

## El desafío de la competitividad

El mundo está cambiando rápidamente. La tecnología está transformando la sociedad, las formas de comunicarse, de trabajar y de crear riqueza. La competencia ya no es local, sino global y eso implica un desafío que los países deberán resolver para promover un crecimiento sostenible e inclusivo de sus economías.

La competitividad es un concepto clave asociado al desarrollo humano. El Foro Económico Mundial la define como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Para el International Institute for Management Development, la competitividad es el grado en que “una economía maneja la totalidad de sus recursos y competencias para aumentar la prosperidad de su población”.

La situación relativa de Argentina en términos de competitividad no es buena. En el último ranking nuestro país se ubicó en el puesto 92 entre 137 países relevados. Si bien en 2017 hemos mejorado 12 puestos respecto del año 2016, seguimos por debajo de países vecinos como Chile (líder regional), Brasil y Uruguay, y otros de la región como México, Colombia y Perú.

Los resultados sugieren que aquellos países que lideran el ranking general, también lideran los rankings de infraestructura, preparación tecnológica, educación superior y capacitación, sofisticación empresarial e innovación. Esta asociación es menor al considerar los pilares de estabilidad macroeconómica, tamaño de mercado, o eficiencia en los mercados de factores. El estudio de estos pilares puede brindarnos un diagnóstico, un punto de partida y una guía para analizar políticas, decisiones y procesos de mejora tendientes a aumentar nuestra competitividad sistémica.

Entre 2007 y 2017 Argentina ha estado rezagada, por debajo del puesto 110, en cuatro pilares de competitividad:

instituciones, eficiencia en el mercado de bienes, eficiencia en el mercado laboral y sofisticación del mercado financiero. De estos cuatro pilares, la eficiencia del mercado laboral es la peor calificada.

Según un informe de Abeceb, Argentina es un país de baja competitividad en manufacturas con el mayor costo laboral unitario entre 25 economías relevadas. Este resultado es consecuencia de la interacción entre las dos variables que lo determinan: el costo laboral total y la productividad laboral en manufactura. En nuestro país los costos laborales totales no están sustentados por una productividad acorde.

Argentina genera un valor agregado manufacturero per cápita de US\$ 1.325 contra los US\$ 9.191 de Taiwán o los US\$ 4.826 de República Checa, y tiene costos laborales similares a los de estos dos países. El desafío que enfrenta nuestro país es aumentar la productividad a la vez de reducir los costos laborales no salariales que generan una importante brecha o cuña fiscal, que según la OCDE llega a casi el 35% de los costos laborales.

Otro aspecto a resolver es la informalidad laboral, pues desprotege a los trabajadores; en particular a aquellos menos calificados y con menores ingresos. Pero también, porque la informalidad reduce el número de aportantes y el monto de los aportes al sistema previsional, incidiendo sobre el déficit fiscal.

Se encuentra en el Congreso el proyecto de ley de reforma laboral. Entendemos que el mismo es necesario, y un primer paso para comenzar a resolver algunos aspectos planteados en este trabajo. Entre los aspectos positivos notamos el incentivo a la registración laboral, la posibilidad de establecer un Fondo de Cese Laboral, la modificación de la cláusula de solidaridad y la posibilidad de celebrar contratos individuales homologados entre el trabajador y la empresa. El sistema nacional de formación continua también es importante en la medida en que efectivamente ayude a aumentar la productividad laboral. Sería importante avanzar más en la reducción de los costos laborales para acercarlos al promedio regional, como así también trabajar en otros factores de contexto y soporte que afectan la productividad laboral, tales como la incorporación de tecnología, la inversión en bienes de capital y en infraestructura y el aumento de la escala de producción, entre otros.

## 1. Introducción.

---

En este informe abordamos el desafío del desarrollo sustentable, un tema estratégico para Argentina y para Mendoza como lo es para cualquier otro país o región del mundo. Con ello, continuamos la línea de trabajos publicados por el Consejo Empresario Mendocino, alineados con su misión de realizar propuestas que posibiliten el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad mendocina en su conjunto, entre los que se cuentan estudios y análisis de temas tales como la lucha contra la pobreza, la educación de calidad, el desarrollo de una matriz productiva diversificada para Mendoza, la necesidad de volver a tener finanzas públicas provinciales equilibradas y de generar un clima de negocios que permita atraer inversiones productivas y generadoras de trabajo de calidad para todos los mendocinos.

En muchos casos, y como consecuencia de estos estudios, el Consejo Empresario Mendocino ha decidido gestionar iniciativas específicas, tales como el **Programa de Formación para Líderes Educativos**, un programa de capacitación para directores de escuelas secundarias, desarrollado en alianza con la Fundación Córdoba Mejora que, desde 2015 y hasta el presente, ha capacitado a más de 90 directores y supervisores de escuelas de gestión pública y privada de los 18 departamentos de la provincia. Otro proyecto específico en esta línea de trabajo es el **Pre Foro de Calidad Educativa**, evento que el Consejo Empresario Mendocino organiza desde hace ya tres años, en colaboración con Educar 2050.

También, en el marco de las iniciativas orientadas a alcanzar un desarrollo sustentable de la provincia, el CEM realizó un estudio integral sobre **Minería Responsable para el crecimiento con equidad**, con CIPPPEC y Fundación Vida Silvestre. Este año organizamos, junto al Gobierno de la Provincia, el primer **Foro de Inversiones** en el interior del país, al que asistieron más de 300 invitados de Argentina y del mundo interesados en Mendoza. Más recientemente, impulsamos una jornada sobre Capital Emprendedor y Sociedad Anónima Simplificada.

Estos estudios y proyectos están alineados con la misión del Consejo Empresario Mendocino, que trabaja para que la provincia tenga un horizonte y un desarrollo económico sustentable en el tiempo, contribuyendo a mantener y desarrollar una agenda pública de temas vinculados con el desarrollo humano en nuestra provincia.

En las próximas secciones abordaremos la temática de la competitividad, poniendo el énfasis en aquellos aspectos que sientan las bases de una economía capaz de generar niveles superiores de bienestar para sus habitantes, para luego profundizar en el análisis de las reformas, particularmente la reforma laboral que impulsa el gobierno nacional.

## 2. El desafío de la competitividad

---

El mundo está cambiando rápidamente y lo seguirá haciendo, de la mano de vectores a los que las personas y las organizaciones (empresas, otras organizaciones privadas y el Estado) deberemos adaptarnos. La tecnología está transformando la sociedad, las formas de comunicación y vinculación, las formas y los tipos de trabajo, también las formas de crear riqueza. La competencia ya no es local, sino global y eso implica un desafío quizás mayor pero, seguramente distinto, al que se enfrentaron nuestros antecesores, desafío que los países deberán resolver para promover un crecimiento sostenible e inclusivo de sus economías, capaz de generar trabajo digno.

Un concepto clave en este sentido, y asociado al de desarrollo humano, es el de competitividad. Si bien existen una gran cantidad de acepciones, el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*), la define como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”.

Michael Porter, de Harvard University, autor de “La ventaja competitiva de las Naciones”, define que “el único concepto significativo de competitividad, a nivel país, es productividad”.

Otra acepción de competitividad, del Anuario Mundial de Competitividad del IMD (*International Institute for Management Development*), la define como el grado en que “una economía maneja la totalidad de sus recursos y competencias para aumentar la prosperidad de su población”.

Una economía competitiva es una economía productiva. Los países que desean brindar mayor bienestar y más oportunidades a sus ciudadanos deben alcanzar mayores niveles de producto y de competitividad. La productividad es el principal factor generador de crecimiento y conduce a elevados niveles de ingreso per cápita, que están relacionados estrechamente con el bienestar humano. Esto define una relación causal entre los factores de competitividad y el nivel de prosperidad de los países.

El Foro Económico Mundial resalta que “el aumento de la competitividad significa aumento de la prosperidad y las economías competitivas son aquellas con más probabilidad de crecer de forma sustentable e inclusiva, lo que significa más probabilidad de que todos los miembros de la sociedad se beneficien con los frutos del crecimiento económico”.

### **3. El Índice de Competitividad Global (ICG).**

---

Recientemente, el Foro Económico Mundial publicó su Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, que incluye un ranking de países en función del **Índice de Competitividad Global (ICG)**. Argentina se ubicó en el puesto 92 entre 137 países, mejorando 12 puestos respecto del año 2016. Suiza, un país de 8 millones de habitantes en una superficie de 41.290 km<sup>2</sup>, similar a la del Departamento de Malargüe, se ubicó en el primer lugar de la lista, por delante de Estados Unidos y de Singapur, uno de los tigres asiáticos, que tiene una población de 5 millones de habitantes en 693 km<sup>2</sup>, una superficie apenas más grande que la del Departamento de Maipú.

Este índice se compone de doce factores o **pilares de competitividad**. Cada una de estas variables recibe una calificación de 1 a 7 con base en la información de organismos internacionales y otros organismos locales que colaboran en la realización del índice. En función de estas calificaciones cada país obtiene un puntaje ponderado general que sirve para establecer su posición en la lista o ranking.

Un análisis más detallado permite identificar tres categorías de pilares de competitividad. La primera categoría se conforma de los llamados pilares o **elementos básicos** para el desarrollo y la competitividad, y refieren a aquellos aspectos que cualquier país debe abordar y garantizar en los estadios más tempranos del desarrollo. Ellos son: 1) instituciones, 2) infraestructura, 3) estabilidad macroeconómica, 4) salud y educación primaria.

La segunda categoría se conforma de pilares que permiten alcanzar estadios más avanzados de competitividad, los denominados **potenciadores de eficiencia**, que refieren fundamentalmente al adecuado funcionamiento de los mercados de bienes y de factores de producción, a la preparación para el trabajo y al tamaño de la economía.

Así, resultan ser potenciadores de eficiencia y competitividad el adecuado funcionamiento de: 5) los mercados de bienes y servicios; 6) el mercado laboral; 7) la sofisticación del mercado financiero. Otros potenciadores de eficiencia son: 8) la educación superior y el entrenamiento; 9) el grado de preparación tecnológica -mide qué tan bien preparada está una economía para la transición hacia una economía basada en conocimientos- y 10) el tamaño de mercado.

Por último, la tercera categoría incluye dos pilares, la **sofisticación empresarial y la innovación**, y son propios de aquellas economías altamente competitivas que basan su ventaja competitiva en el conocimiento y en la capacidad de la economía para capitalizar negocios complejos que incluyan investigación y desarrollo de soluciones innovadoras, ecosistemas creativos y un clima de negocios de clase mundial.

**Gráfico 1: Factores que definen el Índice de Competitividad Global**



Fuente: Informe Mundial de Competitividad, Foro Económico Mundial.

**Aunque el desarrollo de todos los pilares es importante, en una economía global cada vez más basada en los conocimientos, los factores vinculados a la preparación tecnológica y a la sofisticación e innovación en los negocios, serán los principales motores de la competitividad de las naciones y de su potencial para crecer.**

### 3. El ranking de mundial de competitividad

A continuación, el Cuadro 1 presenta el ranking de los 30 países más competitivos del mundo.

**Cuadro 1: Las 30 economías más competitivas del mundo**

Posición ICG 2017	País	Puntaje global 2017	Posición ICG 2016	Posición ICG 2007	Var 2007 2017
1	Suiza	5,86	1	2	1
2	Estados Unidos	5,85	3	1	-1
3	Singapur	5,71	2	7	4
4	Holanda	5,66	4	10	6
5	Alemania	5,65	5	5	=
6	Hong Kong	5,53	9	12	6
7	Suecia	5,52	6	4	-3
8	Reino Unido	5,51	7	9	1
9	Japón	5,49	8	8	-1
10	Finlandia	5,49	10	6	-4
11	Noruega	5,40	11	16	5
12	Dinamarca	5,39	12	3	-9
13	Nueva Zelanda	5,37	13	24	11
14	Canadá	5,35	15	13	-1
15	Taiwán, China	5,33	14	14	-1
16	Israel	5,31	24	17	1
17	Emiratos Árabes Unidos	5,30	16	37	20
18	Austria	5,25	19	15	-3
19	Luxemburgo	5,23	20	25	6
20	Bélgica	5,23	17	20	=
21	Australia	5,19	22	19	-2
22	Francia	5,18	21	18	-4
23	Malasia	5,17	25	21	-2
24	Irlanda	5,16	23	22	-2
25	Qatar	5,11	18	31	6
26	Corea del Sur	5,07	26	11	-15
27	China	5,00	28	34	7
28	Islandia	4,99	27	23	-5
29	Estonia	4,85	30	27	-2
30	Arabia Saudita	4,83	29	35	5

Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

Obsérvese la relativa estabilidad del índice. Los treinta países más competitivos del mundo en 2016 continúan ocupando los treinta primeros puestos en el ranking de este año. Más aún, una mirada de más largo plazo nos permite notar que 26 de los 30 países más competitivos una década atrás aún se listan entre los 30 más competitivos de 2017. **Una primera conclusión es que los esfuerzos por mejorar la competitividad de un país son de largo aliento, por lo que cualquier intento en este sentido trascenderá la gestión de un gobierno en particular e implica un trabajo cuyos beneficios serán capitalizados por las generaciones siguientes.**

Nótese sin embargo los importantes avances logrados en sólo una década por países como Emiratos Árabes Unidos (+20), Nueva Zelanda (+11), Hong Kong (+6), Holanda (+6), o Singapur (+4). También se destacan, entre 2016 y 2017, el importante avance de países como Israel (+ 8) y Hong Kong (+ 3).

En nuestra región **se destaca Chile como el país más competitivo de América Latina y el Caribe**, ocupando el puesto 33 de la lista, seguido por Costa Rica (48), Panamá (50), México (51) y Colombia (66).

**Argentina, que ocupa el puesto 92 en el último ranking, ha escalado 12 posiciones en el último año. Sin embargo, continúa detrás de los países ya mencionados, además de otros vecinos tales como Brasil, Perú y Uruguay.**

**Cuadro 2: Países seleccionados de América Latina y el Caribe**

Posición ICG 2017	País	Puntaje global 2017	Posición ICG 2016	Posición ICG 2007	Var 2007 2017
33	Chile	4,71	33	26	- 7
47	Costa Rica	4,50	54	63	+ 16
50	Panamá	4,44	42	59	+ 9
51	México	4,44	51	52	+ 1
66	Colombia	4,29	61	69	+ 3
72	Perú	4,22	67	86	+ 14
76	Uruguay	4,15	73	75	- 1
80	Brasil	4,14	81	72	- 8
84	Guatemala	4,08	78	87	+ 3
92	Argentina	3,95	104	85	- 7
93	Nicaragua	3,95	103	111	+ 18
96	Honduras	3,92	88	83	- 13
97	Ecuador	3,91	91	103	+ 6
112	Paraguay	3,71	117	121	+ 9
127	Venezuela	3,23	130	98	- 29

Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

Se destacan en la última década las mejoras de Costa Rica, Perú, Panamá y Nicaragua. Entre los descensos sobresalen Argentina, Brasil, Honduras y Venezuela. **El desempeño general de América Latina en términos de competitividad no fue bueno, pues solo cinco países latinoamericanos se ubican en la primera mitad de la lista.** Por ello, tanto nuestro país como la región latinoamericana tienen un importante trabajo en pos de mejorar su competitividad.

#### **4. Argentina en el ranking de competitividad**

Nuestro país tuvo un pobre desempeño competitivo en la última década, cayendo 19 puestos entre 2007 y 2016, ubicándose siempre por debajo de las grandes economías latinoamericanas, México y Brasil, pero también de Chile, Colombia y Uruguay. La recuperación del último año es bienvenida, pero aún no alcanza para recuperar el terreno perdido.

Como muestra el Cuadro 3, **nuestro país tiene desempeños especialmente pobres en los pilares “potenciadores de eficiencia”, particularmente en la eficiencia de mercados y ha realizado avances en educación superior y capacitación, en preparación tecnológica y en innovación, todos pilares vinculados**

al desarrollo del capital humano, aspecto que suele distinguirnos en la región y en el mundo. También se nota la recuperación en el último año de los pilares básicos “instituciones” y “estabilidad macroeconómica”.

**Cuadro 3: Argentina en detalle - Ranking por pilar de competitividad**

Pilar de competitividad	2007	2016	2017	VAR 2007 2016	VAR 2016 2017
Instituciones	123	130	113	-7	+17
Infraestructura	71	85	81	-14	+4
Estabilidad macroeconómica	64	130	125	-66	+5
Salud y Educación básica	54	63	64	-9	-1
Educación superior y capacitación	51	40	38	+11	+2
Eficiencia en el mercado de bienes	115	135	133	-20	+2
Eficiencia en el mercado laboral	129	130	132	-1	-2
Sofisticación del mercado financiero	114	127	121	-13	+6
Preparación tecnológica	78	69	66	+9	+3
Tamaño de Mercado	23	28	32	-5	-4
Sofisticación empresarial	75	88	78	-13	+10
Innovación	91	81	72	+10	+9
<b>Ranking General</b>	<b>85</b>	<b>104</b>	<b>92</b>	<b>-19</b>	<b>+12</b>

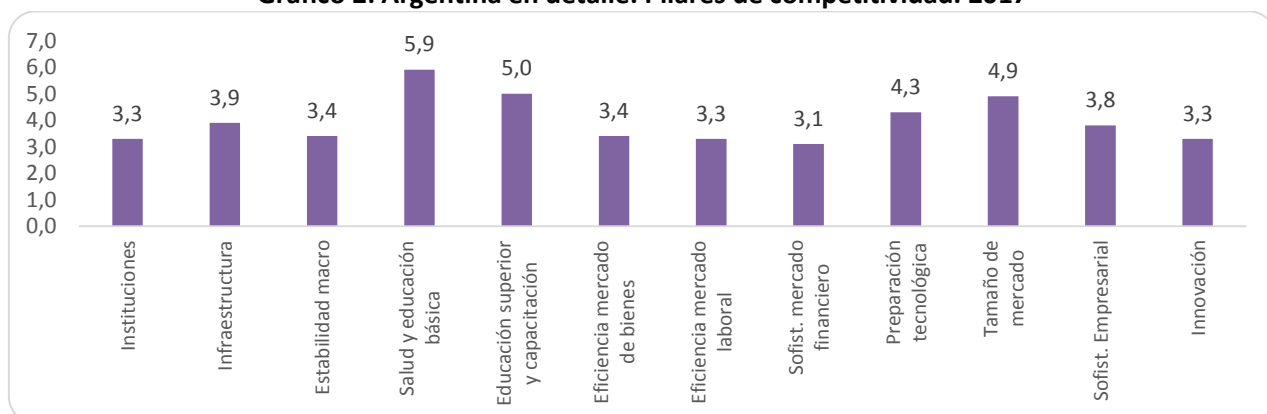
Fuente: Elaboración propia en base a Informes Mundiales de Competitividad, Foro Económico Mundial.

En el período comprendido entre 2007 y 2017 hemos estado sistemáticamente rezagados, por debajo del puesto 110, en cuatro pilares de competitividad: instituciones, eficiencia en el mercado de bienes, eficiencia en el mercado laboral y sofisticación del mercado financiero. De estos cuatro pilares, la eficiencia del mercado laboral es la peor calificada. Más adelante ahondaremos en el análisis de los índices específicos del mercado laboral.

Entre 2007 y 2016 el país descendió 19 posiciones en este ranking, con caídas en 9 de los 12 pilares, la más pronunciada en “estabilidad macroeconómica”. Durante el último año recuperó 12 lugares, con ascensos en 9 de los 12 pilares, el más significativo, en “instituciones”.

Resulta relevante cotejar el desempeño relativo de Argentina respecto de otros países y regiones. Para ello, comparamos los puntajes obtenidos por nuestro país con dos países vecinos (Chile y Brasil), con la región de América Latina y el Caribe, y con el líder del ranking mundial (Suiza).

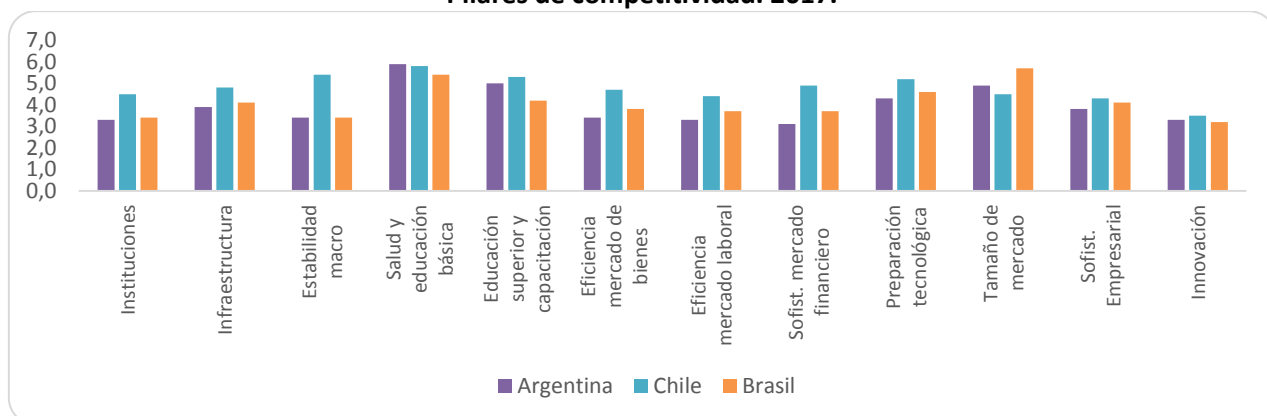
**Gráfico 2: Argentina en detalle. Pilares de competitividad. 2017**



Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

En la comparación de pilares de competitividad con Chile, el más competitivo de América Latina, el vecino país nos supera en diez de los doce pilares. Las brechas son particularmente importantes en 3 pilares básicos (instituciones, infraestructura y estabilidad macro) y en algunos potenciadores de eficiencia: eficiencia en el mercado de bienes, en el mercado laboral, en sofisticación del mercado financiero y en preparación tecnológica. La diferencia se reduce significativamente en los pilares sofisticación empresarial, innovación y educación superior y entrenamiento, en tanto que Argentina solo supera a Chile en salud y educación básica y en tamaño de mercado.

**Gráfico 3: Argentina, Chile y Brasil, en detalle.  
Pilares de competitividad. 2017.**

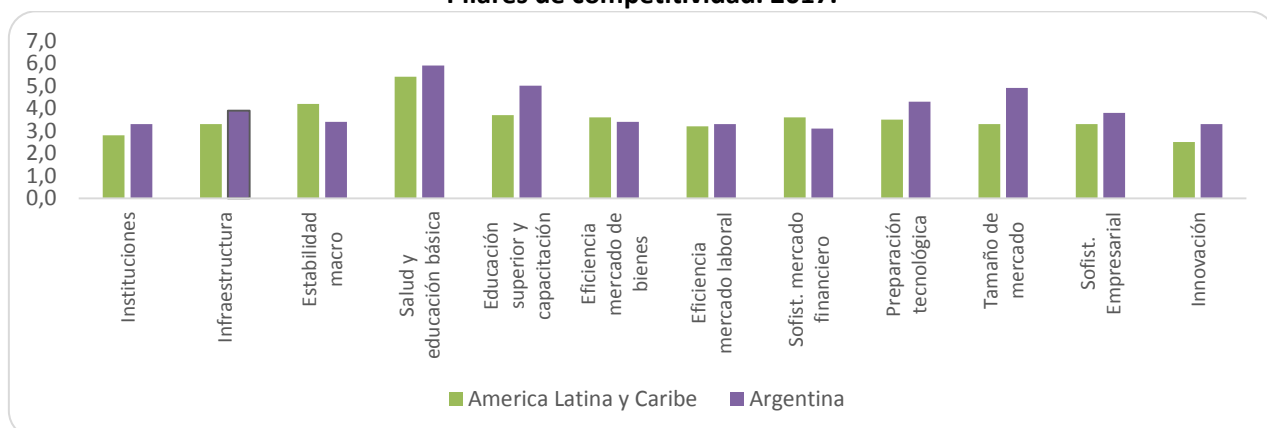


Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

La comparación con Brasil, nuestro mayor socio comercial en la región, es bastante más pareja. En los pilares básicos las brechas son pequeñas aunque Argentina saca alguna ventaja en salud y educación básica. Entre los potenciadores de eficiencia, Brasil toma ventajas en todos los pilares, excepto en educación superior y entrenamiento. Los desempeños son parejos en los pilares más avanzados (sofisticación empresarial e innovación).

El Gráfico 4 compara la competitividad de Argentina con la de América Latina y el Caribe. Nótese que el desempeño de nuestro país se encuentra por arriba de la media regional, superándola en 9 de 12 pilares.

**Gráfico 4: Argentina vs América Latina y el Caribe.  
Pilares de competitividad. 2017.**

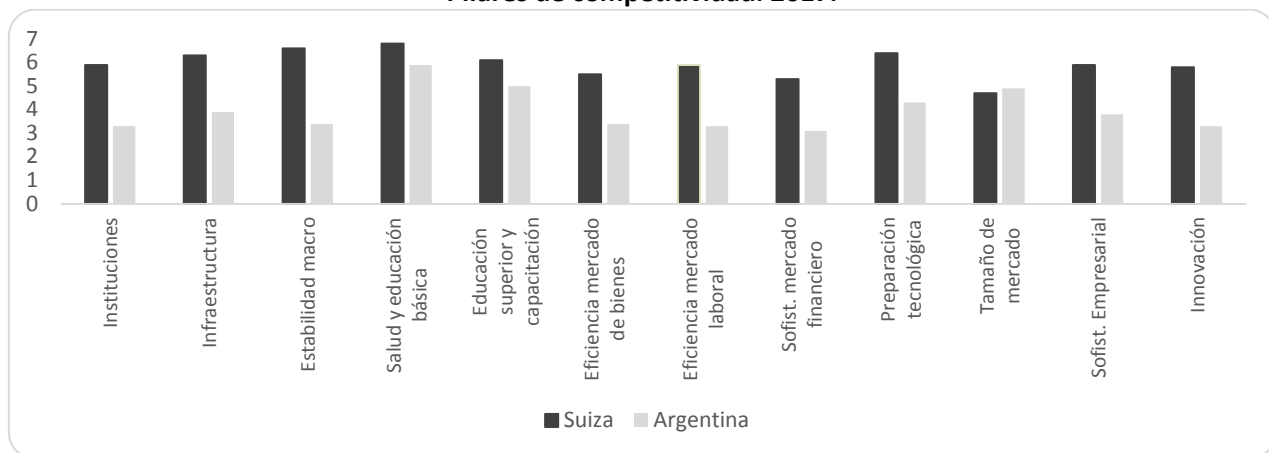


Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

Tal como mencionamos anteriormente, este análisis brinda una medida de la ardua tarea que tanto nuestro país como la región tienen por delante para mejorar su competitividad. El análisis detallado de estos pilares constituye una guía valiosa para ello.

La última comparación propuesta muestra la brecha de competitividad entre Argentina y el líder del ranking. A excepción del tamaño de mercado, en todos los demás Suiza se distancia de Argentina por amplio margen, denotando, nuevamente, la necesidad de avanzar con mejoras competitivas graduales pero persistentes.

**Gráfico 5: Argentina vs. Suiza, el número 1 del ranking Pilares de competitividad. 2017.**

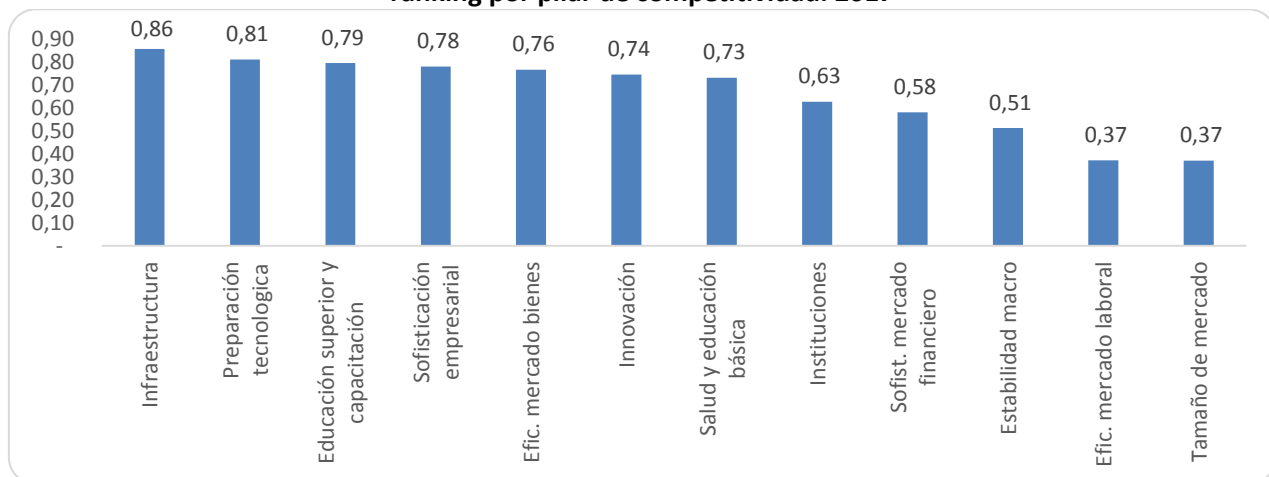


Fuente: Elaboración propia en base al Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

Para finalizar, consideramos la posición de cada país en el ranking general y en cada uno de los doce rankings específicos por pilar de competitividad. Dicho análisis nos permitió estimar el grado de asociación entre el desempeño general y el desempeño en cada pilar, aproximado a través del coeficiente de correlación y tratar de encontrar una respuesta a la pregunta: “¿en qué medida la posición en cada uno de los rankings define una posición similar en el ranking general?”. Así, cuanto más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor será la asociación entre la posición en el índice específico y la posición del país en el ranking general.

Los resultados sugieren **que aquellos países que lideran el ranking general, también lideran los rankings de infraestructura, preparación tecnológica, educación superior y capacitación, sofisticación empresarial e innovación.** Sin embargo, el nivel de correlación disminuye cuando analizamos pilares tales como tamaño de mercado, eficiencia en el mercado de factores y estabilidad macroeconómica.

**Gráfico 6: Correlación entre el ranking general de competitividad y el ranking por pilar de competitividad. 2017**



Fuente: Elaboración propia en base a Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

## 4. Argentina y el marco de las reformas propuestas

---

Luego de las elecciones de octubre, el gobierno nacional lanzó un conjunto de proyectos de leyes y reformas orientadas a mejorar la competitividad, generar empleo de calidad y reducir el déficit fiscal. Lo novedoso del enfoque, a nuestro criterio, es que el gobierno intenta crear condiciones para mejorar la competitividad poniendo la vista en el mediano y largo plazo sin apelar, como muchas veces en el pasado, a devaluaciones del tipo de cambio nominal.

Por el contrario, intenta mejorar el tipo de cambio real, actuando sobre aspectos estructurales (impositivos, logísticos, laborales, regulaciones, burocracia y tiempos, etc.) que afectan los costos de producción de los bienes y servicios. El desafío es grande, pues el objetivo de reducir el déficit fiscal, y su consecuente impacto en la inflación, se plantea en un contexto de una necesaria reducción de la carga impositiva total, hoy en niveles muy elevados.

Por el lado del gasto, es necesario reducir su participación en relación al PBI y aumentar su eficiencia y eficacia. Cabe mencionar que, en el caso de Mendoza, informes previos del Consejo Empresario Mendocino detallan un crecimiento del gasto del Estado provincial desde el 12% del PBG en 2007 hasta 23% en 2015. Esta situación se replicó, con matices, en otras provincias y a nivel nacional. Por el lado de los ingresos, la baja de la carga impositiva promedio debe ir acompañada de un aumento de la base de contribuyentes, por lo que debe promoverse la mayor formalización de la actividad económica y del empleo. El objetivo de las reformas propuestas y de los acuerdos fiscales entre las provincias y la Nación van en este sentido.

Es por ello, que en el presente y en próximos informes analizaremos los aspectos centrales de estas reformas, a la luz de los desafíos competitivos que enfrentan Mendoza y el país. En particular, a continuación, nos abocaremos a analizar uno de los pilares de competitividad más rezagados en Argentina, el mercado laboral.

## 5. El mercado laboral, un factor de competitividad

---

Tal como mencionamos anteriormente, el pilar de competitividad más rezagado de Argentina entre 2007 y 2017 es aquel vinculado con el funcionamiento del mercado laboral. En este sentido, resulta interesante indagar un poco más en los resultados que arroja el Informe de Competitividad Global, en relación al pilar vinculado al mercado laboral.

El Cuadro 4 detalla los diez indicadores que constituyen el pilar de competitividad mencionado y que se agrupan en dos categorías: **flexibilidad y uso eficiente del talento**. Como puede observarse, **el ranking logrado en este pilar (132) es el resultado ponderado del ranking obtenido entre 137 países** en cada uno de los 10 subíndices que lo componen y que van desde la calidad de la cooperación en las relaciones entre empleado y empleador, hasta las prácticas de contratación y despido y la flexibilidad en la determinación de salarios, la relación entre salarios y productividad, la capacidad para atraer o retener talento, entre otros.

Más allá de los detalles metodológicos, que pueden consultarse en el referido informe, queda claro que en términos del funcionamiento del mercado laboral puede avanzarse y mucho para contribuir a la competitividad argentina.

**Cuadro 4: Composición  
Eficiencia en el mercado laboral – Argentina 2017**

<b>Eficiencia en el mercado laboral</b>	<b>132</b>
<b>A. Flexibilidad</b>	<b>136</b>
Cooperación en las relaciones entre empleado y empleador	114
Prácticas de contratación y despido	135
Flexibilidad en la determinación del salario	133
Efectos impositivos sobre los incentivos a trabajar	134
Costos redundantes (semanas de salario)	123
<b>B. Uso eficiente del talento</b>	<b>101</b>
Salario y productividad	114
Confianza en la gerencia	56
Capacidad del país para retener talento	48
Capacidad del país para atraer talento	94
Participación de la mujer en la fuerza de trabajo	93

Fuente: Elaboración propia en base a Informe Mundial de Competitividad 2017 - 2018, Foro Económico Mundial, 2017.

A los efectos de caracterizar el mercado laboral argentino, también resulta importante conocer la magnitud de algunas variables claves tales como, por ejemplo, el tamaño de la fuerza laboral, es decir, de la Población Económicamente Activa.

La Población Económicamente Activa (PEA) está constituida por aquellas personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, están buscando activamente empleo. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada. A continuación, en los Cuadros 5 y 6 se presenta una estimación de la PEA para Argentina y para Mendoza respectivamente.

**Cuadro 5: Población Económicamente Activa (PEA)  
Argentina – 1er trimestre 2017**

Categoría	Cantidad de personas
Independientes formales	2.722.807
Independientes informales	1.940.604
Asalariados Privados Registrados	6.200.389
Asalariados Privados No Registrados	4.339.278
Asalariados Públicos	3.276.741
Trabajador Familiar sin remuneración	140.439
Desocupados	1.878.000
<b>Total</b>	<b>20,498,257</b>

Fuente: Estimación propia en base a INDEC y datos propios.

**Cuadro 6: Población Económicamente Activa (PEA)  
Mendoza – 4to trimestre 2016**

Categoría	Cantidad de personas
Independientes formales	93.320
Independientes informales	73.788
Asalariados Privados Registrados	258.251
Asalariados Privados No Registrados	176.512
Asalariados Públicos	139.618
Desocupados	25.000
<b>Total</b>	<b>766.489</b>

Fuente: UNCuyo en base a DEIE, Indec, MTEySS y OIT. Desocupados es estimación propia.

Conforme los datos, la tasa de desocupación en el primer trimestre de 2017 fue 9,2% a nivel nacional y del 3,3% a nivel provincial.

Del análisis de ambos cuadros surge otro tema que es necesario resolver y que alude a los **elevados niveles de informalidad laboral de nuestra economía y que ascienden a aproximadamente al 33% a nivel nacional y un valor similar a nivel provincial. Esto equivale a decir que 1 de cada 3 trabajadores no está registrado y no realiza aportes previsionales.**

**La informalidad laboral debe ser resuelta, pues desprotege a los trabajadores, en particular a aquellos menos calificados y con menores ingresos. Pero también, porque la informalidad laboral reduce el número de aportantes y el monto de los aportes al sistema previsional, incidiendo sobre el déficit fiscal.**

El Cuadro 7 presenta el esquema Ahorro Inversión de la Administración Pública Nacional. La estimación al cierre de 2017 arroja un déficit corriente de \$463.451 millones y un déficit financiero de \$ 630.754 millones.

**Cuadro 7: Proyecto de ley Presupuesto Nacional 2018**

Concepto	2017	2018
<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>1,755,052</b>	<b>2,090,484</b>
Ingresos tributarios	1,027,161	1,176,239
Aportes y contribuciones a la seguridad social	630,284	769,367
Otros ingresos corrientes	97,607	144,878
<b>GASTOS CORRIENTES</b>	<b>2,218,503</b>	<b>2,572,216</b>
Gastos de consumo	367,217	407,681
Remuneraciones	274,150	319,128
Bienes y servicios y otras rentas de la propiedad	93,067	88,553
Intereses netos y otras rentas de la propiedad	221,715	284,012
Prestaciones de la Seguridad Social	992,859	1,210,786
Otros gastos corrientes	74	74
Transferencias corrientes	636,638	669,663
<b>RESULTADO ECONOMICO: AHORRO / DESAHORRO</b>	<b>(463,451)</b>	<b>(481,732)</b>
<b>INGRESOS DE CAPITAL</b>	<b>12,706</b>	<b>13,802</b>
<b>GASTOS DE CAPITAL</b>	<b>180,009</b>	<b>210,941</b>
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>1,767,758</b>	<b>2,104,286</b>
<b>TOTAL GASTO PRIMARIO</b>	<b>2,176,797</b>	<b>2,499,145</b>
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>2,398,512</b>	<b>2,783,157</b>
<b>RESULTADO PRIMARIO</b>	<b>(409,039)</b>	<b>(394,859)</b>
<b>INTERESES</b>	<b>221,715</b>	<b>284,012</b>
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(630,754)</b>	<b>(678,871)</b>

Fuente: Ministerio de Hacienda de la Nación

El Cuadro 7 también detalla los ingresos corrientes originados en Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social, que ascienden a \$ 630.284 millones para el año en curso, y los gastos corrientes originados en Prestaciones de la Seguridad Social, que alcanzan los \$ 992.859 millones. Con ello, y sólo considerando los ingresos y egresos corrientes vinculados a la Seguridad Social detallados en este esquema, resulta un déficit previsional de \$ 362.575 millones, aproximadamente el 78% del déficit corriente del Estado Nacional.

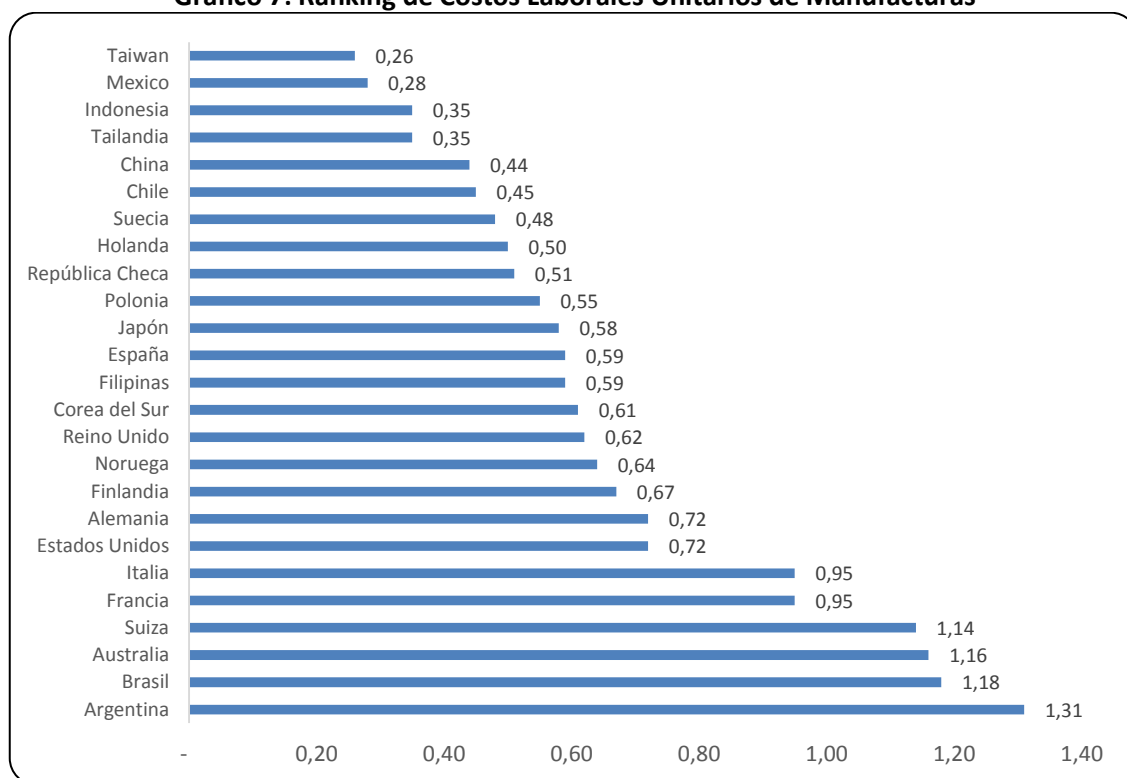
Para el año 2018, conforme datos del Ministerio de Hacienda de la Nación, esta misma fuente, la brecha entre los Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social y las Prestaciones de la Seguridad Social ascenderá a \$ 441.419 millones, equivalentes al 92% del déficit corriente proyectado para 2018.

Estos números plantean la necesidad de trabajar en reducir el déficit fiscal, observando la incidencia de todos sus componentes, entre ellos el déficit del sistema previsional. Es así como, en relación a este último, surgen distintas alternativas complementarias, que sumadas, pueden ayudar a reducirlo, tales como el blanqueo laboral con el fin de ampliar la base de aportantes al sistema previsional; el establecimiento de una nueva fórmula para el cálculo de los aumentos de las jubilaciones, o las propuestas tendientes a aumentar la edad jubilatoria, entre otras.

Otro aspecto central que afecta negativamente la competitividad se relaciona con **los altos costos laborales en relación a la productividad**. Distintos estudios permiten analizar la situación relativa de los costos laborales de Argentina respecto de otros países del mundo y de la región. El **Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas 2017** para 25 países, realizado por su Unidad de Competitividad de Abeceb, fue publicado recientemente. Dicho ranking es presentado en el Gráfico 7 y de su análisis surgen importantes conclusiones.

El **Costo Laboral Unitario de Manufactura (CLUm)** es un indicador que se construye considerando el costo laboral total por unidad de producto de manufacturas, ponderado por su productividad laboral.

**Gráfico 7: Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas**

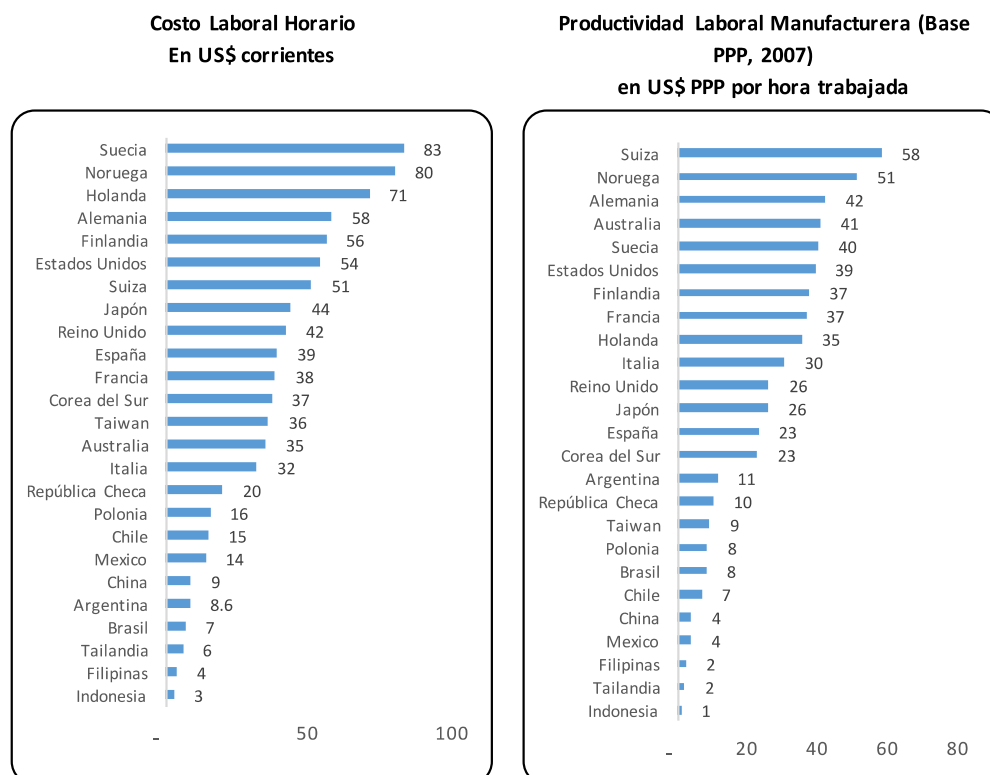


Fuente: Abeceb, Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas, 2017.

El Gráfico 7 muestra que Argentina es un país de baja competitividad en manufacturas entre 25 economías representativas relevadas, pues ocupa el último lugar, detrás de Brasil. Este resultado es consecuencia de la interacción entre las dos variables que la determinan: el costo laboral total y la productividad laboral en manufactura, ambas medidas por hora.

Por ello, resulta interesante desagregar el CLUm en sus dos componentes, tal como se presenta en el Gráfico 8 a continuación.

### Cuadro 8: Costo Laboral y Productividad



Fuente: Abeceb, Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas, 2017.

Como puede observarse en el cuadro de la izquierda, Argentina tiene un costo laboral horario de USD 11 ubicándose en el 15vo lugar entre los 25 países considerados. Este costo laboral es similar al de República Checa y al de Taiwán, y superior al de otros países de la región tales como Brasil, Chile y México. Sin embargo, la productividad por hora trabajada en manufactura para Argentina, medida en USD PPP es de 8,6 en el cuadro de la derecha, está por debajo de la productividad de República Checa y Taiwán (que tienen costos laborales similares) y también de Chile y de México (que tienen costos laborales inferiores) y solo por encima de la productividad manufacturera de Brasil.

Dado que los costos laborales de Argentina son similares a los de Taiwán y República Checa, nuestro país debería quintuplicar su productividad manufacturera para alcanzar un CLUm equivalente. Estas estimaciones se muestran en el Cuadro 9 a continuación

### Cuadro 9: Costo laboral, productividad y CLUm. Argentina vs. Taiwán y República Checa

País	Costo Laboral	Productividad	CLUm
Taiwán	9	36.0	0.26
República Checa	10	20.0	0.51
Argentina	11	8.6	1.31

País	Costo Laboral	Productividad	CLUm
Taiwán	9	36.0	0.26
República Checa	10	39.0	0.26
Argentina	11	43.0	0.26

País	Costo Laboral	Productividad	CLUm
República Checa	10	20.0	0.51
Argentina	11	22.0	0.51

Fuente: Elaboración propia en base a datos Abeceb, Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas, 2017.

Este cuadro indica, tal como concluye el informe de Abeceb, que **en nuestro país los costos laborales totales no están sustentados por una productividad acorde.**

Finalmente, resulta interesante también analizar el Costo Laboral Unitario con el Valor Agregado Industrial per cápita, tal como se detalla en el Cuadro 10.

**Se observa que Argentina genera un valor agregado manufacturero per cápita de US\$ 1.325 contra los US\$ 9.191 de Taiwán o los US\$ 4.826 de República Checa, siendo que tiene costos laborales similares a los de estos dos países. De estos datos surge con claridad que el desafío que enfrenta nuestro país en el mediano y largo plazo es el de aumentar la productividad a la vez de reducir los costos laborales no salariales que generan una importante brecha entre lo que paga el empleador y lo que percibe el trabajador, que tal como veremos más adelante está por encima del promedio regional.**

**Cuadro 10: Valor agregado manufacturero per cápita y Costo Laboral Unitario**

País	Valor agregado manufacturero per cápita, en US\$ corrientes	Costo Laboral Unitario manufacturero
Suiza	9.579	1.14
Taiwán	9.191	0.26
Alemania	7.969	0.72
Suecia	7.181	0.48
Japón	6.834	0.58
Corea del Sur	6.810	0.61
Finlandia	5.953	0.67
Noruega	5.179	0.64
Holanda	4.980	0.50
República Checa	4.826	0.51
Estados Unidos	4.795	0.72
Italia	4.252	0.95
Francia	3.774	0.95
España	3.384	0.59
Reino Unido	3.329	0.62
China	3.302	0.44
Polonia	2.615	0.55
Australia	2.593	1.16
México	2.134	0.28
Tailandia	1.716	0.35
Chile	1.508	0.45
Argentina	1.325	1.31
Brasil	958	1.18
Indonesia	586	0.35
Filipinas	456	0.59

Fuente: Abeceb, Ranking de Costos Laborales Unitarios de Manufacturas, 2017.

En septiembre de 2016, la OCDE publicó el documento “**Impuestos sobre los salarios en América Latina y el Caribe**”, un trabajo que presenta un análisis comparado de la carga tributaria sobre los salarios para los países de la región. Según la OCDE, Argentina ostenta, con casi el 35%, la mayor cuña fiscal entre los países analizados. La cuña fiscal es la diferencia entre el monto que percibe el trabajador y que paga el empleador, medida como porcentaje de los costos laborales totales. Dicha información se detalla en el Cuadro 11 a continuación.

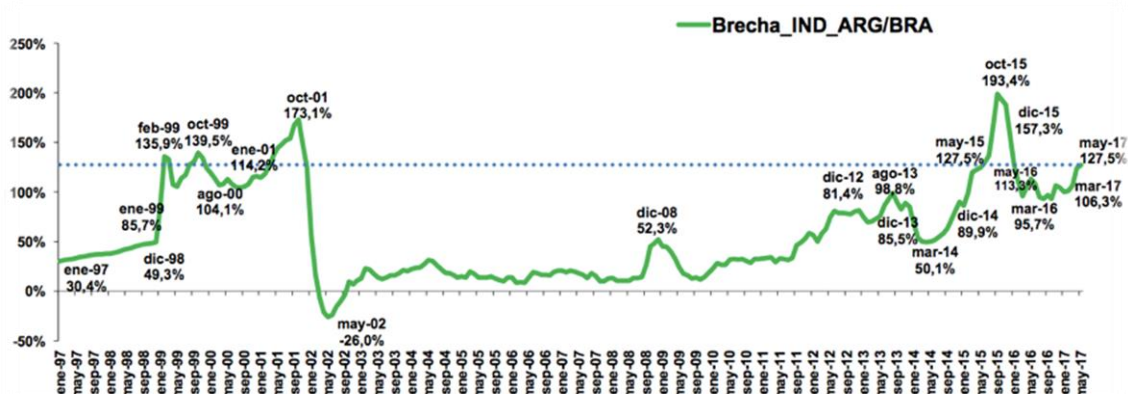
**Cuadro 11: Composición de la cuña fiscal total 2013**  
**Como porcentaje de los costos laborales**

País	Cuña fiscal total	Impuesto a la renta	Contribuciones a la seguridad social	
			Empleado	Empleador
Argentina	34.6	0.0	13.4	21.2
Brasil	32.2	0.0	6.7	25.5
Uruguay	30.5	0.0	15.3	15.2
Colombia	30.0	0.0	5.3	24.7
Costa Rica	28.0	0.0	7.3	20.7
México	26.9	7.0	2.0	17.9
Panamá	22.9	0.0	9.9	13.0
Chile	22.6	0.0	18.2	4.4
Bolivia	21.6	0.0	9.3	12.3
Paraguay	20.9	0.0	7.8	13.0
El Salvador	20.5	0.0	7.7	12.8
Nicaragua	19.2	0.0	4.9	14.3
República Dominicana	19.2	0.0	5.1	14.1
Ecuador	18.5	0.0	8.5	10.0
Perú	17.5	0.0	10.1	7.4
Venezuela	17.4	0.0	4.8	12.6
Jamaica	16.6	0.0	6.0	10.7
Guatemala	13.2	0.0	3.6	9.6
Trinidad y Tobago	11.0	0.0	4.2	6.8
Honduras	10.0	0.0	3.4	6.6
<b>Promedio simple AL y Caribe</b>	<b>21.7</b>	<b>0.3</b>	<b>7.7</b>	<b>13.6</b>

Fuente: Taxing Wages in Latin America and the Caribbean 2016, OCDE.

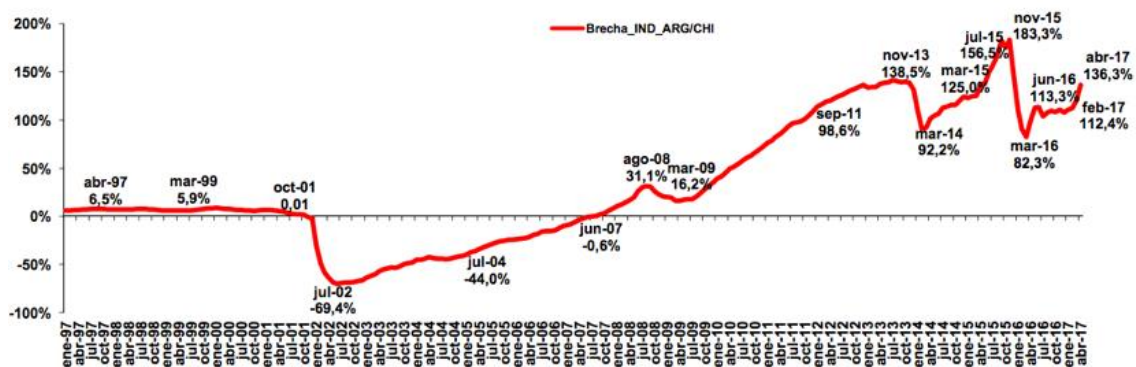
Argentina tiene elevados costos laborales. Esta afirmación es avalada por el ranking de Abeceb, el documento de la OCDE y también por un trabajo de IERAL, Fundación Mediterránea que presenta la evolución de la brecha, medida en dólares, entre los salarios industriales formales de Argentina y Brasil, y entre Argentina y Chile, respectivamente, para el período comprendido entre 1997 y 2017, tal como se detalla en los Gráficos 8 y 9.

**Gráfico 8: Evolución de la brecha salarial entre salarios industriales formales de Argentina y Brasil (1997 – 2017)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de la Encuesta Industrial Mensual (INDEC) e IBGE

**Gráfico 9: Evolución de la brecha salarial entre salarios industriales formales de Argentina y Chile (1997 – 2017)**



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de la Encuesta Industrial Mensual (INDEC) e INE.

En ambos casos, se observa que los salarios industriales de Argentina han estado por encima de los de Brasil y Chile, excepto en los meses posteriores a la devaluación de 2002 en los que, lógicamente los salarios industriales argentinos medidos en dólares se redujeron sensiblemente.

Para finalizar, a continuación, se presentan **dos ejemplos prácticos de liquidación de haberes mensuales para dos trabajadores de dos sectores productivos de Mendoza**, en los que se puede identificar con claridad el efecto de la cuña fiscal y de otras cargas laborales paratributarias.

El primero refiere a un encargado de sección de una bodega y el segundo a un empleado de comercio.

**Ejemplo 1: Convenio Vitivinícola – Encargado de Sección (sin antigüedad).**

<b>Conceptos remunerativos (sueldo básico + presentismo)</b>	<b>\$15.047</b>
--	-----------------

<b>Aportes del Empleado</b>		<b>Contribuciones del Empleador</b>	
Jubilación Ley 19.032	11% 3%	Jubilación Ley 19.032	10,17% 1,5%
		Asignaciones Familiares F.N.E.	4,44% 0,89%
Obra social	3%	Obra Social	6%
<b>Total Aportes</b>	<b>17%</b>	<b>Total Contribuciones</b>	<b>23%</b>
Sindicato	2%	ART promedio	5%

Seguro de Sepelio	\$104	Seguro de vida obligatorio + Contribución adicional O.S.	\$69
Refrigerio	\$1.000		

<b>Cuánto recibe el trabajador</b>	<b>\$13.085</b>
<b>Cuánto paga el empleador</b>	<b>\$20.329</b>

**Ejemplo 2: Convenio Empleados de Comercio – Administrativo (sin antigüedad)**

<b>Conceptos remunerativos (sueldo básico + presentismo)</b>	<b>\$19.709</b>
--	-----------------

<b>Aportes del Empleado</b>		<b>Contribuciones del Empleador</b>	
Jubilación Ley 19.032	11% 3%	Jubilación Ley 19.032	10,17% 1,5%
		Asignaciones Familiares F.N.E.	4,44% 0,89%
Obra social	3%	Obra Social	6%
<b>Total Aportes</b>	<b>17%</b>	<b>Total Contribuciones</b>	<b>23%</b>
Sindicato	2%	ART promedio	5%

Aporte solidario OSECAC y FAECyS	\$199	Seguro de vida obligatorio + INACAP	\$91
----------------------------------	-------	-------------------------------------	------

<b>Cuánto recibe el trabajador</b>	<b>\$15.766</b>
<b>Cuánto paga el empleador</b>	<b>\$25.319</b>

Otro aspecto que impacta en la competitividad es la **litigiosidad laboral**, cuyos niveles han venido creciendo a través del tiempo, contribuyendo a aumentar los costos laborales. El Cuadro 12 detalla la evolución de la litigiosidad en materia de riesgos de trabajo entre el año 2010 y el año 2015. Este aumento en la litigiosidad tiene impacto en la alícuota de ART que paga el empleador y que eleva el costo laboral para la empresa.

Con la sanción en febrero de este año de la Ley 27.348 que complementa a las leyes 24.557 y 26.773, se intenta dar mayor seguridad jurídica a los litigantes, al establecer una instancia administrativa previa de carácter obligatoria y excluyente, a cargo de una Junta Médica que analiza el carácter de la enfermedad o contingencia laboral, la determinación de la eventual incapacidad y las correspondientes prestaciones

dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo. Mendoza recientemente adhirió a esta Ley.

Otra iniciativa tendiente a reducir la litigiosidad es la creación del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO), una instancia administrativa obligatoria previa al inicio de la demanda judicial.

**Cuadro 12: Evolución de la litigiosidad en materia de riesgos de trabajo  
Argentina – 2010 a 2015**

Año	Promedio anual de trabajadores cubiertos	Siniestros notificados	Juicios notificados	Siniestros cada 1000 trabajadores cubiertos	Juicios notificados por cada 1000 trabajadores cubiertos	Juicios notificados por cada 1000 siniestros
2010	7,437,348	663,306	53,130	89.2	7.1	80.1
2011	7,819,856	702,357	59,744	89.8	7.6	85.1
2012	8,055,480	703,002	64,276	87.3	8.0	91.4
2013	8,192,934	717,416	77,449	87.6	9.5	108.0
2014	8,387,196	709,917	84,454	84.6	10.1	119.0
2015	9,074,715	713,254	104,186	78.6	11.5	146.1

Fuente: Registro de Actuaciones Judiciales . Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

## 6. La necesidad de una reforma laboral

Al momento de la publicación de este informe, se encuentra en el Congreso Nacional para su tratamiento, el Proyecto de Ley de Reforma Laboral. Entre sus principales propuestas se pueden mencionar:

### 1. Blanqueo laboral - Regularización del trabajo no registrado.

Las empresas tendrán un año para regularizar la registración de sus empleados.

Cabe mencionar que la deuda por capital e intereses originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social será condonada en un 100% si la regularización se produce dentro de los primeros seis meses de vigencia de la ley, en tanto que dicha condonación alcanzará el 70% si se realiza con posterioridad a los 6 meses y dentro del año.

### 2. Modificación de la cláusula de solidaridad en la subcontratación y delegación, brindando mayor claridad a este tipo de vínculo.

“Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social...”.

“Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros...”.

“El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. **Los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas en este artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria** prevista en el párrafo anterior”.

En consecuencia, quedan excluidos del alcance de la cláusula de solidaridad los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas y así lo acrediten ante las

autoridades administrativas y judiciales competentes.

También quedan excluidos los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación.

### **3. Modificación de la base para el cálculo de la Indemnización por antigüedad y despido.**

Se excluye de la base salarial prevista, la parte proporcional del sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

### **4. Modificación de la norma cláusula *lus variandi*.**

Se modifica el proceso de reclamo del empleado en el caso de modificación de las formas y modalidades del trabajo por parte del empleador, estableciendo una instancia convencional, previa a la instancia judicial.

“El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa, o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas ante la instancia que se contemple para ello en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable o directamente ante la instancia judicial competente”.

### **5. Simplificación del procedimiento para otorgar el Certificado de Trabajo.**

Se establece un procedimiento electrónico para su confección y otorgamiento, y da por cumplida la responsabilidad del empleador en tanto y cuanto éste siga dicho procedimiento que permite al empleado acceder a su certificado en forma virtual.

### **6. Modificación del régimen de licencias especiales.**

Se amplía el régimen de licencias, quedando definido de la siguiente forma:

- a. Por nacimiento o adopción de hijo: quince (15) días corridos.
- b. Por matrimonio o unión convivencial: diez (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente; de hijos o de padres: tres (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de un hermano: un (1) día.
- e. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el registro único de aspirantes a guarda con fines adoptivos establecido por la Ley n° 25.854.
- f. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: cinco (5) días por año.
- g. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- h. Por razones particulares planificadas: treinta (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes, no computándose dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo”.

### **7. Incorporación de la jornada reducida por cuidado de menores.**

“Los trabajadores que tengan a su cargo niños de hasta 4 años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para cuidado de menores percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.

### **8. Modificación de la cláusula de irrenunciabilidad.**

Se establece un procedimiento de homologación de los acuerdos relativos a modificaciones en los elementos esenciales de los contratos individuales de trabajo.

“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Ley, los estatutos profesionales o las Convenciones Colectivas de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. **Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo**, las partes deberán solicitar a la Autoridad de Aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”.

### **9. Creación del Fondo de Cese Laboral Sectorial.**

Las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa, contempladas en los artículos 232 y 245 de la LCT. Este mecanismo es similar al que funciona en el sector de la construcción, y permitiría disminuir la litigiosidad y evitaría los sobresaltos financieros de los empleadores y trabajadores al momento de la desvinculación.

Este fondo tendrá las siguientes características:

- a. La adhesión del empleador será voluntaria, pero una vez practicada la misma tendrá el carácter de irrevocable, comprendiendo a todo el personal de su dotación que se encuentra alcanzado por la LCT.
- b. Los aportes de las empresas a dicho fondo serán a nombre del trabajador.
- c. Este fondo será administrado por un ente sin fines de lucro, de conducción tripartita y control de una sindicatura cuyo titular será designado por la autoridad de aplicación.
- d. Los montos depositados en el fondo y correspondientes al trabajador tienen carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedidos, gravados ni embargados salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producida la extinción de la relación de trabajo.

### **10. Se establece el Sistema Nacional de Formación Laboral Continua.**

Con el objetivo de promover la formación profesional de los trabajadores y la mayor productividad, se propone un sistema de formación laboral continua que nuclea distintas iniciativas, tales como:

- Sistema de Prácticas Formativas en el trabajo.
- Fomento del empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo.
- Red Nacional de servicios de empleo.
- Seguro de desempleo ampliado para trabajadores de empresas en transformación productiva (empresas con dificultades competitivas y/o productividad declinante).
- Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud.

Entendemos que este proyecto es necesario, y un primer paso para comenzar a resolver algunos aspectos que hemos planteado en este trabajo, por ejemplo, el de la informalidad laboral, la litigiosidad y los elevados costos laborales. Entre los aspectos positivos notamos el incentivo a la registración laboral, la posibilidad de establecer un Fondo de Cese Laboral, la modificación de la cláusula de solidaridad y la posibilidad de celebrar contratos individuales homologados entre el trabajador y la empresa. El sistema nacional de formación continua también es importante en la medida en que efectivamente ayude a aumentar la productividad de la mano de obra. Consideramos que este proyecto de ley debería avanzar

más en la reducción de los costos laborales para acercarlos al promedio regional. Junto a estos cambios, es importante trabajar en otros factores de contexto y soporte que afectan la productividad laboral: incorporación de tecnología, inversión en bienes de capital y en infraestructura, aumento de la escala de producción, entre otros.

## 7. Conclusiones

---

1. La competitividad y la productividad son dos conceptos claves y asociados al desarrollo humano.
2. El Foro Económico Mundial define la competitividad como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. En tanto, para *el International Institute for Management Development* la competitividad es el grado en que “una economía maneja la totalidad de sus recursos y competencias para aumentar la prosperidad de su población”.
3. El ranking mundial de competitividad en 2017 es liderado por Suiza, seguida por Estados Unidos y Singapur.
4. La situación relativa de Argentina en términos de competitividad no es buena. En el último ranking se ubicó en el puesto 92 entre 137 países relevados, mejorando 12 puestos respecto de 2016 pero se mantiene por debajo de países vecinos como Chile (líder regional), Brasil y Uruguay, y otros de la región como México, Colombia y Perú.
5. El desempeño general de América Latina en términos de competitividad tampoco es bueno. Solo cinco países latinoamericanos se ubican en la primera mitad de la lista.
6. En el período comprendido entre 2007 y 2017 hemos estado sistemáticamente rezagados, por debajo del puesto 110, en cuatro pilares de competitividad: instituciones, eficiencia en el mercado de bienes, eficiencia en el mercado laboral y sofisticación del mercado financiero. De estos cuatro pilares, la eficiencia del mercado laboral es la peor calificada.
7. Entre 2007 y 2016 el país descendió 19 posiciones en este ranking, con caídas en 9 de los 12 pilares, la más pronunciada en “estabilidad macroeconómica”. Durante el último año recuperó 12 lugares, con ascensos en 9 de los 12 pilares, el más significativo en “instituciones”.
8. Los resultados sugieren que aquellos países que lideran el ranking general, también lideran los rankings de infraestructura, preparación tecnológica, educación superior y capacitación, sofisticación empresarial e innovación. Sin embargo, el nivel de correlación disminuye cuando analizamos pilares tales como tamaño de mercado, eficiencia en el mercado de factores y estabilidad macroeconómica.
9. Según el ranking de costos laborales unitarios en manufacturas (CLUm), elaborado por Abeceb, Argentina es un país de baja competitividad en dicho sector, pues ocupa el último lugar, detrás de Brasil, entre 25 economías representativas relevadas. Este resultado es consecuencia de la interacción entre las dos variables que determinan el CLUm: el costo laboral total y la productividad laboral en manufactura. Tal como concluye el informe de Abeceb, en nuestro país los costos laborales totales no están sustentados por una productividad acorde.
10. Argentina genera un valor agregado manufacturero per cápita de US\$ 1.325 contra los US\$ 9.191 de Taiwán o los US\$ 4.826 de República Checa, y tiene costos laborales similares a los de estos dos países. De estos datos surge con claridad que el desafío que enfrenta nuestro país es aumentar la productividad a la vez de reducir los costos laborales no salariales que generan una importante brecha o cuña fiscal.
11. Según la OCDE, Argentina ostenta con casi el 35%, la mayor cuña fiscal entre los países de América Latina y el Caribe.
12. La informalidad laboral debe ser resuelta, pues desprotege a los trabajadores, en particular a aquellos menos calificados y con menores ingresos. Pero también, porque la informalidad reduce el número de aportantes y el monto de los aportes al sistema previsional, incidiendo sobre el déficit fiscal.

13. La mejora de la competitividad requiere de un compromiso sostenido y de largo plazo, y su impacto sobre el bienestar general no se verá de inmediato. Por ello es importante trabajar en ella, más allá de una gestión de gobierno en particular. La competitividad debe constituirse en una política de Estado.
14. Se encuentra en el Congreso el proyecto de ley de reforma laboral. Entendemos que es necesario, y un primer paso para comenzar a resolver algunos aspectos planteados en este trabajo. Entre los aspectos positivos notamos el incentivo a la registración laboral, la posibilidad de establecer un Fondo de Cese Laboral la modificación de la cláusula de solidaridad y la posibilidad de celebrar contratos individuales homologados entre el trabajador y la empresa. El sistema nacional de formación continua también es importante en la medida en que efectivamente ayude a aumentar la productividad laboral. Sería importante avanzar más en la reducción de los costos laborales para acercarlos al promedio regional. Argentina debe diseñar estrategias para disminuir los impuestos y cargas al trabajo a la vez de promover el aumento de la productividad laboral.
15. Junto a estos cambios, es importante trabajar en otros factores de contexto y soporte que afectan la productividad laboral tales como la incorporación de tecnología, la inversión en bienes de capital y en infraestructura y el aumento de la escala de producción, entre otros más.

