

7 años sin que las empresas aumenten el empleo en blanco

martes, 04 de junio de 2019

La Secretaría de Trabajo de la Nación publica periódicamente información sobre el empleo registrado. Esto es, ocupaciones que hacen aportes a la seguridad social. Este segmento del mercado de trabajo se integra por el empleo asalariado privado, el empleo público (nacional, provincial y municipal), el servicio doméstico, los autónomos, los monotributistas y los monotributistas sociales. En total suman 12,1 millones de trabajadores cotizantes a la seguridad social, de los cuales la mitad son relaciones laborales asalariadas en empresas.

El último dato disponible corresponde a marzo del 2019 y muestra una abrupta reducción en 268 mil puestos de trabajo respecto a igual mes del año anterior. La principal explicación es la destrucción de empleos asalariados en empresas (-161 mil). También inciden los monotributistas (-41 mil) y los monotributistas sociales (-65 mil), muchos de estos últimos dados de baja administrativamente por ser ex beneficiarios de planes sociales. Parte de esta destrucción fue compensada por aumentos en el empleo informal.

Una perspectiva más interesante emerge al evaluar estos indicadores desde el 2012, que es cuando comienza la publicación de los datos y coincide con el estancamiento económico que trajo aparejado el fin de la gran bonanza internacional. Según esta fuente, entre los años 2012 y el 2019 los empleados registrados aumentaron en más de 1 millón. La composición de este aumento fue como sigue:

El empleo público creció en 530 mil nuevos empleados.

El servicio doméstico, los autónomos, monotributistas y monotributistas sociales crecieron en 508 mil trabajadores.

El empleo asalariado privado en empresas creció apenas en 50 mil trabajadores.

Estos datos muestran que los trabajadores que aportan a la seguridad social se expandieron de manera importante. Pero lo hicieron de la mano del empleo público, el servicio doméstico y el cuentapropismo. Por el contrario, las ocupaciones asalariadas en empresas privadas que cumplen con las normas laborales permanecieron prácticamente estáticas.

Los motivos por los cuales hace 7 años que las empresas no aumentan el empleo asalariado en blanco son múltiples. El primero seguramente es el estancamiento de la actividad económica, ya que si no hay una expansión significativa de la producción difícilmente haya crecimiento de la demanda de trabajadores por parte de las empresas. Pero igualmente importante son las distorsiones en la legislación laboral y de la seguridad social. Hubo un importante cambio a favor de bajar el costo laboral de contratar en blanco, con la implementación del mínimo no imponible a las contribuciones patronales de ANSES y PAMI. También hubo avances parciales tendientes a simplificar y bajar la judicialidad laboral. Sin embargo, las regulaciones laborales siguen siendo muy burocráticas y costosas.

Que en los últimos 7 años los únicos empleos que se crearon con aportes a seguridad social hayan sido por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo y de los convenios colectivos de trabajo, llama a la reflexión. Si bien el adverso contexto macroeconómico y los cambios tecnológicos inducen a las empresas a comprimir su planta de trabajadores en relación de dependencia, es claro que la obsolescencia de las regulaciones potencia el sesgo contra los empleos asalariados. Un testimonio muy ilustrativo y sugerente es el proceso que se dio en España desde el año 2012. Como reacción a una profunda crisis fiscal y productiva, se dio certeza a los costos del despido y además se dio la opción a los empleadores a salirse de los convenios colectivos de actividad negociando con sus propios trabajadores convenios por empresas. Esta es una fórmula profusamente utilizada en Alemania también para adaptar salarios y condiciones laborales a la productividad y posibilidades de las empresas, especialmente las PYME. En España, a partir del año 2012 se crearon 2 millones de empleos asalariados con aportes a la seguridad social.

Aún con las urgencias que impone la crisis, no hay que desatender cuestiones estructurales importantes como las vetustas regulaciones laborales. Establecer como en Alemania y España que los empleadores puedan negociar con sus trabajadores por fuera de los anquilosados convenios colectivos sectoriales es una vía para que las PYME puedan

crear más empleos asalariados. No modernizar las regulaciones laborales hará que, aun superando la crisis, permanezca la insuficiencia de empleos asalariados de calidad.

IDESA - INFORME N°: 811 - 02/06/2019