

Director: Patricio Millán

Investigadores: Jorge Colina ; Osvaldo Giordano

*Empleo y desarrollo social. Serie Informes de la
Economía Real:*

*Los pequeños emprendedores son un factor de
inclusión social que tiene altas potencialidades*

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela de Economía “Francisco Valsecchi”

Año VII N° 37, febrero 2013

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central “San Benito Abad”. Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Colina, J. , Giordano, O. (2013, febrero). Los pequeños emprendedores son un factor de inclusión social que tiene altas potencialidades [en línea]. Empleo y desarrollo social : serie informes de la economía real 7(37). Universidad Católica Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía “Francisco Valsecchi”. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/pequenos-emprendedores-factor-inclusion.pdf> [Fecha de consulta:.....]

Los pequeños emprendedores son un factor de inclusión social que tiene altas potencialidades

En la Argentina aproximadamente 1 de cada 4 trabajadores es cuentapropistas o un pequeño emprendedor que tiene habilidad, vocación y permanencia en su actividad productiva. El desarrollo de este segmento es crucial para aumentar el empleo de los jóvenes y las mujeres y requiere solucionar distintas dificultades de accesos: a mayores mercados, a créditos, a innovación y cambio tecnológico, a capacitación y formación. Para esto, en primer lugar se debe facilitar la formalización de los pequeños emprendimientos y de sus trabajadores, algo que bajo las normas actuales es de cumplimiento imposible. En el presente informe se brindan propuestas para un sistema laboral y tributario especial para un sector con alta potencialidad para aumentar el empleo y disminuir la pobreza.

Un segmento del mercado de trabajo cuya relevancia y potencialidad es generalmente subestimada en los estudios sobre empleo y pobreza es el de los trabajadores no asalariados. En general se trata de trabajadores por cuenta propia, más los familiares que colaboran con ellos y que en las estadísticas figuran como trabajadores sin salario, y por pequeños emprendedores que dan empleo a otras personas. No es un universo pequeño, aunque sí extremadamente variado. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC -que cubre un universo de aproximadamente 25 millones de habitantes- ellos representan un 24% de la población ocupada en los grandes conglomerados urbanos del país.

El Gráfico 1 muestra que sobre un total de 10,6 millones de ocupados urbanos totales, un total de 2,6 millones son trabajadores no asalariados. En particular, unos 2,1 millones son cuentapropistas, unos 67 mil reportan ser trabajadores sin salario y otros 435 mil son patrones o empleadores. La proporción de que 1 de cada 4 trabajadores es un no asalariado se presenta bastante estable. Si se observa su evolución, en el año 2004 a comienzos del ciclo de crecimiento económico ellos eran un 27%, pero posteriormente se han mantenido constantes en un 24%. Este es un porcentaje importante de los trabajadores totales del país.

Gráfico 1.

Trabajadores no asalariados en Argentina



Fuente: elaboración propia en base a EPH del INDEC

Los patrones o empleadores

La Encuesta Permanente de Hogares es un instrumento débil para analizar a quiénes se desempeñan como dueños de empresas o empleadores con trabajadores a cargo. El tema es que este universo es pequeño (435 mil empleadores) y el diseño de muestra de la encuesta no apunta específicamente a ellos, sino que aparecen en la medida que sus hogares sean alcanzados por el relevamiento. Según datos de la AFIP, la cantidad total de empresas privadas registradas con al menos 1 trabajador asalariado registrado ascendería a 569 mil en el año 2011. Ambos números no son directamente comparables, porque en el caso de la AFIP corresponden a las empresas formales con al menos 1 trabajador registrado, diseminadas por todo el país, mientras que la EPH del INDEC identifica a empleadores formales e informales que se ubican sólo en los grandes conglomerados urbanos.

EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL es una publicación de la Escuela de Economía "Francisco Valsecchi" de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la UCA. Su objetivo es brindar elementos para el análisis de las políticas públicas en el campo del empleo y presentar propuestas que apunten a la reducción de la pobreza y al desarrollo social de la Argentina. El contenido de este informe es responsabilidad de sus autores y no compromete a la Universidad Católica Argentina. Se autoriza su reproducción citando la fuente.

En cualquier caso, el aspecto de interés que surge de la EPH es el alto número de pequeños empleadores. El 75% de los empleadores identificados por la encuesta son muy pequeños dadores de empleo que no alcanzan a superar los 5 trabajadores. Otro 22% tiene entre 6 y 25 trabajadores y sólo una minoría marginal del 4% serían empleadores con más de 25 trabajadores (Gráfico 2).

Gráfico 2.

Tamaño de empresa de los empleadores



Fuente: elaboración propia en base a EPH del INDEC

Los datos de la AFIP, por su parte, confirman esta presencia muy masiva de los pequeños dadores de empleo. Aún considerando que en las bases de la AFIP están sólo los empleadores registrados que formalizan a sus trabajadores -o sea no están los dadores de trabajo informales que no se registran en el organismo tributario como empleadores ni registran a sus trabajadores-, es sintomático observar que hay coincidencia en que el 75% son empleadores con hasta 5 trabajadores registrados, el 19% son empleadores con entre 6 y 25 trabajadores, y sólo un 6% son empleadores con plantas de personal superior a los 25 trabajadores. Es decir, las dos fuentes arrojan resultados similares. En el mercado laboral argentino la gran mayoría de los empleadores son pequeños emprendedores con hasta 5 trabajadores.

Los cuentapropistas

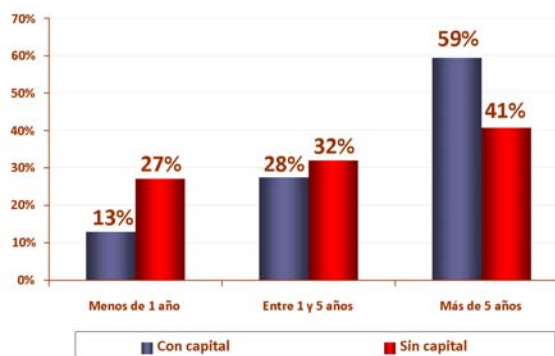
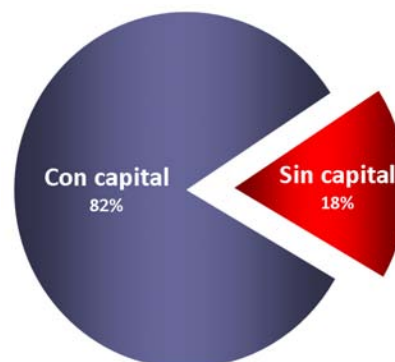
De los 2,1 millones de cuentapropistas, aproximadamente un 18% son profesionales universitarios, es decir, trabajadores con elevados niveles de capital humano y, en la mayoría de los casos, con razonables niveles de capacidad de generación de ingresos. El 82% restante son cuentapropistas no profesionales, o sea técnicos, comerciantes, personas con conocimiento y habilidades para diversos oficios (electricistas, plomeros, gasistas, jardineros, albañiles, arreglos en general), taxistas, remiseros, mecánicos, vendedores por cuenta de terceros, etc.

En el Gráfico 3 se presentan los datos de la EPH sobre la disponibilidad de algún tipo de capital físico por parte de los cuentapropistas no profesionales y sobre su tiempo de permanencia en la actividad. La gran mayoría (82%) tiene algún tipo de capital -un local, un equipamiento o un vehículo- afectado a su actividad. Quiénes tienen capital tienden a ser más permanentes, es decir, no son cuentapropistas ocasionales sino que este trabajo es su medio normal de vida. En este sentido, el 59% de los que tienen algún capital y 41% de los sin capital tienen más de 5 años de antigüedad en su actividad. Distinta podría ser interpretada la situación de los que tienen capital pero poca antigüedad y los que no tienen capital, ya que posiblemente para una porción importante de estas personas la actividad puede estar

siendo asumida como un medio transitorio de subsistencia hasta tanto se obtenga un empleo asalariado en mejores condiciones. En todo caso, los datos sugieren que más de la mitad de los cuentapropistas son trabajadores permanentes y asentados en su actividad, con potencialidad para crecer económicamente.

Gráfico 3:

Capital y antigüedad de los cuentapropistas no profesionales



Fuente: elaboración propia en base a EPH del INDEC

En la EPH se clasifican a los cuentapropistas como personas que no emplean asalariadamente a otras (los que emplean entran en la categoría de empleadores). Sin embargo, en la práctica muchas veces los cuentapropistas cuentan con la colaboración remunerada de otra/s persona/s. No es estrictamente una relación laboral, sino una relación de grupo de colaboración. El ejemplo más claro de citar son los albañiles, donde la persona de más oficio es la que asume la responsabilidad del trabajo y luego ejecuta la obra con un grupo de albañiles conformado por trabajadores de su mismo perfil de edad y calificación y jóvenes aprendices que hacen las veces de asistentes. El responsable de la obra no asume como "empleador" sino como quién consigue un trabajo puntual y convoca al resto a colaborar a cambio de una paga, también puntual. Esto mismo se da en otros servicios, como electricidad, plomeros, jardinería, talleres de reparaciones. La importancia social de estos cuentapropistas y de estas relaciones de empleos informales, transitorios e intermitentes, no se pondera en su justa magnitud en los estudios sobre el empleo. Se pasa por alto que estos cuentapropistas, en su carácter de dadores de trabajo informal, son el lugar natural en donde los jóvenes y las mujeres inactivas -con escaso capital humano- que desean incorporarse al mercado laboral encuentran sus primeros empleos. En este segmento del tejido

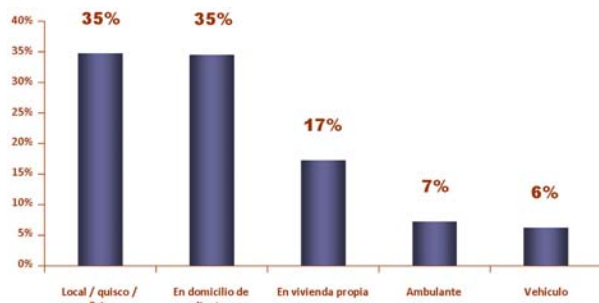
productivo es donde desarrollan aptitud para el trabajo y obtienen sus primeras habilidades en algún oficio.

Una forma ilustrativa de aproximar este fenómeno de grupos asociativos de trabajo entre los cuentapropistas no profesionales es a través de la descripción del ámbito laboral y la cantidad de gente que trabaja en el lugar. Un 35% señala que se desempeña en un local, quiosco u oficina, otro 35% en el domicilio de los clientes (lo que hace referencia a las reparaciones, servicios a hogares y pequeñas obras de construcción), un 17% trabaja en su propio domicilio sin lugar exclusivo, un 7% es vendedor ambulante y un 6% se dedica al transporte de personas y/o cosas (Gráfico 4). Si bien no se puede precisar cuántos trabajan solos o acompañados es fácil percibir que en cada uno de estos lugares de trabajo es común encontrar al cuentapropista con un colaborador que puede ser un par/socio y/o un familiar y/o un ayudante el cual, en general, tiende a ser un joven o un adulto mayor (es decir, segmentos poblacionales donde se presentan más frecuentemente los problemas de empleabilidad).

Gráfico 4:

Lugar de trabajo de los cuentapropistas no profesionales

Hasta 5 personas trabajando en el lugar



Fuente: elaboración propia en base a EPH del INDEC

El nivel de ingreso de los empleadores y de los cuentapropistas

Como derivación de que la mayoría de los empleadores y cuentapropistas son pequeños dadores de trabajo con menos de 5 trabajadores y no universitarios con algún capital físico, respectivamente, su estructura y posición en la distribución del ingreso no difiere demasiado de la población general.

El Cuadro 1 muestra que el 40% de los empleadores y cuentapropistas con capital de menor nivel de ingreso no tiene una posición económica mucho más ventajosa que el total de la población. El 40% de menor nivel de ingreso de la población total tiene un ingreso *per cápita* familiar promedio de aproximadamente \$705 mensuales, mientras que el mismo segmento socioeconómico los empleadores tiene un ingreso *per cápita* familiar promedio de \$919 mensuales y de los cuentapropistas con capital de \$909 mensuales. Es decir, a igual segmento de la distribución del ingreso los empleadores y los cuentapropistas con capital tienen un nivel de recursos económicos del hogar que sería un 30% superior al promedio de la población en el mismo estrato socioeconómico. Lo mismo es aplicable al 30% intermedio en la distribución del ingreso. Los empleadores y cuentapropistas con capital tienen un nivel de recursos económicos familiares que es un 28% superior al promedio de la población en igual estrato de la distribución del ingreso. Recién en el estrato del 30% de mayores niveles de ingresos es donde la brecha de ingresos se abre.

Esta es otra evidencia de que la posición económica de un gran número de estos pequeños generadores de puestos de trabajo no es muy elevada. Lejos están la mayoría de los empleadores y cuentapropistas con capital de ser empresarios que acumularon grandes sumas de capital, lo que les permitiría colocarse en una situación de mayor poder sobre sus eventuales trabajadores. Por el contrario, ellos mismos son trabajadores que buscan la colaboración de otros trabajadores. De aquí que la caracterización más apropiada de estas relaciones es del tipo “trabajo-trabajo”, que se ha analizado en otros informes, más que de la conocida relación de asimetría “capital-trabajo” que maneja la doctrina laboral cuando diseña y aplica las regulaciones laborales.

Cuadro 1:

Distribución del ingreso *per cápita* familiar entre los empleadores y cuenta propistas

Estrato de ingreso	Total población	Empleadores	Cuentapropistas con capital
40% menor al ingreso	\$705	\$919	\$909
30% ingresos medios	\$1.639	\$2.078	\$2.065
30% mayores ingresos	\$3.806	\$5.225	\$4.769
Total	\$1.915	\$2.558	\$2.414

Fuente: elaboración propia en base a EPH del INDEC

La importancia de los pequeños empleadores y cuentapropistas

La Argentina ha logrado incrementar de manera importante el nivel de empleo de su población, pero todavía tiene déficits notorios de empleabilidad en sectores específicos. Según datos oficiales del INDEC, la tasa de empleo general para personas mayores de 14 años es del 55%. Si se toma el segmento de los varones mayores de 30 se observa que el 89% trabaja, pero si toma el universo de las mujeres mayores de 30 la tasa de empleo baja a 61%. Si se considera a las mujeres menores de 29 años, la tasa de empleo es del 34%; en el caso de los varones menores de 29 años la tasa de empleo es de 49%. Es decir, la tasa general de empleo del 55% indica que muchas más personas podrían trabajar, en particular muchas más mujeres y mucho más jóvenes.

La mayor incorporación de estos grupos al mercado laboral se traduciría en una economía más grande, con mayores ingresos y, fundamentalmente, menor pobreza y hogares financieramente más sustentables, gracias a que habría mayor proporción de generadores de ingresos dentro de las familias. La elevación de la tasa de empleo representa un proceso de crecimiento económico con progreso social porque se basa en ampliar la capacidad productiva gracias a la incorporación de un mayor número de adultos al mercado de trabajo. Para elevar la tasa de empleo, se requiere promover la generación de puestos de trabajo que se ajusten a las capacidades, expectativas y necesidades de las mujeres y los jóvenes que tienen baja calificación laboral y poca experiencia.

Sin desconocer que podría ser más conveniente lograr la inserción laboral en empresas grandes y modernas, muchas veces la entrada al mercado de trabajo de los jóvenes y el reingreso de mujeres adultas requiere de empleos simples, poco complejos, de contacto más personal para su búsqueda. Es aquí donde los pequeños dadores de trabajo y el cuentapropismo tienen la potencialidad de hacer un aporte social muy relevante.

Promover la formalización y el desarrollo de los pequeños emprendimientos y del trabajo por cuenta propia deberían tener una importancia de peso en la configuración de la agenda de las políticas públicas de empleo y desarrollo social. Los pequeños dadores de trabajo y los cuentapropistas son una “pieza” esencial en cualquier esquema que se diseñe para abordar la problemática de la promoción del empleo juvenil y de mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Propuesta de políticas para promover pequeños emprendimientos

Desde el punto de vista social, es importante consensuar una agenda de políticas que apunten a potenciar la creación de empleo por parte de los pequeños empleadores y los cuentapropistas. Para que esta mayor generación de empleos implique también una “mejora en la calidad” de los puestos de trabajo es crucial implementar políticas para elevar la productividad de los pequeños emprendimientos.

Tanto la posibilidad de aumentar la productividad como la multiplicación en el número de empleos dependen decisivamente de superar “las dificultades de acceso”. Esto es, de la posibilidad de que los pequeños emprendedores puedan conseguir entrada a mercados más amplios, al crédito, al cambio tecnológico, a la innovación, a la capacitación, a la formación de los recursos humanos, etc. La puerta de entrada a cualquiera de estos factores de crecimiento productivo está trabada por las deficiencias en los diseños de las regulaciones laborales e impositivas para las pequeñas empresas.

Es sabido que numerosas microempresas y cuentapropistas no tienen acceso a los múltiples programas de promoción que brinda el Estado y a la asistencia de entidades tecnológicas a raíz de su situación impositiva y/o laboral irregular. Aunque este criterio tiene su lógica, la realidad es que bajo la configuración regulatoria vigente- concebida desde la perspectiva de una empresa grande- para una microempresa “trabajo-trabajo” o un cuentapropista ello es prácticamente una tarea de cumplimiento imposible.

En el tema laboral, una de las grandes paradojas regulatorias es que las microempresas tienen regímenes especiales y simplificados para el pago de los impuestos (monotributo nacional y provincial), en consideración a su pequeño tamaño y baja productividad, pero no reciben igual consideración para su vinculación con sus trabajadores. En esto se les aplica el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo y el convenio colectivo sectorial, es decir, rige el mismo dispositivo legal que se aplica a las grandes empresas. Esta falta de consideración por la debilidad administrativa y financiera de las microempresas hace que la formalización de trabajadores en el segmento más pequeño del tejido productivo sea impracticable.

En la cuestión impositiva, los pequeños dadores de trabajo y los cuentapropistas suelen comenzar siendo monotributistas, pero la falta de actualización de los límites en un contexto inflacionario hacen que este sistema se vuelva muy restrictivo. Con muy poco que crezca el negocio, el pequeño emprendedor supera el límite legal del monotributo y para regularizarse debe -al igual que con la normativa laboral- pasar a contribuir en el régimen general. Esto implica liquidar y pagar IVA, Ganancias, Ganancia Mínima Presunta e Ingresos Brutos, para lo cual debe contar con sistema administrativo complejo, de créditos, débitos, retenciones, percepciones, imputaciones, que sólo puede realizar contratando un profesional de ciencias económicas especializado en la temática impositiva. Hay que recalcar que esta exigencia se está imponiendo sobre la cabeza de un pequeño emprendedor o cuentapropista que no tiene estudios universitarios y que tiene un nivel de ingreso que no se diferencia mucho de un asalariado de baja remuneración.

A la complejidad administrativa se suma el elevado costo de los impuestos en el régimen general. El IVA tiene una incidencia mucho mayor en los servicios personales que en las grandes empresas de producción. Estas últimas pueden tomar como crédito fiscales la compra de insumos, pero en los servicios donde se especializan los pequeños emprendedores hay muy poca compra de insumos. A la carga de IVA hay que sumarle el Impuesto a los Ingresos Brutos (que cobran las provincias), con alícuotas que oscilan entre 3% y 5% que se suman al 21% de IVA. Los municipios también aplican tasas que se suman a la carga del contribuyente.

El impuesto a las Ganancias en los autónomos tiene mínimos no imposables inferiores al de los asalariados, por lo que a bajos montos de facturación ya son gravados por la alícuota máxima que llega al 35%. Como a su vez tiene pocos insumos, la remuneración del trabajador autónomo es prácticamente su “ganancia”, por lo tanto termina tributando en base a la alícuota del impuesto más alta.

De esta forma, entre IVA, Ganancias e Ingresos Brutos la carga impositiva sobre un pequeño emprendimiento o un cuentapropista no profesional que no califica para el monotributo puede llegar a ser del 50% de su ingreso. Por estas razones, para formalizar a este segmento de la producción y potenciar su creación de empleos de calidad es innegable que se requiere una reforma laboral e impositiva profunda.

Para el tema laboral, se debería sancionar un Estatuto Especial para los Pequeños Emprendimientos. La filosofía debería ser preservar todos aquellos dispositivos de la Ley de Contrato de Trabajo que apuntan a la protección del trabajador y obviar los que regu-

lan aspectos propios de los procesos productivos complejos, que son los que se producen en las grandes empresas (requerimientos formales, movilidad, solidaridad, modalidades contractuales, etc.). En este sentido, los lineamientos de este estatuto especial podrían ser:

- **Remuneración.** No inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil. El Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil podría fijar diferenciales para el estatuto especial. El sueldo anual complementario se abona en junio y diciembre calculado como el 50% de la mejor remuneración devengada en cada semestre.
- **Vacaciones.** Descanso anual remunerado de 14 días corridos cuando la antigüedad no exceda 5 años y de 21 días corridos para antigüedad superior a 5 años.
- **Licencias especiales.** a) Por nacimiento de hijo (para los hombres): 2 días corridos; b) Por matrimonio: diez 10 días corridos; c) Por fallecimiento de cónyuge o persona unido en aparente matrimonio, de hijo o padres: 3 días corridos; d) Por fallecimiento de hermano: 1 día; e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días con un máximo de 10 días por año calendario.
- **Jornada.** La extensión no podrá superar las 200 horas mensuales. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.
- **Preaviso.** Comunicación del despido con antelación o en su defecto pago de la indemnización sustitutiva cuya extensión será de 1 mes para antigüedad inferior a 5 años y de 2 meses para antigüedad superior a 5 años.
- **Periodo de prueba.** La relación se entiende que no genera obligación de indemnización por despido sin justa causa por los primeros 3 meses.
- **Indemnización por despido sin causa.** En casos de despido sin justa causa una indemnización de 1/2 mes de remuneración por el periodo que va entre los 3 y 12 meses; posteriormente 1 mes de remuneración por cada año de servicio tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año.
- **Prestaciones de la Seguridad Social.** a) Prestaciones previsionales por invalidez, pensión por fallecimiento o vejez del SI-PA; b) licencia por maternidad; c) Programa Médico Obligatorio (PMO) a cargo de una obra social a elección para el trabajador titular y para el grupo familiar sujeto a un aporte voluntario; d) PAMI al adquirir la condición de jubilado o pensionado; e) cobertura para riesgos del trabajo¹.
- **Contribución Única a la Seguridad Social.** Contribución patronal establecida en un monto fijo por trabajador actualizable en función de la movilidad de los haberes previsionales. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo podría contratar por licitación pública una o más ARTs para cubrir los riesgos del trabajo y también los salarios caídos de enfermedades inculpables cuando superan los 10 días corridos.

Para el tema impositivo se debería elevar el umbral de facturación del monotributo (para no excluir de este régimen simplificado a muchos pequeños emprendedores) y establecer mínimos no imposables y alícuotas del impuesto a las ganancias (la conocida “tablita” del impuesto a las ganancias) que permitan reducir la excesiva carga impositiva que la falta de adecuación y actualización de estos parámetros impone sobre los pequeños emprendedores. También se debe articular el IVA y el impuesto a los Ingresos Brutos para los pequeños contribuyentes de forma tal de reducir también la elevada carga impositiva que la superposición de estos dos tributos (uno cobrado por la Nación, el otro por las provincias) imponen sobre las ventas e ingresos del pequeño emprendedor.

¹ Cabe aclarar que el beneficio de asignaciones familiares está cubierto por la Asignación Universal por Hijo y el Subsidio de Desempleo sería obviado en consideración a que los planes de empleo asistenciales brindan mayor cobertura, para los cuales no se requiere hacer aportes adicionales.