

## EL TRABAJADOR RECIBE MENOS DE 2 DE CADA 3 PESOS DE SALARIO

En el luctuoso hecho que cobró la vida de un joven medió una controversia sobre la tercerización de relaciones laborales. Este método, utilizado en otros países como una vía genuina para aumentar la productividad, en la Argentina frecuentemente se utiliza para eludir las exageradas cargas que imponen la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo. Por eso, para reducir la tercerización espuria hace falta una profunda revisión de la legislación impositiva y laboral que actualmente hace que para una gran parte del espectro productivo resulte imposible operar dentro de la ley.

La tercerización es un método de organización de la producción consistente en delegar en otra empresa fragmentos de los procesos productivos. La empresa sobre la que se terceriza puede operar en sus propias instalaciones o en las del que terceriza. En ambos casos, el objetivo principal es aprovechar la especialización para aumentar la eficiencia y, con ello, la productividad; única forma de aumentar de manera sostenida y sustentable los salarios reales. En la Argentina, estos mismos motivos para la tercerización están presentes, pero también operan **poderosos incentivos a utilizar la tercerización como medio para eludir todos o partes de los costos que generan las leyes y los convenios colectivos**. Desde este punto de vista, la tercerización es un mecanismo subrepticio de informalidad.

Para entender los factores que inducen a que, con tanta frecuencia, empresas privadas y funcionarios públicos apelan de manera espuria a la figura de la tercerización es necesario dimensionar el impacto que las normas impositivas y laborales tienen sobre la contratación. Un ejemplo concreto sobre los costos de contratar permite obtener una primera aproximación cuantitativa al fenómeno. Suponiendo un salario bruto de **\$1.235** se tiene que:

- El **trabajador** recibe como “salario de bolsillo” **\$1.000** ya que está sujeto al 19% del salario bruto en concepto de aportes personales a la seguridad social y los sindicatos.
- El **empleador** eroga **\$1.590** ya que esta obligado a pagar aproximadamente 29% del salario bruto en concepto de contribuciones patronales con el mismo destino.
- Es decir, por cada **\$3 pesos que paga una empresa en costos laborales el trabajador recibe “de bolsillo” menos de \$2.**

A esta brecha se le adicionan otros costos ocultos tan o más potentes como factor de estímulo a la informalidad. Uno de ellos es la litigiosidad laboral espuria, especialmente, en relación a juicio por accidentes y enfermedades profesionales. Otros son las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que llevan a que idénticas tareas tenga retribuciones y costos laborales arbitrariamente diferentes. Bajo estas condiciones, **la informalidad –en algunos casos apelando a la tercerización espuria– aparece como una opción para dar rentabilidad y en algunos casos viabilidad al emprendimiento productivo.**

Para combatir estas conductas fraudulentas, obviamente que se necesita mucha más eficiencia del sector público en su rol de control y penalización. Pero más importante aún es revisar las distorsiones regulatorias e impositivas que hacen que el cumplimiento de las normas en la Argentina sólo sea posible para las grandes empresas que constituyen un núcleo pequeño de altos niveles de productividad.

**En los países que lideran la búsqueda de regulaciones laborales para la equidad y la competitividad las contribuciones patronales son una cosa del pasado.** Progresivamente han ido tendiendo a esquemas tributarios donde el impuesto a las ganancias de las personas ha ido reemplazando a las contribuciones patronales. El impuesto a las ganancias, por tener alícuota progresiva, hace que la presión tributaria sobre los salario bajos y medios (que son la mayoría) sea muchísimo menor que la presión tributaria homogénea que impone la alícuota fija de la contribución patronal. También se tiende a minimizar el impacto de los costos del despido poniendo énfasis en la reinserción laboral de quien pierde un empleo, y preservan dentro de la seguridad social –con mínimos índices de litigiosidad– la cobertura de los accidentes y enfermedades profesionales.

**Para combatir la informalidad es imprescindible repensar las regulaciones laborales.** Se trata de dar protección a todos los trabajadores, no sólo al reducido grupo que accede a los puestos de trabajo generados por las empresas más grandes o al empleo público. A esto se agrega generar reglas que penalicen los comportamientos autoritarios, violentos y corruptos que con impunidad se enquistaron en el sistema de relaciones laborales. Frente a estos desafíos, en el que se juegan consideraciones sociales y éticas muy importantes, resulta paradójico que en la agenda de prioridades se insista en ideas que empeorarán el problema, como el proyecto de participación de los empleados en las ganancias.

### Distribución del costo laboral

