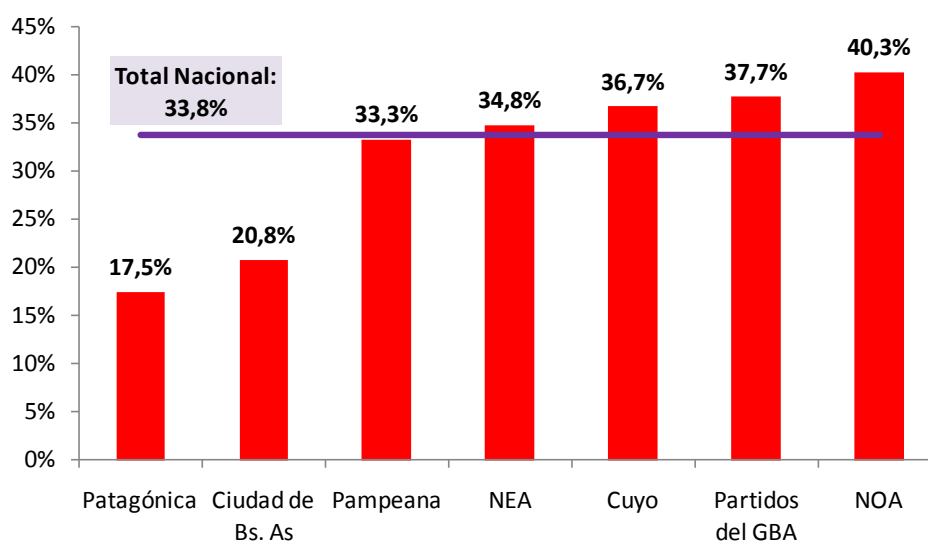
**Incidencia de la informalidad laboral entre asalariados (1996-2016)**  
Sobre el total de aglomerados urbanos relevados en cada onda



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC.

Asimismo, se trata de un problema regionalmente disímil, con centros urbanos como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los aglomerados de la región Patagónica, donde la informalidad alcanza al 20,8% y 17,5% de los asalariados, respectivamente, en contraste a una alta proporción de trabajadores no registrados en el NOA (40,3%), Partidos del Gran Buenos Aires (37,7%), Cuyo (36,7%) y NEA (34,8%), situándose la región Pampeana en el entorno del promedio nacional.

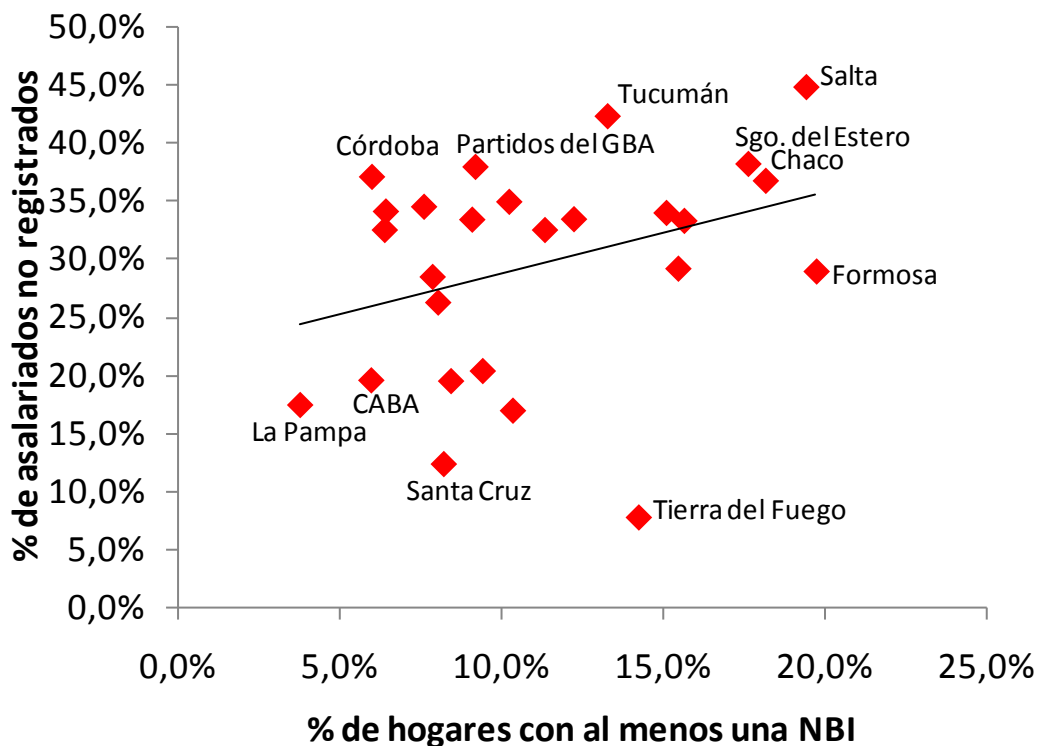
**Incidencia de la informalidad laboral entre asalariados por regiones**  
Tercer Trimestre de 2016



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC.

Esta problemática acaba condicionando las oportunidades de desarrollo y progreso laboral y social de las regiones más postergadas. De allí que exista una intrínseca relación entre la dimensión que ocupa la informalidad en una economía (aquí expuesta como el porcentaje de asalariados no registrados por provincia según estadísticas recopiladas por INDEC) y su grado de desarrollo socio-económico (expuesto en este caso por la incidencia de hogares con al menos una necesidad básica insatisfecha - NBI). Esta relación acaba por reproducir en forma intergeneracional la pobreza y acentuando mayores inconvenientes distributivos, principalmente, en las regiones más postergadas.

**Incidencia de la informalidad laboral entre asalariados y porcentaje de hogares con al menos una Necesidad básica Insatisfecha - Por provincia**

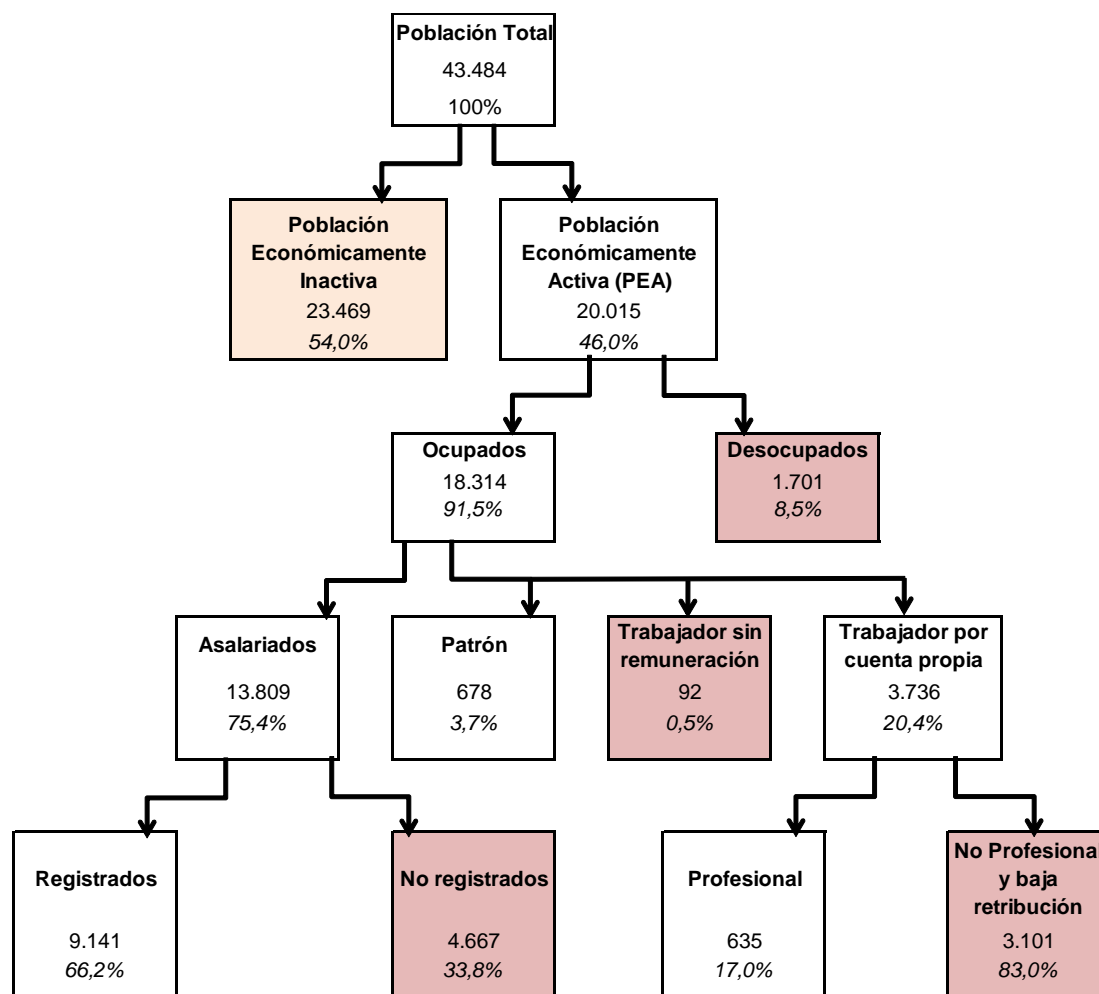


Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de INDEC (Tercer Trimestre de 2016) y Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

No obstante, los problemas de inserción laboral, escasa retribución y baja productividad, no sólo se restringen al caso de los trabajadores asalariados. Siguiendo una clasificación definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 43% de los ocupados se desempeña en empleos precarios, inestables y de baja retribución, incluyendo en este conjunto a unas 7,9 millones de personas que se desempeñan como asalariados informales, cuentapropistas no profesionales, empleadores en microempresas con baja retribución y trabajadores sin salarios.

Asimismo, si a éstos añadimos las 1,7 millones de personas que se encuentran desocupadas, puede arribarse a la conclusión de que 9,6 millones de personas activas laboralmente se encuentran excluidas de entornos laborales formales, prácticamente la mitad de la población económicamente activa (47,8%).

**Composición del mercado de Trabajo en Argentina – Tercer Trimestre de 2016 (en miles)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Incluso el panorama podría lucir aún menos auspicioso si se incluyera en esta cuenta a personas que permanecen en la inactividad laboral, debido fundamentalmente, a condiciones estructurales que limitan sus oportunidades de participación.

Este es el caso, por ejemplo, de los jóvenes que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo (comúnmente denominados como jóvenes "Ni Ni"), cuya incidencia se fue incrementando desde el año 2003 y actualmente alcanza a 984 mil de jóvenes en el segmento de los 14 a los 24 años de edad. Cabe destacar que 7 de cada 10 de éstos son mujeres y el 62% habitan en condición de pobreza.

En suma, la tendencia indeclinable de la informalidad laboral y la creciente problemática juvenil respecto al acceso al mercado de trabajo detentan la existencia de problemáticas estructurales escasamente abordadas por la política pública, tanto desde la óptica de un mejoramiento en las condiciones de demanda laboral (por ejemplo, a través de la discusión tributaria, de cargas sociales y de incentivos para el desarrollo productivo a

nivel regional), como de oferta (serios diferenciales en la acumulación de capital humano entre la población activa, inconvenientes educativos, falta de preparación socio-emocional y en habilidades blandas para el mundo del trabajo, entre otros aspectos); destacándose la insuficiencia de esfuerzos en materia de intermediación laboral entre la oferta y demanda de trabajo.

En igual sentido, a estos dos enfoques podría añadirse la falta de criterios federales sobre las regulaciones y estatutos laborales, así como la priorización de instrumentos que permitan alinear regionalmente la preparación y acumulación de capital humano por parte de la población activa con los requerimientos característicos del entorno productivo próximo (perfiles ocupacionales más buscados por las empresas en cada región).

La discusión de este tipo de instrumentos, en el marco de un abordaje integral, articulado con las provincias y los actores claves de los diferentes sectores productivos, puede permitir la consolidación de una estrategia eficiente para la promoción de entornos laborales más promisorios e inclusivos, con especial foco en la generación de empleo de calidad, mejora en las retribuciones reales de los trabajadores, adecuación de perfiles ocupacionales con la preparación de los trabajadores locales, mayor competitividad y la promoción de economías regionales; permitiendo obtener resultados positivos en este terreno, tanto a corto como a mediano plazo.

## **El diseño de soluciones focalizadas con una perspectiva integral**

En el marco del diseño de un programa integral para el fortalecimiento del mercado laboral arriba planteado, es importante señalar que esta perspectiva de abordaje no debiera implicar que – necesariamente – los instrumentos propuestos sean planteados con carácter universal (por ejemplo, aplicar una reducción uniforme en las contribuciones patronales para todos los sectores y regiones), sino por el contrario, la perspectiva integral podría permitir definir instrumentos focalizados en poblaciones y objetivos concretos sin perder la óptica global del abordaje.

Así, atento a las disímiles realidades productivas, regionales y a la variedad de problemáticas de empleo con sus múltiples causas asociadas, una estrategia focalizada sobre cada eje de acción (junto con una apropiada coordinación) puede proveer mejores resultados, un más eficiente uso de los recursos y mejores condiciones para el seguimiento y la evaluación de impacto de tales iniciativas.

Un ejemplo en este sentido podría basarse en observar las condiciones socio-laborales que caracterizan los diferentes segmentos poblacionales, de manera que puedan

observarse los principales inconvenientes de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, así como también dimensionar los principales nichos de manifestación de la pobreza monetaria. Este esfuerzo conlleva el abordaje de la “cuestión social” bajo una perspectiva más amplia que la discusión actual, requirente de un enfoque integral.

En particular, la discusión actual de políticas económicas para el empleo parece estar focalizada en atacar la informalidad y contrarrestar el desempleo, así como por establecer acuerdos especiales (como en el caso de Vaca Muerta) y reducir la litigiosidad laboral por accidentes, pero no parece estar presente en la agenda la problemática asociada a poblaciones típicamente vulnerables, como por ejemplo los jóvenes que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo (comúnmente denominados “Ni Ni”), o los adultos que se encuentran excluidos del mercado laboral que los margina a una situación de pobreza.

La consideración de estos grupos vulnerables y con problemas de inserción socio-laboral requiere de instrumentos especiales y focalizados que atiendan las múltiples causas asociadas, es decir, con un enfoque multidimensional. Al respecto, la evidencia internacional y algunos programas destacados en el contexto local pueden proveer un valioso aprendizaje para la instrumentación de estas políticas.

### Mercado de Trabajo y Condición Social en Argentina – Tercer Trimestre de 2016

Edad	Condición de Actividad					Situación de Pobreza	
	Empleo Formal	Empleo Informal	Desocupado	Inactivo	Total		
Mujeres: Mayores de 60 años Varones: Mayores de 65 años	469,312	567,620	37,770	4,877,235	5,951,936	No Pobre	
	7.9%	9.5%	0.6%	81.9%	100%	91.3%	
	5,877	57,877	16,505	487,933	568,192	Pobre	
	1.0%	10.2%	2.9%	85.9%	100%	8.7%	
	<b>475,188</b>	<b>625,497</b>	<b>54,275</b>	<b>5,365,168</b>	<b>6,520,128</b>	<b>Total</b>	
	7.3%	9.6%	0.8%	82.3%	100%		
Mujeres: 55 a 59 años Varones: 55 a 64 años	1,196,067	657,211	40,548	548,470	2,442,296	No Pobre	
	49.0%	26.9%	1.7%	22.5%	100%	79.7%	
	86,641	200,147	51,359	284,447	622,594	Pobre	
	13.9%	32.1%	8.2%	45.7%	100%	20.3%	
	<b>1,282,708</b>	<b>857,358</b>	<b>91,907</b>	<b>832,917</b>	<b>3,064,890</b>	<b>Total</b>	
	41.9%	28.0%	3.0%	27.2%	100%		
25 a 54 años	6,825,816	2,866,922	451,887	1,574,470	11,719,094	No Pobre	
	58.2%	24.5%	3.9%	13.4%	100%	69.7%	
	1,022,796	1,996,053	562,958	1,504,537	5,086,343	Pobre	
	20.1%	39.2%	11.1%	29.6%	100%	30.3%	
	<b>7,848,612</b>	<b>4,862,974</b>	<b>1,014,845</b>	<b>3,079,006</b>	<b>16,805,438</b>	<b>Total</b>	
	46.7%	28.9%	6.0%	18.3%	100%		
14 a 24 años	706,994	772,147	359,335	369,722	2,352,117	No Pobre	
	15.5%	16.9%	7.9%	8.1%	51.6%	100%	
	82,010	584,717	340,756	613,966	1,935,304	Pobre	
	2.3%	16.4%	9.6%	17.3%	54.4%	43.8%	
	<b>789,003</b>	<b>1,356,864</b>	<b>700,091</b>	<b>983,688</b>	<b>4,287,420</b>	<b>Total</b>	
	9.7%	16.7%	8.6%	12.1%	52.8%		
Edad	Empleo Formal	Empleo Informal	Desocupado	Ni Ni	Inactivo que Estudia	Total	Situación de Pobreza
Condición de Actividad							

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Para el tercer trimestre de 2016, a nivel nacional, unos 614 mil jóvenes en condición de pobreza se encontraban siendo Ni Ni -no estudian, no trabajan ni buscan trabajo-, al mismo tiempo que otros 340 mil jóvenes pobres se encontraban desocupados, en tanto otros 584 mil jóvenes sumidos en condición de pobreza lograron acceder a un empleo pero de manera informal. Este segmento de la población, de jóvenes con problemas laborales y que además se hallan bajo la línea de la pobreza, requiere de políticas específicas, que vayan más allá de la reducción de contribuciones, pues se trata de un grupo de la población de alto riesgo y que tiene escaso acceso a la posibilidad de encontrar empleos en empresas formales. Su muy bajo nivel de capital social les impide acceder a dichos puestos, por lo que requieren programas específicos que apunten a salvar esa dificultad.

A este grupo de jóvenes vulnerable requirente de políticas activas se suman casi 2 millones de adultos pobres en edad laboral que poseen un trabajo informal, junto con otras 563 mil personas pobres de entre 24 y 55 años de edad que se encuentran

desocupadas. Del mismo modo se observan 285 mil adultos inactivos mayores a 55 años y en edad laboral que padecen el flagelo de la pobreza.

Concretamente, entre los potenciales caminos de acción que podrían ser abordados en esta perspectiva de trabajo integral, además de los instrumentos de reducción del costo laboral, se encuentra:

- a) La educación para el trabajo, que debiera ser instrumentada a partir de mesas sectoriales con el entorno productivo y apropiada a la realidad y perspectiva productiva de mayor potencial en cada región del país.
- b) Programas de Primer empleo y aprendizaje laboral: Los programas de primer empleo han probado suficiente eficiencia en facilitar el acceso y permanencia en el mercado de trabajo de jóvenes, aunque su éxito no está garantizado para aquellos jóvenes provenientes de entornos vulnerables, sobre los cuales se requiere de políticas activas y un seguimiento especial sobre las múltiples dificultades que enfrentan en su tránsito hacia la vida adulta, que tienden a reproducir (intergeneracionalmente) entornos de pobreza y exclusión social. Es decir, difícilmente con éstos programas pueda atacarse la problemática de los jóvenes "Ni Ni", especialmente los que están bajo condiciones de pobreza.

Por otro lado, articulado con los programas de educación para el trabajo, este tipo de programas puede ser planteado en un formato de "aprendiz", en donde el joven combina una preparación específica con la incorporación a un puesto de empleo en donde pone en práctica los aprendizajes del oficio o actividad de su interés.

- c) Instancias de acompañamiento y preparación en habilidades blandas (socio-emocionales) para jóvenes que habitan en entornos vulnerables y están expuestos a múltiples riesgos sociales propios de la instancia de vida que atraviesan, además de la propia exclusión de entornos laborales y educativos. Esta tarea involucra un abordaje integral sobre la realidad del hogar en que se desarrolla el joven y la oportunidad de que éste seguimiento pueda también convertirse en la puerta de acceso a los programas y prestaciones requeridas en cada caso, incluyendo entre éstos a programas de apoyo en condiciones estructurales de vivienda y hábitat.
- d) La incorporación de una especial perspectiva de género en las políticas socio-laborales y el impulso de estrategias destacadas de la evidencia internacional para promover las oportunidades de participación laboral femenina y la contención sanitaria, educativa y social de las mismas, incluyendo nuevamente aspectos estructurales en la estrategia de apoyo, en función de las necesidades y problemáticas encontradas en cada caso.

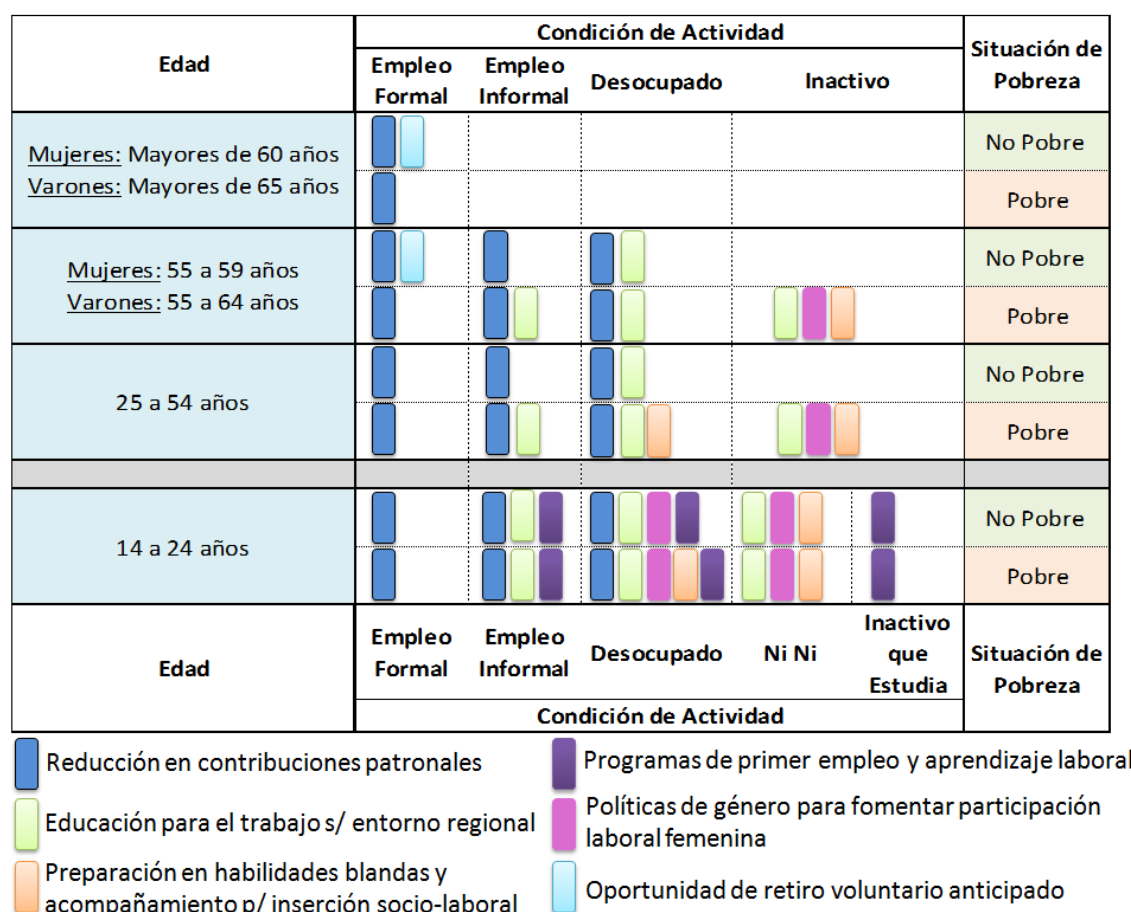


- e) Oportunidad para el retiro voluntario anticipado entre trabajadores formales que, por falta de edad y/o años de aporte al régimen deseen pasar a instancia de retiro. Esta estrategia podría combinarse con un programa de inclusión laboral de jóvenes bajo el formato de aprendizaje laboral, en el cual el trabajador experimentado de la firma acompaña y guía al joven en las actividades que éste asumirá.

La instrumentación del retiro anticipado debiera plantearse bajo un financiamiento compartido de su haber entre la ANSES y su empleador, con una retribución inferior al haber que percibiría según el cálculo correspondiente a la Ley hasta el momento en que la persona cumpla la edad suficiente para acceder al retiro efectivo. De esta manera, se reduce el costo de la plantilla laboral para las empresas y se promueve la incorporación juvenil a empleos formales con una preparación intrínseca a las necesidades y requerimientos de cada empresa.

Así, el siguiente esquema sintetiza las potenciales poblaciones objetivo que tendría cada uno de estos ejes de trabajo. Cabe aclarar, que la lista de estrategias planteadas no reviste carácter exhaustivo ni tampoco resulta excluyente de incorporarse en la agenda de otros lineamientos, sino que sólo propone la consideración metodológica del abordaje integral de políticas tendientes a un mismo objetivo general de progreso socio-laboral.

### Un ejemplo de abordaje integral con estrategias socio-laborales focalizadas



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea.

## Alternativas para la reducción de contribuciones patronales con foco en el empleo y la competitividad sectorial

En función de que uno de los tópicos de mayor discusión en los últimos tiempos ha sido el desincentivo que genera sobre la contratación formal un régimen laboral con altos impuestos al trabajo, resulta importante que las propuestas de reforma en este sentido gocen del consenso productivo y social que le permitan ser sustentables tanto a corto como a mediano plazo.

La manera de alcanzarlo, debe basarse en la promoción de acuerdos sectoriales y una discusión de convenciones colectivas de trabajo que no sólo se restrinja a la dinámica salarial, sino a todos los aspectos que involucran a la protección del empleo, las condiciones laborales y la competitividad.

En primer lugar, cabe señalar que toda reducción en las contribuciones patronales tendrá un efecto negativo sobre los recursos capitalizados por la ANSES, de manera que

el marco de discusión no debiera olvidar el objetivo de preservar la solvencia y sustentabilidad del propio régimen de seguridad social.

Al respecto, los recursos que nutren el financiamiento de la seguridad social contributiva y no contributiva (y otros programas sociales como la Asignación Universal por Hijo y Embarazo, la Pensión Universal del Adulto Mayor y el plan Progresar, entre otros) provienen de múltiples fuentes, tanto de aportes personales y patronales como de recursos tributarios. En particular, a la ANSES se le destina un monto fijo y el 20% del Impuesto a las Ganancias, el 11% de lo recaudado a través del Impuesto al Valor Agregado, el 21% del Impuesto sobre los Combustibles Líquidos y Gas Natural y la totalidad de los recursos generados a través del Adicional de Emergencia sobre Cigarrillos, sumado a otros Impuestos Internos – Automotores Gasoleros y el 70% de lo producido por el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo).

Es decir, la estructura de financiamiento del organismo se sostiene en una parte significativa por múltiples tributos, de manera que al reducir contribuciones patronales (recurso genuino del régimen) este desbalance se incrementará. Sin embargo, en función de la importancia de las prestaciones y programas bajo la órbita de la ANSES, quizás esta situación podría subsanarse trabajando sobre la eficiencia general del gasto público, de manera que no se requiera de incrementar otros impuestos.

Aclarado esto, en las últimas semanas el Estado Nacional ha avanzado en un borrador propuesto ante la CGT y otros sectores, en donde se plantea un plan progresivo de subvención de las mismas para nuevos trabajadores que resulten formalizados.

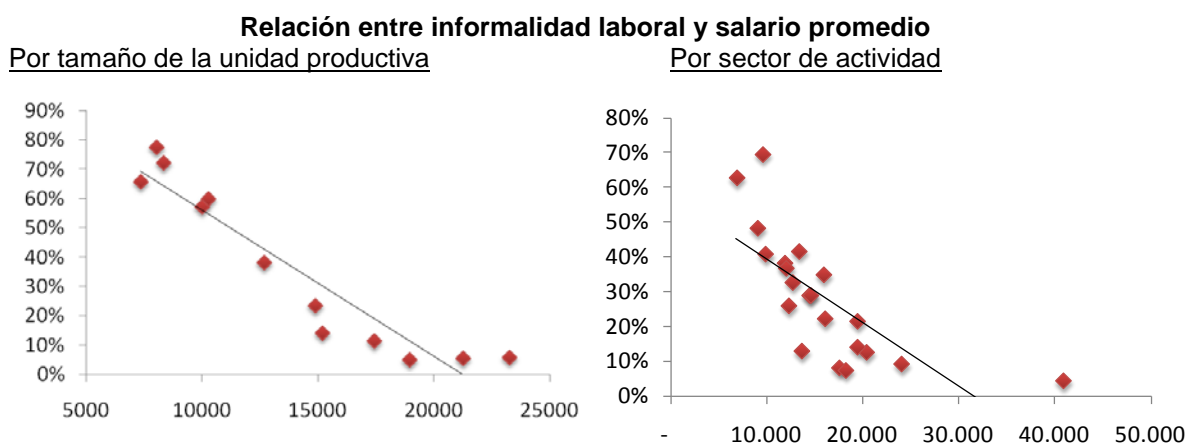
Si bien se desconocen aún los detalles con que se implementaría esta iniciativa, la subvención de contribuciones correspondería a un máximo de \$2.000 mensuales y por trabajador, lo que correspondería a una exención completa del pago de contribuciones patronales para asalariados que perciban un salario bruto de \$12.500. En el caso de los trabajadores con salario de convenio, por encima de la cifra planteada, el saldo restante de contribuciones quedaría a cargo del empleador.

Con esta medida, el Gobierno Nacional apunta a alcanzar la formalización de unos 900 mil trabajadores a lo largo de los tres años de su instrumentación. Este nivel de formalización estaría garantizado si se considera la dimensión que eventualmente tendría el proceso de formalización de trabajadores de menores salarios, por los cuales el empleador quedaría eximido del pago de contribuciones a la seguridad social.

En función de que la informalidad laboral se encuentra relacionada a bajas retribuciones laborales, tanto por la caracterización propia en que se desenvuelve esta relación laboral como por tratarse de entornos de baja productividad, es de esperar que una iniciativa de este tipo tenga resultados positivos en materia de registración.

En esta asociación se enmarca la realidad productiva de los distintos sectores del ámbito privado y la caracterización propia del tamaño de las empresas, notando que en sectores mano de obra intensivos (como la construcción) y en empresas micro, pequeñas y medianas (MiPyMEs) se presentan situaciones de mayor incidencia de la informalidad laboral y menor retribución promedio.

Asimismo, el esquema planteado no tendría un importante costo fiscal (el Gobierno Nacional lo estima en \$20 mil millones) en función de que se parte de un contexto en el cual entre los sectores más afectados por la problemática la informalidad ya es muy alta, y son además sectores con bajas retribuciones en promedio y plantillas laborales acotadas (caso de MiPyMEs).



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

No obstante, más allá de esta evidencia, debiera aclararse que el proceso de formalización planteado podría verse obstruido por detalles de implementación que pudieran desalentar la participación de las empresas en torno a la iniciativa. Por ejemplo, cabe preguntarse si la temporalidad con que el Estado subvencionará las contribuciones patronales (aún no explicitado en la propuesta oficial) resultará un periodo apropiado en el marco del análisis del costo laboral corporativo, más aún en los sectores en donde el salario de convenio resulta significativamente más alto que los niveles de las actuales retribuciones informales y del salario promedio de la economía.

De igual manera, la baja productividad también debiera ser otro foco de atención si se pretende un resultado sustentable a mediano plazo del proceso formalizador. Para ello, se requiere de mejoras significativas en educación y preparación para el mundo del trabajo, adecuando debidamente los perfiles formativos con las habilidades requeridas por el entorno próximo en que habita la persona. De aquí la importancia de que la estrategia de mejora en el mercado de trabajo revista una lógica integral y federal.

Finalmente, la rebaja en las contribuciones patronales por nuevos trabajadores que se integren al universo del empleo registrado podría resultar insuficiente para contrarrestar las dificultades productivas que atraviesan hoy las empresas, más tratándose de un contexto de estancamiento económico y del consumo (aunque éstos han comenzado a mostrar signos de recuperación en los últimos meses).

En este aspecto cabría preguntarse si el esquema de reducción en las cargas laborales no debiera de instrumentarse sobre todo el conjunto de trabajadores registrados (al menos en los sectores transables), de manera que la medida tenga un mayor impacto positivo y favorezca la inversión y la contratación laboral. En lo que sigue se presentan dos esquemas alternativos para la definición de una propuesta de rebaja generalizada en las contribuciones patronales.

❖ *Dos propuestas alternativas:*

**a) Mínimo no imponible sobre contribuciones patronales**

El trabajo realizado por Jorge Vasconcelos y Hernán Ruffo<sup>1</sup> *“Argentina: de expulsar trabajadores a exportar trabajo. Ideas para incentivar el empleo formal dentro de la estrategia de crecimiento”* realizado en 2004 preserva plena vigencia en función del carácter estructural de la problemática de la informalidad laboral en Argentina.

Este estudio plantea la instrumentación de un mínimo no imponible sobre el pago de contribuciones patronales, que podría quedar definido – por ejemplo – al nivel del salario mínimo, vital y móvil (actualmente en \$8.060 mensuales), que podría ser subvencionado a la empresa como un crédito fiscal sobre el Impuesto al Valor Agregado (IVA), de forma tal que facilite el blanqueo de trabajadores – y a la vez – de las ventas realizadas por las empresas para poder alcanzar este beneficio. En este caso, las empresas sólo pagarían contribuciones patronales por la diferencia entre el salario de trabajador (por ejemplo, salario de convenio) y el nivel del salario mínimo de la economía.

En línea con el análisis expuesto, es de esperar que esta iniciativa tenga un éxito similar al esquema planteado por el Gobierno Nacional, ya que la presencia de la informalidad se encuentra caracterizada por trabajadores de bajos salarios, en sectores mano de obra intensivos y MiPyMEs que podrían acoger a este beneficio, aunque con mayor potencial para la generación de nuevos empleos formales que en la iniciativa estatal, debido a que

---

<sup>1</sup> Vasconcelos, J. y Ruffo, H. (2004): *Argentina: de expulsar trabajadores a exportar trabajo. Ideas para incentivar el empleo formal dentro de la estrategia de crecimiento*; Documento de Trabajo - IERAL de Fundación Mediterránea. Marzo de 2004.

esta estrategia de blanqueo permitiría reducir en forma más que significativa los costos laborales de las empresas por el total de su plantilla laboral.

En suma, puede estimarse que esta iniciativa garantizaría que efectivamente ocurra una formalización instantánea de más de 800 mil trabajadores, alivianaría el pago de contribuciones patronales en promedio un 30% y podría generar un mayor impulso sobre la creación de nuevos puestos de trabajo formales y sobre la inversión, teniendo - como contrapartida - un costo fiscal de alrededor de \$90 mil millones.

### **b) Contribuciones patronales adaptadas a la realidad productiva, social y regional**

Por otro lado, es posible definir un esquema metodológico de reducción de contribuciones patronales (con instrumentación aplicable a cuenta del IVA) adaptable a la realidad productiva, social y regional, que priorice el desarrollo de la actividad económica según criterios federales y productivos, como podrían ser los siguientes:

- ✓ Distancia de la planta respecto a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).
- ✓ Incidencia de Necesidades Básicas Insatisfechas (en base a datos provenientes del Censo Estadístico 2010 de Argentina) en la provincia en que se radica el establecimiento.
- ✓ Tamaño de la empresa (definida en base a su plantilla laboral permanente)
- ✓ Distancia de la planta respecto a grandes aglomerados urbanos propios de cada provincia o de una provincia vecina, según cercanía.
- ✓ Tamaño de la localidad en donde se radica la planta productiva.
- ✓ Carácter de transable o no transable de la producción del establecimiento.

Podría analizarse también la aplicación sobre todo tipo de sectores económicos o limitar a los sectores transables, a los efectos de reducir el costo fiscal de la política. Además, un esquema como el propuesto podría constituirse como un nuevo sistema de promoción regional en Argentina, centrado en las cargas tributarias sobre el salario, en lugar de los existentes regímenes de promoción regional en 5 provincias de Argentina, que desgravan impuestos no ligados directamente a la contratación de mano de obra.

Así, en base a una estructura de ponderadores definida sobre los criterios señalados y el margen de reducción de contribuciones patronales prevista, se expone a continuación un ejercicio que determina el nivel de reducción de aportes patronales que podría otorgarse con la estrategia de atender a una caracterización social, regional, sectorial y por tamaño del establecimiento. En un contexto como el argentino en que se fijan salarios de convenio y salario mínimo sin considerar diferencias regionales, las

contribuciones patronales diferenciales según localización y condición social podrían constituir un “segundo mejor”, frente a distorsiones pre-existentes.

Por ejemplo, considerando un bloque de 137 localidades testigos ubicadas en distintos puntos del país y con distancias representativas respecto a los grandes centros urbanos de Argentina y con relación a CABA, el tamaño (en km<sup>2</sup>) de estas localidades, la proporción de hogares con al menos una necesidad básica insatisfecha (NBI) en la provincia y el tamaño de la empresa considerada, es posible obtener algunas precisiones acerca de su funcionamiento como esquema de reducción del costo laboral.

Asimismo, por tratarse de una estrategia destinada a propiciar la creación de empleo formal, con especial atención a combatir la informalidad y precarización laboral entre las MIPyMES, la categorización propuesta pretende favorecer con mayor descuento en contribuciones patronales a unidades de negocio en sentido inverso a la plantilla de trabajadores registrados al SIPA con el que cuenten y el tamaño de la localidad en donde se radique la planta productiva. En igual sentido, se promueve una mayor reducción en las contribuciones patronales a medida que la planta se encuentre más alejada de CABA u otro gran centro urbano próximo y mayor persistencia de NBI caracterice la realidad de la provincia en que se radica el establecimiento.

De manera que este sistema favorezca a las empresas de menor tamaño con mayores beneficios, pero no excluya a las empresas más grandes, evitando el desaprovechamiento de la mayor productividad generada a nivel regional por las mismas; así como también los otros factores relevantes acaban siendo considerados como criterios de justicia tributaria a nivel federal.

Se exhiben a continuación los resultados obtenidos de acuerdo a las características del emprendimiento productivo y la localidad en que éste se radique, con variantes en cuanto a su cercanía a grandes centros urbanos próximos y tamaño de su ejido urbano.

Como puede observarse, la propuesta promueve la ocurrencia de mayores reducciones en las contribuciones patronales con especial perspectiva federal y atento a la realidad productiva de cada entorno, promoviendo el blanqueo del empleo y la actividad económica en sus principales nichos de informalidad. Dado que la mayor informalidad suele darse en empresas más pequeñas ubicadas en regiones con mayores NBI, el esquema propuesto incentiva el empleo formal en dichas regiones, minimizando el costo fiscal.

**Reducción % estimada en contribuciones patronales, según tamaño del establecimiento –  
Localidades seleccionadas**

Provincia	Localidad	Tamaño de empresa (según plantilla de asalariados registrados)					
		Hasta 5	6 a 10	11 a 25	26 a 40	41 a 100	Más de 100
CABA		35.6%	32.2%	28.9%	25.6%	22.2%	18.9%
Buenos Aires	La Plata	36.6%	33.3%	29.9%	26.6%	23.3%	19.9%
	Bahia Blanca	43.5%	40.2%	36.8%	33.5%	30.2%	26.8%
	Zárate	42.6%	39.3%	35.9%	32.6%	29.3%	25.9%
	Junin	44.6%	41.2%	37.9%	34.6%	31.2%	27.9%
	Chascomus	41.8%	38.5%	35.2%	31.8%	28.5%	25.2%
	Pergamino	42.9%	39.6%	36.3%	32.9%	29.6%	26.3%
	San Nicolás	46.0%	42.7%	39.3%	36.0%	32.7%	29.3%
	Olavarría	46.7%	43.4%	40.0%	36.7%	33.4%	30.0%
Partidos de GBA	Dolores	43.8%	40.5%	37.2%	33.8%	30.5%	27.2%
	La Matanza	39.7%	36.4%	33.1%	29.7%	26.4%	23.1%
	Tres de Febrero	44.5%	41.2%	37.9%	34.5%	31.2%	27.9%
	Moreno	42.6%	39.3%	35.9%	32.6%	29.3%	25.9%
	Avellaneda	43.9%	40.6%	37.3%	33.9%	30.6%	27.3%
	Berazategui	41.5%	38.1%	34.8%	31.5%	28.1%	24.8%
Córdoba	Tigre	39.4%	36.1%	32.7%	29.4%	26.1%	22.7%
	Cdad. de Córdoba	33.8%	30.5%	27.1%	23.8%	20.5%	17.1%
	Río Cuarto	45.4%	42.1%	38.8%	35.4%	32.1%	28.8%
	Huinca Renancó	49.6%	46.3%	43.0%	39.6%	36.3%	33.0%
	Cerro Colorado	47.5%	44.2%	40.8%	37.5%	34.2%	30.8%
	Villa Dolores	47.5%	44.2%	40.9%	37.5%	34.2%	30.9%
Santa Fe	Lucio V. Mansilla	48.3%	45.0%	41.7%	38.3%	35.0%	31.7%
	Santa Fe	38.3%	35.0%	31.6%	28.3%	25.0%	21.6%
	Rosario	38.7%	35.4%	32.1%	28.7%	25.4%	22.1%
	Alcorta	43.1%	39.8%	36.4%	33.1%	29.8%	26.4%
	Villa Cañas	45.0%	41.7%	38.3%	35.0%	31.7%	28.3%
	Villa Ocampo	51.9%	48.6%	45.3%	41.9%	38.6%	35.3%
	Rafaela	41.9%	38.6%	35.3%	31.9%	28.6%	25.3%
La Pampa	Tostado	49.8%	46.4%	43.1%	39.8%	36.4%	33.1%
	Santa Rosa	38.9%	35.5%	32.2%	28.9%	25.5%	22.2%
	General Pico	41.5%	38.1%	34.8%	31.5%	28.1%	24.8%
	General Acha	42.1%	38.8%	35.5%	32.1%	28.8%	25.5%
	Realicó	42.4%	39.0%	35.7%	32.4%	29.0%	25.7%
San Luís	Victoria	42.2%	38.8%	35.5%	32.2%	28.8%	25.5%
	San Luís	46.4%	43.1%	39.8%	36.4%	33.1%	29.8%
	Villa Mercedes	47.6%	44.3%	41.0%	37.6%	34.3%	31.0%
	Santa Rosa de Conlara	49.6%	46.3%	42.9%	39.6%	36.3%	32.9%
	La Toma	48.4%	45.1%	41.7%	38.4%	35.1%	31.7%
Mendoza	Merlo	50.2%	46.9%	43.6%	40.2%	36.9%	33.6%
	Mendoza	47.4%	44.1%	40.8%	37.4%	34.1%	30.8%
	San Rafael	50.7%	47.3%	44.0%	40.7%	37.3%	34.0%
	Uspallata	51.0%	47.7%	44.3%	41.0%	37.7%	34.3%
	Agua Escondida	55.3%	52.0%	48.6%	45.3%	42.0%	38.6%
San Juan	Tunuyán	49.8%	46.5%	43.2%	39.8%	36.5%	33.2%
	San Juan	52.4%	49.0%	45.7%	42.4%	39.0%	35.7%
	Bella Vista	56.7%	53.4%	50.0%	46.7%	43.4%	40.0%
	Caucete	53.0%	49.6%	46.3%	43.0%	39.6%	36.3%
	S. Agustín del V. Fertil	57.4%	54.1%	50.7%	47.4%	44.1%	40.7%
	San José de Jáchal	55.3%	52.0%	48.7%	45.3%	42.0%	38.7%

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea.



**Reducción % estimada en contribuciones patronales, según tamaño del establecimiento –  
Localidades seleccionadas**

Provincia	Localidad	Tamaño de empresa (según plantilla de asalariados registrados)					
		Hasta 5	6 a 10	11 a 25	26 a 40	41 a 100	Más de 100
Catamarca	S.F.d.V d. Catamarca	53.4%	50.1%	46.7%	43.4%	40.1%	36.7%
	Andalgalá	59.5%	56.2%	52.9%	49.5%	46.2%	42.9%
	Belén	60.6%	57.2%	53.9%	50.6%	47.2%	43.9%
	Santa María	61.1%	57.8%	54.4%	51.1%	47.8%	44.4%
	El Rodeo	55.5%	52.2%	48.9%	45.5%	42.2%	38.9%
	Villa de Ancasti	56.7%	53.4%	50.1%	46.7%	43.4%	40.1%
La Rioja	La Rioja	55.3%	51.9%	48.6%	45.3%	41.9%	38.6%
	Chilecito	59.4%	56.0%	52.7%	49.4%	46.0%	42.7%
	Mulas Muertas	60.0%	56.6%	53.3%	50.0%	46.6%	43.3%
	Anillaco	57.9%	54.6%	51.3%	47.9%	44.6%	41.3%
	Chepes	60.0%	56.7%	53.3%	50.0%	46.7%	43.3%
Tucumán	S.M. de Tucumán	56.8%	53.5%	50.1%	46.8%	43.5%	40.1%
	San Pedro de Colalao	60.3%	57.0%	53.7%	50.3%	47.0%	43.7%
	Tafí del Valle	60.2%	56.9%	53.5%	50.2%	46.9%	43.5%
	Bellavista	58.6%	55.3%	52.0%	48.6%	45.3%	42.0%
	Tafí Viejo	58.5%	55.2%	51.8%	48.5%	45.2%	41.8%
	Gobernador Garmendia	59.3%	56.0%	52.6%	49.3%	46.0%	42.6%
Jujuy	S.S. de Jujuy	62.9%	59.6%	56.3%	52.9%	49.6%	46.3%
	Perico	63.6%	60.2%	56.9%	53.6%	50.2%	46.9%
	Monterrico	63.6%	60.3%	57.0%	53.6%	50.3%	47.0%
	Humahuaca	66.1%	62.8%	59.4%	56.1%	52.8%	49.4%
	El Talar	66.7%	63.4%	60.0%	56.7%	53.4%	50.0%
	Tilcara	65.1%	61.8%	58.5%	55.1%	51.8%	48.5%
Salta	Salta	68.0%	64.7%	61.4%	58.0%	54.7%	51.4%
	Cafayate	71.6%	68.3%	64.9%	61.6%	58.3%	54.9%
	San Antonio de los Cobres	72.9%	69.6%	66.3%	62.9%	59.6%	56.3%
	San Lorenzo	69.3%	65.9%	62.6%	59.3%	55.9%	52.6%
	Cachi	72.2%	68.9%	65.6%	62.2%	58.9%	55.6%
	La Merced	69.6%	66.2%	62.9%	59.6%	56.2%	52.9%
Sgo. Del Estero	Sgo. Del Estero	62.9%	59.6%	56.3%	52.9%	49.6%	46.3%
	Beltrán	63.9%	60.5%	57.2%	53.9%	50.5%	47.2%
	La Banda	63.4%	60.1%	56.8%	53.4%	50.1%	46.8%
	Quimilí	66.6%	63.3%	59.9%	56.6%	53.3%	49.9%
	Nueva Esperanza	68.3%	64.9%	61.6%	58.3%	54.9%	51.6%
	Añatuya	65.7%	62.4%	59.0%	55.7%	52.4%	49.0%
Formosa	Formosa	66.3%	62.9%	59.6%	56.3%	52.9%	49.6%
	Gran Guardia	69.2%	65.9%	62.5%	59.2%	55.9%	52.5%
	General Manuel Belgrano	73.0%	69.7%	66.4%	63.0%	59.7%	56.4%
	El Colorado	69.3%	66.0%	62.6%	59.3%	56.0%	52.6%
	Laguna Blanca	71.1%	67.8%	64.4%	61.1%	57.8%	54.4%
	Herradura	67.7%	64.3%	61.0%	57.7%	54.3%	51.0%
Chaco	Resistencia	61.4%	58.1%	54.8%	51.4%	48.1%	44.8%
	Juan José Castelli	69.9%	66.6%	63.3%	59.9%	56.6%	53.3%
	Pampa del Infierno	69.1%	65.8%	62.5%	59.1%	55.8%	52.5%
	Presidencia Roca	67.6%	64.2%	60.9%	57.6%	54.2%	50.9%
	Puerto Tirol	63.9%	60.6%	57.3%	53.9%	50.6%	47.3%
	Colonia Popular	64.4%	61.1%	57.7%	54.4%	51.1%	47.7%

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea.

**Reducción % estimada en contribuciones patronales, según tamaño del establecimiento –  
Localidades seleccionadas**

Provincia	Localidad	Tamaño de empresa (según plantilla de asalariados registrados)					
		Hasta 5	6 a 10	11 a 25	26 a 40	41 a 100	Más de 100
Corrientes	Corrientes	57.4%	54.0%	50.7%	47.4%	44.0%	40.7%
	Mercedes	61.2%	57.8%	54.5%	51.2%	47.8%	44.5%
	San Lorenzo	59.7%	56.4%	53.0%	49.7%	46.4%	43.0%
	Curuzú Cuatiá	61.7%	58.4%	55.0%	51.7%	48.4%	45.0%
	Concepción	61.9%	58.6%	55.3%	51.9%	48.6%	45.3%
	San Luis del Palmar	59.4%	56.1%	52.8%	49.4%	46.1%	42.8%
Entre Ríos	Paraná	43.1%	39.7%	36.4%	33.1%	29.7%	26.4%
	Concordia	44.2%	40.8%	37.5%	34.2%	30.8%	27.5%
	Gualeguaychu	46.6%	43.3%	39.9%	36.6%	33.3%	29.9%
	Victoria	45.5%	42.1%	38.8%	35.5%	32.1%	28.8%
	Bovril	47.3%	43.9%	40.6%	37.3%	33.9%	30.6%
	Villa Urquiza	46.2%	42.8%	39.5%	36.2%	32.8%	29.5%
Misiones	Posadas	59.0%	55.7%	52.3%	49.0%	45.7%	42.3%
	Candelaria	60.6%	57.2%	53.9%	50.6%	47.2%	43.9%
	San Pedro	65.9%	62.5%	59.2%	55.9%	52.5%	49.2%
	Oberá	61.2%	57.9%	54.6%	51.2%	47.9%	44.6%
	Apóstoles	60.9%	57.6%	54.3%	50.9%	47.6%	44.3%
	El dorado	64.2%	60.9%	57.5%	54.2%	50.9%	47.5%
Neuquén	Neuquén	51.0%	47.6%	44.3%	41.0%	37.6%	34.3%
	Zapala	57.0%	53.6%	50.3%	47.0%	43.6%	40.3%
	Loncopué	58.9%	55.6%	52.3%	48.9%	45.6%	42.3%
	Sanico	59.3%	56.0%	52.7%	49.3%	46.0%	42.7%
	Villa La Angostura	62.3%	59.0%	55.6%	52.3%	49.0%	45.6%
Tierra del Fuego	Ushuaia	71.3%	67.9%	64.6%	61.3%	57.9%	54.6%
	Río Grande	71.7%	68.4%	65.0%	61.7%	58.4%	55.0%
	Tolhuin	71.7%	68.4%	65.0%	61.7%	58.4%	55.0%
Santa Cruz	Río Gallegos	57.8%	54.5%	51.1%	47.8%	44.5%	41.1%
	Caleta Olivia	65.2%	61.9%	58.5%	55.2%	51.9%	48.5%
	El Calafate	65.0%	61.7%	58.4%	55.0%	51.7%	48.4%
	Pico Truncado	62.4%	59.0%	55.7%	52.4%	49.0%	45.7%
	Perito Moreno	71.2%	67.9%	64.5%	61.2%	57.9%	54.5%
Chubut	Rawson	51.6%	48.2%	44.9%	41.6%	38.2%	34.9%
	Trelew	50.6%	47.3%	44.0%	40.6%	37.3%	34.0%
	Comodoro Rivadavia	59.1%	55.8%	52.4%	49.1%	45.8%	42.4%
	Esquel	64.5%	61.2%	57.8%	54.5%	51.2%	47.8%
	Puerto Madryn	52.1%	48.8%	45.5%	42.1%	38.8%	35.5%
Rio Negro	Viedma	49.8%	46.5%	43.2%	39.8%	36.5%	33.2%
	San Carlos de Bariloche	60.5%	57.2%	53.8%	50.5%	47.2%	43.8%
	General Roca	51.6%	48.2%	44.9%	41.6%	38.2%	34.9%
	Río Colorado	54.3%	51.0%	47.7%	44.3%	41.0%	37.7%
	Chipoletti	59.6%	56.3%	53.0%	49.6%	46.3%	43.0%

Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea.