

Informalidad en el Sector Turismo en el Noroeste Argentino, 2006-2016

Informe final

6 de diciembre de 2017

Tabla de contenidos

Siglas usadas en el informe	3
Resumen ejecutivo	4
Introducción general	7
Introducción a la parte I	11
I.1 Características generales del sector	11
Estructura productiva.....	13
Otros indicadores de la importancia del sector	17
I.2 El empleo en la región del NOA.....	19
El empleo en el sector	19
La informalidad laboral comparada	23
I.3. Determinantes macro del empleo y la informalidad del sector.....	25
I.4 Determinantes micro de la informalidad en el sector	30
I.5 Estudios previos.....	32
La definición de informalidad.....	33
Causas y algunas consecuencias de la informalidad laboral	36
Consecuencias sobre la política pública.....	38
Literatura más orientada a la relación entre el ST y la informalidad laboral.....	41
El futuro del trabajo y el ST	42
I.6 Consideraciones finales de la Parte I.....	43
Apéndice A. Fuentes de los datos utilizados	45
Encuesta Permanente de Hogares	45
Encuesta Anual de Hogares Urbanos	45
Encuesta Internacional de Turismo	46
Encuesta de Viajes y Turismo	46
Encuesta de Ocupación Hotelera (EOH).....	47
Apéndice B. Tablas	48

Introducción a la parte II	51
II.1 Los costos de la formalización laboral.....	52
Regulaciones laborales: importancia	53
Incentivos a la informalización de la fuerza laboral	55
A. El puramente administrativo	56
B. Las contribuciones a la Seguridad Social.....	56
C. Las contribuciones “solidarias”	58
La determinación del salario en el sector formal de Turismo. Generalidades.....	58
La determinación del salario en el Sector Turismo. Estudios de casos.....	60
Otras estimaciones.....	68
Los costos de la no formalización del trabajo	69
Breve conclusión del apartado.....	71
II.2 Estrategia de abordaje cualitativo.....	73
Consideraciones conceptuales/metodológicas previas	73
Competencias de organismos públicos sobre la informalidad laboral del sector turismo	74
Planificación del estudio y del trabajo de campo	75
Funcionamiento de las actividades económicas del sector turismo.....	77
Caracterización de las actividades productivas desde la percepción de sus actores	77
Formas de encubrimiento de la informalidad laboral.....	96
Barreras a la formalidad laboral.....	98
Acciones para reducir la informalidad	106
Anexo: Guías de preguntas y Selección de entrevistas realizadas	111
A. Guía De Preguntas Para Diferentes Informantes.....	111
Entrevista Para Sindicatos	111
Entrevista para empresarios	111
Entrevista para cámaras empresariales	112
Entrevista para instituciones educativas.....	113
Entrevista para ministerio de trabajo.....	113
B. Selección de entrevistas realizadas.....	115
Entrevista 1: Agencia de Viajes	¡Error! Marcador no definido.
Entrevista 2: UTHGRA Jujuy.....	¡Error! Marcador no definido.
Entrevista 3: Cámara de Turismo de Salta	¡Error! Marcador no definido.
Entrevista 4: Secretaría de Trabajo de Salta	¡Error! Marcador no definido.
Bibliografía.....	162

Siglas usadas en el informe

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
ART	Aseguradora de Riesgos del Trabajo
AVT	Agencias de Viaje y Turismo
CLNS	Costo Laboral No Salarial
CLU	Costo Laboral Unitario
DAP	Disposición a pagar
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
HyR	Hoteles y Restaurantes
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
MTP	Ministerios de Trabajo Provinciales
NOA	Noroeste Argentino
ST	Sector Turismo
VAB	Valor Agregado Bruto

Resumen ejecutivo

En términos productivos el Sector Turismo (de ahora en más ST) en el NOA tiene menos importancia que en el resto del país, pero es un sector cuya importancia ha venido creciendo y demuestra tener un alto potencial para la generación de empleo, muy superior a otras actividades económicas. Así, el Turismo Receptivo en el NOA, aunque ha tenido un crecimiento mayor al 40% en los últimos 10 años, tiene un peso menor en la estructura económica en la región que en el promedio nacional. No obstante, la actividad va cobrando importancia creciente en el norte del país.

Esta expansión vino acompañada por un aumento en la participación del empleo y del valor agregado bruto del sector turismo en el total regional. El aumento de la participación del empleo superó ampliamente el aumento en la capacidad instalada en hotelería, lo que muestra la capacidad del sector para contribuir a aumentos en el empleo. En el NOA tiene el empleo en el ST tiene un peso mayor que en otras regiones del país y ha registrado un aumento mayor que el conjunto nacional a lo largo de la última década.

En línea con estudios realizados en otros lugares del mundo, hay cierto predominio de mujeres ocupadas en el ST en el NOA. No obstante, la diferencia es baja si se lo compara con otras ramas con fuerte predominio de género, como la construcción y el servicio doméstico. También se observaron escasas diferencias de nivel educativo con el resto de los ocupados pero alta disparidad en las remuneraciones: más bajas en el ST que en el resto de actividades.

EL ST tiene un nivel de informalidad mayor que el resto de los sectores que operan en la economía argentina, y esa diferencia es aún mayor en el NOA. Dentro de los ocupados, las mujeres experimentan mayor riesgo de informalidad en el ST comparado con el resto de los sectores.

Del análisis multivariado surge que el trabajar en el ST aumenta las chances de ser un trabajador informal. Un ocupado tiene una probabilidad mayor de estar en la informalidad si trabaja en el ST frente a otro trabajador idéntico pero que se desempeña en un sector económico diferente. Este resultado es válido tanto para el total país como para la región NOA.

Desde una perspectiva macroeconómica, puedo constatar que el tipo de cambio (peso/dólar) tuvo un impacto significativo sobre la actividad económica del ST, siendo este de

mayor magnitud que el registrado para el resto de las actividades económicas. En este sentido, el comportamiento se asemeja al que describe un sector exportador de *commodities* del país. No obstante, el que sea significativo, no implica que el impacto sea elevado. La elasticidad del valor de la producción ante variaciones del tipo de cambio da cuenta de una relación de tipo inelástica. Esto último conduce a pensar que algunas de las actividades propias del sector se estarían comportando más bien como servicios o bienes no transables; esto es, determinado principalmente por la actividad interna.

Es importante notar que cuando crece el producto, crece el empleo tanto formal como informal, y el primero con mayor velocidad que el segundo. Lo notable de este resultado es que ambos crecen lo que implica que el crecimiento por sí solo no resuelve la informalidad laboral del sector y que son necesarias medidas de política pública que tiendan a mejorar la calidad del empleo.

Los altos niveles de informalidad hacen presumir que hay obstáculos o barreras que restringen la formalidad laboral. Probablemente se trate de barreras estructurales considerando que es un problema que lleva décadas. Puede ocurrir además que las causas de la no registración sean varias y que operan simultáneamente reforzando el problema.

Entre las barreras a la formalidad que han surgido tanto en el análisis cualitativo como cuantitativo se puede mencionar como uno de los principales a la insuficiente e ineficiente fiscalización. Este problema se profundiza en el interior de las provincias.

Frente a la fiscalización por parte del gobierno y/o de los sindicatos, los empleadores desarrollan diferentes estrategias para encubrir la relación laboral que mantienen con sus empleados no registrados. Una forma es la simulación de una prestación de servicios por parte de un trabajador independiente registrado como monotributistas. También existe la práctica de ocultar a los empleados no registrados cuando ante la llegada de inspectores. Otra forma habitual es la *media jornada mentirosa*: aunque los empleados trabajan jornadas completas son registrados como empleados a medio tiempo. Se han detectado también que las pasantías son un recurso utilizado para encubrir relaciones laborales.

En cuanto a las medidas de empleabilidad que se adoptan desde el Estado, como el programa Empalme, se han detectado algunos casos más exitosos que otros. La deficiencia más notable es la falta de difusión del programa por canales oficiales. Esta deficiencia limita el potencial de

los programas, considerando que existen casos exitosos donde los beneficiarios tienen alta probabilidad de insertarse formalmente en el puesto que ingresaron a través del programa.

Las acciones tendientes a reducir la informalidad sugeridas van desde la coordinación de acciones entre los organismos que fiscalizan (AFIP, Direcciones Generales de Rentas provinciales, Ministerios, Secretarías, Oficinas de trabajo, Municipalidades, Comisión Nacional de Regulación de Transporte) para lograr mayor eficiencia en la observancia y detección de infractores; hasta la difusión o enseñanza de las normativas vigentes, los beneficios impositivos y los procedimientos de fiscalización a empresarios y/o profesionales involucrados en estos asuntos como contadores o encargados de recursos humanos.

Introducción general

El estudio en profundidad cuyos resultados se presentan aquí, tuvo por objetivo general identificar barreras a la productividad y a la formalización laboral en el Sector Turismo que opera en la región Noroeste Argentino (NOA). El informe se enfocó en los siguientes ejes temáticos: comparación del sector con el resto de los sectores productivos y de empleo, análisis en profundidad del comportamiento de los actores vinculados, y sugerencias de políticas públicas que surgen del análisis previo.

Los puestos de trabajo en el sector informal son, en general, puestos de baja calificación, marginales, con escasa productividad y de bajo nivel tecnológico (definición productiva). Además, tales puestos no se ajustan a las reglamentaciones laborales ni impositivas (definición legal). En consecuencia, el sector informal alberga desventajas que debilitan la protección social, la garantía de los derechos de los trabajadores y la posibilidad de ser representados.

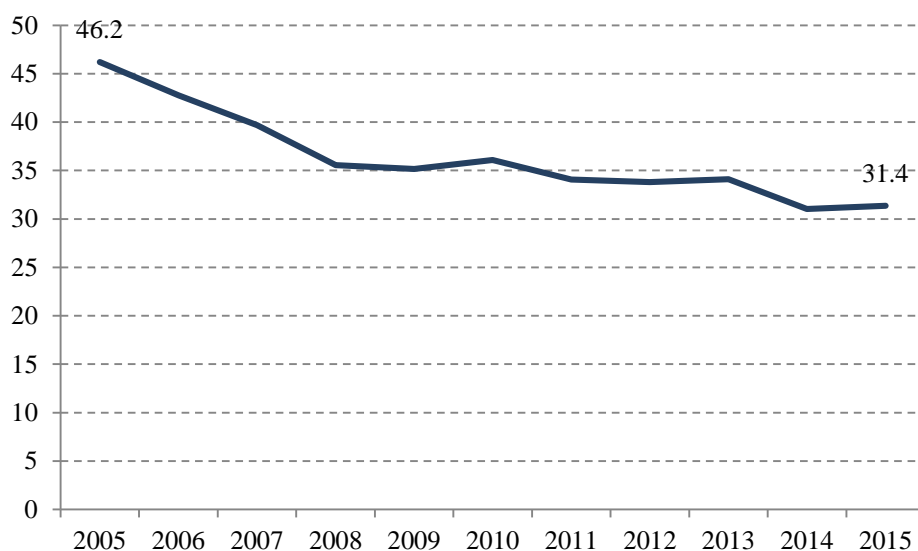
Focalizar políticas en el problema en el Sector Turismo y en la informalidad laboral es relevante por dos motivos cruciales: crecimiento y pobreza. En relación con el primero de los motivos mencionados cabe tener en cuenta recientes aportes que ubican al Turismo como una actividad con alto potencial para la consecución del crecimiento económico. Los autores que sostienen estas hipótesis postulan que el impulso al crecimiento económico puede provenir no sólo por mayores dotaciones de capital físico o humano, sino también por un incremento en las exportaciones o en el turismo (Brida *et al.*, 2013). Existe abundante literatura empírica que sustenta esta afirmación. Además, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) asegura que la generación de trabajo decente deriva en un crecimiento económico sólido.

Por el lado de la informalidad laboral, se reconoce que existe una estrecha relación entre pobreza e inserción laboral en puestos de trabajo precarios, vínculo que no hace más que mantener a la población pobre bajo dicha condición (Beccaria y Groisman, 2007). También existe evidencia de una fuerte correlación entre la calidad del empleo, la pobreza y la desigualdad del ingreso familiar, como indicador de bienestar (Paz, 2017), la cual permite predecir que la promoción del empleo de calidad contribuye no sólo a la reducción de la pobreza y de la pobreza extrema de los hogares, sino también a una disminución de los niveles actuales de desigualdad económica.

A continuación, se presentan algunos datos sobre la evolución y la situación actual de la informalidad en la Argentina que sirven como contexto y que ayudan a dimensionar el problema que se abordará en las páginas que siguen.

La tasa de empleo no registrado bajó 15 puntos porcentuales durante el período 2004-2015 (de 46,2% a 31,4%). Sin embargo, el porcentaje de asalariados a los cuales no se les realiza aporte jubilatorio¹ persiste en niveles altos y con cierta resistencia a la reducción (Gráfico 1). Esta evidencia permite afirmar que la magnitud del problema de la informalidad laboral no es menor, y que la ralentización de la caída merece una búsqueda más profunda de sus posibles causas y de los medios para acelerar el proceso a la baja².

Gráfico 1: Porcentaje de asalariados sin aporte jubilatorio en la Argentina 2004-2015 (2do. trimestre)



Fuente: Elaboración propia con datos del boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Período 2004-2013), y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para los años 2014 y 2015.

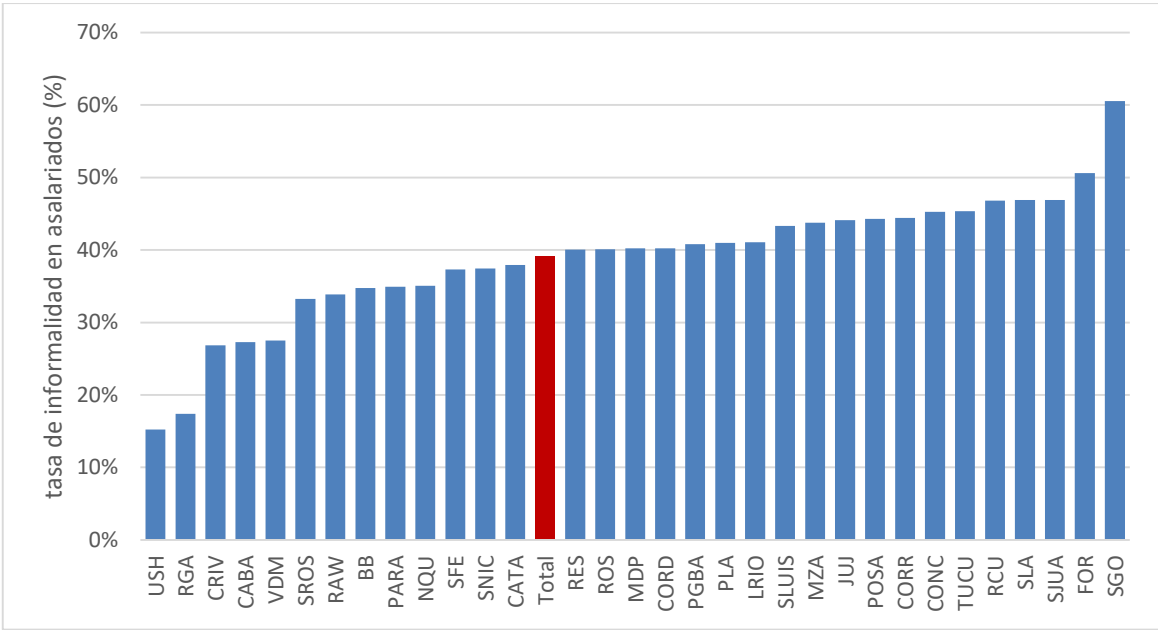
Por otra parte, es sabido que el promedio nacional esconde fuertes disparidades hacia el interior del país. Según se observa en el Gráfico 2, existen aglomerados urbanos donde la tasa

¹ Indicador comúnmente usado para medir informalidad laboral.

² Los datos en los que se basa esta afirmación provienen de la Encuesta Permanente de Hogares, por lo cual es necesario aclarar que durante el período 2007-2015, el organismo productor de esa información estuvo intervenido y los datos están bajo revisión. No obstante, otras fuentes muestran una evolución similar a la mencionada.

de empleo no registrado supera el 40% (principalmente los aglomerados ubicados en el norte del país), a la vez que otros apenas alcanzan el 15%. Así, en la gran mayoría de los centros urbanos, al menos 2 de cada 10 asalariados no cuentan con aportes jubilatorios.

Gráfico 2: Porcentaje de asalariados sin aporte jubilatorio por aglomerado, 2017 (primer trimestre)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

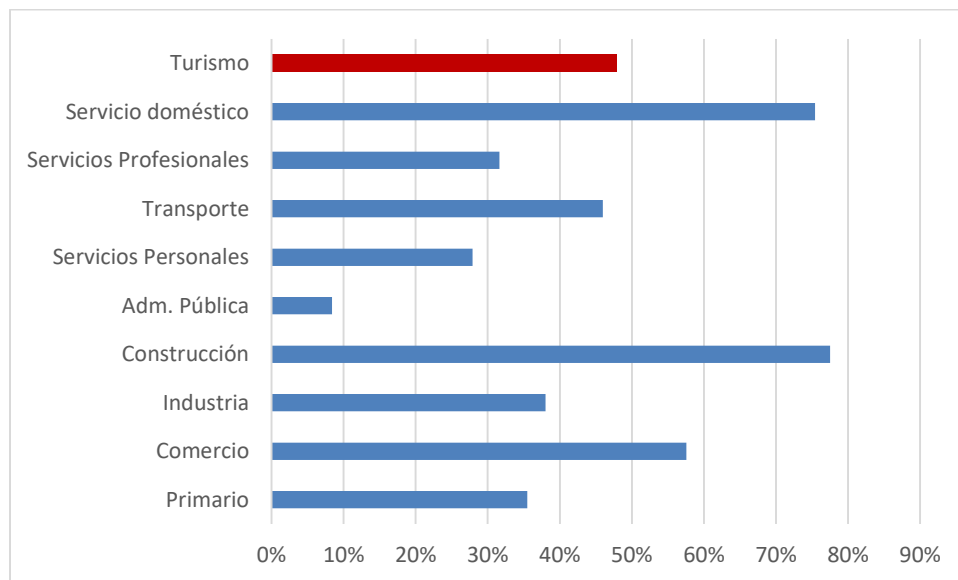
Por su parte, el Turismo es una de las actividades en las que se registran altos niveles de informalidad laboral. El Gráfico 3 proporciona información sobre la tasa de empleo no registrado por rama de actividad. Se puede observar que hay ramas en las que la incidencia de la informalidad es muy alta mientras que en otras el problema es casi nulo. Los niveles más elevados de informalidad se observan en el trabajo doméstico, la construcción, y en hoteles y restaurantes; los niveles más bajos en la Administración Pública y en los Servicios (tanto personales como profesionales). Según lo observado en el Gráfico 3, el Turismo sería un sector de actividad con elevado nivel de informalidad laboral.

Dada esta evidencia, y entendiendo que las actividades de hoteles y restaurantes y agencias de viajes conforman el núcleo central de la actividad turística³, se aprecia claramente la

³ Este es el criterio que se usó para definir el sector turismo en este gráfico.

pertinencia de enfocar el estudio en este sector donde casi uno de cada dos asalariados trabaja de manera informal⁴.

**Gráfico 3: Porcentaje de asalariados sin aporte jubilatorio por rama de actividad, 2017
(1er. trimestre)**



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

El informe se ha organizado siguiendo el siguiente plan: se compone de dos grandes partes. En la primera se aborda el problema desde una perspectiva exploratoria con información proveniente de fuentes secundarias. La parte II tiene un nivel de profundidad mayor e intenta avanzar en el conocimiento de detalles del problema de la formalización en el Sector Turismo en el Noroeste Argentino (NOA). Si bien durante el desarrollo de ambas secciones se van presentando ideas para la aplicación de políticas públicas, hacia el final se mencionan las barreras que pueden apreciarse de manera recurrente y algunas acciones que pueden llevarse adelante para disminuirlas.

⁴ En rigor, se analizará el sector turismo a través de las actividades de agencias de viajes (código 6303), hoteles (código 5501) y restaurantes (código 5503). Se presume que cada una de estas actividades se rige por procesos particulares pero que se interrelacionan entre sí, por lo que se indagará cuáles son los mecanismos que las vinculan.

Introducción a la parte I

La primera parte de este informe pretende descubrir y analizar las características principales del sector Turismo, su importancia para la economía nacional y para cada una de las regiones que componen el país. Interesa también muy particularmente su relevancia para la generación de empleo, poniendo énfasis en este caso en la región del Noroeste Argentino (NOA), por razones que se explicitarán oportunamente. A lo largo del informe, se trabajará con los datos disponibles de fuentes secundarias y con la literatura relevante.

Como en cualquier examen sobre la situación del mercado laboral se empleará aquí un esquema centrado en evaluar tanto la oferta como la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta interesa conocer la importancia cuantitativa del sector en la generación de empleo y sus aspectos cualitativos más relevantes, que tienen que ver con la composición por género, edad y nivel educativo de la población ocupada en el sector. Por el lado de la demanda interesa evaluar la importancia del sector en la estructura productiva, la evolución de la producción del sector, la productividad relativa y la composición de los empleos que genera. Todos estos elementos constituyen el punto de partida para el análisis de los resultados: las remuneraciones, las fricciones del *matching* (o enlaces entre la oferta y la demanda), la sobreeducación que, como se podrá constatar, se verifica en el sector, y la informalidad laboral.

Esta parte se ha organizado en cinco secciones siguiendo la estructura mencionada en los párrafos precedentes. Se comienza con los aspectos más estrechamente ligados a la evolución reciente y situación de la demanda de trabajo (sección I.1) para analizar luego los aspectos relacionados con la oferta laboral (sección I.2). En la sección I.3 se analizan indicadores de resultados, los que tienen que ver con las remuneraciones, la sobre-educación y la informalidad laboral. La sección I.4 se ocupa de relacionar la vulnerabilidad relativa del sector ante cambios en la política económica y en la situación macro específica por la que transita la economía. La sección I.5, por último, recopila la bibliografía existente sobre el tema en el país, como una manera de mostrar los puntos de los que este informe se ocupa más específicamente.

El informe contiene además dos Apéndices: uno con la descripción de las fuentes de datos usadas y otro con los Cuadros y Gráficos no incluidos en el cuerpo central pero que fueron elaborados para sustentar las afirmaciones que se hacen en el texto.

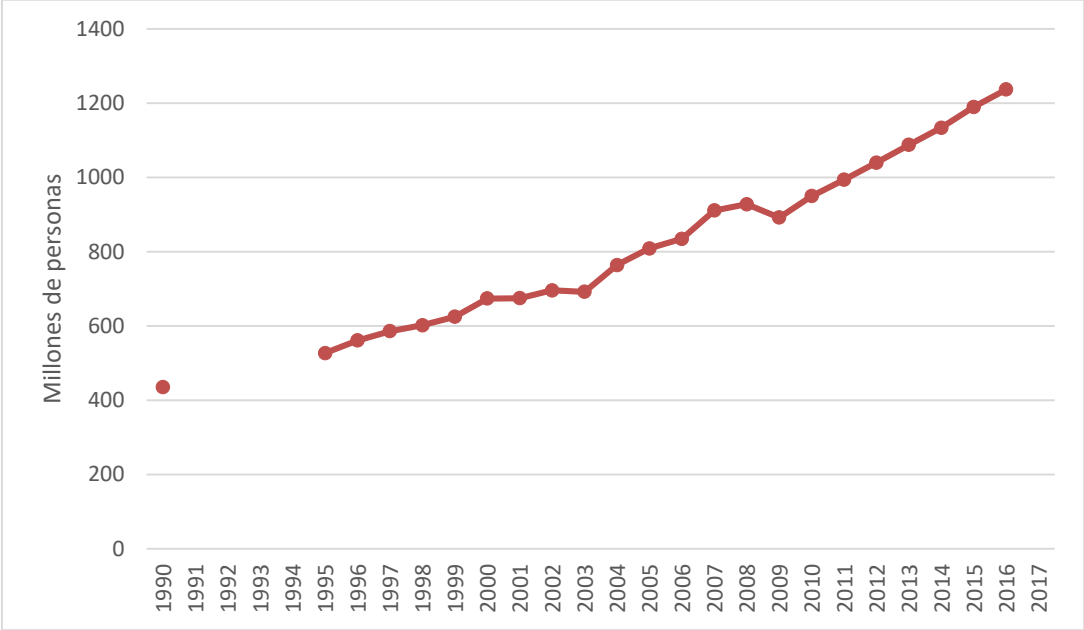
I.1 Características generales del sector

Esta sección se propone analizar temporal y regionalmente el sector Turismo en la Argentina. Los objetivos más específicos consisten en conocer la importancia del sector en la economía

nacional y su peso en las economías regionales. El período seleccionado responde necesariamente a la disponibilidad de información habiéndose procurado proporcionar la mayor actualidad posible y uso extensivo de los datos disponibles. No obstante, este último aspecto no debe ser motivo de preocupación dado que los factores que determinan el tamaño y la estructura del sector (examinados en las secciones I.3 y I.4 del presente informe) no son altamente variables en el tiempo.

Pero antes de evaluar la estructura interna del sector, conviene tener en cuenta cómo ha evolucionado la actividad en el mundo. El Gráfico I.1 permite formarse una idea de este tema.

Gráfico I.1. Llegadas internacionales de turistas. Países del mundo, 1990-2016



Fuente: Elaboración propia con datos del Barómetro de la OMT, Volúmenes varios.

Puede apreciarse claramente en el Gráfico (I.1) el avance del sector a nivel mundial durante las últimas décadas. Así, en el periodo 1990-2016, la cantidad de turistas que viajaron al exterior se incrementó en más de un 14%, lo que implica una tasa anual de crecimiento del 4,2% promedio con una tendencia solamente interrumpida en los años 2003 y 2009, esta última debido quizá a la crisis económica internacional. En términos absolutos esto implica que mientras en 1990 ingresaban por turismo 435 millones de personas (8,2% de la población mundial), en la actualidad lo hacen 1.237 millones (17% de la población mundial).

Por su parte, los ingresos generados por el turismo aumentaron un 421%, medido en euros corrientes. Si se toma un período más corto, como por ejemplo el comprendido entre los años

2008-2016, se registra una tasa de crecimiento promedio anual de 8%⁵. Todo lo anterior muestra un sector con un alto potencial de crecimiento en el futuro inmediato.

Estructura productiva

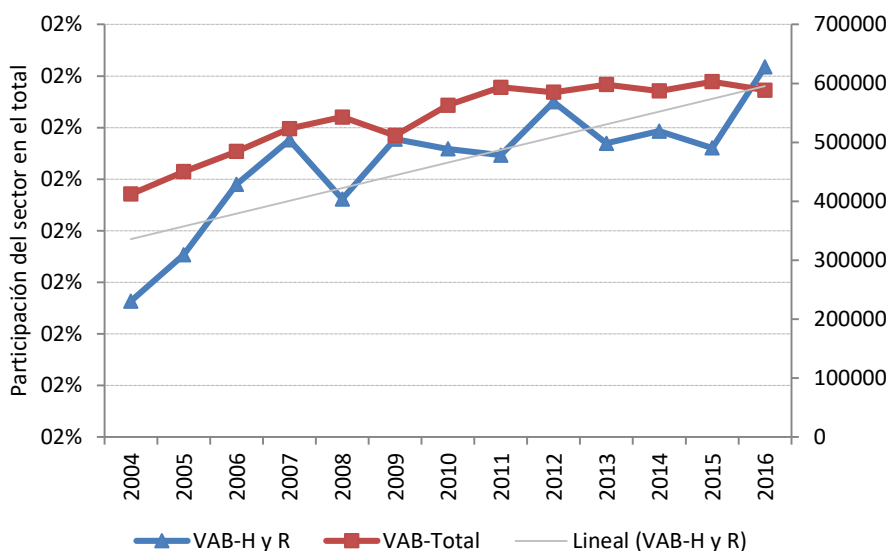
Una posibilidad para evaluar la estructura productiva del ST en la Argentina y su evolución temporal son las Cuentas Nacionales. No obstante, hay cierta limitación en este análisis debido al nivel de agregación al que se encuentran los datos disponibles. Por ello se ha tomado en cuenta aquella rama de la Clasificación de Actividades Económicas, que comprende el gran sector de “Hoteles y Restaurantes”. Si bien un análisis más preciso requeriría de un conjunto mayor de actividades, el nivel de desagregación en el que se presentan prácticamente todos los datos disponibles no permite distinguir otras actividades más específicas como podrían ser, por ejemplo, Agencias de Viaje. No obstante, como el interés en este caso está puesto en el empleo y por la información sobre empleo en el sector, las actividades que no están contempladas en Hoteles y Restaurantes agregan poco al volumen de empleo del sector⁶.

En el Gráfico I.2 se muestra un indicador de la importancia del sector en la economía nacional: la participación del valor agregado bruto a precios básicos (VAB) de la rama “Hoteles y Restaurantes” en el valor agregado bruto total (eje izquierdo). El período que se tuvo en cuenta fueron los 12 años que van desde el final de la última gran recesión: 2004, hasta el último dato disponible correspondiente al año 2016. Se agregan al gráfico cifras del Valor Agregado del conjunto de actividades económicas, expresado en pesos (eje derecho).

Gráfico I.2. Importancia del sector Turismo en la economía. Argentina, 2004-2016

⁵ Estos datos provienen del Barómetro de la OMT, varios años.

⁶ Con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) puede inferirse que el empleo en el conjunto de sectores que permite una apertura de 4 dígitos de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme arroja aproximadamente un 4,5% del total. Si se excluyen todas las actividades y se conserva solamente Hoteles y Restaurantes, el volumen de empleo se reduce al 4%, lo que permite sostener que el grueso de la actividad pasa por estos sectores.



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Cuentas Nacionales.

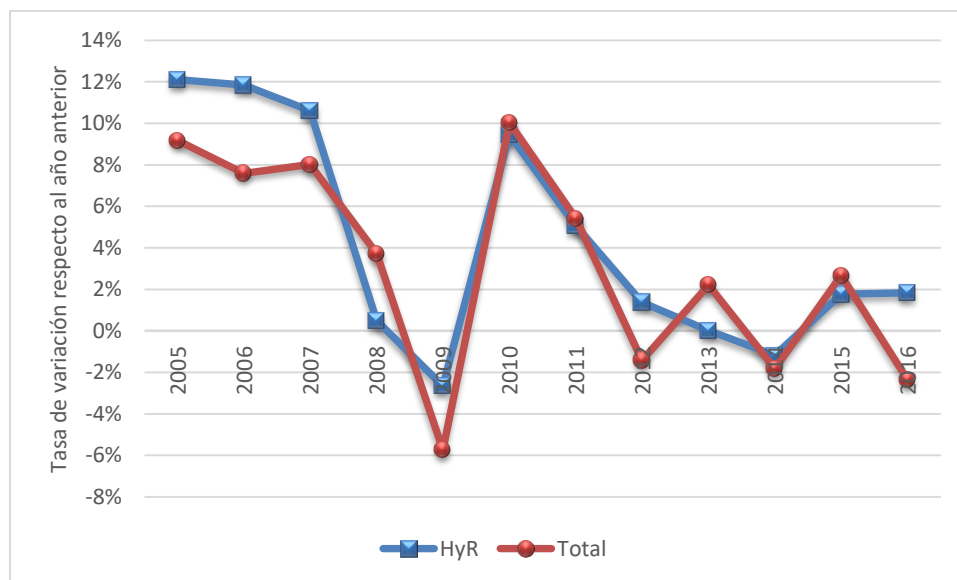
El indicador sobre la participación del ST en la economía nacional da cuenta de varios aspectos importantes para la comprensión del sector. En primer lugar, arroja un crecimiento de su peso relativo en la actividad en la generación de valor de la economía nacional: independientemente de las oscilaciones que registra a lo largo de los años, la tendencia de la participación es claramente creciente.

Otro elemento importante alude precisamente a la variabilidad en la participación del sector a lo largo de los años analizados. Nótese que a pesar de estar analizando valores anuales (los que son mucho menos cambiantes que aquellos que arrojaría una desagregación temporal mayor, como meses o trimestres), se aprecian bajas y subas ostensibles en la participación del ST en el valor agregado total.

Una explicación de estos cambios en la participación del sector en la actividad económica agregada puede buscarse en su comportamiento a lo largo del ciclo económico. El Gráfico I.3 provee información que permite obtener conclusiones en este sentido. Se muestra la tasa de variación del VAB del ST y se lo compara con la tasa de variación del VAB total. Con todas las limitaciones del caso puede constatar que las fluctuaciones no difieren ostensiblemente. Esto sugiere que la variabilidad en la participación del sector turismo responde alternativamente a la ganancia o pérdida de importancia en relación al resto de las actividades, y no a diferencias en la evolución del sector respecto de la evolución de la economía total.

Gráfico I.3. Variaciones anuales en la actividad económica en general y del ST en particular.

Argentina, 2004-2016



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Cuentas Nacionales.

Puede verse también que la actividad del ST es procíclica, y con un nivel de volatilidad similar al de la actividad económica agregada total. Un aspecto interesante es lo que sucede hacia la segunda mitad del período, momento en el cual la actividad económica agregada se ralentiza: el ST se muestra menos variable y con un comportamiento levemente diferente en el ciclo.

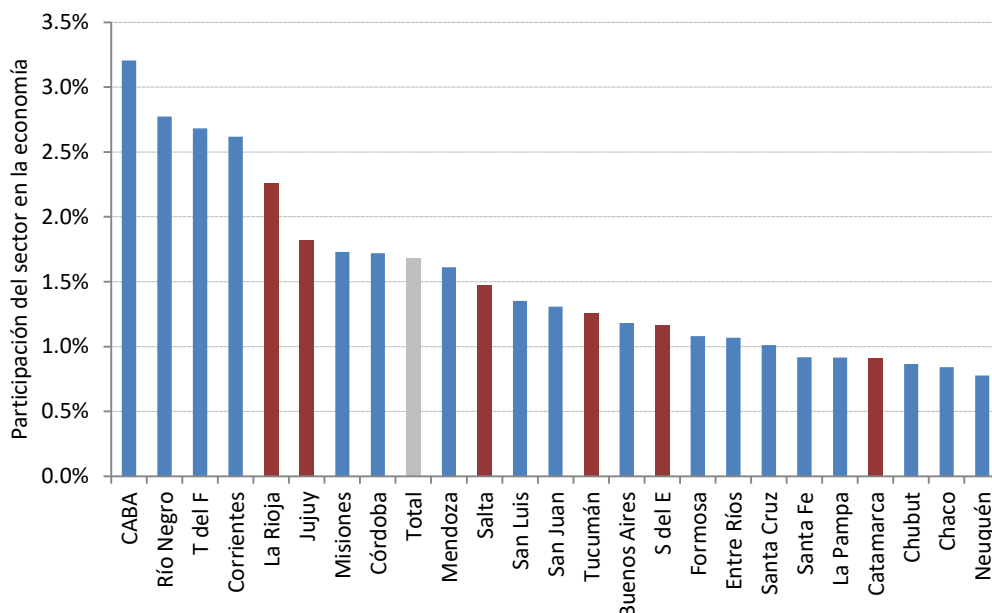
El sector “Hoteles y Restaurantes”, como se dijo, está compuesto por dos grupos de actividades: hoteles y hospedaje temporal, por un lado; restaurantes, bares y similares, por otro. El aporte promedio del sector a la actividad económica agregada es del 1,7%, siendo restaurantes y similares la actividad predominante: un 80% en promedio a lo largo del período examinado. En consecuencia, a “Hoteles”, le corresponde el 20% restante del valor generado por el sector.

Los datos recientemente disponibles del Producto Interno Bruto (PIB) por provincias, aunque un tanto desactualizados, permiten formarse una idea de la contribución del sector a la economía provincial respectiva⁷. En el Gráfico I.4 se muestra la participación del valor

⁷ Más allá de que los datos disponibles no son actuales muestran un ordenamiento de la estructura productiva por provincias que, se intuye, no ha cambiado demasiado a lo largo del tiempo.

agregado bruto a precios básicos de Hoteles y Restaurantes sobre el valor agregado bruto total en cada una de las provincias del país.

Gráfico I.4. Importancia del sector Turismo en las economías provinciales. Argentina, 2004



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Cuentas Nacionales.

En estos casos, la fecha a la que corresponde la información no importa demasiado como en otro tipo de variables de coyuntura. Es probable en este sentido que la estructura productiva de las provincias siga siendo la misma a pesar de los vaivenes en la participación del sector en la economía, como se mostró en los Gráficos I.2 y I.3.

Se han destacado en el Gráfico I.4 el promedio nacional del 1,7% en gris, y el correspondiente a las seis provincias que componen la región del Noroeste Argentino (NOA) que es la que interesa analizar más profundamente en el presente proyecto. Puede apreciarse claramente que dos provincias, La Rioja y Jujuy, son las que superan a la media nacional en cuanto a la participación del sector turismo en sus economías. En el otro extremo, la provincia con menor participación de este sector es Catamarca.

El aporte del sector Turismo al valor agregado bruto total de la región NOA en su conjunto es menor que el aporte de dicho sector a la economía como un todo. En efecto, en el NOA la participación del sector en el valor agregado bruto a precios básicos es del 1,4%, mientras que a nivel nacional dicha participación asciende al 1,7%. Esto implica que las provincias con menor

participación del sector en la economía (Catamarca, Santiago del Estero, Tucumán y Salta), inciden más en el promedio que aquéllas cuya participación es mayor (Jujuy y La Rioja).

Otros indicadores de la importancia del sector

Otra aproximación posible a la importancia del sector en la actividad económica del país puede obtenerse a través de indicadores concretos de una actividad específica: alojamiento de los turistas que se desplazan en el territorio nacional y que provienen ya sea del mismo país o del extranjero. Esta aproximación puede lograrse con los datos proporcionados por la Encuesta de Ocupación Hotelera (EOH) que lleva adelante el Ministerio de Turismo de la Nación Argentina con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)⁸.

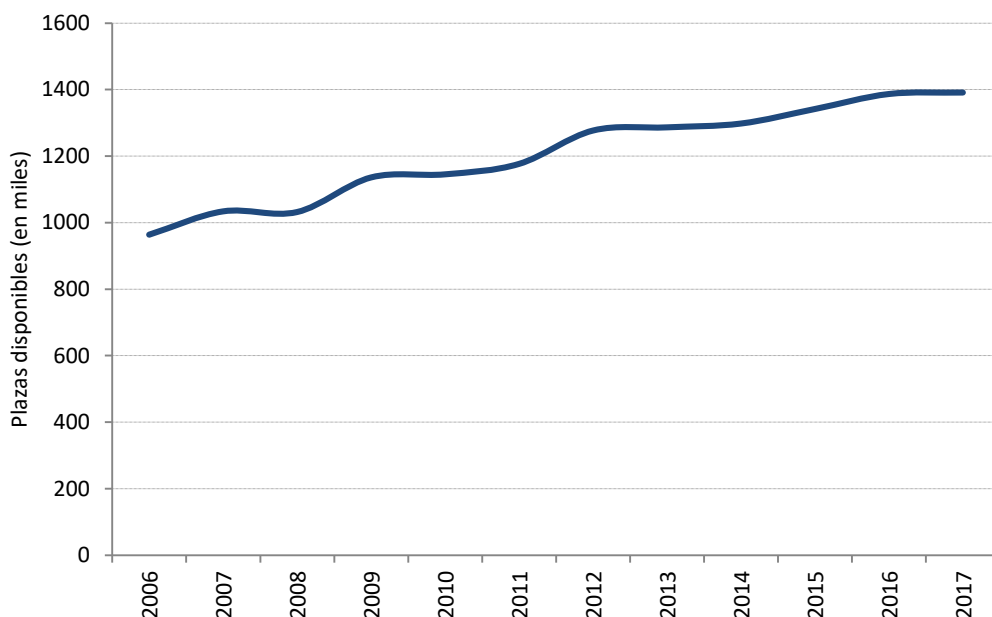
En términos generales puede decirse que visitan la región Norte un poco más de 180 mil viajeros en el año, que se hospedan 1,8 noches y que ocupan el 27% del total de plazas disponibles en los establecimientos hoteleros y para-hoteleros. La posición de la región en el total nacional es comparativamente baja: el porcentaje de viajeros es del 11% del total, el pernocte está 25 puntos porcentuales por debajo de la media y la capacidad utilizada es un 68% de la que arroja la media nacional.

La evolución en el tiempo es, no obstante, positiva. Como puede apreciarse en el Gráfico I.5, la cantidad de plazas disponibles, que opera en este caso como un indicador de “capacidad instalada”, aumentó de manera monótona a lo largo de la última década. Los auges de la actividad aparecen claramente en los años 2009, 2012 y 2016. La expansión total de la capacidad instalada es de un 44,4% entre 2006 y 2017, o de un 43,9% si se comparan períodos homogéneos⁹. La diferencia entre ambas comparaciones es estadísticamente nula.

⁸ Para detalles sobre la EOH puede consultarse el Anexo.

⁹ Se quiere decir con esto que la primera comparación corresponde al período 2006-2017, mientras que el segundo corresponde a 2006-2016. Esta última comparación es la correcta, ya que el año 2017 contiene sólo datos de los primeros meses y no del año completo.

Gráfico I.5. Capacidad instalada del sector. Argentina, 2006-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Turismo de la Nación Argentina e INDEC, Encuesta de Ocupación Hotelera.

Si bien no se tienen cifras que permitan lograr una descripción más precisa de la actividad hotelera, este 44% de crecimiento de la capacidad instalada en la región, puede ser comparado con el aumento del 60% registrado en la participación del empleo en el sector en su conjunto, y con el 11% de aumento del valor agregado bruto del sector, pero a nivel nacional. Es decir que en términos muy generales se aprecia un crecimiento importante del sector, un aumento de su importancia en la economía nacional, tanto por el lado de la producción propiamente dicha, como por el lado de la generación de empleo.

Los cambios en los flujos de viajeros y en otros indicadores de demanda no acompañaron el aumento de la capacidad instalada observado en la región Norte. Si se compara 2007 con 2017, se aprecia una caída de casi el 20% en el porcentaje de ocupación de las plazas, un aumento del 8% en el volumen de viajeros y cierta constancia en la cantidad de días de pernocte. Esto implica que la oferta creció más que la demanda de servicios del sector.

I.2 El empleo en la región del NOA

Esta sección se divide en dos apartados. El primero busca analizar el rol del sector Turismo en la generación de empleo en las regiones, en particular del NOA, dentro del contexto nacional. Asimismo, pretende conocer la estructura del empleo en el sector: composición por género, nivel educativo, ingreso laboral, entre otros atributos propios de los trabajadores ocupados en el sector. El segundo, muestra la incidencia de la informalidad laboral en el sector en la región NOA, en comparación con las otras regiones y, la composición del empleo informal.

Este análisis va delineando los elementos que permitirán pensar respuestas de política pública basadas en datos, resultados que tratarán ser robustecidos y validados en el análisis condicional realizado en las secciones I.3 y I.4.

El empleo en el sector

Los datos disponibles para el año 2017, arrojan un volumen de ocupados en el sector Turismo de aproximadamente 500 mil personas, con lo que alcanzaría al 4,5% de los ocupados de los centros urbanos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)¹⁰. Como puede verse en el Cuadro I.1, el Noroeste Argentino (NOA) tiene un porcentaje mayor de su fuerza laboral ocupada en el sector: 5,4% frente al 4,5% del promedio nacional. El NOA entonces es la región con mayor participación de empleo en el sector turismo dentro de la estructura de empleo total en la región.

Cuadro I.1. Generación de empleo en el sector. Argentina, 2017

Región	Ocupados en el sector/Total de ocupados
Gran Buenos Aires (GBA)	4.6%
Noroeste Argentino (NOA)	5.4%
Nordeste Argentino (NEA)	2.7%
Cuyo	4.2%
Centro	4.3%
Sur	3.5%
Total	4.5%

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

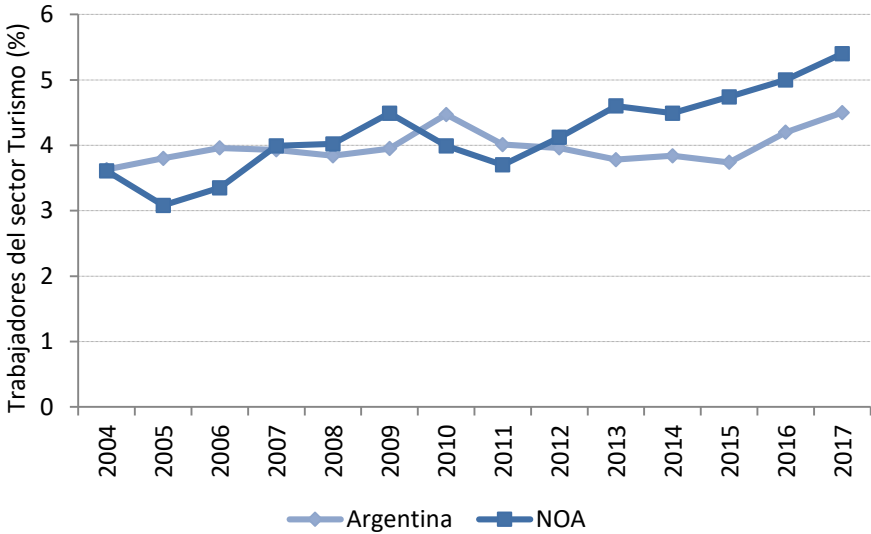
¹⁰ Ver Apéndice de fuentes de datos.

Si el 4,5% del aporte del ST al empleo total nacional, se compara con el 1,7% del aporte del sector a la actividad económica agregada en términos de producto, puede inferirse que se trata de un sector intensivo en el uso de fuerza laboral. Incluso luego de corregir el conjunto de actividades que se consideran para estimar el volumen de empleo y restringiéndolo sólo a Hoteles y Restaurantes (lo cual lo homogenizaría con el agrupamiento por rama de actividad que se considera en las cuentas nacionales), quedaría un 4% en el volumen total de ocupados, versus un aporte menor al 2% en la producción. Esto no hace sino corroborar lo intensivo en fuerza de trabajo del sector.

La importancia del turismo en la generación de empleo fue aumentando con el paso del tiempo y lo hizo más en la región NOA que en el promedio nacional (Gráfico I.6). Nótese que durante el primer quinquenio de los 2000, el empleo en el sector correspondiente a la región NOA se encontraba por debajo de la media nacional, y que a partir del año 2011 hasta el último dato disponible está en franco crecimiento, una tasa que supera ampliamente a la registrada en un período anterior de aumento: el comprendido entre los años 2005 y 2009.

Lamentablemente, el tamaño de la muestra no permite realizar inferencias más desagregadas lo que podría dar una idea más certera de lo que está por detrás de esta tendencia ascendente. No obstante, las desagregaciones que se hacen más adelante, en este mismo apartado, pretenden aportar una idea de esos factores subyacentes.

Gráfico I.6. Evolución del empleo en el sector Turismo. Argentina y NOA, 2004-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

La situación descrita contrasta también con la importancia del sector en términos productivos. Como se vio en la sección anterior, la participación de Hoteles y Restaurantes en el valor agregado bruto a precios básicos de las provincias que componen la región NOA resultaba menor que el promedio nacional (1,4% contra 1,7%), en este caso se da el resultado inverso: la participación en el empleo total de las provincias del NOA resulta muy superior a la media nacional. Esto permite afirmar que no sólo el sector turismo es intensivo en el uso de la fuerza de trabajo, sino que en las provincias del NOA se acentúa esa técnica productiva más intensiva en trabajo.

Al diferenciar por género se advierte que hay paridad de sexos en la distribución de la ocupación en el sector: hombres y mujeres participan por igual, al menos en el promedio nacional. No obstante, en tres de las seis regiones en las que se dividió el país, se registra cierto predominio femenino: el NOA, el NEA y la región Sur¹¹, lo que coincide con lo que sucede en otros países del mundo (OIT, 2017). A pesar de lo anterior, las diferencias por género son tan leves que no puede establecerse con un grado de certidumbre razonable el predominio de mujeres sobre hombres o viceversa. Además, el tamaño de la muestra no permite obtener estimadores con el grado de robustez que requiere una afirmación de esta naturaleza. En todo caso lo que puede decirse con cierta certidumbre es que no existe un predominio significativo de uno de los géneros como sí se da en otros sectores, como por ejemplo la construcción o el servicio doméstico.

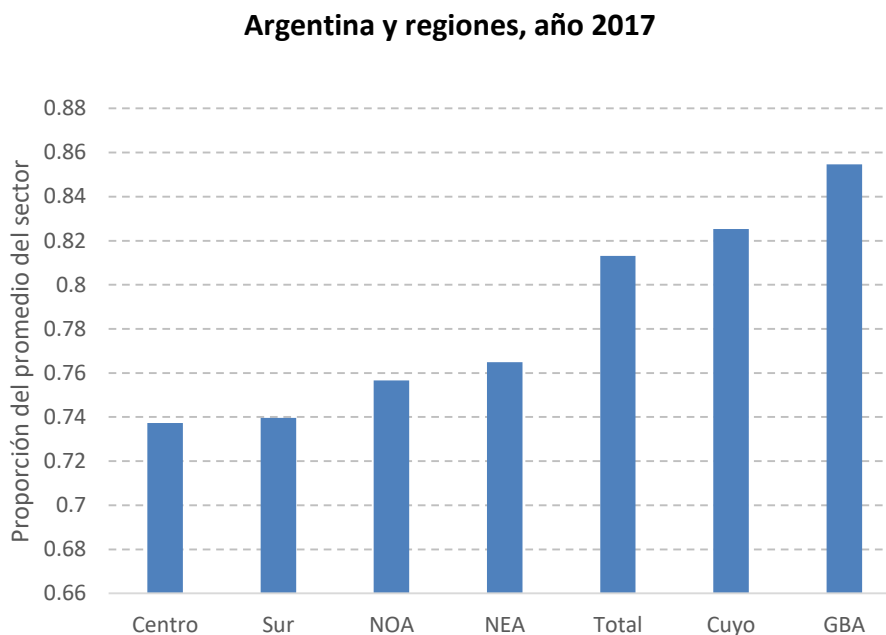
La diferenciación por nivel educativo es también tenue, pero tiene una sistematicidad mayor que la diferencia por género. Los ocupados del sector tienen un nivel educativo menor que los ocupados en el resto de los sectores. La diferencia asciende a menos de un año promedio, aunque se aprecian brechas llamativas al evaluar la estructura del sector según el nivel educativo de la población ocupada. Si bien no aparecen diferencias importantes en los niveles educativos más bajos, las disparidades comienzan a hacerse evidentes a partir del nivel secundario. Así, el porcentaje de los ocupados del sector que fueron a la secundaria, pero no la completaron, asciende a un 20%, frente a un 17% que se registra para el total de la economía. O bien, más marcada aún, la diferencia entre los que tienen estudios superiores,

¹¹ Esta afirmación surge de la Tabla B1 del Apéndice B.

pero que no los completaron: casi un 19% en Turismo, versus un 13% en los otros sectores (para mayores detalles puede consultarse la Tabla B2, Apéndice B).

También se perciben ciertas diferencias entre el sector Turismo y el resto de los sectores al analizar las remuneraciones percibidas por los ocupados. Como puede apreciarse en el Gráfico I.7, los ocupados del sector perciben remuneraciones más bajas que los ocupados en cualquier sector de la economía.

Gráfico I.7. Diferencias de remuneraciones entre el sector Turismo y el total regional.



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

Para el total del país, las remuneraciones del sector representan el 0,8 de las remuneraciones del conjunto de sectores, incluido el propio Turismo. Esto implica que los trabajadores de Hoteles y Restaurantes perciben remuneraciones que se sitúan por debajo de la media de la economía. Las diferencias son mucho más pronunciadas en las regiones Centro, Sur, NOA y NEA, en ese orden. Se aprecia que la media nacional está influenciada por el valor de las remuneraciones en Cuyo y GBA, muy probablemente por el peso de esas dos regiones en el total del empleo del sector. En estos casos, surge la tentación de adjudicar las brechas a diferencias en las dotaciones de capital humano (principalmente educación) y, advirtiendo que se trata de un examen descriptivo y exploratorio, se ha mostrado que en el sector hay un peso marcadamente menor de trabajadores con nivel universitario completo que en el resto de la economía (13,9% vs. 23,9%).

La informalidad laboral comparada

La informalidad ha sido uno de los problemas recurrentes del mercado laboral argentino, aún mucho más que el desempleo abierto. Esto es así al menos por tres motivos centrales. En primer lugar, la informalidad, al igual que el desempleo, es sensible a la fase del ciclo económico: el sector informal se expande en las recesiones y se contrae en las recuperaciones. Pero, a diferencia del desempleo, superada las recesiones, la informalidad se muestra refractaria al descenso. La economía argentina ha experimentado a lo largo de su historia, períodos en los que la tasa de desempleo se situó cerca del nivel de pleno empleo, reducción que no experimentó el sector informal desde que se tienen elementos para medirlo, estimar su tamaño y conocer su estructura.

En segundo lugar, no todos los sectores de la economía tienen una incidencia de la informalidad laboral idéntica. Hay sectores más informalizados que otros. Por ejemplo, es sabido que, en la Argentina, la Construcción y el Servicio Doméstico son sectores con alta incidencia de la informalidad, mientras que otros, como el sector público, o el financiero, tienen niveles de informalidad comparativamente bajos.

El tercer punto se refiere a la estacionalidad. Así como la informalidad es sensible a las fluctuaciones en el nivel de actividad agregada, también lo es a los cambios en el nivel de actividad generados por la estacionalidad de ciertas actividades económicas. Tal estacionalidad atenta contra la contratación por tiempo indeterminado por el efecto que el costo laboral ejerce sobre los beneficios de las empresas, en períodos de bajos o nulos ingresos.

Como se verá enseguida en la revisión de la literatura (sección I.5), el ST tiene un elevado nivel de informalidad laboral. En el Cuadro I.2 se presentan datos para 2017 tomando un concepto amplio de informalidad, el que incluye los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los asalariados no registrados en la Seguridad Social.

Cuadro I.2. Ocupados informales. Argentina, 2017

Región	Turismo	Resto	Total
GBA	43.1%	42.7%	42.7%
NOA	58.3%	49.3%	49.8%
NEA	50.9%	45.5%	45.6%
Cuyo	47.6%	47.0%	47.0%

Centro	51.7%	43.5%	43.9%
Sur	43.3%	28.6%	29.1%
Total	47.1%	43.4%	43.5%

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

Así, el nivel de informalidad del sector se sitúa alrededor de 4 puntos porcentuales por sobre los otros sectores de la economía, pero en el NOA, esa diferencia asciende a 9 puntos porcentuales, con niveles de informalidad claramente más altos que el resto del país. Si bien no está dentro del interés específico de este informe, llama la atención la brecha que se observa para la región Sur: 14 puntos porcentuales por sobre los demás sectores de la economía.

Al incorporar el factor género al análisis de la informalidad (Cuadro I.3) se observan diferencias mínimas a nivel país, tanto en el sector Turismo como en el resto de las actividades productivas. La incidencia de la informalidad entre las mujeres en el sector Turismo supera a la de sus pares masculinos en 1,8 puntos porcentuales, mientras que en el resto la diferencia (2,1 puntos porcentuales) se da en perjuicio de los hombres. El NOA, sin embargo, arroja diferencias notables: más de 7 de cada 10 ocupadas en el ST no están registradas, siendo ese el valor máximo de todos los subgrupos contruidos por región y sexo.

Cuadro I.3. Incidencia de la informalidad laboral por sexo, según regiones. Argentina, 2017

Región	Turismo		Resto	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GBA	44.7%	40.5%	43.1%	42.2%
NOA	47.6%	71.1%	51.0%	46.6%
NEA	51.8%	49.9%	45.8%	45.1%
Cuyo	40.3%	58.0%	46.5%	47.6%
Centro	52.6%	50.7%	44.8%	41.7%
Sur	38.2%	49.3%	31.3%	24.6%
Total	46.3%	48.1%	44.2%	42.3%

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

Las brechas de género alternativamente se disponen a favor o en contra de varones y mujeres según la región y la actividad. Así como la mayor incidencia se registra en un subgrupo femenino, el subgrupo con informalidad más baja es el de mujeres en la región Sur para el resto de actividades productivas donde 1 de 4 no están formalizadas.

Si bien hay que tener ciertos recaudos en obtener inferencias de una muestra hasta cierto punto pequeña al desagregar por rama y género, la diferencia no deja de alertar sobre una

característica que muy probablemente responda a la estructura productiva interna del sector, que la diferencia de la observada en otras regiones del país. Cabe preguntarse entonces cuál es el peso de los puestos de trabajo menos calificados en el total y cuál es la porción de mujeres ocupadas en tales puestos. Quizá la situación sea diferente en Hoteles y Restaurantes y en Agencias de Viajes, las dos actividades predominantes que conforman el ST.

Un aspecto que merece especial atención es la composición de la informalidad laboral tomando en cuenta la categoría de la ocupación. Centrando la atención sólo en el universo de trabajadores informales se sabe que éstos son en su mayoría trabajadores por cuenta propia o independientes. En efecto, de 100 trabajadores informales en la Argentina hoy (año 2017), 57 son trabajadores por cuenta propia y el 43, asalariados.

Debido a las características propias y actuales del sector se podría esperar que el Turismo fuese una actividad con una predominancia mayor de trabajadores independiente, comparada con el resto de las actividades. De hecho, las proporciones mencionadas antes se profundizan arrojando para el ST 67% y 32% de cuenta propias y asalariados, respectivamente. Una política orientada a la reducción de la informalidad laboral debería tener estas cifras como parámetros.

Si se abre el análisis por regiones se constata que el sector Turismo en la región NOA tiene una estructura de la informalidad similar a la del resto de sus actividades económicas. Dicho de otra manera, no se observa el predominio de los trabajadores independientes sobre los asalariados, tomando en cuenta siempre sólo el universo de los trabajadores informales.

I.3. Determinantes macro del empleo y la informalidad del sector

Una de las variables macroeconómicas que puede tener impactos considerables sobre el sector turismo es el tipo de cambio. En efecto, ante devaluaciones de la moneda local, se espera mayor afluencia de turistas lo cual derivaría en el crecimiento de los ingresos por turismo y, probablemente, en la creación de empleo.

Son muchos los factores que alternativamente podrían explicar el nivel de actividad del sector, el tipo de cambio es un de ellas. Aguiló y Vichi Martorell (1996), por ejemplo, afirman que España ingresó al grupo de países especializados en la captación de turismo de masas, principalmente por la devaluación del año 1959. Pero también gracias a “la influencia del

cambio de imagen, consecuencia de la firma de acuerdos hispanoamericanos y del ingreso de España en la ONU, la mejora en los medios de transporte, el proceso de urbanización, la relativa estabilidad política y social de las democracias europeas, la liberalización de los movimientos de personas”.

No obstante, se ha seleccionado al tipo de cambio de la principal divisa de la economía argentina, el dólar estadounidense, como variable fundamental por considerarse un factor bajo el dominio del Estado con un efecto directo sobre el sector turismo.

Para corroborar esta relación se estimaron regresiones por mínimos cuadrados ordinarios usando 8 especificaciones en las que se asocian datos trimestrales del tipo de cambio nominal y el VAB total y el Valor Agregado Bruto (VAB) de los sectores de interés entre los años 2004 y 2016, dada la disponibilidad de información. Los resultados se presentan en los cuadros que siguen y se explica sucintamente su contenido en los próximos párrafos.

Cuadro I.4: Efecto de las variaciones del Tipo de Cambio sobre el Valor Agregado Bruto del sector turismo.

Variables independientes	(1)	(2)	(3)	(4)
	Logaritmo VAB total	Logaritmo VAB total	Logaritmo VAB Turismo	Logaritmo VAB Turismo
Logaritmo Tipo de Cambio nominal	0.156*** (0.029)	0.156*** (0.0261)	0.200*** (0.0329)	0.199*** (0.0319)
Dummy trimestre 1		-0.0424 (0.0364)		0.00767 (0.0445)
Dummy trimestre 2		0.105*** (0.0364)		-0.0904** (0.0445)
Dummy trimestre 3		0.00552 (0.0364)		-0.0182 (0.0445)
Constante	12.96*** (0.0476)	12.94*** (0.0484)	8.880*** (0.0528)	8.907*** (0.0591)
Observaciones	52	52	52	52
R ² -ajustado	0.356	0.532	0.426	0.492

Nota: Entre paréntesis el error estándar del cual se ignora el signo. Los asteriscos indican significancia al: *** 1%, ** 5%, *10%. La ausencia de asterisco indica que el parámetro estimado no es significativamente distinto de cero.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de INDEC, Cuentas Nacionales y Banco Central de

la República Argentina, series históricas de Tipo de Cambio.

En cuatro de las especificaciones, se incorporaron variables dicotómicas correspondientes a los trimestres (dejando al trimestre 4 como valor de referencia) para capturar los posibles efectos de estacionalidad. Con esto se pretende indagar cuán vulnerable es el nivel de actividad del sector turismo ante variaciones en el tipo de cambio, y, en consecuencia, cuáles serían los posibles efectos de una devaluación en el empleo del sector, apelando a que la demanda de trabajo es una demanda derivada.

Los valores del coeficiente de determinación indican que las variables incluidas permiten explicar entre el 36% y el 53% de la varianza del VAB del sector. Ciertamente, una especificación más detallada y algunas correcciones podrían mejorar las estimaciones, pero no es objeto del presente informe profundizar en análisis de esta naturaleza sino sólo constatar si los parámetros estimados arrojan signos y significancia que permiten obtener algunas conclusiones importantes.

Según se observa, el tipo de cambio es una variable relevante y fuertemente asociada a la producción agregada ya que los coeficientes encontrados son estadísticamente significativos en todas las especificaciones. El Cuadro 4 muestra que un aumento del tipo de cambio del 1% se asocia a un incremento en el VAB total igual a 0,16%. Seguramente la relación positiva se explique, principalmente, por la competitividad que gana la economía ante una devaluación puesto que favorece tanto al sector turismo como a otras ramas productivas exportadoras.

Como podía esperarse, la asociación del tipo de cambio con el VAB del sector turismo es de mayor magnitud. Sin embargo, tanto para el conjunto como para el sector en cuestión, se observa una relación inelástica. Es decir que, el incremento en la producción será proporcional al incremento en el tipo de cambio. En particular, una devaluación del 10% implicaría un incremento del 2% en el VAB del sector turismo. Cabe destacar que el impacto de una devaluación en el sector gastronómico es dos veces el registrado sobre el sector hotelero (Cuadro I.5).

Con todo, se podría afirmar que la sensibilidad de la producción agregada en el ST a las variaciones en el tipo de cambio es relativamente baja pero significativa, lo cual convierte a la política cambiaria en un posible canal para provocar cambios en los niveles de actividad y empleo del sector. Sin embargo, no debe descuidarse que los resultados encontrados

muestran que el turismo (figurado en la actividad hotelera y gastronómica) se comporta más bien como un bien no transable determinado principalmente por la actividad interna, especialmente el sector gastronómico.

Según este resultado y considerando algún efecto de la producción sobre la demanda de trabajo se podría pensar que una devaluación del tipo de cambio podría impactar positivamente en el empleo del sector, aunque no se puede decir nada todavía acerca del impacto en términos cuantitativos. Para poder avanzar en este sentido es importante conocer el efecto de la actividad del sector sobre el nivel de empleo y, aún más específicamente, sobre la informalidad laboral. Eso es lo que se hace a continuación.

Cuadro I.5: Efecto de las variaciones del Tipo de Cambio sobre el Valor agregado Bruto de los subsectores que componen el sector turismo.

Variables independientes	(5) Logaritmo VAB Hotelero	(6) Logaritmo VAB Hotelero	(7) Logaritmo VAB Restaurantes	(8) Logaritmo VAB Restaurantes
Logaritmo Tipo de Cambio nominal	0.118* (0.0614)	0.122*** (0.0236)	0.224*** (0.0355)	0.221*** (0.036)
<i>Dummy</i> trimestre 1		0.255*** (0.0329)		-0.0687 (0.0501)
<i>Dummy</i> trimestre 2		-0.306*** (0.0329)		-0.0408 (0.0501)
<i>Dummy</i> trimestre 3		-0.00739 (0.0329)		-0.0216 (0.0501)
Constante	7.439*** (0.0987)	7.449*** (0.0438)	8.603*** (0.0571)	8.640*** (0.0666)
Observaciones	52	52	52	52
R ² -ajustado	0.069	0.871	0.443	0.466

Nota: Entre paréntesis el error estándar del cual se ignora el signo. Los asteriscos indican significancia al: *** 1%, ** 5%, *10%. La ausencia de asterisco indica que el parámetro estimado no es significativamente distinto de cero.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de INDEC, Cuentas Nacionales y Banco Central de la República Argentina, series históricas de Tipo de Cambio.

Los cambios en la actividad económica provengan éstos de una recesión o de una recuperación, están representados aquí por las variaciones del valor agregado bruto de la producción. Dicho factor es un determinante indiscutible tanto del nivel de empleo como de

la informalidad¹².

El Cuadro I.6 muestra los resultados que se obtuvieron tras estimar dos modelos por mínimos Cuadrados Ordinarios: uno que tiene como variable dependiente el logaritmo de la tasa de informalidad y el otro, el logaritmo de la tasa de empleo. Las variables explicativas en ambos casos son el logaritmo del VAB y variables dicotómicas por trimestres, dejando el cuarto trimestre como base. En este caso contamos con 48 observaciones puesto que se han utilizado datos de la EPH y en el período 2004-2016 no se encuentran disponibles las bases de 4 trimestres: 3ro. 2007, 3ro. y 4to. 2015 y 1ro. 2016.

Cuadro I.6: Efecto de las variaciones en el nivel de actividad de la economía sobre el empleo y la informalidad

Variable independiente	(1) Logaritmo informalidad	(2) Logaritmo empleo
Logaritmo VAB total	-0.504*** (0.0341)	0.0914*** (0.0186)
<i>Dummy</i> trimestre 1	-0.0446*** (0.0116)	-0.00949 (0.00631)
<i>Dummy</i> trimestre 2	0.0459*** (0.0117)	-0.0172** (0.00642)
<i>Dummy</i> trimestre 3	-0.00492 (0.0117)	-0.00485 (0.00638)
Constante	5.765*** (0.449)	-1.894*** (0.245)
Observaciones	48	48
R ² -ajustado	0.837	0.408

Nota: Entre paréntesis el error estándar del cual se ignora el signo. Los asteriscos indican significancia al: *** 1%, ** 5%, *10%. La ausencia de asterisco indica que el parámetro estimado no es significativamente distinto de cero.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de INDEC, Cuentas Nacionales y Banco Central de la República Argentina, series históricas de Tipo de Cambio.

Como se puede observar, variaciones positivas del VAB se asocian a aumentos en el empleo y reducciones en los niveles de informalidad. Este resultado es coincidente con estudios anteriores y con lo que se podría esperar de acuerdo con lo postulado por la teoría económica.

¹² Las variaciones de la producción alteran la demanda de trabajo.

Como se mencionará en la revisión de la literatura pertinente, durante las épocas de expansión económica el tamaño relativo del sector informal tiende a disminuir.

En este último caso, un incremento del VAB del 1% se corresponde con un aumento del 0,09% del nivel del empleo. En tanto que ese mismo aumento del VAB está asociado a la disminución de la informalidad en 0,50%. Si bien es evidente el mayor efecto sobre la informalidad (en valor absoluto), incluso el poder explicativo del modelo (1) es mayor ($R^2=0,84$ contra $R^2=0,41$), no se trata de una asociación elástica. Al menos una elasticidad unitaria entre VAB y la informalidad sería un buen indicio para dejar el problema librado a los efectos de la actividad económica. Sin embargo, la reacción de la tasa de informalidad ante cambios en el valor agregado bruto de la producción es proporcional a estos, reflejando la necesidad de implementar acciones.

Respecto a la relación entre crecimiento del producto, del empleo y su impacto en la informalidad, los resultados muestran un crecimiento más acelerado del empleo formal que informal cuando crece el producto. Pero cabe notar que de todas maneras también crece el empleo informal, por lo tanto, es necesario poner el acento en la intervención pública porque el crecimiento por sí solo no implica la superación de la informalidad.

De contar con los datos apropiados podría evaluarse el impacto de las variaciones en el tipo de cambio en la demanda realizada por turistas nacionales y extranjeros. Una devaluación podría alentar el turismo extranjero, pero al mismo tiempo alentar turismo interno, porque resultaría más costoso viajar al exterior. Esto también permitiría ver si hay cambios en la composición del turismo nacional y extranjero en relación con las variaciones en el tipo de cambio, y por tanto en el perfil de los turistas y su procedencia.

I.4 Determinantes micro de la informalidad en el sector

Hasta el momento se han analizado algunos factores macro que podrían afectar el grado de inestabilidad de los empleos que genera el sector Turismo. Esta sección se ocupa de los determinantes microeconómicos, tales como la edad, el género y el nivel educativo de los ocupados en el sector. Si bien en las secciones anteriores se había anticipado cómo estaba estructurada internamente la ocupación, en esta sección se procede a realizar un examen condicional y a obtener efectos netos de cada una de las variables mencionadas. Por efecto

neto se entiende el impacto que el propio sector de actividad, en este caso el Turismo, tiene sobre la informalidad, independientemente de los otros factores que la determinan: nivel educativo, género y edad, que son los estudiados aquí. Esto es muy importante, dado que como se verá luego en otros datos que se usan más adelante, algunos resultados presentados aquí pueden resultar contradictorios con éstos. No es el caso, dado que aquí se está identificando el efecto neto del sector, mientras que en aquellos casos se trata de un análisis descriptivo con el cual contrastar afirmaciones diversas realizadas por los actores en las entrevistas.

También interesa analizar en esta sección el efecto de la informalidad en las remuneraciones, ya que, como se vio, el sector tiene remuneraciones sistemáticamente más bajas que los demás sectores de la economía. Para poder ver el efecto del sector sobre la remuneración promedio se estimaron regresiones de Mincer del logaritmo de los salarios sobre un conjunto de determinantes entre los cuales está la variable que interesa particularmente aquí: la informalidad y el sector de actividad.

Para poder identificar el efecto neto del sector sobre la informalidad se estimó una regresión *probit*, en la que la variable dependiente toma dos valores: a) 1, si la persona es un trabajador informal; b) 0, en caso contrario. La variable independiente fundamental es si ese ocupado está trabajando en el sector Turismo (valor 1 en ese caso) o está en otro sector de la economía (valor cero). El resto de las variables, las denominadas de control son: el género, la edad, la región de residencia, el nivel educativo y el nivel de calificación requerido por el puesto de trabajo. Los resultados aparecen en la Tabla B3 del Apéndice B. La primera corresponde al total del país y la segunda a la región NOA, que es la que interesa particularmente al presente estudio.

El trabajar en el sector Turismo aumenta las chances de ser un trabajador informal. Dicho de otra manera, un ocupado en el sector turismo tiene una probabilidad mayor de estar en la informalidad que otro trabajador idéntico (en las variables que se están observando) pero que se desempeña en otro sector económico. Este resultado es válido tanto para el total país como para la región NOA¹³.

¹³ En realidad, también se verifica para otras regiones del país, aunque los resultados no se muestran dado que no resultan pertinentes dado los objetivos del presente estudio.

Los demás resultados obtenidos de las regresiones *probit* estimadas son los tradicionalmente analizados en la literatura sobre informalidad: las chances de ser un trabajador informal son mayores para las mujeres y para las personas de bajo nivel educativo, y con la edad describen un perfil en forma de “U”, alta en las edades extremas (jóvenes y adultos mayores) y baja en las edades centrales.

En la Tabla B4 se muestran los resultados de las ecuaciones de Mincer. Puede constatarse en esas Tablas que los trabajadores informales por un lado y los trabajadores del sector Turismo por otro, perciben remuneraciones más bajas que el promedio de los trabajadores, tanto en el país como en la región NOA. Dado que las tablas reportan efectos marginales, puede también afirmarse que el castigo a la informalidad en términos de salarios es mayor en el NOA que en el total del país, y que el castigo salarial por desempeñarse en el sector Turismo es mayor en el total del país que en la región NOA. El resto de las variables incluidas muestran los signos y la significancia tradicionales en este tipo de estimaciones.

En la misma Tabla, el término de interacción muestra el efecto de trabajar en el sector Turismo de manera informal. Los valores de los parámetros estimados para esta variable son muy interesantes y sugieren una reflexión clave para la política pública. El trabajar informalmente en el sector Turismo es diferente que hacerlo en otros sectores económicos, tanto en el total del país como en la región NOA. Los trabajadores del ST perciben remuneraciones más elevadas que los trabajadores informales en otras ramas de actividad.

Si bien esto sugiere que podría tener relación con las actividades desarrolladas en el sector primario o rural, se ha descartado dicha hipótesis debido al carácter netamente urbano de la muestra de la EPH. Sólo se destaca la curiosidad del hecho y su importancia para estudios ulteriores más detallados.

I.5 Estudios previos

En este apartado se revisa la literatura relacionada con la informalidad laboral, poniendo énfasis en dos grupos de textos: a) los que tienen implicancia para la identificación de trabajadores informales en la economía y de actividades económicas que operan al margen de los mecanismos de regulación vigentes; y b) los que abordan los desafíos a los que se

enfrenta la política pública orientada a la formalización de las formas actuales y futuras de trabajo que se visualizan en el sector.

En el primer grupo de estudios consultados, además de la bibliografía directamente relacionada con la informalidad en el ST, se incluyen textos generales, orientados a la detección de barreras que ponen freno a los esfuerzos de formalización de la fuerza laboral de las políticas públicas. Son temas recurrentes, casi todos ellos mencionados por los actores del Sector en el análisis cualitativo en la región NOA, y que permiten contar con un marco general de análisis para la interpretación de sus discursos y relatos. En la segunda parte se incluye un mix de temas y un tratamiento más específico de la informalidad en el ST.

La definición de informalidad

Un primer tema por develar tiene que ver con el concepto mismo de “informalidad laboral”. Esto es particularmente relevante para el presente estudio, dado que el encadenamiento productivo que caracteriza al ST está conformado por firmas (eslabones) que, por su tamaño, forman parte de la denominada “economía informal”, o “sector informal”. Muchas veces estas empresas utilizan empleo informal. La situación de informalidad o no formalidad de esta parte de la fuerza laboral se asocia a condiciones de vulnerabilidad, falta de cobertura de seguridad social, de los beneficios que protegen los derechos del trabajador y de remuneraciones que se sitúan en niveles inferiores a los del sector formal.

Si bien hay cierto acuerdo en la literatura acerca de lo que significa “informalidad laboral”, no dejan de existir algunas controversias acerca de cuál de todas las definiciones describe de la mejor manera el fenómeno analizado. Así, el de “oportunidades informales de ingreso” es el primer término que se conoció en la historia de las investigaciones sobre mercado laboral acerca de lo que hoy se denomina “empleo informal” u “ocupación informal”, y fue acuñado por el antropólogo Keith Hart en 1971, para referirse a una estrategia implementada por las personas con el fin de generar ingresos ante la falta de un “empleo” regular o “formal” que lo provea (Hart, 1971). Un año después, y a raíz de un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el mercado laboral en Kenya (ILO, 1972), el concepto “sector informal” ganó popularidad y tuvo gran acogida en el ámbito académico y político (Martine Guergil, 1988).

Desde esta perspectiva se entiende por “sector informal” aquel que agrupa actividades económicas desarrolladas en unidades productivas pequeñas, de baja productividad y nivel tecnológico escaso, baja o nula utilización de capital físico y alto contenido factorial de trabajo poco calificado. Esta definición fue denominada luego en la literatura “definición productiva” para diferenciarla de otra, denominada “definición legal”, que se enfoca más en la protección laboral de los trabajadores (Tornarolli et al. 2014) que en las características de las unidades productivas que conforman el sector informal.

Ambas definiciones integran varias dimensiones que varían según el país y el momento del tiempo en el que se realiza el análisis. Por ejemplo, en determinado contexto jurídico, la definición legal puede incluir preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagas, licencia pagada por enfermedad, seguros de salud y de desempleo, entre otros aspectos. Considerar todas estas dimensiones a la vez puede complejizar el análisis de la informalidad, estando todas ciertamente correlacionadas. Es por ese motivo, que, según las directrices sobre una definición estadística de empleo informal adoptada por la OIT, se establecen criterios operativos para definir empleo asalariado informal en base a las circunstancias nacionales y la disponibilidad de información (OIT, 2013).

Lo anterior resalta la importancia de la definición del fenómeno no solamente sobre las recomendaciones de política pública, sino también sobre su medición. Buena parte de los trabajos sobre informalidad laboral en la Argentina usan la definición legal, dado que el dato sobre los aportes a la seguridad social que contienen las principales fuentes (básicamente encuestas a hogares y censos de población) es bastante precisa y permite identificar factores fuertemente asociados a la productividad del trabajador y, en consecuencia, a sus ingresos. En efecto, los trabajadores no registrados en la seguridad social tienden a ocupar puestos de trabajo de baja calificación, marginales, con escasa productividad, baja intensidad de capital físico, y de bajo nivel tecnológico. Además, estas posiciones no se ajustan a las reglamentaciones laborales ni impositivas (definición legal) (OIT, 2003). En consecuencia, el sector informal alberga desventajas que debilitan la protección social, la garantía de los derechos de los trabajadores y la posibilidad de ser representados.

Pero dado de que este no siempre es el caso, en la década pasada la OIT se ocupó de un tema poco estudiado hasta ese momento: la informalidad laboral en unidades productivas formales. Se planteó entonces la necesidad de distinguir entre lo que se denomina “economía

informal”, “empleo informal”, “sector informal”, “trabajo no registrado” y “trabajo no protegido». La expresión «economía informal» se utilizó así para hacer referencia al concepto general de informalidad que incluye tanto las relaciones de producción como las relaciones de empleo. Es la expresión más amplia, la que hace referencia a la suma de las partes que intervienen en una relación de producción, y después se han definido con atención una serie de términos para hacer referencia a los diferentes componentes de dicha suma, reflejo de las dimensiones pertinentes de la actividad económica informal.

El Cuadro.7 es una adaptación de la referencia proporcionada por Hussmann (2004) en el que pueden apreciarse las combinaciones posibles y en el que se visualiza con gran claridad la relación entre el “empleo en el sector informal” y el concepto más amplio de “empleo informal”. Los trabajos de la OIT a partir del estudio seminal de Hussmann sugieren pensar también como unidades de observación del empleo los puestos de trabajo y no las personas empleadas.

Cuadro.7. Combinaciones posibles de relaciones laborales y productivas y unidades productivas de diverso tipo

Unidad productiva y sector	Categoría ocupacional							
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Asalariados		Miembros de cooperativas	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal
Empresas del sector formal			2		3			
Empresas del sector informal	1				4			
Hogares								

Fuente: Elaboración propia a partir de Hussmann (2004).

Este Cuadro permite diferenciar el empleo de acuerdo con dos dimensiones diferentes: el tipo de unidad de producción (filas) y el tipo de puesto de trabajo (columnas). El tipo de unidades de producción se define en términos de organización legal y otras características de la empresa, mientras que el puesto de trabajo pone el foco en el empleo y en otras características del puesto propiamente dicho.

Las casillas de color gris oscuro de la matriz hacen referencia a los puestos de trabajo que por definición no existen en el tipo de unidad de producción con el que se cruza. Las casillas de color gris claro se refieren a puestos de trabajo que corresponden en el tipo de unidad productiva, pero que no resultan pertinentes para los fines del análisis de la informalidad laboral. Las casillas blancas restantes son las que verdaderamente interesan a esta nueva

conceptualización, ya que hacen referencia a los tipos de puestos de trabajo que constituyen los diferentes segmentos de la economía informal y, por consiguiente, exigen orientaciones de investigación y medidas políticas diferentes.

De esta forma, las empresas formales e informales muestran puntos de contacto que permiten identificar ámbitos útiles para orientar la investigación y la política. Especial importancia para el ST tienen los empleos que figuran en las Casillas 1, 2, 3 y 4. Se trata de trabajadores en relación de dependencia que tienen puestos de trabajo informales y que pueden encontrarse en empresas formales (casilla 3), o informales (casilla 4).

Este marco conduce a preguntarse por qué estos puestos de trabajo informales no están protegidos en virtud de la legislación laboral, si pueden y deben formalizarse y protegerse. Esto permite diferenciar ámbitos del derecho laboral, dado que el objeto de éste es regular situaciones en las que se conciertan contratos entre partes con distinto poder de negociación, es decir, entre el trabajador y el empleador. La función del derecho laboral es crear ciertas protecciones para el trabajador e imponer ciertas obligaciones al empleador con el fin de compensar la diferencia de poder entre las dos partes o, dicho de otra forma, la dependencia de una parte respecto de la otra.

El Cuadro permite visualizar también que la actividad económica formal e informal se presentan como dos extremos unidos por una gama de empresas y puestos de trabajo de distintas características. Son las corrientemente denominadas “zonas grises” del mercado de trabajo.

Causas y algunas consecuencias de la informalidad laboral

Para pensar en las razones que generan y perpetúan la informalidad laboral es útil tener en cuenta que en la literatura sobre informalidad laboral existen dos teorías bien contrapuestas. Una que sostiene que los trabajadores prefieren insertarse y mantenerse en el sector informal seducidos por la flexibilidad que lo caracteriza. Se trata de la teoría de la ventaja comparativa por la que la inserción en el mercado informal consiste en una elección voluntaria tras un análisis de costos y beneficios (Maloney, 1999).

La segunda posición teórica, postula que los trabajadores informales emergen debido a la insuficiente creación de nuevos empleos en los sectores regulares y organizados y a la inviable

subsistencia en el desempleo frente a la escasez o carencia de ingresos propios o de protección social (Tokman, 2007).

A estos dos se agrega un tercer enfoque para el cual la informalidad se genera por la existencia de vínculos entre actividades informales y empresas organizadas que se gestan, posiblemente, como mecanismos de reducción de costos (Castells y Portes, 1989). Esta línea teórica permite relacionar la informalidad laboral con la existencia de cadenas de valor, lo que es particularmente relevante para el análisis del ST.

La línea desarrollada principalmente por Maloney (1999) fue ampliada luego por Bosch y Maloney (2010). Se afirma en este estudio más reciente que resulta necesario diferenciar los trabajadores por cuenta propia de los asalariados, ya que la entrada de los primeros al sector informal es voluntaria, mientras que la inserción y permanencia de trabajadores asalariados responde más a la expulsión o difícil entrada al sector moderno. Con esto, los autores sugieren la existencia de dos segmentos en el sector informal. La entrada voluntaria de los trabajadores por cuenta propia es la hipótesis sostenida por otros autores latinoamericanos, como De Soto (1988) y Levy (2008).

Por otra parte, frente a la fuerte asociación entre informalidad-crecimiento económico e informalidad-pobreza, la intervención del Estado para atacar las altas tasas de empleo informal daría lugar a un nuevo escenario con mayor crecimiento y menor pobreza. La OIT en varios documentos publicados a raíz de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, asegura que la generación de trabajo decente deriva en un crecimiento económico sólido; además se reconoce una estrecha relación entre pobreza e inserción laboral en puestos de trabajo precarios, vínculo que no hace más que mantener a la población pobre bajo dicha condición (Beccaria y Groisman, 2007).

En la Argentina, Bertranou et al. (2013) identifican al trabajo informal como la fuente principal de empleo precario en el país. Explican que el empleo informal tiene consecuencias importantes que trascienden a los empleados afectando a sus familias y a la sociedad en general. Los trabajadores no gozan plenamente de los derechos laborales, ante posibles riesgos sociales carecen de la protección necesaria para sortearlos dejando a las familias en una situación frágil. En términos generales, algunos de las consecuencias de la informalidad consisten en la producción y reproducción de desigualdad, en la sub-recaudación por parte del Estado y en la limitación al desarrollo productivo y el crecimiento.

Consecuencias sobre la política pública

Una posible acción para reducir los niveles de informalidad, considerada como el no cumplimiento por parte de la firma de la ley correspondiente, es la inspección laboral y, en consecuencia, las sanciones. Estos procedimientos suelen usarse tanto para combatir las violaciones de la normativa laboral y como elemento disuasivo (Vega y Robert, 2013). En este informe la sanción forma parte del costo de violar la ley y por lo tanto un beneficio de respetarla.

Almeida y Carneiro (2012) analizaron el impacto de las inspecciones en Brasil. Según sus estimaciones el aumento de las inspecciones ha producido un incremento en el empleo formal y de la inactividad y el desempleo, a la vez que se produjo una disminución en el empleo informal; principalmente por la reducción de cuenta propias. También tuvo efectos sobre los salarios. En concreto se observó que la incidencia de las inspecciones provocó reducciones en los salarios más altos del sector formal. Como existía un nivel de salario mínimo que debía ser respetado, no se registraron reducciones salariales en la parte baja de la distribución del sector formal. Posiblemente, la caída en la oferta laboral en el sector no formal (por salidas hacia el desempleo, la inactividad o el sector formal) fue la causa del pequeño cambio positivo en el salario del sector informal.

Concretamente, el trabajo de los inspectores se enfoca, principalmente, en empresas formales puesto que éstas son más fáciles de encontrar que las informales. El resultado de este modo de operar es la detección, y consecuente reducción, de una mínima porción de trabajadores informales. En el caso particular de Brasil, en el año 2002, se detectó que, solamente, el 3% de los empleados en firmas formales no estaban registrados, mientras que el 50% del total de trabajadores estaban en esta situación (Almeida y Carneiro, 2012).

Un aspecto tratado en la literatura sobre inspecciones es el valor económico de la sanción. Si bien se espera que, a mayor sanción, más eficacia en la reducción de la informalidad, no siempre es esto lo que se verifica en los hechos. Hay que incorporar en este análisis los incentivos a los sobornos y la corrupción. El estudio realizado por Vega y Robert (2013) concluye que, para lograr la eficacia, las sanciones no solo deben adecuarse en términos económicos, sino que deben ser aplicadas mediante procedimientos y órganos adecuados que garanticen la aplicación de la ley y eviten los abusos.

Tokman (2007) propone adecuar el sistema de regulación para facilitar la formalización de los informales. No se trata de afirmar la existencia del sistema dual introduciendo flexibilidad regulatoria o incluso desregulación, sino de reconocer que las regulaciones establecidas fueron diseñadas pensando en un sector más organizado. De esta manera, para generar las posibilidades de cumplimiento de los requisitos exigidos habrá que reducirlos o cambiarlos, o simplemente buscar una estrategia más efectiva para alcanzarlos.

Otra alternativa de políticas diferenciadas consiste en reconocer la existencia de incumplimiento, pero adoptar una postura de tolerancia, a la vez que el Estado interviene para mejorar la situación prevaleciente. Por ejemplo, la intervención puede consistir en la exigencia de un piso mínimo que garantice el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo – libertad de asociación y de negociación colectiva, prohibición del trabajo esclavo y trabajo infantil y la no discriminación- y las condiciones de trabajo adecuadas – salario mínimo, horas de trabajo y accidentes y enfermedades del trabajo-. Estos aspectos del trabajo no son negociables y, probablemente, su exigencia derive en la destrucción del empleo. Por lo tanto, se debería garantizar el cumplimiento de estos valores irrenunciables a la vez de atender la contingencia del despido. Para ello se requiere implementar la política y realizar un seguimiento y fiscalización con un tratamiento específico según el sujeto de regulación que se trate (Tokman, 2007).

En este sentido es interesante tener en cuenta que el sistema de inspección supervisa la aplicación de las disposiciones legales (dentro de éstas interesan aquí particularmente las de las relaciones laborales), y proporciona información y asesoramiento a los empleadores, los trabajadores y a sus representantes. Las sanciones constituyen, dentro de este marco, un medio de acción del que disponen los inspectores laborales para promover y controlar el cumplimiento de la legislación laboral (Vega y Robert, 2013).

Un aspecto para destacar es la gravedad del no cumplimiento de la normativa laboral. La OIT recomienda prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal: mujeres, jóvenes, migrantes, personas mayores, pueblos indígenas, personas afectadas por el VIH o el sida, personas con discapacidad, agricultores de subsistencia y trabajadores domésticos. Para la organización, el abordaje de la informalidad debe combinar incentivos y medidas de cumplimiento de la

legislación para prevenir y sancionar la evasión del pago de impuestos y el incumplimiento de la legislación social y laboral (OIT, 2015).

Además de la intervención directa del Estado para reducir la informalidad, existen otros factores que contribuyen a su disminución. En general, el tamaño relativo del sector informal tiende a disminuir durante épocas de expansión económica (Tornarolli et al., 2014). Una de las causas posibles de esta relación es el aumento de la participación de trabajadores secundarios en épocas de contracción de la economía, que, generalmente, se insertan en la economía informal (Galiani y Weinschelbaum, 2012). La relación negativa encontrada entre el nivel de ingreso por habitante y el tamaño del sector informal se produce ya que un mayor grado de desarrollo implica mayor homogeneidad productiva y, por lo tanto, una inserción laboral más uniforme (Tokman, 2007). Es decir que las políticas económicas orientadas a amortiguar las fluctuaciones económicas y a promover el crecimiento pueden considerarse en este caso pro-formalidad laboral.

Los cambios en la estructura de la economía pueden promover o contraer el nivel de informalidad. En otras palabras, es posible generar cambios pro-formales a partir de la identificación de aquellos sectores productivos, como la industria, que muestran menor concentración de trabajadores informales (Tornarolli et al., 2014). En particular, el sector turismo comprende diversas actividades como el transporte, alojamiento, alimentación y entretenimiento, entre otras. Esos servicios y productos son ofrecidos, principalmente, por empresas medianas, pequeñas y microempresas lo cual da lugar a la generación de emprendimientos y oportunidades laborales para las economías locales. Sin embargo, este tipo de organizaciones se corresponden, potencialmente, con el sector informal de la economía (Leguizamón, 2016). La industria turística espreciada por su importante capacidad de generación de empleo, pero no siempre empleo de calidad. Posiblemente, debido a la naturaleza estacional de muchas de sus actividades (Oliva y Schejter, 2006).

Hay autores que conectan la evolución macroeconómica con la eficacia de las inspecciones (Bensusán, 2006; Weller y Van Gelderen, 2006). Así Bensusán (2009) afirma que existe una relación clara entre la fortaleza de la inspección laboral (y, por tanto, de su eficacia), y el papel del Estado como un ente regulador de las actividades económicas. Luego de reconocer que en América Latina la insuficiente fiscalización estatal de la inscripción de los trabajadores en los sistemas de seguridad social ha sido identificada como una de las posibles causas del

incumplimiento de dichas obligaciones¹⁴, plantea que las reformas orientadas a reducir el costo laboral terminaron disminuyendo el costo de transgredir las normas y creó incentivos para la expansión de la informalidad entre los trabajadores asalariados.

Literatura más orientada a la relación entre el ST y la informalidad laboral

Siguiendo más o menos la misma lógica, aunque no relacionada a las fluctuaciones provocadas por el ciclo sino más bien por la estacionalidad, Becerra (2009) explica que en la Argentina las localidades con menor estacionalidad en la ocupación hotelera poseen estructuras productivas más diversificadas y, por lo tanto, un mercado laboral menos inestable. En cambio, las regiones más dependientes del turismo muestran fluctuaciones significativas en la ocupación hotelera. La capacidad de adaptación al fenómeno de la estacionalidad determina la calidad del empleo. Aquellas ciudades cuya industria hotelera es capaz de adaptarse mejor a las fluctuaciones, serán capaces de ofrecer un volumen de ocupación más estable y de mejor calidad. Es el caso de los hoteles de alta categoría que, generalmente, contratan empleados permanentes (Estrada-Jabelaa et al., 2016).

En lo que refiere a capital humano, Estrada-Jabelaa et al. (2016) aseguran que, al menos en Colombia, la inversión en educación es necesaria ya que se observan niveles educativos bajos en el sector hotelero y que resulta rentable para los individuos porque incrementa su tasa de retorno. Sugieren inversión tanto en la educación profesional como en el desarrollo de habilidades técnicas y de idioma, complementarias al sector. Se espera que dicha inversión genere un círculo virtuoso mayor educación-innovación-mayor adaptación a la estacionalidad, derivando en una mejor calidad de vida en las zonas turísticas.

Considerando sólo la educación, Marrero et al. (2016) explican que el bajo nivel educativo en el sector turismo se relaciona con las necesidades funcionales que predominan, tales como las realizadas por cocineros, camareros y maestranza. En realidad, se percibe una dualización en cuanto a los requerimientos de la demanda laboral: estudios superiores para puestos directivos, técnicos, profesionales y administrativos, y menores exigencias educativas para el resto de los puestos.

¹⁴ Ocurrida de manera coincidente con la implementación de medidas de flexibilización salarial.

Sin embargo, para estos autores, los empresarios españoles priorizan la cualificación informal o la experiencia más que las credenciales educativas. Esto se evidencia cuando los “empleados del conocimiento” reciben ofertas de trabajo similares a las de los grupos ocupaciones de menor nivel de competencias. También perciben cierta falta de confianza en las credenciales, en beneficio de la cualificación informal, por parte de los empresarios que se declaran poco satisfechos con la formación práctica provista en los institutos de formación en turismo.

El sector turismo se caracteriza por una alta rotación del personal facilitada por las formas no estándares de contratación (informales) que predominan. Para Marrero et al. (2016) esa característica junto con la mayor valoración de la experiencia por parte de los empresarios españoles restringe la capacidad que en otros entornos tiene la educación como señalizadora. Más bien es la experiencia el atributo que amplía la posibilidad de contratación (Marrero et al., 2016).

El futuro del trabajo y el ST

El ST es un gran generador de empleo en todo el mundo. Según estimaciones recientes de la OIT 1 de cada 11 puestos de trabajo que se crean en el mundo corresponden al sector (OIT, 2017). Además, se trata de una actividad que, como la construcción, se caracteriza por el gran efecto multiplicador que tiene sobre el empleo en otros sectores conexos. Otra de las características del empleo en Turismo, es que ocupa mayoritariamente a mujeres y jóvenes. A nivel mundial, la mayoría de sus trabajadores tienen menos de 35 años y las mujeres representan entre el 60 y el 70 por ciento de la fuerza de trabajo (OIT, 2013). Los trabajadores migrantes también constituyen una gran proporción de los trabajadores del ST. Se trata de personas ocupadas en puestos con gran propensión a la informalización y el subregistro.

Una discusión crucial no sólo en economía sino en diversas disciplinas se refiere al futuro del trabajo, queriendo significar con ello las consecuencias que podría llegar a tener la incorporación de las tecnologías que se están desarrollando sobre el nivel y la estructura de la demanda de trabajo. En el ST se visualiza claramente en qué consisten esas nuevas tecnologías y cómo su incorporación al análisis lleva a pensar la conformación del mercado laboral y, por ende, de la informalidad laboral.

La incorporación de nuevas tecnologías en el ST a través del uso de las redes sociales, los motores de búsqueda y los de turismo privado a través de plataformas digitales pueden llegar

a tener importantes consecuencias sobre la informalidad y la reducción de la calidad del empleo (OIT, 2017). Es probable entonces que las nuevas modalidades y medios técnicos aplicados en el sector, requieran el establecimiento de nuevos marcos jurídicos, dado que ellas inciden en la actividad y en características propias del sector como la fuerte estacionalidad. La OIT destaca además las consecuencias que pueden ocasionar sobre la regularidad de los empleos, las formas flexibles de contratación y las características propias de los empleos del sector en los que se verifica concentración ocupacional por género.

I.6 Consideraciones finales de la Parte I

Del análisis realizado en las páginas precedentes se desprende que el sector Turismo contribuye en un poco menos del 2% al valor agregado nacional y con un poco más del 4% al empleo total de la economía. Estas cifras se modifican un tanto cuando se computan los indicadores para la región del Noroeste Argentino (NOA). La contribución a la región en términos del valor agregado es menor al 1,5% del valor agregado regional y la contribución al empleo mayor, 5,5%. Esto muestra un sector intensivo en el uso de mano de obra, más intensivo aún en las provincias del NOA.

Se observa un aumento en la importancia del sector en la economía durante la última década, tanto en términos de producción como de empleo. De las dos actividades consideradas (Hoteles y Restaurantes), es restaurantes la más importante, con una contribución cercana al 80% del total, quedando el 20% restante para hoteles y alojamientos.

Los indicadores más específicos dan cuenta de un aumento de la oferta de servicios en la región, y de un crecimiento de la demanda de moderado a bajo. Esto se manifiesta en un flujo de viajeros levemente más elevado que hace una década, con una permanencia que ha permanecido estable a lo largo de los años. Estos elementos inciden fuertemente en la demanda específica de trabajo y en la forma de contratación de la fuerza laboral ocupada.

La actividad tiene una alta incidencia de la informalidad y, para todos los años en que fue posible computar los indicadores de incidencia, se situó por sobre el nivel promedio de la economía. En la región NOA esto se acentúa, superando el 55% del total de asalariados en los últimos años, los que fueron de relativamente baja informalidad en el país.

A nivel país, puede decirse con cierta certidumbre que no existe un predominio significativo de uno de los géneros en la informalidad como sí se da en otros sectores, por ejemplo, la construcción o el servicio doméstico. En cambio, a nivel región NOA la incidencia de la informalidad entre las ocupadas del sector turismo es muy superior a la que registran los varones (23,5 puntos porcentuales por encima).

El análisis condicional muestra que un ocupado en el sector turismo tiene una probabilidad mayor de estar en la informalidad que otro trabajador idéntico (en las variables que se están observando) pero que se desempeña en otro sector económico. Siendo este resultado válido tanto para el total país como para la región NOA.

Finalmente, sobre las remuneraciones puede concluirse que los trabajadores informales por un lado y los trabajadores del sector Turismo por otro, perciben remuneraciones más bajas que el promedio de los trabajadores, tanto en el país como en la región NOA.

Apéndice A. Fuentes de los datos utilizados

En el informe se ha incorporado información de Cuentas Nacionales sistematizadas por la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales de INDEC. Entre otros, datos del Valor Bruto de Producción (VAB) -que representa los ingresos brutos que produce cada sector sin descontar los insumos ni el pago de impuesto- y del Estimador Mensual de Actividad Económica (EMAE) -que busca mantener la metodología de estimación del Producto Interno Bruto (PIB) trimestral aplicada al cálculo mensual-.

Asimismo, se han utilizado las encuestas y censos públicos descritos a continuación:

Encuesta Permanente de Hogares

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con la colaboración de las direcciones de estadística de las provincias de la Argentina. La información recolectada permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. La encuesta se aplica desde 1973, dos veces al año (mayo y octubre) en su modalidad puntual (1973-2003), y de manera continua desde 2003 hasta la fecha con cuatro relevamientos al año.

La EPH es una encuesta por muestro, donde los hogares encuestados son seleccionados aleatoriamente en dos etapas. Primero, se seleccionan los radios censales o subdivisiones de cada aglomerado donde se implementa el relevamiento. Luego, las viviendas particulares dentro de cada área seleccionada. De esta manera se obtiene una representatividad aproximada del 70% de la población total de la República Argentina.

Encuesta Anual de Hogares Urbanos

La Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) es relevada por el Instituto de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC) cada 3er trimestre y está vigente desde el año 2.010. Esta encuesta resulta de la extensión del operativo continuo Encuesta Permanente de Hogares, a través de la incorporación a la muestra de viviendas particulares pertenecientes a localidades de 2.000 y más habitantes. Se agregan estas viviendas a las que originalmente

incluye la EPH: viviendas particulares en ciudades de más de 100.000 habitantes y capitales de provincia.

Con una muestra de tamaño aproximado de 46.000 viviendas, el dominio de la EAHU es: total nacional de población urbana residente en hogares particulares y totales provinciales de población urbana residente en hogares particulares. Esta encuesta supera ampliamente la cobertura de la EPH (70%) proporcionando estimaciones válidas para el 90,2% de la población total del país, abarcando la totalidad de la población urbana.

Encuesta Internacional de Turismo

La encuesta de turismo internacional (ETI) es un operativo realizado por la Secretaría de Turismo de la Nación (SECTUR) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). La ETI tiene por objetivo medir el flujo y el gasto de los viajeros no residentes –mientras permanecen en Argentina- y de los viajeros residentes en Argentina –mientras permanecen en el exterior-. Para ello, las principales variables investigadas son: Identificación de la residencia, tamaño del grupo de viaje, duración de la estadía (especificando sitios visitados y tipo de alojamiento utilizado), modalidad de organización del viaje o utilización de paquetes turísticos, monto gastado por el grupo de viaje.

Encuesta de Viajes y Turismo

La Encuesta de Viajes y Turismo de los Hogares está destinada a medir la evolución de los viajes realizados por los hogares argentinos residentes en los grandes aglomerados urbanos (dos tercios de la población total del país), sus características y computar aspectos sociodemográficos que permitan caracterizar a los turistas residentes (Ministerio de Turismo, 2012).

Mensualmente se entrevistan telefónicamente alrededor de dos mil cuatrocientos hogares residentes en las capitales de todas las provincias argentinas y en los aglomerados urbanos que no son capitales, pero cuya población es superior a los cien mil habitantes. En cada hogar contactado se indaga por los viajes turísticos (con pernocte y sin pernocte) realizados por los integrantes del hogar en los dos meses anteriores al mes de realización de la

encuesta, y se solicita información sociodemográfica y económica que permite caracterizar a los turistas, a los excursionistas y también a quienes no realizan viajes turísticos.

Encuesta de Ocupación Hotelera (EOH)

La EOH es un relevamiento realizado sistemáticamente por el Ministerio de Turismo (MT) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y que tiene como objetivo principal medir el impacto del turismo internacional e interno sobre la actividad de los establecimientos de hospedaje (hoteleros y para-hoteleros). El análisis tiene en cuenta, por un lado, la actividad del sector, la oferta y utilización de la infraestructura y la evolución de las tarifas; y, por otro, el ingreso de viajeros, su origen (argentino o extranjero) y permanencia.

La EOH se basa en una muestra que abarca 49 núcleos urbanos (un poco más de 2200 establecimientos). Se inició en el año 2004 en 17 localidades turísticas del país. Los datos disponibles están a nivel de regiones. Para este proyecto interesa particularmente la región Norte, la que está constituida por las provincias de Catamarca, Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy. Lamentablemente no es posible incluir La Rioja, ya que esta provincia compone la región Cuyo, según la clasificación de regiones adoptada por la EOH.

La EOH permite conocer cantidad y categoría de los establecimientos, personal ocupado, habitaciones o unidades disponibles y ocupadas, plazas disponibles y ocupadas, tasa de ocupación de habitaciones o unidades (TOH), tasa de ocupación de plazas (TOP) y estadía media, según condición de hoteleros y para-hoteleros. Y también pernoctaciones, viajeros, estadía y tarifa promedio, según condición de residencia de los viajeros.

Apéndice B. Tablas

Tabla B1. Argentina, 2017 (primer trimestre). Ocupados en el sector Turismo y en el Resto de los sectores por género, según región.

Región	Hombres			Mujeres		
	Resto	Turismo	Total	Resto	Turismo	Total
GBA	3314275	173215	3487490	2518412	109566	2627978
NOA	591407	30612	622019	393438	25673	419111
NEA	275848	6775	282623	199197	6276	205473
Cuyo	362682	15749	378431	250597	10985	261582
Centro	1326087	57937	1384024	978094	46752	1024846
Sur	223336	7312	230648	156875	6337	163212
Total	6093635	291600	6385235	4496613	205589	4702202

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

Tabla B2. Argentina, 2017 (primer trimestre). Ocupados en el sector Turismo y en el Resto de los sectores según nivel educativo.

Nivel educativo	Resto	Turismo	Total
Menos que primaria	4.5%	4.7%	4.5%
Primaria completa	14.6%	14.6%	14.6%
Secundaria incompleta	16.8%	20.1%	17.0%
Secundaria completa	27.5%	27.9%	27.5%
Superior incompleta	12.6%	18.7%	12.9%
Superior completa	23.9%	13.9%	23.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares.

Tabla B3. Regresión probit sobre los determinantes de la informalidad, total país 2017. Efectos marginales

Variable	Total del país	Región NOA
Trabaja en el ST	0.038** (0.017)	0.105*** (0.034)
Región NOA	0.049*** (0.011)	
Región NEA	0.053*** (0.014)	
Región cuyo	0.065*** (0.014)	
Región centro	0.018* (0.012)	
Región sur	-0.160*** (0.012)	
Varón	-0.026*** (0.008)	-0.050*** (0.017)
Años de escolaridad	-0.049*** (0.001)	-0.054*** (0.002)
Edad	-0.034*** (0.002)	-0.037*** (0.004)
Cuadrado de la edad	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)
Calificación Técnica	0.050*** (0.012)	0.008 (0.026)
Calificación operativa	0.117*** (0.008)	0.107*** (0.017)
Trabaja tiempo parcial	0.211*** (0.008)	0.158*** (0.016)
Pseudo R ²	0.151	0.158
Observaciones	23138	5001

Nota: Los valores entre paréntesis muestran el desvío estándar del cual se ignora el signo. Los asteriscos significan que el parámetro es significativo al: ***1%, **5%, *10%. La ausencia de asterisco significa que el parámetro no es significativamente diferente de cero.

Fuente: Construcción propia con datos de INDEC, EPH.

Tabla B4. Ecuaciones de Mincer, total país 2017

Variable	Total del país		Región Noa	
	S/interacción	C/interacción	S/interacción	C/interacción
Trabajador no regular	-0.567*** (0.010)	-0.574*** (0.010)	-0.665*** (0.021)	-0.674*** (0.022)
Trabaja en el ST	-0.112*** (0.022)	-0.191*** (0.032)	-0.139*** (0.042)	-0.248*** (0.070)
Trabaja en el ST y es informal		0.147*** (0.044)		0.169* (0.087)
Región NOA	-0.325*** (0.014)	-0.326*** (0.014)		
Región NEA	-0.376*** (0.018)	-0.376*** (0.018)		
Región cuyo	-0.242*** (0.018)	-0.242*** (0.018)		
Región centro	-0.080*** (0.014)	-0.081*** (0.014)		
Región sur	0.211*** (0.017)	0.210*** (0.017)		
Varon	0.199*** (0.001)	0.200*** (0.010)	0.196*** (0.021)	0.198*** (0.021)
Años de escolaridad	0.053*** (0.001)	0.052*** (0.001)	0.048*** (0.003)	0.048*** (0.003)
Edad	0.035*** (0.002)	0.035*** (0.002)	0.020*** (0.004)	0.030*** (0.004)
Cuadrado de la edad	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Calificación Técnica	0.124*** (0.016)	0.123*** (0.016)	0.125*** (0.034)	0.123*** (0.034)
Calificación operativa	-0.008 (0.010)	-0.009 (0.010)	-0.014 (0.021)	-0.017 (0.021)
Trabaja tiempo parcial	0.413*** (0.010)	0.412*** (0.010)	0.447*** (0.021)	0.446*** (0.021)
Ordenada	2.801*** (0.049)	2.809*** (0.049)	2.682*** (0.103)	2.688*** (0.103)
Observaciones	16264	16264	3898	3898
R ² ajustado	0.426	0.427	0.412	0.412

Nota: Los valores entre paréntesis muestran el desvío estándar del cual se ignora el signo. Los asteriscos significan que el parámetro es significativo al: ***1%, **5%, *10%. La ausencia de asterisco significa que el parámetro no es significativamente diferente de cero.

Fuente: Construcción propia con datos de INDEC, EPH.

Introducción a la parte II

Esta segunda parte del informe tiene por objetivo presentar las herramientas con las que se realizó el trabajo de campo en su fase cualitativa, consistente principalmente con la entrevista a los actores. También se esboza la metodología usada para el cómputo de los costos de la formalización.

Todo el trabajo de esta fase cualitativa tuvo como propósito final detectar las barreras que impiden un avance de los niveles de formalización laboral en el sector. Con esa idea se trabajó el estudio de costos y la guía de preguntas que conforman el núcleo de las entrevistas realizadas a los actores. Ciertamente en este caso, se puso el énfasis en el lado de la demanda de trabajo y en la creación de autoempleo para los trabajadores independientes, como así también en el marco institucional en el cual se desenvuelve la relación laboral.

Las remuneraciones aparecen como factor de importancia en el análisis del mercado laboral en este caso. La particularidad del sector al configurarse en un complejo entramado de cadenas de valor aleja la posibilidad de un análisis tradicional de mercado laboral en el que la oferta y la demanda de trabajo terminan por determinar el salario aún en condiciones de competencia imperfecta. El sector turismo está estructurado con pocas, pero muy diferentes actividades y cada una de esas actividades contiene cadenas de generación de valor que terminan impactando en los costos de sus unidades productivas o de prestación de servicios y con ello en sus márgenes de ganancias.

Este informe se ha organizado en cuatro secciones siguiendo la estructura mencionada en los párrafos precedentes. Se comienza con los aspectos relacionados con el costo de la formalización, para lo cual se examina entre otros temas, el mecanismo de determinación de un salario formal testigo para un tipo de actividad (sección I). Se analiza luego los aspectos relacionados más específicamente con la planificación del trabajo de campo (sección II). En la sección III se presenta la guía de preguntas que sirvieron como eje organizador de las entrevistas. En la sección IV se preliminar de dichas entrevistas. El informe contiene además un Apéndice con la grabación de dos entrevistas a actores clave.

II.1 Los costos de la formalización laboral

Un elemento clave para entender las barreras a la formalización en el ST en la Argentina y más precisamente en el Noroeste de la Argentina (NOA) es la determinación del salario. Dicho sector comparte con el resto de las actividades económicas del país este factor como uno de los determinantes de la informalidad laboral. Como se verá más adelante al analizar las entrevistas, los empleadores y los propietarios de firmas del sector se refieren al salario formal como un costo importante de su operación normal dado que termina impactando en sus márgenes de ganancias.

Pero además del valor del salario propiamente dicho, aparecen en este ítem de costos laborales instrumentos legales que permiten a firmas que cumplen ciertas características, reducir los aportes patronales. Uno de dichos instrumentos es el Decreto 814/01 en el que se establecen alícuotas correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de Seguridad Social (regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), al Fondo Nacional de Empleo (24.013), al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (24.241); y al Régimen de Asignaciones Familiares (24.714). Este Decreto permite tomar contribuciones a cuenta de IVA según el siguiente esquema: a) 21% para los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios; y b) 17% para los restantes empleadores no incluidos en el inciso anterior.

Las alícuotas fijadas sustituyen las vigentes para los regímenes del Sistema Único de la Seguridad Social, e impacta directamente en la PyMES según el inc. b) del art. 2º citado en el párrafo anterior. Se plantea de esta manera un debate que se encuentra abierto aún acerca del criterio empleado por el Fisco para definir una PyME. Según el Poder Ejecutivo Nacional se considerará como tal aquella firma con una facturación de hasta 48 millones de pesos, de manera tal que todo empleador encuadrado en los sectores “servicios” o “comercio” cuyas ventas totales anuales superen este monto deberá tributar a la alícuota 21%.

Este instrumento puede tener mucha importancia para la Argentina. Según un reciente informe del Ministerio de Producción, las PyMES en la Argentina generan el 64% del empleo privado formal total del país. No obstante, sólo el 6,5% de estas empresas pertenecen a Hoteles y Restaurantes y sólo el 10% del total se encuentra en las regiones NEA y NOA¹⁵. Pero

¹⁵ Para detalles puede visitarse el sitio web del Ministerio: <https://www.argentina.gob.ar/produccion>.

en estas regiones se aprecia una concentración de PyMES similar a la del total del país. Así por ejemplo en Tucumán, el 90% de las empresas son PyMES¹⁶.

Regulaciones laborales: importancia

Entonces, una primera pregunta por responder es qué importancia les dan las firmas a las regulaciones laborales como las que analizarán más adelante. En realidad, la pregunta podría considerar otros aspectos del mercado de trabajo específico y tener la posibilidad de comparar la situación de la Argentina con la de otros países. El Cuadro II.1 presenta información que permite aproximar una respuesta a ese interrogante.

Cuadro II.1. Percepciones de las empresas acerca de los obstáculos que provienen del mercado laboral para su desenvolvimiento óptimo, mundo y Argentina, cerca de 2010.

Percepción	Cualificación de la mano de obra		Regulaciones	
	Mundo	Argentina	Mundo	Argentina
No es obstáculo	37.2	9.2	47.8	7.5
Obstáculo menor	21.2	14.2	22.6	9.4
Obstáculo moderado	19.3	26.3	17.8	31.7
Obstáculo mayor	14.3	32.8	8.1	28.6
Muy severo	6.5	16.6	8.3	22.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de World Bank (2016), *Enterprise Surveys*.

Se comparan allí las respuestas dadas por las empresas sobre dos obstáculos que provienen del mercado de trabajo: la cualificación (o falta de la cualificación) de la mano de obra disponible y las regulaciones laborales, de las cuales forman parte los pagos que deben hacer los empleadores y los asalariados por diversos aspectos que hacen a la relación laboral propiamente dicha.

Nótese que un 49,4% de las empresas en la Argentina consideran que la cualificación de la mano de obra es un obstáculo mayor o muy severo para el desenvolvimiento óptimo, y el 51,1% considera que las regulaciones son obstáculos de monta para su operatividad. Estas cifras contrastan con 21% y 16% que respondieron las firmas de otros lugares del mundo. Los indicadores varían de acuerdo con el sector de actividad.

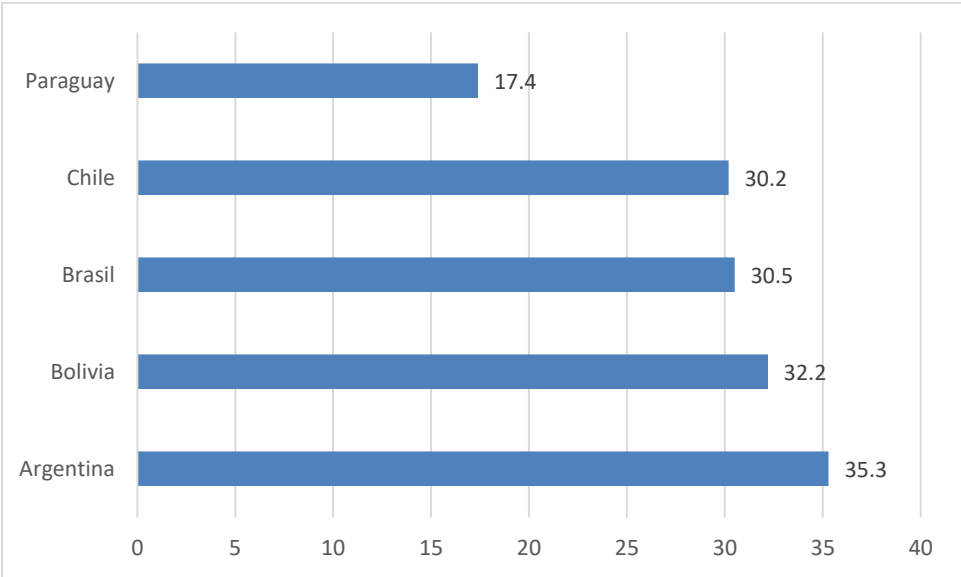
¹⁶ Dato que puede constatarse en: <http://producciontucuman.gov.ar/las-pymes-tucumanas-el-motor-laboral-del-noa/>.

También tiene que ver en esto el Estado. En la medida en que los costos salariales respondan a requerimientos fiscales y de recaudación, es el Estado el que tiene un rol central alrededor de este tema. Las erogaciones que deben realizar las firmas por estos conceptos reciben el nombre de costos laborales no salariales (CLNS). Para cada sector y empresa hay otros costos originados en los convenios colectivos, y que dependen en algunos casos también del tamaño de la empresa.

Se sostiene que tales costos no sólo afectan los márgenes de ganancias, sino que terminan impactando en la competitividad de las firmas. Es necesario en este caso distinguir entre competitividad inter-sectorial e intra-sectorial. La primer alude de manera directa a la presión que ejercen las regulaciones laborales específicas del sector, mientras que la segunda advierte que las firmas formalizadas ven afectada su capacidad competitiva frente a aquéllas que deciden formas irregulares de contratación de mano de obra y de generación de empleo en el sector.

Un indicador de la importancia de los CLNS es la incidencia que éstos tienen sobre el salario bruto. Cálculos presentados recientemente muestran que la Argentina tiene en promedio los CLNS más altos de la región. Si se toman en cuenta sólo los aportes patronales, las contribuciones y las cargas sobre el salario, la Argentina supera a los demás países de la región, como puede verse en el Gráfico II.1.

Gráfico II.1. Costos laborales no salariales (aportes, contribuciones, etc.)



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados Fundación de Investigaciones Latinoamericanas (FIEL).

Otro indicador es el Costo Laboral Unitario (CLU), el cual se define como el costo laboral necesario para producir una unidad de producto en un sector en particular o en la economía en su conjunto. El CLU es una medida que suele usarse para determinar la competitividad de costos o competitividad precio de una economía o de un sector particular. Se calcula como el cociente del costo laboral por trabajador y su productividad, ambos por hora trabajada. Un informe reciente arrojó que dicho costo para la Argentina es el más alto de las economías latinoamericanas¹⁷.

Incentivos a la informalización de la fuerza laboral

Es por ese motivo que buena parte de esta sección está destinada a entender la estructura interna de los salarios (principalmente en lo atinente al peso que tienen las contribuciones sociales en la remuneración total) y a estimar los costos de la formalización laboral en términos de remuneraciones. Pero antes de entrar en ese tema se analizará el papel que cumplen las regulaciones laborales (dado que éstas son las que terminan impactando de los salarios) en las empresas argentinas en general. Este análisis parte de la siguiente presunción: el empleador que necesita los servicios que presta el trabajador evalúa las formas que hacen posible la utilización de este recurso comparando beneficios y costos de las formas posibles de tenerlo. Ciertamente el costo del recurso “trabajo” está conformado por el costo laboral total, el que incluye el valor del servicio propiamente dicho (el salario por el que el trabajador estaría dispuesto a trabajar) más el total de aportes y contribuciones que debe hacerse por diversos conceptos (jubilaciones, vacaciones pagas, licencias de diverso tipo, seguros, etc.)¹⁸.

Desde esta perspectiva un empleador comparará los costos laborales con y sin registración, con los beneficios que le proporciona estar en una u otra situación. Si los beneficios superan los costos de formalización existirán incentivos para que las firmas contraten mano de obra de manera no formal, so pena de percibir beneficios menores de los posibles. Los beneficios,

¹⁷ Hay otros indicadores del costo laboral en el Sector Turismo, por ejemplo el que utiliza en el informe FIEL (2015): costo laboral real por nivel de actividad del sector, medido por la tasa de ocupación hotelera.

¹⁸ Por el lado del trabajador estos componentes se distinguen bien en Inglés: el vocablo “wage” alude al salario que representa el valor del servicio prestado y el “earning” el ingreso que percibe el trabajador y que incluyen los aportes a la seguridad social, los seguros obligatorios, etc.

en este caso, puede expresarse en costos evitados por la no formalización de la fuerza de trabajo. En una economía en las que existe legislación que protege derechos de los trabajadores, la expresión que utilizaría la empresa en este caso vendría dada por:

$$IINF = BINF - CINF$$

Donde IINF representa los incentivos a la formalización, BINF los beneficios que proporciona el no registro y CINF sus costos. Como se dijo más arriba BINF está dada por los costos evitados, es decir lo que la firma deja de erogar mes por mes en concepto de costo laboral no salarial (aportes a la seguridad social, etc.) y los CINF, los costos de la informalidad (la multa que debe pagar la firma en el caso en que sea descubierta su evasión).

Los costos evitados por la informalización remiten de manera directa al análisis de los componentes del costo del registro laboral (Sala, 2017):

A. El puramente administrativo

En la Argentina el registro laboral es complejo por la variedad de dispositivos de protección social (Administración Nacional de la Seguridad Social, obras sociales, ART, etc.). Implica contribuciones obligatorias para los sindicatos establecidas por los convenios colectivos de trabajo. Desde 2005 dos reformas redujeron la carga burocrática, el tiempo de ejecución y los costos. a) Sistema simplificado de registro laboral (Mi simplificación registral) y en 2007 por un sistema para pagar las contribuciones sociales (Su declaración). Ambas tuvieron impacto pequeño en el registro laboral de nuevos trabajadores. El trámite de registro laboral sigue siendo complejo y continúan requiriendo del asesoramiento y gestión de un contador (Colina y Ronconi).

B. Las contribuciones a la Seguridad Social

La ley 26940 de Promoción del Trabajo Registrado estableció importantes beneficios para los empleadores, los que están comprendidos en dos grandes regímenes. El primero está referido a las contribuciones a la seguridad social para microempleadores, mientras que el segundo apunta a la promoción de la contratación de trabajo registrado. Ambos revisten importancia a los fines del presente informe.

Este régimen que se refiere a las contribuciones comprende a personas de existencia visible, a sociedades de hecho, a sociedades de responsabilidad limitada y a asociaciones civiles sin fines de lucro que empleen hasta cinco trabajadores y siempre que su facturación bruta total anual, neta de impuestos, correspondiente al año calendario inmediato anterior al período en que se aplica el beneficio de reducción de contribuciones no supere los \$ 2.400.000. En este caso la ley combina la definición de empresa pequeña usando los criterios del número de trabajadores y la facturación.

Si bien hay algunas consideraciones técnicas-contables acerca de lo que implica el concepto de “facturación bruta total anual” es interesante tener en cuenta que la nómina máxima de trabajadores que se menciona puede aumentar a siete, siempre y cuando el empleador aumente su dotación de fuerza laboral existente a la fecha de su inclusión en este régimen. También es conveniente tener en cuenta que la ley tiene sus limitaciones en este aspecto, dado que, en este caso, el beneficio se aplica sólo a los primeros 5 empleados. Para los otros, de haberlos, el empleador podrá utilizar otro régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado.

El beneficio concreto de la Ley 26.940 (2014) es una reducción permanente de 50% de las contribuciones patronales para los trabajadores a tiempo completo y de 25% para los trabajadores a tiempo parcial. No se descuentan las que corresponden a las obras sociales y a las ART (Casanova et. al., 2015).

Para los empleadores que superen la dotación laboral prevista por el régimen comentado, existe otra posibilidad que se aplica a cualquier firma de hasta ochenta trabajadores. En este caso, el beneficio consiste en la reducción por 24 meses de las Contribuciones a la Seguridad Social por cada nuevo trabajador que contrate por tiempo indeterminado. Dicha reducción varía según la dotación de personal registrado. Así, por ejemplo, las empresas con una dotación inicial de hasta 15 no ingresarán las contribuciones a la seguridad social correspondientes al nuevo empleado, y por los segundos 12 meses, pagarán el veinticinco por ciento (25%) de las mismas.

Las diversas aristas de esta ley requerirían un análisis más minucioso, pero que sobrepasa los objetivos del presente proyecto.

C. Las contribuciones “solidarias”

Se denominan así a los aportes que los trabajadores hacen al sindicato. Buena parte de éstas fueron incorporadas al trámite único simplificador por presión sindical. Así, por ejemplo, el CCT de los Empleados de Comercio establece que todos los empleados (estén o no afiliados) deben registrarse por este convenio, teniendo la obligación de aportar mensualmente 2,5% de su salario bruto mensual. El empleador debe efectuar la retención y derivar 2% al Sindicato de Empleados de Comercio y 0,5% a la Federación de empleados de Comercio. Enseguida se analiza el caso a los empleados del sector HyR.

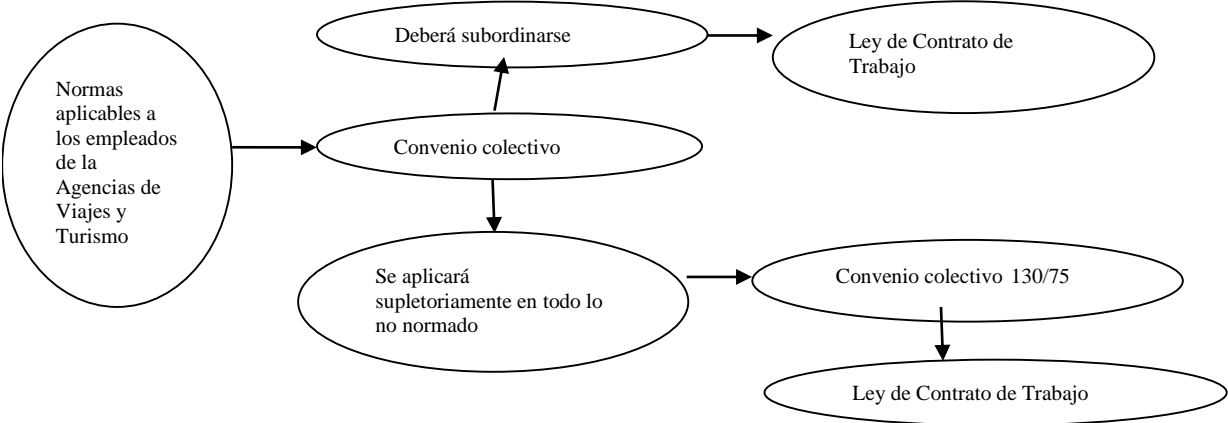
La determinación del salario en el sector formal de Turismo. Generalidades

En este apartado se analizan los aspectos legales y contables de la determinación del salario en el sector. En este sentido conviene aclarar los límites del presente análisis, el que queda acotado a los trabajadores asalariados de Agencias de Viajes y Turismo (AVT) y a Hoteles y Restaurantes (HyR).

En la Argentina, los trabajadores que conforman la masa laboral de las AVT se encuentran regulados por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) número 547 homologado en el año 2008 por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Este convenio es aplicable a todo el personal que presta servicios a empleadores propietarios de AVT y que resultaron representados por las partes que firmaron dicho convenio. Específicamente, el artículo 3 del CCT 547 establece que la CCT 130/75 será de aplicación supletoria y complementaria en todo aquello que no se encuentre expresamente convenido en el convenio de las AVT.

La Figura II.1 resume la operatoria de la normativa aplicable a la dimensión laboral y que rige la actividad de AVT.

Figura II.1. Estructura normativa de la legislación laboral aplicable en AVT



Por otro lado, la actividad hotelera y gastronómica se rige por el CCT número 389/04 que dispone lo siguiente¹⁹: “Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos que, con independencia de su forma societaria o jurídica, se dedicaren a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicios de bar o cafetería; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/ os, con independencia de la denominación que se les asignara; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etc.; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o permisos de cualquier naturaleza, etc., ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.” (artículo 5, inciso 5.1).

Para cualquier trabajador y empleador de la República Argentina, el sistema de Seguridad Social para cumplir con sus objetivos va a necesitar de fondos para solventarlos, así la ley crea un sistema de financiamiento que va recaer sobre los trabajadores y empleadores, a partir de los denominados aportes y contribuciones. Es así como tanto empleadores como trabajadores van a tributar a los distintos sistemas de las Seguridad social en función a las obligaciones que

¹⁹ Argentina, Convenio Colectivo de Trabajo 389/04, Actividad hotelera, gastronómica y de turismo, Buenos Aires, 16 de setiembre de 2004, B.O.: 8/10/04.

se le ha impuesto. Este es un elemento clave para comprender la estructura del salario formal del sector.

En el Cuadro II.2 se muestra qué actor de la relación laboral asume el rol de “aportante” de cada uno de los aportes que se deben realizar según la normativa vigente.

Cuadro II.2. Aportantes según tipo de aporte y normativa vigente

Sistemas de las SS	Aportantes		Normativa
	Trabajador	Empleador	
Jubilación	✓	✓	ley 24241
INSSJP	✓	✓	ley 19032
Obra Social	✓	✓	ley 23600
ANSSAL	✓	✓	ley 23660
Asignaciones familiares		✓	ley 24714
Fondo Nacional de Empleo		✓	ley 24714
Riesgos de trabajo		✓	ley 24557

Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis se han tomado dos liquidaciones de ambos convenios colectivos: el tope de la escala salarial y una intermedia. Así, si la Empresa es Inscripta en Impuesto al Valor Agregado (IVA) y paga los Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social antes del vencimiento de la Declaración Jurada de IVA, tiene el beneficio de poder tomar como Crédito Fiscal el 9,7% de la remuneración sujeta a aportes y contribuciones a la Seguridad Social (ese porcentaje es para casi todo el territorio de la provincia de Salta). Cabe aclarar que los monotributistas no pueden acceder a este beneficio y que el porcentaje varía según la provincia de residencia del sujeto y de la zona.

La determinación del salario en el Sector Turismo. Estudios de casos

Se analizan aquí costos laborales de trabajadores específicos de Agencias de Viaje y de Hotelería y Restaurantes y Hoteles. La selección, permite apreciar cómo varía el costo laboral salarial y no salarial, según el tamaño de la firma en la cual se desempeña el trabajador: de hasta cinco ocupados y de 6 ocupados y más, dada la posibilidad de las más pequeñas de aprovechar los beneficios que otorga la ley 26.940. También permite inferir lo que podría denominarse “incentivos a la informalidad”, mediante una aproximación a los indicadores

mencionados precedentemente, entre los cuales figura el peso del CLNS sobre el costo salarial total.

Para comenzar, en los Cuadros II.3 y II.4 se presentan los salarios de un Supervisor y de un Recepcionista para un sector (Agencias de Viaje) y de un Jefe-Maitre/Conserje y una Mucama/Portero²⁰ (Hoteles), respectivamente. Se trata de salarios de jerarquía diferentes y cuya brecha fue disminuyendo a lo largo de los años 2003-2015. Como puede apreciarse en el Cuadro II.2, la diferencia en la remuneración entre los dos puestos de trabajo no difiere de manera ostensible, a pesar de que se trata de categorías diferentes: uno que está en la parte alta de la escala (supervisor) y otro en un sector más bien intermedio de la jerarquía de puestos (recepcionista). Es exactamente lo mismo que muestra el Cuadro 3 para las categorías correspondientes a HyR. Esto se cumple tanto para la remuneración bruta como para el ingreso de bolsillo.

Cuadro II.3. Estructura del salario mensual de un trabajador formal de Agencias de Viajes en el Noroeste Argentina, a principios de 2017

Conceptos		Supervisor			Recepcionista		
		Rem	No R.	Deduc.	Rem	No R.	Deduc.
Sueldo Básico (mayo 2017)		16223.0			15353.3		
Adicional Antigüedad							
Adicional Presentismo	8.3%	1406.0			1330.6		
Adicional Título (art. 10 acuer junio/10)	5.0%	811.2			767.7		
Plus Feriados Trabajados(Un feriado)		648.9			614.1		
Adicional No Remunerativo Acuerdo 08/2017	20.0%		3244.6			3070.7	
Adicional Presentismo No Rem. (art. 1 acuer junio/10)	8.3%		281.2			266.1	
Adicional Antigüedad No Rem. (art. 10 acuer junio/10)	0.8%		0.0			0.0	
Jubilación (Ley 24241)	11.0%			2099.8			1987.2
INSSJP (Ley 19032)	3.0%			572.7			542.0
Obra Social	3.0%			572.7			542.0
SEC	2.0%			381.8			361.3
FAECyS	0.5%			95.4			90.3
Sindicato Aporte No Remunerativo	2.0%			70.5			66.7

²⁰ En este caso los recibos corresponden a personas específicas y por lo tanto el género alude a las mismas.

FAECyS Aporte No Remunerativo	0.5%			17.6			16.7
Obra Social Aporte No Remunerativo	3.0%			105.8			100.1
Totales		19089.1	3525.8	3916.3	18065.7	3336.8	3706.3
Neto por cobrar				18698.6			17696.2

Fuente: Elaboración propia en base a informe de experto.

Para AVT, el CLNS asciende al 46% del salario básico²¹. Esta podría ser una medida del costo de la formalización o registración de un trabajador del sector, dado que se trata de una erogación que no es capitalizada directa e instantáneamente por ninguno de los actores de la relación laboral directa: empleador ni asalariado. Este CLNS está compuesto por una parte (47%) por partidas que incrementan el salario bruto y, por otra (53%), por aportes a la seguridad social y al sindicato.

Cuadro II.4. Estructura del salario mensual de un trabajador formal de HyR en el Noroeste Argentina, a principios de 2017

Conceptos		Jefe-Maitre			Mucama/Portero		
		Remun.	No Rem.	Deduc.	Remun.	No Rem.	Deduc.
Sueldo Básico		15111.0			12691.0	0	
Adicional Antigüedad		0.0			0.0		
Adicional Asistencia Perfecta	10%	1571.5			1319.8		
Adicional Complemento de Servicio (art. 11.6)	12%	1813.3			1522.9		
Plus Feriados laborados (Un Feriado)		604.4			507.6		
Adicional Remunerativo Acuerdo 08/2017	12%	1813.3			1522.9		
Adicional Alimentación	10%		1511.1			1269.1	
Jubilación (Ley 24241)	11%			2300.5			1932.1
INSSJP (Ley 19032)	3%			627.4			526.9
Obra Social	3%			627.4			526.9
Contribución Solidaria	2%			418.3			351.3
Seguro de Vida y Sepelio	1%			209.1			175.6
Adicional Alimentación			-1511.1			-1269.1	
Totales		20913.6	0.0	4182.7	17564.3	4	3512.9

²¹ Puede que la idea de CLNS sea un poco difusa, lo que es muy difícil de revertir dado que no hay una definición estándar de este concepto. Se trata más bien de un indicador que se computa de acuerdo con la disponibilidad de información pertinente.

Neto por cobrar				16730.9			14051.5
------------------------	--	--	--	---------	--	--	---------

Fuente: Elaboración propia en base a informe de experto.

Para HyR el CLNS se sitúa por sobre el 65% del salario básico, casi 20 puntos porcentuales por sobre dicho costo en AVT. Esto hace que los salarios brutos y el costo laboral total sea similar en ambos sectores pero que difieran las remuneraciones de bolsillo de manera ostensible. Así, mientras que para las categorías más altas (supervisor y maitre) la brecha es favorable en HyR, la remuneración final en AVT supera en un 12% a la de HyR. Pero la diferencia más importante se aprecia en las categorías más bajas: mientras que el salario bruto de un recepcionista (AVT) supera en un 2,8% al de una mucama o portero (HyR), el salario de bolsillo del primero es un 26% más alto que el del segundo.

Tomando en cuenta la idea que encuentra en las brechas de CLNS la razón básica de la informalidad, puede verse en este caso que dicho costo impacta con mucho mayor intensidad a HyR que a AVT y a las categorías más bajas que a las más elevadas. Combinando esta evidencia con el hecho cierto e irrefutable que las actividades de menor cualificación (mucama versus maitre; recepcionista versus supervisor) son las que tienen mayores posibilidades de sustitución y por lo tanto resultan más inestables, resulta que el incentivo a la informalización de este último tipo de actividad se incrementa aún más de lo que sugieren los 20 puntos porcentuales de brechas de CLNS observadas entre ambos tipos de actividades.

El argumento que se apoya en el nivel de CLNS como un determinante crucial de la informalidad laboral es el que conduce a la recomendación de política orientada a reducir dichos costos, bajo la consideración que establece un beneficio para ambos sectores del mercado laboral: firma y trabajador. Esa medida implicaría suponer una repartición igualitaria (en principio) de la reducción de los costos laborales. Se especifica de que “en principio” dado que esto podría ser un resultado de una negociación entre las partes y que bajo determinadas condiciones podría terminar favoreciendo a una u otra y teniendo como una condición básica un equilibrio de Pareto: es decir un cambio que mejore al menos a un agente sin que perjudique al otro.

Esto está fuera de la posibilidad que ofrece el análisis con los datos que muestran los Cuadros 2 y 3. Lo que sí puede hacerse con esos datos es simular escenarios posibles e imaginar las consecuencias que se derivan de uno u otro escenario. Otra posibilidad que se ensaya con los

datos proporcionados por los Cuadro 4 y 5, es suponer firmas que están sujetas a ciertas ventajas que proporciona la legislación vigente.

Se analiza en estos cuadros algunos de los efectos de la Ley 26.940, sancionada el 21 de mayo de 2014 y promulgada el 26 de mayo de ese año²². La ley analizada es aplicable a empleadores del sector privado inscriptos ante la AFIP, en el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) o en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), según corresponda, incluyendo a los encuadrados en el Régimen Permanente de Contribuciones de la Seguridad Social para Microempleadores. Esta ley establece que el empleador gozará de este beneficio por cada nuevo dependiente, siempre que este trabajador produzca un incremento en la nómina de personal²³, el que debe surgir de comparar la cantidad de trabajadores contratados por tiempo indeterminado (es decir, permanentes) registrados al mes de marzo de 2014, declaración que será el número base.

Si la Empresa es Inscripta en IVA y paga los Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social antes del vencimiento de la declaración jurada de IVA tiene el beneficio de poder tomar como crédito Fiscal el 9,7% de la Remuneración Sujeta a Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social. En el ejemplo anterior sería el 9,7% de \$19.792,08 (\$1.919.8). Este beneficio no lo tienen aquellos que revisten como "Monotributistas". Además, es necesario aclarar que el porcentaje mencionado varía según la provincia y la zona.

En el Cuadro II.5 se evalúa el efecto de esta ley en AVT y en el Cuadro II.6 en HyR. En ambos casos se trabaja con los dos puestos de trabajo analizados en los párrafos inmediatos precedentes.

²² Esta ley se denomina Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral.

²³ Las micro empresas de hasta 5 trabajadores no tienen que cumplir con el alta. Aplica a toda la nómina.

Cuadro II.5. Estructura de las Contribuciones a la Seguridad Social (A cargo del empleador). Empresa del sector Turismo a principios de 2017 (en \$ corrientes), con y sin beneficios de la Ley 26.940.

Ítem	Supervisor		Recepcionista	
	Cod. 301 Ley 26.940.	Cod. 8. Sin benef. Ley 26.940	Cod. 301 Ley 26.940.	Cod. 8. Sin benef. Ley 26.940
Previsional	1006.4	2012.9	1006.4	2012.9
PAMI	148.4	296.9	148.4	296.9
Fondo Nac. de Empleo	88.1	179.2	88.1	179.2
ANSSAL	178.1	178.1	178.1	178.1
Asigs. Familiares	439.4	878.8	439.4	878.8
Total Contribuciones SS	1860.5	3545.8	1860.5	3545.8
Contribuciones de Obra Social	1009.4	1009.4	1009.4	1009.4
ART (3%)	678.4	678.4	642.1	642.1
Total contribuciones empleador (F931)	3548.3	5233.6	3511.9	5197.3
Total aporte asalariado	3916.3	3916.3	3706.3	3706.3
Salario de bolsillo	18698.6	18698.6	17696.2	17696.2
Total de aportes y contribuciones	7464.6	9149.9	7218.3	8903.6

Fuente: Elaboración propia en base a informe de experto.

Los empleadores de AVT que se benefician con la ley reducen 11 puntos porcentuales sus CLNS, pasando del 56% al 46% para el caso del supervisor, y del 58% al 48% en el caso del recepcionista.

Cuadro II.6. Estructura de las Contribuciones a la Seguridad Social (A cargo del empleador). Empresa del sector Turismo a principios de 2017 (en \$ corrientes), con y sin beneficios de la Ley 26.940.

Ítem	Jefe-Maitre		Mucama/Portero	
	Cod. 301 Ley 26.940	Cod. 8. Sin benef. Ley 26.940	Cod. 301 Ley 26.940.	Cod. 8. Sin benef. Ley 26.940
Previsional	1102.6	2205.2	926.0	1852.1
PAMI	162.6	325.3	136.6	273.2
Fondo Nac. de Empleo	96.5	196.3	81.0	164.8
ANSSAL	195.2	195.2	163.9	163.9
Asigs. Familiares	481.4	962.8	404.3	808.6
Total Contribuciones SS	2038.3	3884.7	1711.8	3262.6
Contribuciones de Obra Social	1009.4	1009.4	1009.4	1009.4
ART (3%)	627.4	627.4	526.9	526.9
TOTAL CONTRIBUCIONES (F931)	3675.1	5521.5	3248.2	4798.9
Fondo Convenio UTHGRA (A cargo Empleador)	418.3	418.3	351.3	351.3
Total de contribuciones empleador	4093.4	5939.8	3599.5	5150.2
Total de contribuciones trabajador	4182.7	4182.7	3512.9	3512.9
Salario de bolsillo	16730.9	16730.9	14051.5	14051.5
Total aportes y contribuciones	7857.8	9704.2	6761.0	8311.8

Fuente: Elaboración propia en base a informe de experto.

La reducción del CLNS no difiere demasiado en HyR. En ambos casos, maitre y mucama la reducción de dicho costo es de aproximadamente el 12%: del 64% al 52% (maitre) y del 65% al 53% (mucama).

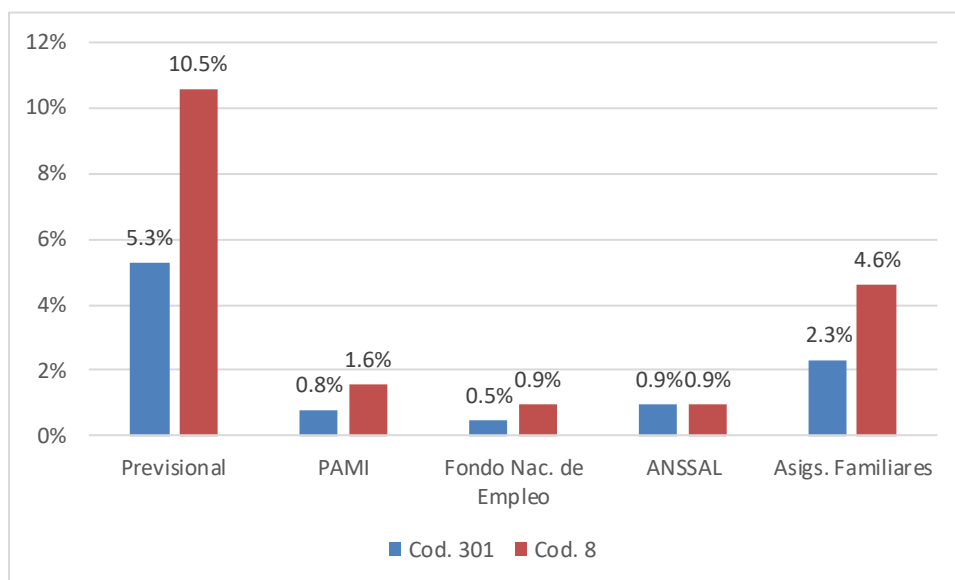
A pesar de la similitud del impacto entre AVT y HyR, puede apreciarse claramente que los CLNS de HyR termina en el mejor de los casos, aproximándose a los niveles que alcanzan los empleadores de AVT, antes de aplicar los beneficios de la ley, resultando así más ventajosa la no registración al empleador de HyR que de AVT.

La importancia de la ley es que ella impacta claramente en el margen de ganancia de las firmas proveedoras de servicios aumentándolo, pero claro está en los ejemplos que el aumento de dicho margen termina siendo siempre inferior a 10 puntos porcentuales del CLNS.

Esta ley puede llegar a tener consecuencias importantes en otro sentido, dado que proporciona incentivos claros a la contratación a tiempo parcial y a los empleadores que ocupan nuevos trabajadores versus aquéllos que ya tenían relaciones laborales registradas antes de la sanción de la ley.

En el Gráfico II.2 se analiza cuáles son los ítems que tienen una mayor relevancia en la reducción de los costos laborales no salariales. Esta estructura es la que se aprecia para todas las categorías consideradas en los casos analizados.

Gráfico II.2. Estructura de los costos laborales no salariales (aportes, contribuciones, etc.) con y sin beneficio de la Ley 26.940



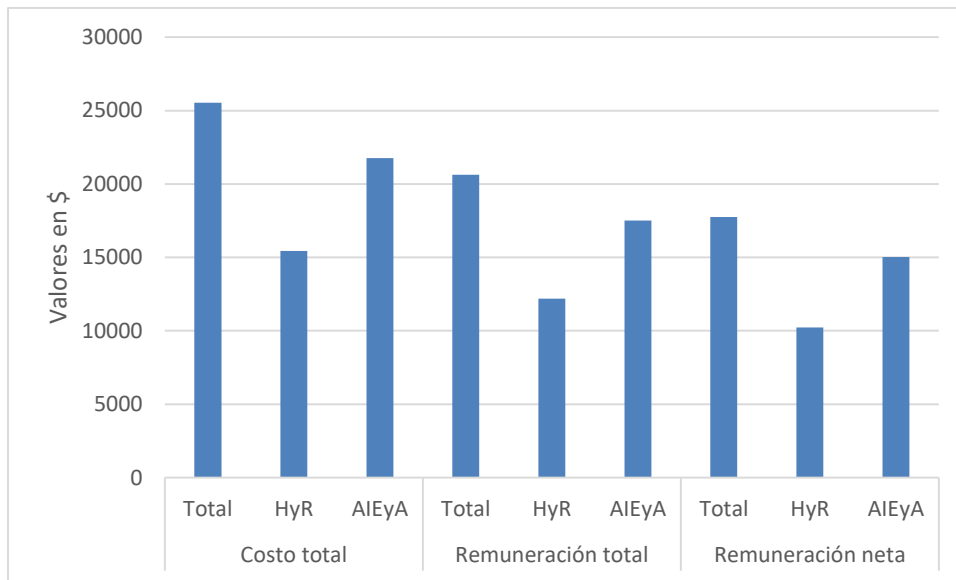
Fuente: Elaboración propia con datos del Cuadro 2.

La diferencia se debe, principalmente, a las reducciones en las contribuciones a la seguridad social y las asignaciones familiares. Los aportes a las obras sociales también son importantes y aunque sean pequeñas en términos porcentuales, se reducen a la mitad con la aplicación de la normativa, lo que no deja de ser importante en términos de ahorros para la firma.

Otras estimaciones

Hay un importante conjunto de datos que surgen del Sistema de Cuentas Nacionales y que permiten sumar evidencias sobre este tema. En el Gráfico II.3 se presentan tres indicadores (costo salarial total, remuneración bruta y remuneración neta) que corresponden a tres conjuntos de actividades económicas: total, hoteles y restaurantes (HyR) y Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler (AIEyA). Este último conjunto es una aproximación a Agencias de Viajes y Turismo (AVT) dado que es el grupo más amplio de actividades económicas clasificadas según CAES-Mercosur en la cual está incluido AVT.

Gráfico II.3. Costos salariales por sector en la Argentina, 2016



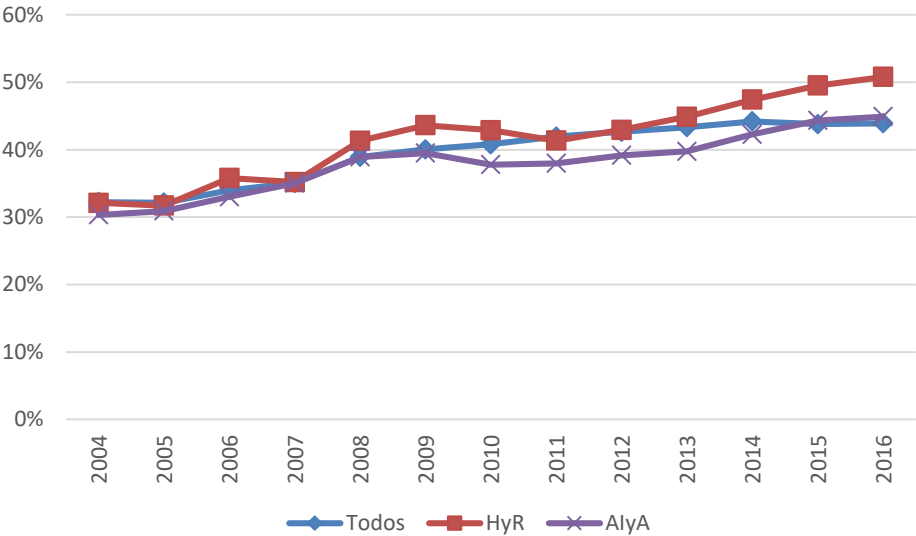
Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Cuentas Nacionales.

Surge como primer elemento clave que las actividades relacionadas con el turismo no son las que arrojan el costo salarial más alto. Muy por el contrario, ellas están por debajo del promedio en todos los casos. El segundo elemento importante es que la remuneración promedio (los tres indicadores) de AIEyA es superior a la de HyR.

Lamentablemente estos datos no permiten medir el costo salarial como se lo venía haciendo hasta aquí, pero se puede computar un indicador alternativo: proporción que representa la diferencia entre costo y remuneración neta en la remuneración neta total de cada grupo. Según este indicador, mientras que para la economía registrada como un todo este valor es de un 44%, para HyR alcanza el 51% y para AIEyA el 45%. Esto indica el porcentaje en el que el costo salarial se aleja del salario de bolsillo.

Un aspecto adicional es lo que sucedió a lo largo del tiempo con este indicador. Las cifras de Cuentas Nacionales permiten seguir la evolución de este indicador en los últimos 12 años en la Argentina. Si bien el período no es demasiado extenso, cubre un período económico crucial de la Argentina, en el cual la formalidad laboral aumentó de manera considerable. En el Gráfico II.4 se muestra la evolución del costo laboral no salarial computado sobre el salario neto, el mismo indicador que se analizó en el Gráfico II.3.

Gráfico II.4. Costos salariales por sector en la Argentina, 2016



Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, Cuentas Nacionales.

Nótese que HyR no solamente es el costo más elevado en términos históricos, sino que experimentó un aumento considerable desde 2011 y hasta el último dato disponible correspondiente al año 2016. AlyA se mantiene al nivel de promedio, proporcionando evidencia adicional que permite fortalecer las conclusiones obtenidas hasta el momento, con los casos analizados. Queda por develar la razón del aumento, dado que los datos con los que se cuenta no permiten llegar a conclusiones robustas.

Los costos de la no formalización del trabajo

Si bien el sentido común sugiere que el costo de la no formalización de la fuerza laboral está conformado por las multas que debe pagar la empresa al Estado en el caso de ser descubierta en falta, éste incluye muchas más variables que tienen también importancia. En términos muy simples se sugiere aquí que dicho costo está conformado por:

$$CNF = PD \times multa .$$

Donde CNF es el costo de la no formalización, *PD* la probabilidad de ser descubierto y *multa* el valor de la multa propiamente dicha, o valor en pesos de la penalización que debe pagar el infractor.

PD depende del número y la calidad de las inspecciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo cumpliendo la función de Policía de Trabajo. La cantidad de inspecciones depende del presupuesto asignado a las mismas y la calidad avanza sobre consideraciones de corrupción y posibles fallas de implementación de la medida de control.

Desde el punto de vista de la penalización económica, las multas aplicadas al infractor tienen un amplio rango que va de los \$5.000 a los \$400.000. Además, hay que tener en cuenta que las infracciones muy graves son sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. En casos de reincidencia la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento (10%).

Hay otras consideraciones más específicas sobre el tema multas. La norma actualizada para las multas a nivel Ministerio de Trabajo de la Nación es de \$25.206 (por cada trabajador no registrado). Dicha multa puede duplicarse o cuadruplicarse en función de la cantidad de trabajadores no registrados. La normativa es la RG 2766 AFIP (antes 1566).

La legislación argentina considera que el no tener a los trabajadores registrados es una infracción catalogada como “muy grave”. En estos casos la multa va, como se dijo, desde el 50% al 2000% del SMVM. Cuando la infracción es catalogada como “grave” la penalización se reduce un poco, ubicando la multa en un rango que va desde 30% al 200% del SMVM²⁴. Hay algunos hechos que reducen la pena, como por ejemplo que la infracción fuera de períodos anteriores. También se tiene en cuenta el número de trabajadores no registrados.

Este esquema de análisis es muy útil para pensar los impactos de las medidas orientadas a la formalización de la fuerza de trabajo. En términos muy generales pueden estar orientadas a mejorar *PD* o a encarecer el valor de la multa. Se debe tener en cuenta en este caso que el

²⁴ Esta legislación está actualizada al 31/12/2017.

valor contra el que compite es el beneficio de la informalización y que supera el 50% del salario básico formal de los trabajadores del sector.

Un modelo un tanto más complejo que el anterior pero ciertamente más realista debería ser capaz de considerar el costo en tiempo de la aplicación de la penalización y las posibilidades que tiene el infractor de entrar en moratorias o planes de pago. El modelo anterior tendría que corregirse por un factor que tome en cuenta estas consideraciones y que son las que se tuvieron presentes en el momento de idear las medidas que simplificaron los trámites de formalización de fuerza laboral.

Breve conclusión del apartado

En este apartado se analizó el papel del costo laboral no salarial y de las regulaciones laborales en las empresas, principalmente del ST, y estimó dicho costo usando liquidaciones reales a dos asalariados de AVT y a dos asalariados de HyR. En ambos casos los trabajadores se diferenciaron entre sí por la cualificación requerida por el puesto, habiendo seleccionado un trabajador de una escala alta e intermedia de cada actividad.

El costo laboral no salarial se sitúa entre el 45% y el 65% del salario básico en ambos casos, siendo el valor 20 puntos porcentuales más elevado en HyR que en AVT. Además, en este último caso, el mayor valor corresponde al salario que realiza la tarea de menor cualificación (mucama/portero) por lo que el incentivo a la no registración no sólo es elevado, sino que es mayor en los puestos de trabajo con menor cualificación, no registrándose diferencias en los aportes que realiza el empleador. Se destacó en este caso la situación de desventaja en la que se encuentra el trabajador dada la fuerte competencia que enfrenta en el mercado laboral, principalmente en empleos que requieren escasa o nula cualificación para ser desarrollado.

Se pudo apreciar también que para los empleadores es proporcionalmente más caro contratar trabajadores de UTHGRA y que, a su vez, que el asalariado percibe menos de bolsillo por las detracciones que se realizan sobre su salario por seguros y cuotas solidarias. En todo el análisis se excluyeron Cooperadoras Asistenciales porque (hasta la fecha de redacción del presente informe y si se vuelve a prorrogar la exención vigente), las altas nuevas están exentas de este impuesto provincial que se calcula sobre la remuneración sujeta a aportes (2%).

Estos datos fueron contrastados con los que provienen de la EPH para el total del país²⁵. La tasa de informalidad en HyR es 10 puntos porcentuales más elevada que la de AVT (43% versus 54%) y la brecha salarial entre trabajadores formales y no formales superior a los 20 puntos porcentuales: en AVT asciende al 68% mientras que en HyR a 102%. Si bien no se cuenta con estimadores demasiado robustos para conjeturar al respecto, estas evidencias van en dirección al argumento esgrimido por buena parte de los entrevistados en el sector: ahí donde los costos laborales con mayores, mayor es la informalidad y la brecha salarial entre formales e informales.

La única ley vigente que permite reducciones es la 26.940. En este apartado se realizó un análisis de esta ley usando los ejemplos de los trabajadores mencionados en los párrafos anteriores. Según esta ley, aquellas firmas cuya facturación de Impuesto al Valor Agregado (IVA) sea mayor de 2,4 millones de pesos por año, no aplican para el beneficio. Según el análisis realizado y que consistió en comparar liquidaciones aplicando código 8 contra código 301, la reducción del CLNS es de 10 puntos porcentuales. Este es el impacto de la aplicación de la ley sobre el margen de ganancia del empresario. Dado que las condiciones de aplicabilidad consideran otros factores además de la facturación ya mencionada, es probable que en busca del beneficio el empresario dirija sus preferencias hacia tipos de contratación más flexibles e informales.

Se analizó también el costo de la no formalización, el que fue definido como el valor esperado de la sanción impuesta por el estado al infractor. El valor esperado de la sanción se construye tomando en cuenta las multas propiamente dichas y la probabilidad que enfrenta el infractor de ser descubierto y sancionado. Si bien la variabilidad de la cifra depende de muchas variables que resulta de difícil consideración conjunta, en ningún caso el valor llega a ser tan significativo para persuadir al empleador de contratar trabajadores de manera regular y legal. Las inspecciones laborales y el aumento de su eficacia son esenciales, pero están lejos de ser la solución al problema de la informalización laboral.

²⁵ Lamentablemente las muestras a nivel regiones arrojaban coeficientes de variación muy elevados, lo que impidió realizar inferencias válidas.

II.2 Estrategia del abordaje cualitativo

Consideraciones conceptuales/metodológicas previas

Como se ve en la primera parte del presente informe, los puestos de trabajo en el sector informal son, en general, puestos de baja calificación, marginales, con escasa productividad y de bajo nivel tecnológico (definición productiva). Además, son puestos de trabajo que no se ajustan a las reglamentaciones laborales ni impositivas (definición legal). En consecuencia, el sector informal alberga desventajas que debilitan la protección social, la garantía de los derechos de los trabajadores y la posibilidad de ser representados.

Diferentes fuentes de información muestran resultados contundentes sobre los altos niveles de informalidad laboral en la Argentina, como también ocurre en la mayoría de los países de la región. En particular, en el país, el sector Turismo es uno de los sectores más afectados por la informalidad laboral, se la mida tanto desde la perspectiva productiva como legal. Es el tercer sector con mayor informalidad, después del sector construcción y servicio doméstico, registrando 47,1% de empleados sin aportes jubilatorios (según estimaciones propias con datos del 2do. trimestre de 2016). Sin dudas se trata de un número elevado que, además, está por encima del promedio nacional, 43,5%. En términos geográficos, la región NOA tiene la mayor incidencia de informalidad laboral. La tasa de informalidad en el NOA es 49,8%.

Las fuentes de datos disponibles destacan a la informalidad como un problema relevante donde casi 1 de cada 2 trabajadores no está registrado. Sin embargo, no permiten dilucidar cuáles son las causas que subyacen a esos altos niveles de informalidad. Esa limitación nos obliga a desarrollar un estudio con mayor profundidad que permita capturar la complejidad de la realidad social que impone barreras a la formalización. Es por eso, que se propone llevar a cabo un estudio de corte cualitativo donde se recolecten e interpreten declaraciones y perspectivas de los sujetos considerados involucrados en la compleja trama del mercado laboral, en particular en el sector turismo de la región NOA. Así, la caracterización de la informalidad en el sector y la región debiera ser un instrumento orientador para diseñar políticas que logren reducirla.

Competencias de organismos públicos sobre la informalidad laboral del sector turismo

El Pacto Federal del Trabajo confirma la obligación indelegable del Estado Nacional y de las Provincias de garantizar la jerarquización y estabilidad del trabajo en todas sus formas. De tal manera que, entre los deberes de protección del trabajo, los Estados deben garantizar la igualdad de oportunidades para trabajadores y desempleados, atendiendo principalmente la situación de los sectores más vulnerables o insuficientemente protegidos como los trabajadores no registrados. Esa especial atención impone la cooperación y coordinación de esfuerzos y funciones.

Se reconoce también en el Pacto Federal que la observancia del cumplimiento de la normativa laboral es un deber irrenunciable de los gobiernos, pero que esto no basta para garantizar el éxito en la lucha contra la reiteración de procedimientos contrarios a la naturaleza social del trabajo. Por eso, es preciso adoptar medidas adicionales que contribuyan a instalar una conciencia colectiva acerca de la importancia de proteger el trabajo. Esto bien podría materializarse en campañas llevadas a cabo por los medios de comunicación masiva, con el objeto de difundir las normas laborales y concientizar a la sociedad sobre la necesidad de mejorar la calidad del empleo.

La ley también establece que los Estados deben impulsar la adopción de medidas que estimulen la regularización del empleo, la simplificación administrativa de trámites y procedimientos para el registro del empleo y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral. Esto debería estar acompañado por un programa informático que permita organizar un régimen centralizado de compilación de datos, en el marco de un sistema uniforme y coordinado de estadísticas laborales.

La competencia en materia de recursos de la seguridad social es plenamente federal y comprende la comprobación y juzgamiento de determinadas infracciones a las normas de la seguridad social. Es así como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) verificará y fiscalizará en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la

Administración Nacional de la Seguridad Social. El MTEySS también está facultado para sancionar la falta de inscripción como empleador.

Por su parte, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) tiene a su cargo la recaudación y fiscalización de los recursos que financian las prestaciones de la Seguridad Social. Entre sus funciones más relacionadas al registro de empleados se encuentran la recaudación y distribución de los aportes y contribuciones, así como también establecimiento de multas, sanciones, determinaciones de oficio, liquidación de deudas en gestión administrativa o judicial, aplicación de sanciones u otros conceptos.

En términos de informalidad laboral los Ministerios de Trabajo Provinciales (MTP) tienen la misión de fiscalizar y controlar el cumplimiento de las normativas laborales, reglamentarias y convencionales vigentes, erradicar el trabajo No Registrado en todos los ámbitos.

Planificación del estudio y del trabajo de campo

Las estadísticas que surgen de las encuestas disponibles destacan a la informalidad como un problema relevante donde casi 1 de cada 2 trabajadores argentinos no está registrado. Sin embargo, esas estadísticas no permiten dilucidar cuáles son las causas que subyacen a esos altos niveles de informalidad. Esa limitación nos obliga a desarrollar un estudio de mayor profundidad que permita capturar la complejidad de la realidad social que impone barreras a la formalización. Es por eso, que se propone llevar a cabo un estudio de corte cualitativo donde se recolecten e interpreten declaraciones y perspectivas de los sujetos considerados involucrados en la compleja trama del mercado laboral, en particular en el sector turismo de la región NOA.

Puesto que la investigación cualitativa se ocupa del funcionamiento organizacional, de los movimientos sociales y de las relaciones interaccionales (Vasilachis, 2015) resulta la herramienta apropiada para analizar las relaciones laborales que se emplazan en el mercado y así, develar los impedimentos que reprimen la materialización de vínculos formales. En la investigación cualitativa, cuyos resultados se presentan y discuten más adelante, se pretende comprender el contexto particular en el que conviven empleados registrados, no registrados y la patronal. Pero principalmente interesa desarrollar explicaciones causales válidas en el contexto local de la informalidad laboral y de los sucesos que influyen en este fenómeno.

Se considera que la informalidad laboral ha dejado de ser un fenómeno meramente cuantificable. La incidencia del problema es ampliamente conocido, ahora interesa conocer el entramado que impide o hace difícil su remoción y que se busca comprender desde la perspectiva de los participantes. Es así como el estudio se aborda a partir de un enfoque reflexivo, donde se construye el conocimiento a través del diálogo entre sujetos y la participación de los investigadores en el campo. Se apela a entrevistas semi-estructuradas, este proceso de sistematización facilita la comparación y la interacción de las visiones de los diferentes actores sobre mismas temáticas.

Para comprender la informalidad laboral en el sector turismo de la región NOA, se focalizará en un número de actores relevantes limitado para lograr la profundidad requerida. No obstante, se espera alcanzar la comprensión holística y contextual del fenómeno tras la intervención de múltiples actores y fuentes de información, basándonos en la lógica de la replicación y de la comparación de los hallazgos y resultados obtenidos (Neimann y Quaranta, 2015).

En concreto, se dio participación a empresarios de las actividades que se considera constituyen el sector turismo: dueños o encargados de hoteles, restaurantes y agencias de viaje; a funcionarios de ministerios de trabajo provinciales; a sindicalistas y a autoridades de instituciones de formación siguiente el plan que se muestra a continuación:

PLAN DE ENTREVISTAS

NOVIEMBRE 2017	
06-10	
—	Agencia de viaje Fo (Salta)
—	Hotel LC (Salta)
—	Hotel SR (Salta)
—	Instituto de formación JP
—	Sindicato Salta
13-17	
—	Hotel PA (Jujuy)
—	Hotel LM (Jujuy)
—	Agencia de viaje Atravel (Jujuy)
—	Cámara de turismo Jujuy
—	Cámara de turismo Salta
—	Ministerio de Trabajo Jujuy
—	Ministerio de Trabajo Salta
—	Sindicato Jujuy

— Contadora de Agencias de Viaje y restaurantes
27-30
— Ministerio de Turismo (Salta)
— Ministerio de Trabajo (Tucumán)
— Sindicato (Tucumán)
— Restaurant (Tucumán)
— Hotel (Tucumán)
— Agencia de viaje (Tucumán)
— Cámara de Turismo (Tucumán)

Funcionamiento de las actividades económicas del sector turismo

Se han distinguido tres grandes actividades que integran al sector turismo: Hotelería, Gastronomía y Agencias de viaje. Cada una opera, alternativamente, entre la formalidad y la informalidad tanto laboral, como entre la formalidad y la informalidad de la actividad misma. A la vez, otras actividades se desarrollan en torno a estas tres, se trata de actividades generadas a partir del estímulo o de la presencia del turismo. Por ejemplo, paseos, tours, traslado de pasajeros, etc. En este apartado se intenta caracterizar el modo de operar de las actividades y las barreras que se han detectado a la formalidad laboral.

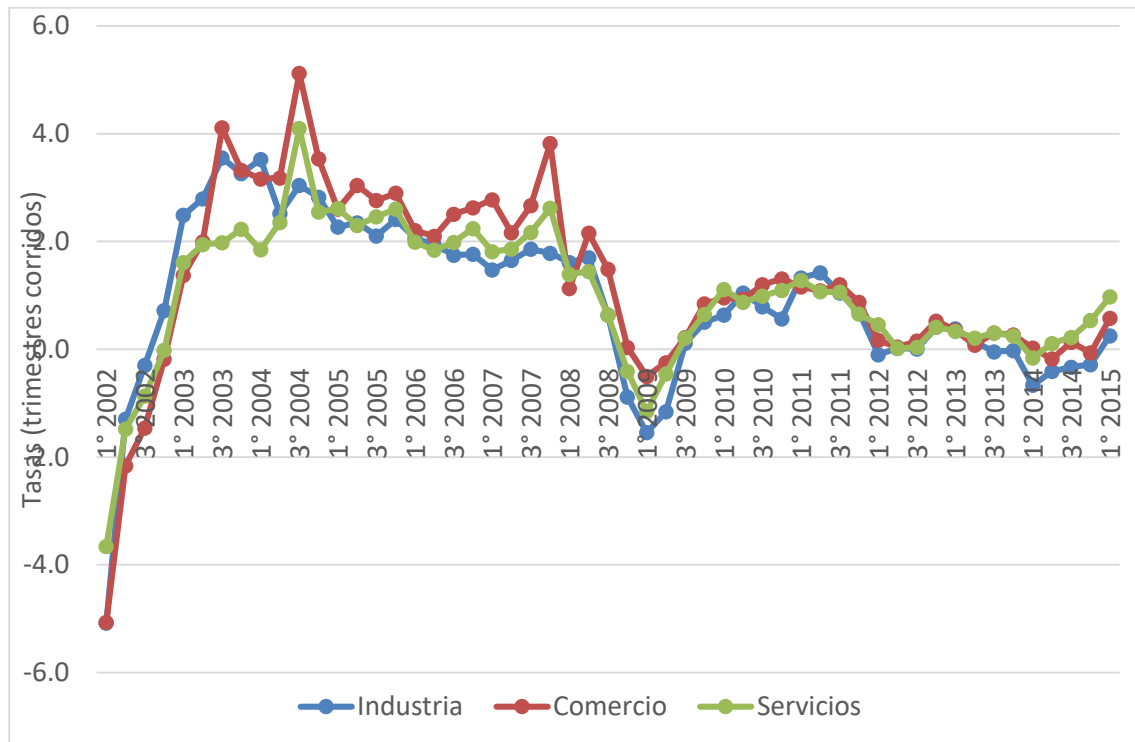
Caracterización de las actividades productivas desde la percepción de sus actores

Una de las características de la actividad turística es la supuesta estacionalidad. El hecho de tener temporadas altas y medias o bajas predispone a los inversores a entrar y salir del mercado cuando les resulta oportuno. Esto es, habría una fuerte rotación de empresas. La actividad turística es percibida como una apuesta interesante para invertir. Es así como los llamados “empresarios golondrina abren un negocio un año, dos años y después cierran, dejando un tendal de trabajadores”, según la percepción de un referente gremial.

Se interpreta que los informantes perciben cierta inestabilidad en el sector. Para chequear la sustentabilidad empírica de dicho juicio se consultaron diversos indicadores provenientes de diferentes fuentes de información. La pregunta que se intenta responder es si existen diferencias de volatilidad relativa en el sector Turismo, principalmente en lo relacionado con el empleo y localizado en las provincias que componen el NOA.

El cambio neto del empleo es un indicador de la estabilidad, inestabilidad o volatilidad de un sector económico. Surge como la diferencia entre la creación y destrucción brutas de empleo y los cambios de Código Único de Tributación (CUIT), de fusiones y adquisiciones (Gráfico II.5).

Gráfico II.5. Cambio neto en el empleo a trimestres corridos. Series desestacionalizadas. Argentina, 2002-2015



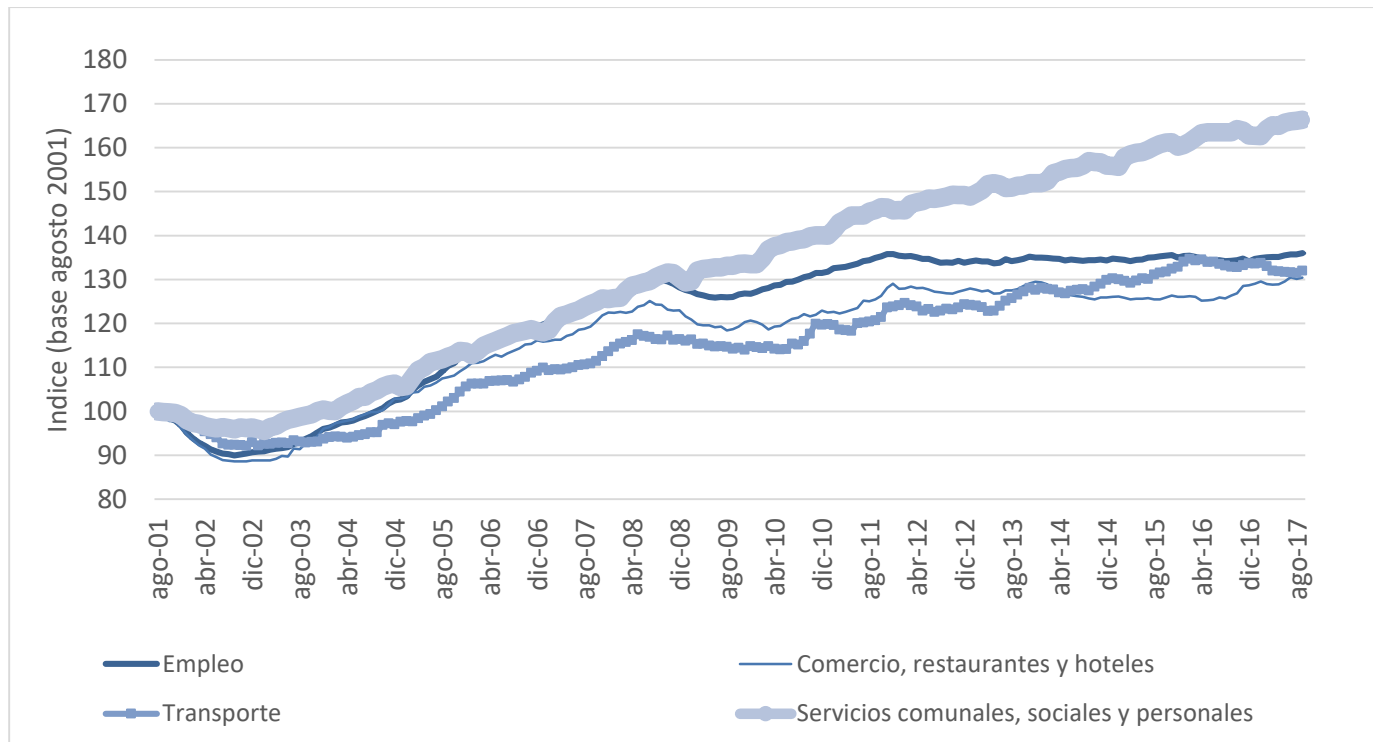
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - DGEyFPE -SPTyEL - MTEySS en base a SIPA.

La primera evidencia no hace referencia a las brechas regionales si no a sectores específicos de actividad económica. Así, Restaurantes y Hoteles suele incluirse en el sector Comercio, mientras que Agencias de Viajes y Turismo, en el sector Servicios.

No se aprecian diferencias entre sectores. Hay un leve predominio del Comercio en la etapa de recuperación económica (2003-2008) y un leve predominio de los Servicios en la final, pero los sectores se mueven de manera similar a lo largo del ciclo económico y de su tendencia. El Comercio (donde podrían incluirse hoteles y restaurantes) se muestra levemente más volátil que los otros sectores económicos.

La evolución del empleo formal por ramas de actividad económica es otro indicador importante para analizar diferencias que en este caso están un poco más desagregadas que en el Gráfico anterior.

Gráfico II.6. Evolución del empleo por sectores de actividad. Argentina, 2001-2017 (Índice, base agosto 2001)



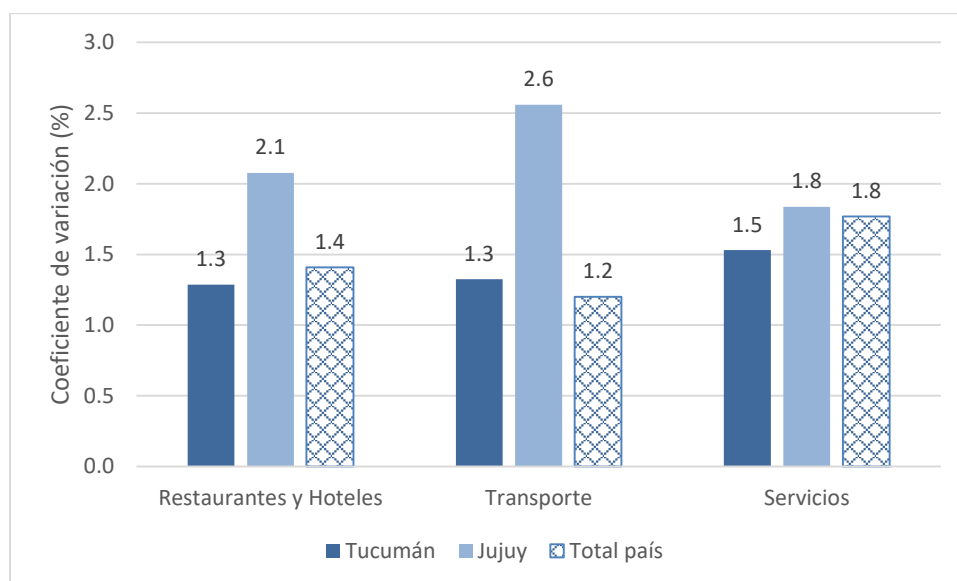
Fuente: MTESS, EIL.

Aquí se aprecia mejor la volatilidad de Restaurantes y Hoteles, versus los demás sectores.

Quizá el Transporte podría asemejarsele, principalmente en la etapa más reciente.

Una posibilidad es calcular el Coeficiente de variación como una medida de variabilidad de una variable dada. En el Gráfico II.6 se muestra el coeficiente de variación de las variaciones en el empleo en tres ramas de actividad vinculadas con el sector Turismo: Hoteles y Restaurantes, Transporte y Servicios. Este indicador pudo calcularse para tres jurisdicciones, Total país, Tucumán y Jujuy y para el período 2015-2017, dado que los datos de la provincia de Jujuy sólo están disponibles para ese período.

Gráfico II.6. Evolución del empleo por sectores de actividad. Argentina, 0015-2017 (Índice, base agosto 2001)



Fuente: MTEySS, EIL.

Puede constatarse que Jujuy es la provincia con mayor volatilidad del empleo formal en todas las ramas consideradas. Además, por el período considerado, queda claro que Transporte es la más volátil de las tres ramas y que Tucumán da cuenta de una estabilidad en el empleo mayor que la media nacional (con excepción del sector de Transporte).

Puede verse que la actividad Comercio, Restaurantes y Hoteles es más volátil en términos de empleo registrado que el resto de las ramas y que la economía en su conjunto. En el período más reciente, Transporte se ha constituido como la rama con empleo más volátil. También pudo verse en aquellas ramas con datos para provincias del NOA, que Jujuy es más volátil que Tucumán y que ésta es menos volátil que la media nacional.

Cuadro II.1: Movilidad empresarial: Tasas de entrada, salida y cambio neto por sector.

Empresas locales de Tucumán y Jujuy. Promedio 2010-2015.

	Tucumán				Jujuy			
	Industria	Comercio	Servicios	Total	Industria	Comercio	Servicios	Total
Aperturas	7.0%	9.9%	10.0%	9.8%	8.8%	11.6%	11.1%	11.2%
Cierres	8.2%	10.1%	9.7%	9.8%	9.6%	10.1%	10.2%	10.1%
Cambio neto	-1.1%	-0.2%	0.3%	0.0%	-0.9%	1.6%	0.9%	1.1%

Fuente: Elaboración propia con datos de MT, EIL.

Hasta aquí se analizó el empleo. Interesa analizar también la rotación de empresas ya que puede impactar sobre la informalidad laboral a través de varios canales. Primero, porque la inestabilidad del sector condiciona el poder de los empleados. Esto es, el temor de los

trabajadores ante la posibilidad de perder su empleo de un momento a otro puede limitar el reclamo de sus derechos. Por otra parte, la facilidad con la que aparentemente se disuelve o se crea una empresa permite al empresario evadir su responsabilidad frente a la denuncia de empleados no registrados.

La evidencia sobre rotación de empleo (Gráficos II.4, II.5 y II.6) junto con los datos de la rotación de empresas (Cuadro II.1) no terminan de develar la veracidad de la percepción de los referentes gremiales. Aunque la rotación de empresas puede impactar sobre la informalidad laboral, la tasa de cierre o destrucción de las empresas del sector comercio (donde se incluye a hoteles y restaurantes) no difiere demasiado de lo que ocurre en los otros sectores. Ni lo que ocurre en Jujuy es muy diferente de lo ocurrido en Tucumán, como cabía esperar ante la mayor rotación en el empleo.

Ciertamente, los datos presentados tienen limitaciones porque no muestran la rama de actividad en particular sino el sector al que pertenece. No obstante, se puede sugerir que, en caso de que efectivamente existan las prácticas fraudulentas denunciadas (que los empleadores evaden sus responsabilidades a partir de una estrategia de dar de baja y de alta empresas, de modo que al momento del reclamo o juicio de un empleado por evasión la empresa responsable ya no existe), su incidencia resulta similar en los diferentes sectores. Al menos, la diferencia no es notable y no muestra anomalías o comportamientos extraños en los niveles de destrucción de empresas.

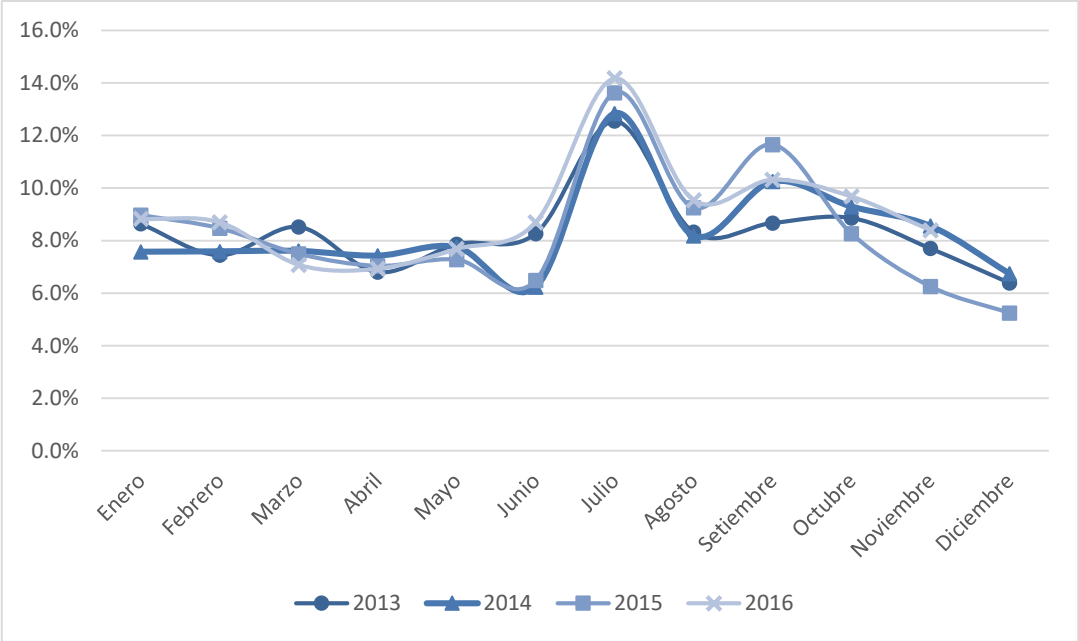
La estacionalidad también podría estimular la contratación temporal de trabajadores. Este tipo de contratación puede ser entendida como un contrato precario, aun cuando se trate de un empleo formal. Pero también, la estacionalidad puede desestimular la contratación formal por considerarla innecesaria para períodos cortos.

Los empresarios sostienen que las empresas que permanecen en el mercado de manera continua se ven fuertemente afectadas cuando una supuesta temporada alta no se produce, pues deben esperar la llegada de la próxima época buena con la misma esperanza soportando pérdidas irre recuperables. Así, la estacionalidad puede limitar las contrataciones formales hasta tanto los empresarios adviertan que la temporada será efectivamente como esperan. La flexibilidad laboral que ganan bajo la informalidad les permite ajustar instantáneamente el personal de acuerdo con sus necesidades.

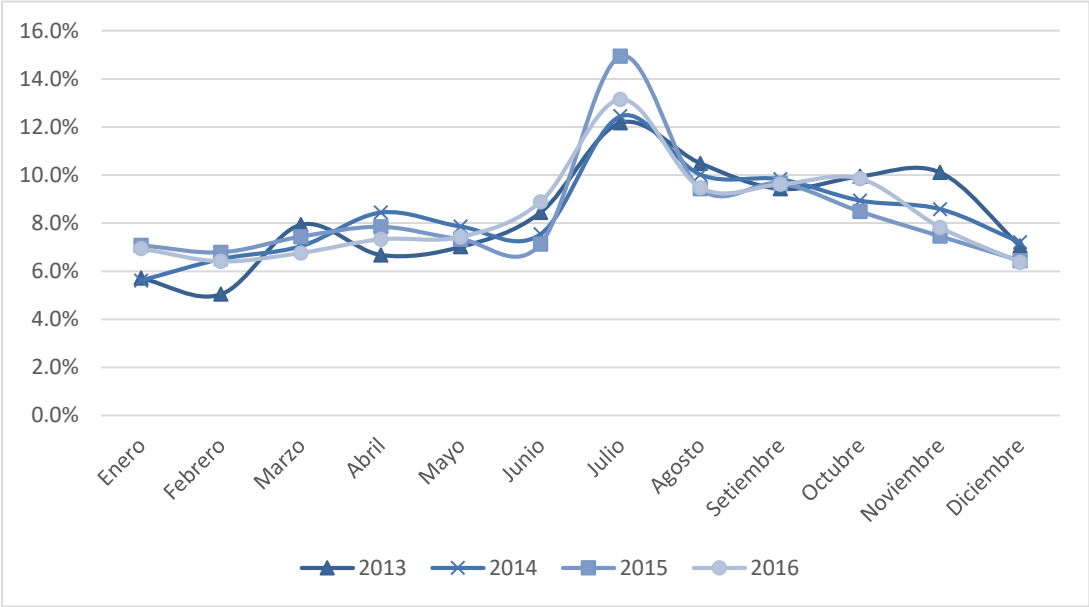
Efectivamente, el turismo es una actividad que se presenta con más fuerza en determinadas épocas del año. Tal como se observa en los Gráficos II.7a y II.7b, ciudades seleccionadas de la región muestran una fuerte demanda hotelera en el mes de julio. Seguramente ese pico está explicado por la llegada de turismo nacional ya que en julio se producen las vacaciones de invierno en la actividad escolar. También es notable que en la segunda mitad del año la demanda es mayor que en los primeros meses. Además, es evidente que no son destinos elegidos para vacacionar el mes de diciembre.

Gráfico II.7a y b. Estacionalidad turística representada por la demanda hotelera, San Salvador de Jujuy y San Miguel de Tucumán.

a. Jujuy



b. Tucumán



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Direcciones de Estadísticas provinciales.

Estudios anteriores revelan que las localidades con menor estacionalidad en la ocupación hotelera se asocian a un mercado laboral más estable, puesto que la capacidad de

adaptación al fenómeno de la estacionalidad determina la calidad del empleo. Es lo que ocurre por ejemplo en los hoteles de alta categoría, quienes generalmente contratan empleados permanentes (Becerra, 2009; Estrada-Jabelaa, Polo-Espinosab, Pérez-Valbuenac y Hahn-De-Castro, 2016).

En la región se percibe que la estacionalidad se ha atenuado gracias a la afluencia de turistas extranjeros y del turismo religioso que llega durante todo el año. Las actividades del sector se ven impactadas de manera diferente por la estacionalidad y buscan estrategias diferentes para contrarrestarla. Se han detectado hoteles con empleados contratados por tiempo indeterminado y rotación casi nula. Una de las herramientas que permiten mantener la ocupación del hotel son las plataformas de reserva *on line*. Las agencias de viaje en cambio logran amortiguar las épocas de baja actividad brindando servicios de transporte no turísticos; viajes escolares, de clubes deportivos, o de trabajadores de mineras.

Representantes del empresariado de Salta explican que la estacionalidad ha mejorado gracias a un trabajo mancomunado público-privado de mucho tiempo. Se trata de un trabajo que se inició con un claro conocimiento de la problemática, y un serio compromiso en la superación de la problemática. “En la región, hace 10, 15 o 20 años atrás la idea de venir entre octubre y febrero era tabú por las altas temperaturas. Actualmente, la temporada alta se extiende desde las vacaciones de julio hasta el 15 de diciembre inclusive. Mientras que la temporada media se va acentuando en las vacaciones de verano durante enero y febrero”.

Más allá de que efectivamente la actividad es estacional, esta dinámica no justifica los altos niveles de informalidad ya que existen figuras pensadas para cubrir estas contingencias tales como los contratos de trabajo a plazo fijo, de trabajo de temporada o de trabajo eventual.

La actividad turística también es concebida como una actividad sensible a cambios macroeconómicos. Principalmente, a aquellos que hacen del destino una opción relativamente más cara, como puede ser el efecto de la inflación, la apreciación de la moneda local o los sobrepagos de los servicios. Los cambios en estas variables mejoran la accesibilidad relativa a otros destinos. Las bajas en la actividad por estas causas pueden repercutir en la empleabilidad o en la preferencia por las relaciones informales para responder de manera inmediata a las contingencias.

Los turistas argentinos dieron muestras de sobra durante el verano 2015 y 2016 de su posibilidad de elección ante costos relativamente más bajos. O de sus preferencias por salir del país frente a costos similares. Esos veranos los turistas vaciaron las playas argentinas para optar por destinos brasileros. Diarios nacionales explicaron que dos de las causas fundamentales de la fuga de turistas fueron: la oportunidad a bajo costo que representaba Brasil y las situaciones de exceso en algunos precios (La Nación, 2016). Este año el gobierno bonaerense ha presentado un plan para “que los veraneantes desembolsen un cuarenta por ciento menos de lo que gastarían en otro destino” (Clarín, 2017).

En el norte, un dirigente gremial de Salta explica que en la provincia los empresarios aprovechan la alta afluencia de turistas para colocar precios a nivel de los de ciudades históricamente turísticas como Mar del Plata. Mientras que “los sueldos que se pagan en la región no son los mismos que los del centro del país” y que “el problema se agudiza en el interior de la provincia”. Un empresario de agencia de viaje de Tilcara comentó también que los precios de hoteles en esa ciudad “dan miedo”.

Sin profundizar demasiado en la estructura de costos²⁶, si los precios se asemejan a los de lugares mejor posicionados turísticamente y los salarios son un tanto menores (por ejemplo, porque los empleados no están registrados y no hay un convenio que respetar) probablemente esté operando con mayor incidencia la falta de compromiso de los empresarios y no la dificultad de hacer frente a los costos laborales como causa de la informalidad.

²⁶ Aspecto que se revisa con mayor profundidad en otra sección de este documento.

Cuadro II.2. Salario de la ocupación principal por rama, por región y aglomerados seleccionados según condición de formalidad, trimestre 1 de 2017 (en \$)

Por Rama productiva	Formal	No formal	Total	Diferencia porcentual Formal/no formal
Transporte Aéreo	33076.1	-	33076.1	
Hoteles y restaurantes	11399.5	9178.9	10973.9	24.2%
Comidas y bebidas - No ambulantes	11197.1	6655.5	8846.53	68.2%
Comidas y bebidas- Ambulantes	-	6170.4	6170.43	
Agencia de viajes	19149.0	9463.4	14433.2	102.3%
Total turismo	12944.7	6916.4	10071.5	87.2%

Por Región	Formal	No formal	Total	Diferencia porcentual Formal/no formal
GBA	16391.5	7827.7	12877	109.4%
NOA	13454.5	5347.2	9389.01	151.6%
NEA	12099.7	5697.7	9093.39	112.4%
Cuyo	14129.2	6125.4	10246.7	130.7%
Centro	15579.3	7197.4	12012.8	116.5%
Sur	20700.2	9403.6	17819.6	120.1%
Total	15802	7155.81	12117.6	120.8%

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH

El Cuadro II.7 muestra el salario promedio por rama, región y aglomerados seleccionados según condición de formalidad. Allí puede verse, primero, que el salario promedio de los trabajadores registrados es superior al salario de trabajadores no registrados. En promedio, el ingreso laboral de los trabajadores formales más que duplica el de los no formales. Cuando observamos la actividad Hoteles y restaurantes, la diferencia es un tanto menor, 24,2%. Dentro de las actividades asociadas al sector de interés, la brecha más notable se registra entre los trabajadores de Agencias de viaje (102,3%). Segundo, que el ingreso laboral de trabajadores registrados en la región Centro está 16% por encima del ingreso laboral de los registrados en el NOA. Entre los trabajadores no registrados la diferencia es 34,6%.

Cuadro II.3. Salario de la ocupación principal del sector turismo por región según condición de formalidad, trimestre 1 de 2017 (en pesos corrientes)

Por Región	Formal	No formal	Total	Diferencia porcentual Formal/no formal
GBA	14064.1	7537.6	11332.3	86.6%
NOA	10778.5	4785.8	7138.6	125.2%
NEA	9680.7	5167.5	7290.8	87.3%
Cuyo	11149.8	6421.1	8777.8	73.6%

Centro	10923.4	7365.8	8994.5	48.3%
Sur	15831.2	9845.1	13539.6	60.8%
Total	12944.7	6916.4	10071.5	87.2%

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC, EPH.

Con estos datos interesa verificar la diferencia salarial que sostienen los dirigentes gremiales, y que podrían derivar en mayores márgenes de ganancia por parte de los empleadores del norte. En la Argentina los salarios fijados por Convenio corresponden a ramas de actividad nacionales, por lo tanto, no debería haber en principio brechas muy amplias entre trabajadores de una misma actividad, calificación y antigüedad. Observando al conjunto total de trabajadores se verifica que, en promedio, los salarios en la región NOA son notablemente menores que en el Centro (\$15.579,3 versus \$13.454,5). Tal como afirman los gremialistas. Sin embargo, dentro del sector turismo (Cuadro II.7) la diferencia regional no se mantiene entre los trabajadores formales. Pero sí permanece, e incluso se amplía la brecha regional entre trabajadores informales. Pasa del 34,6% en la economía general a 53,9% en el sector turismo²⁷.

Lo anterior, sugiere que la informalidad penaliza más a los trabajadores de la región NOA que a los del Centro ya que sus ingresos laborales se ven fuertemente deteriorados. Además, si efectivamente los precios de los puntos turísticos del norte son similares a los del Centro, a grandes rasgos podrían inferirse mayores márgenes de ganancia para los empleadores del norte.

Siguiendo a Flores (2007), podemos clasificar a las actividades turísticas en actividades primarias y actividades de apoyo. Las primeras son las que agregan valor a la experiencia turística al entrar en contacto con el turista y, por lo tanto, son actividades imprescindibles en toda la experiencia. Es el caso del transporte, alojamiento, la confección de paquetes turísticos, el marketing, la postventa, entre otras. Las segundas integran la infraestructura, el desarrollo de los recursos humanos, desarrollo de sistemas de información y tecnológicos, etc.

Entorno a estas actividades se desarrollan otras que completan el entramado del sector turismo. A partir de los datos relevados se intentará describir las actividades que se

²⁷ En este caso se considera sector turismo al conjunto de actividades enumeradas en el Cuadro XI. Es decir, a las tres actividades que hasta ahora constituían el sector turismo (hotelería, gastronomía y agencias de viaje) se agregan Transporte aéreo y Comidas y bebidas ambulantes y no ambulantes para conseguir un número de observaciones que arrojen inferencias robustas.

interrelacionan y conforman cadenas de valor en el sector turismo atendiendo principalmente a las formas que asume la informalidad y cuáles serían los factores que la favorecen.

La interrelación de las actividades se refleja claramente en la creación de paquetes turísticos que involucran servicios de hotelería, gastronomía, paseos paisajísticos, entre otros. Es tal la cadena de servicios que genera el turismo que repercute en lugares muchas veces impensados. Se ha catalogado al turismo como “sumamente generoso en la distribución”, porque desde la actividad formal –o informal- llega a cualquier pueblo donde baja un turista, y en ese lugar un artesano puede generar una economía indirecta de sustentabilidad. Es decir que más allá del paquete de transporte, alojamiento y restaurantes preestablecido, el gasto de los turistas termina beneficiando a economías menores o menos desarrolladas que exceden a lo planificado. La complejidad del circuito dificulta el pleno control o, lo que es lo mismo, facilita la evasión.

a. Medios de transporte y circuitos turísticos

La llegada de turistas extranjeros al norte del país ha contribuido en gran medida al desarrollo del sector y a la extensión de las temporadas medias que antes eran acotadas o inexistentes. Desde que se gesta la intención de compra por parte del turista extranjero hasta que esa demanda repercute en una agencia local, se produce la intervención de al menos un intermediario entre estos dos agentes (turistas-agencias locales). Se trata de los llamados mayoristas u operadores que reciben la demanda de turistas y que la trasladan a las agencias locales. En algunos casos, operan tanto un mayorista extranjero como un mayorista de las grandes ciudades del país (por ejemplo, de Ciudad de Buenos Aires).

Claramente las actividades del sector turismo están profundamente interrelacionadas. Particularmente, las agencias de viaje tienen una fuerte relación con la actividad hotelera en lo que respecta a la venta de sus servicios. Recepcionistas de hoteles y/o dueños de hoteles pequeños venden servicios de agencias a cambio de comisiones. Ellos tienen una clara ventaja sobre los oficinistas de agencias y que reciben a los pasajeros y disponen del contacto directo con éstos.

Si bien lo anterior no constituye una actividad ilegal, puede ser considerada una actividad desleal desde la perspectiva de los oficinistas que pierden esas comisiones. O desde la visión

de aquellos egresados de terciarios o universidades cuyos títulos acreditan idoneidad para cotizar en agencias de viaje. Estas modalidades de venta los hacen innecesarios ya que, en los hechos, las agencias tienen cientos de trabajadores a los que solo les pagan comisiones. No obstante, esta práctica también puede tener algún impacto en la no formalización de la relación laboral entre guías y dueños de agencias. Prescindir del guía en oficina puede ser una de las causas por las cuales la relación laboral se establece a través de la prestación de servicios del guía como trabajador independiente.

Los servicios que ofrecen las agencias son muy variados. Van desde paseos por las ciudades hasta excursiones de aventura o deportes extremos. Donde la contratación de estos servicios se desarrolla tanto en el circuito formal como también al margen de éste. En Jujuy, por ejemplo, se destaca por parte del dueño de una agencia la necesidad de una Ley de turismo activo que regule el funcionamiento de las actividades del sector. Uno de los vacíos que encuentra tiene que ver con la seguridad de los turistas y la obligación por parte del prestador de contratar seguros adecuados. En muchos casos, la agencia realiza la contratación porque quienes ponen a disposición las excursiones carecen de seguros, mucho más si la actividad no está habilitada.

Las formas irregulares que compiten con las agencias se materializan en un medio de transporte que realiza el circuito turístico y alternativamente la presencia de una persona que oficia de guía. En algunos casos, la actividad la realiza un taxista. Es decir, una actividad que está regulada, pero que excede las posibilidades de acción para las que fue habilitada ya que la ley establece que solo se puede trabajar como guía a través de un agente de viaje formal.

b. Alojamientos

Las actividades turísticas pueden confluir enteramente en un escenario formal, o en uno informal más amplio que la mera informalidad laboral, pero que la contiene. Es lo que ocurre, por ejemplo, en alojamientos familiares. Donde, usualmente, la familia provee alojamiento a los visitantes, probablemente en una habitación de la vivienda; prepara el desayuno, el almuerzo y la cena para brindar a los visitantes comida local. En muchos casos, esos emprendimientos ocurren por fuera del circuito formal.

Una posibilidad para formalizar este tipo de alojamientos que aprovechan la afluencia de turistas en temporada alta surgió por ejemplo en Salta hace algunos años con convocatorias

para inscribirse en el Registro de Casas de Familia para alojar turistas. Estas convocatorias son más frecuentes en temporada alta y solo se ponen en ejercicio cuando la ocupación hotelera se colma. La última convocatoria por parte del Ministerio de Turismo y Cultura indica que en ese momento las reservas habían superado el 90% y que los turistas suelen llegar a destino sin reservas, eso justifica la necesidad de habilitar casas de familia para dar respuesta a la alta demanda.

Es así como la Dirección de Fiscalización del Ministerio pide unos pocos requisitos con los que la habilitación se constituiría: fotografías del lugar, certificado expedido por un gasista y electricista matriculados, matafuego, croquis orientativo y un formulario de registro. Con estos requisitos la habilitación como Casa de Familia para alojar turistas quedaría efectiva. No obstante, las municipalidades, AFIP y las Direcciones de Rentas Provinciales pueden llegar a exigir el registro correspondiente por el ejercicio de una actividad económica como es el alojamiento.

Otra iniciativa para regular estas actividades tiene que ver con el desarrollo del turismo rural comunitario. La provincia de Salta ha reglamentado las actividades que constituyen el sector turismo con una perspectiva alternativa. Donde el propósito es “promover la valoración del patrimonio cultural y natural de las comunidades anfitrionas, motivadas por el intercambio cultural y gestadas sobre una relación responsable entre lugareños y viajeros; conformando un producto turístico no convencional basado en los principios de un desarrollo local justo, equitativo, responsable y sostenible”.

La propuesta obliga a constituir un producto que incluya al menos tres prestaciones diferentes. Como se ha mencionado las actividades del sector tienen una fuerte relación que permite fácilmente cumplir con este requisito. Con esto se habilitan establecimientos con un mínimo de una habitación para turistas dotados de baños privados o para compartir, que pueda ofrecer los servicios de alimentación, que estén administrados por las familias anfitrionas y avalados por la comunidad, y que se encuentre en un entorno rural. Estos establecimientos son habilitados y regulados por el Decreto Reglamentario 1.125/80 que regula los alojamientos turísticos de la provincia.

El concepto de Turismo Rural Comunitario también contempla el desarrollo de actividades turísticas brindadas por integrantes de las comunidades anfitrionas, el servicio de alimentos y bebidas provistos en comedores familiares y comunitarios y la exposición y venta de artesanía

genuina en los espacios destinados a tal fin. La reglamentación establece estándares mínimos para todas las actividades mencionadas.

La denuncia por parte de hoteleros se extiende a departamentos, o a la proliferación de casas de familias que alojan de manera irregular. Como cualquier actividad irregular con la que quienes dicen estar en regla compiten, son concebidas como competencia desleal ya que éstas no afrontan los costos que estos último sí. Estas prácticas pueden impactar sobre el ánimo de los empresarios formalizados a pagar sus impuestos, ante la inacción del Estado para cuidar su actividad y reprimir la actividad ilegal. También puede tener consecuencias sobre la creación de vacantes en general, y de vacantes formales en particular, ya que las ganancias de los empresarios formalizados se ven limitadas.

c. Infraestructura

Además, se percibe la sub-explotación de las bondades locales o la falta de oferta de atracciones. Por el contrario, se ha valorado el trabajo de otras provincias, como Córdoba. Donde se ha logrado hacer una potencia turística a partir de espacios naturales como lagos, ríos y también a partir de los servicios que ofrecen las ciudades. Sí resulta relevante el impulso turístico originado por el desarrollo de circuitos religiosos. Relevante en términos de la llegada permanente de pasajeros nacionales. No así, en términos del gasto medio que éstos realizan en comparación con el gasto medio de turistas extranjeros. Esto sugiere que hay un margen importante de posibilidades para ampliar las capacidades de oferta que permitan mayores ganancias a los empresarios, más que buscar ganancias a través de la evasión.

El relevamiento ha dejado entrever ciertas inequidades entre las provincias en materia de desarrollo de infraestructura turística y de captación del turismo de la región. Así, con relación a esto último es altamente reconocido el trabajo realizado desde la provincia de Salta. Salta es considerada la provincia de mayor atracción turística y se percibe que la región se beneficia en gran medida gracias al potencial de la provincia. Incluso, muchos de los circuitos que tienen como destino otras provincias (por ejemplo, la Quebrada de Humahuaca en Jujuy), son vendidos por agencias radicadas en Salta. Otro aspecto que demuestra la predominancia de Salta en la región es el hecho de que muchos turistas pernoctan en Salta y desde allí visitan otras provincias.

Otra diferencia sustancial es el despliegue cultural que ofrece la provincia de Salta *vis a vis* lo que ocurre en Jujuy. Principalmente en cuanto a oferta de teatros y centros culturales que dependen en buena parte del compromiso del Estado. En relación con esto, un sindicalista del sector afirma que en San Salvador por las noches no hay actividades atractivas para el turismo más que un casino que queda abierto hasta las 2 de la madrugada. La oferta gastronómica es limitada, ya que a las 12 de la noche difícilmente se encuentre un lugar donde comer, también se reduce la oferta los días domingo. Además, cuenta que hubo un anuncio del gobierno provincial de crear un centro cultural donde funcionaba la policía central, pero que todavía no se ha cumplido.

No obstante, la provincia de Jujuy realiza esfuerzos que merecen ser destacados y de los cuales ya se están viendo efectos positivos. Se puede mencionar la llegada de vuelos desde Sao Paulo, Brasil, a la capital jujeña. Gracias a esta medida los empresarios en general han notado mayor afluencia de turistas brasileños que antes no era en absoluto común. Todavía no se percibe un impacto sobre la región, pero tampoco se lo descarta.

En el proceso multisectorial que representa el sector turismo, emprendimientos y empresas de variadas categorías y actividades convergen en el problema común de la informalidad. Sin embargo, se reconoce que no es un problema exclusivo del sector. En general, el empresariado del sector percibe que se ha creado la norma que el trabajo formal se convierte en una situación excepcional, mientras que pasa a ser lo normal vivir en la excepción de lo informal, que, con el tiempo, se traduce en elementos sociales correctos.

d. Plataformas digitales

En el auge de las nuevas tecnologías digitales ha surgido la llamada economía colaborativa. Este espacio consiste en “nuevos modelos de negocios que desarrollan sus actividades mediante plataformas colaborativas para crear un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Sierra, 2017). En la economía colaborativa se distinguen tres categorías de agentes: prestadores de servicios, usuarios de servicios e intermediarios que conectan a los prestadores con los usuarios. El espacio donde interactúan prestadores y usuarios es conocido como plataforma colaborativa. Si bien la economía colaborativa genera nuevas oportunidades de empleo, generalmente son arreglos

bajo modalidades de trabajo flexibles que no suelen ser tan regulares o estables como las relaciones de empleo tradicionales (Sierra, 2017).

La plataforma colaborativa donde se conectan proveedores de servicios tradicionales (transporte, alojamiento, limpieza, etc.) con potenciales consumidores es también conocida como work-on-demand u oferta de trabajo sobre demanda. Esta modalidad de empleo en la que los prestadores y usuario se conectan on-line, pero en la que los servicios se prestan off-line, claramente ofrece nuevas oportunidades de ocupación, aunque también puede significar un nuevo espacio de severa precarización del trabajo (Raso, 2017).

Una empresa digital que viene al caso, ya que nos interesa el impacto de las plataformas digitales en el sector turismo, es Airbnb. Airbnb es una compañía californiana que conecta a viajeros con particulares (anfitriones) que ofrecen sus casas, departamentos o habitaciones en alquiler. Se trata de un espacio virtual donde se encuentran oferta y demanda a través del precio fijado por el anfitrión. A cambio de la intermediación, Airbnb.com cobra una comisión por los dos lados: 3% al anfitrión, y entre 6% y 12% al viajero (Clarín, 2013).

Aunque la empresa advierte en su sitio web la responsabilidad que recae en los anfitriones de consultar la legislación local antes de publicar un anuncio, en la Argentina podría decirse que la actividad está completamente desregulada. También sugiere que los anfitriones estén al tanto de los impuestos aplicables en cada caso, como impuestos de ocupación hotelera, de alojamientos temporales, impuestos sobre ventas, impuestos sobre el volumen de negocios e impuestos sobre la renta. También indica que en caso de ofrecer una vivienda sería recomendable conocer las normativas locales sobre permisos o registros.

Más allá de las sugerencias que realiza la empresa, estos espacios no están regulados o están vagamente regulados en el país. Aspecto no menor cuando, según Diario La Nación (2017) durante el último año se registraron 582 mil usuarios argentinos y que 257 mil viajeros extranjeros acudieron a este medio alternativo para alojarse temporalmente en la Argentina. La ausencia de normativa genera, desde el punto de vista de los empresarios del sector turismo, una competencia ilegítima. El presidente de la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA), Roberto Brunello, explicó que su demanda no implica la prohibición de este tipo de plataformas, sino que exige que los departamentos informales cumplan con todos los requisitos y normas que cumple una agencia de viajes o un establecimiento hotelero (Todo Noticias, 2016).

Según cálculos de Brunello, por cada 100 pesos de tarifa en un hotel o restaurante, 40 quedan en los fiscos municipales, provinciales y nacionales, sin contar las cargas sociales de los trabajadores. Por lo tanto, si los departamentos informales cumplieran con todos los requisitos exigidos a los hoteles no estarían en condiciones de mantener los precios que están ofreciendo (Todo Noticias, 2016).

Algunas ciudades han avanzado en la toma de medidas encaminadas a apoyar la economía colaborativa, y por ende en la regulación de Airbnb: Londres, San José (California), Washington DC, Chicago, Milan, Amsterdam, San Francisco, Cataluña, París y Hamburgo. Las normativas establecen, entre otras, que aquel que desee alquilar su casa por un corto período de tiempo (90 días) puede hacerlo sin tener que pagar un permiso local; que se fomente el uso de opciones de economía colaborativa en viajes de trabajo de funcionarios; diseñar proyectos piloto locales de sharing cities para explorar el potencial de los modelos colaborativos de transporte, espacios públicos, salud y atención social; simplificar el pago del impuesto turístico; que Airbnb recaude y remita a las autoridades las tasas turísticas y proporcione a los anfitriones información clara y accesible sobre la normativa legal, que es obligatorio cumplir antes de publicar el anuncio (Hosteltur, 2015).

¿Cuáles son las consecuencias de la existencia y uso masivo de estas plataformas sobre la informalidad? El hecho de que, en la Argentina, estas plataformas se mantienen al margen de los dispositivos formales propicia la omisión de la responsabilidad relativa de los derechos de los trabajadores. Entonces, además de actuar en perjuicio de los empresarios que han habilitado sus establecimientos siguiendo las normativas correspondientes, la dificultad en cuanto a la fiscalización de la actividad vulnera la posibilidad de regular las relaciones laborales que surgen de estos arreglos alternativos.

Entre las ventajas se puede decir que es una herramienta poderosa para promocionar y visibilizar la oferta turística. Para algunos hoteles, la posibilidad de promocionar sus servicios a través de plataformas permite mantener la ocupación a niveles altos especialmente en épocas antes consideradas como temporada baja. Como consecuencia directa sobre el empleo, el hecho de suavizar la estacionalidad o de conseguir mayor estabilidad contribuye a reducir la rotación del personal y constituir contratos formales por tiempo indeterminado.

e. Calificación de la oferta laboral

El sector turismo brinda algunos servicios que tienen barreras de entrada bajas, debido a bajos o nulos requisitos de capital, tierra, tecnología y capital humano, pudiendo servir de “refugio” a una fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas. Por esa razón, el peso de las actividades informales suele ser significativamente más elevado en este sector que en otros. Sumado a esto, existe una relación inversa entre el nivel educativo medio de las actividades del sector terciario y su grado de informalidad (Weller, 2004). Un reflejo de esta relación surge de las entrevistas donde la demanda por parte de empresarios a institutos de formación varía según la necesidad del puesto; si se trata de una vacante temporal solicitan estudiantes avanzados, mientras que si se trata de un puesto permanente solicitan egresados.

Esa idea de refugio es retomada por un sindicalista del sector que entiende que la actividad “se ha convertido en albergue de la mano de obra desocupada. Se ha precarizado la actividad y eso va en desmedro del profesionalismo que deberían tener los trabajadores. Cualquiera viene y dice yo soy mozo, soy lava copas, no es como antes que había una carrera por hacer para llegar a ser mozo para llegar a ser recepcionista de hotel”. Se puede interpretar a partir de estos dichos que la actividad puede considerarse como de fácil acceso para trabajadores no calificados.

Así también, se puede verificar de la observación de la Tabla A2 del Apéndice B que el nivel educativo de los ocupados en el sector turismo en la Argentina es, en promedio, menor que en el resto de la economía. La población de ocupados en el sector está concentrada en los niveles secundaria incompleta, secundaria completa y superior incompleta. Sin embargo, la participación de los ocupados con nivel superior completa está 10 puntos porcentuales por debajo de la registrada en el resto de la economía.

Aun cuando uno de los argumentos vertidos por los empresarios para justificar la informalidad laboral es la falta “de excelencia, perfeccionamiento, de ambición para crecer como persona”, muchos reconocen que valoran más aptitudes personales que la formación académica. No obstante, estos argumentos no constituyen una justificación válida para el no registro del trabajador puesto que, como se dijo en otra sección de este estudio, existe un período de prueba con la posibilidad de romper el vínculo laboral sin costo.

La oferta de capacitación para trabajadores del sector se brinda en diferentes instituciones desde establecimientos terciarios y universidades, públicos y privados, hasta talleres ofrecidos por sindicatos, federaciones y/o cámaras empresariales, entre otros. También podríamos incluir a los institutos de idioma, ya que uno de los requerimientos más mencionados es la capacidad de comunicarse en inglés fluidamente.

La inserción laboral de los egresados de carreras técnicas sobre turismo se hace efectiva principalmente en hoteles. Donde los alumnos comienzan trabajando como recepcionistas y luego van ascendiendo a puestos de mayor jerarquía. Se observa permanencia y contratos estables en esta población. Las irregularidades pasan más bien, por ejemplo, por el no reconocimiento de horas extra, mientras que el registro es habitual.

Un punto relevante en las capacitaciones es la puesta en práctica en pasantías. Todas las instituciones con carreras afines al turismo realizan convenios con hoteles, agencias, museos, donde los estudiantes desarrollan sus prácticas profesionales. Usualmente, muchos encuentran en esos lugares un empleo fijo.

En términos de calificación y capacitación de los trabajadores del sector, se denuncia por parte de los sindicatos el desinterés de los empresarios por promover y facilitar el entrenamiento de sus empleados. Mientras que los empresarios declaran que ellos “pagan por enseñar”, se interpreta que deben educar a los empleados a los que les pagan un salario.

En cuanto al diálogo entre empresarios (demanda de trabajo) y los institutos de formación se verifica escaso intercambio, más allá de la mera solicitud de trabajadores. Se podría pensar que un intercambio más fluido entre estos agentes permitiría ajustar los contenidos curriculares a las necesidades de los empresarios.

Formas de encubrimiento de la informalidad laboral

Ante la fiscalización por parte del gobierno y/o de los sindicatos, los empresarios o emprendedores desarrollan diferentes estrategias para encubrir la relación laboral que mantienen con sus empleados no registrados.

Una práctica habitual es simular una prestación de servicios medianamente frecuente, pero no al punto de convertirse en un vínculo laboral permanente. De esta manera, el registro del empleado como monotributista sería la figura que enmarca o que oculta la verdadera

relación laboral. Pero si de ocultar se trata, los empleados que trabajan por la noche constituyen un grupo plausible de ser ocultado con cierta facilidad. Lo mismo se aplica para aquellos que no están expuestos a la vista del visitante o del inspector, como el personal de limpieza, serenos, cocineros, etc.

Otra práctica consiste en regularizar la situación en términos de alta, pero declarando la mínima jornada posible, aunque en los hechos el empleado trabaja la jornada completa. Esta forma de encubrimiento tiene una dificultad adicional para ser detectado. Pues, como explicaban los encargados de la fiscalización a nivel provincial, para detectar casos como este se debe inspeccionar el establecimiento en diferentes momentos del día. Aun cuando una persona registrada a medio tiempo es hallada en dos turnos el mismo día, todavía no se tienen pruebas suficientes para actuar con penalizaciones. Ya que la empresa puede acusar que el empleado estaba cumpliendo un reemplazo o trabajando horas extra.

También depende de la actividad en sí misma, y del puesto de que se trate. Por ejemplo, un recepcionista no puede dejar su puesto hasta que no llega su reemplazo. Es decir, no se puede concebir la recepción de un hotel sin recepcionista. Es así como un empleado que ocupa ese puesto en algunas ocasiones puede cumplir más horas que las establecidas por contrato. Así, la media jornada permite sortear las inspecciones porque, aunque no se cumpla el convenio establecido, son empleados registrados. A la vez brinda cierta flexibilidad que permite adaptar las jornadas laborales cuando es necesario; aumentarlas en temporada alta y reducir las en temporada media-baja.

La figura de pasantía también es utilizada como una forma de encubrir relaciones laborales. Los sindicatos han encontrado casos en los que trabajadores han estado empleados durante 5 años o más bajo esa figura. Esto implica no solo desvirtuar el espíritu de las pasantías de generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, sino también y, fundamentalmente, el incumplimiento de la ley.

Estas prácticas se ven facilitadas por la presión que ejerce sobre los trabajadores el temor por perder su empleo, y la conciencia de que la oferta laboral que espera por una vacante es considerable. En boca de un sindicalista del sector, los empresarios suelen expresarle al empleado: “hay un montón esperando por tu trabajo”.

En general, los empleados denuncian una vez que han sido despedidos. Y es en ese momento donde se materializa otra suerte de encubrimiento o fuga. Se han registrado casos en los que una vez concretada la denuncia por parte de los empleados y/o el sindicato y labrada el acta de infracción, la empresa cambia de titular, de razón social o de figura o directamente se vende el fondo de comercio.

Algunos empleadores se valen de la sub-contratación para obviar la responsabilidad de formalizar la relación laboral. Es el caso de algunos hoteles que requieren apoyo adicional durante cierto período del año. En esa ocasión suelen acudir a empresas que ofrecen personal por hora para cubrir la demanda, por ejemplo, de personal de limpieza.

En las agencias de viaje este tipo de contratación es muy corriente. La mecánica consiste en la sub-contratación de guías y choferes cada vez que sus servicios son requeridos. En general, tanto transportistas como guías de turismo son monotributistas. Algunas agencias están organizadas y trabajan en forma de pool. Esto es, ofrecen las mismas excursiones y realizan el viaje aprovechando todas las butacas y compartiendo los gastos de transporte y guía. De esa manera, consiguen optimizar costos.

En este caso, no queda completamente claro si se trata del encubrimiento de una relación laboral informal, o si efectivamente se trata de servicios eventuales sin exclusividad donde la flexibilidad de la actividad es preferida por los trabajadores. En efecto, los trabajadores no responden de manera exclusiva a un empleador. Sin embargo, es muy probable que presten servicios con bastante habitualidad rozando la figura de una relación laboral efectiva y permanente.

En relación con lo anterior, un funcionario de MTP asegura que el hecho de contratar un transportista independiente no constituye una infracción. Ahora bien, “si ese trabajador presta servicio 5 días a la semana en la misma agencia y descansa los otros dos, ya no se trata de un trabajador independiente, sino que se está encubriendo una efectiva relación de trabajo”.

Barreras a la formalidad laboral

Los altos niveles de informalidad hacen presumir que hay obstáculos o barreras que restringen la formalidad laboral. Probablemente se trate de barreras estructurales considerando que es

un problema que lleva décadas. Puede ocurrir además que las causas de la no registración sean varias y que operan simultáneamente reforzando el problema.

Uno de los obstáculos mencionados no solo por empresarios, como sería de esperar, sino también por sindicalistas son los altos costos laborales que deben soportar los empleadores. Como es natural, los representantes de los trabajadores afirman que ese costo no debiera recaer sobre los trabajadores. Que un proyecto de inversión debe tener en cuenta el costo total que implica tener trabajadores. En ese momento y tras un estudio de mercado es posible conocer si “el negocio va a andar o no”. Por lo tanto, los empresarios deben poder afrontar ese costo preestablecido.

De parte de los empresarios se reconoce que tener un empleado implica erogaciones importantes para cubrir aportes y contribuciones, pero no solo eso. También se debe afrontar el pago de varios seguros, cuotas obligatorias por capacitación, aunque no se capacite. Entonces, “la carga de tener un empleado vale casi por dos empleados”, son todos pequeños porcentajes que en suma implican una carga abismal. Es tal el peso que significa el costo laboral para las empresas que, ante la decisión de la dueña de una agencia de no trabajar más con empleados, la sensación fue de liviandad. Tras esa decisión, la dueña expresa que contaba con libertad para “cerrar los feriados porque no necesitaba juntar plata para pagar un aporte. Ya no trabajo de lunes a lunes para poder pagarle al empleado. No era justo que el empleado sí se tomaba sus vacaciones, su día del empleado de comercio, pero vos te la tenías que bancar para que ese empleado cobrara.”

Los altos costos son solo un argumento sostenido por el empresariado, dirigentes gremiales aseguran que los aportes que van entre el 45% y el 65% son caros. Que es mucho lo que se tiene que pagar. Estos argumentos son ratificados por los datos provistos por la Enterprise Survey del Banco Mundial (Cuadro I.1), donde poco más de 1 de cada 2 empresarios argentinos considera que las regulaciones constituyen obstáculos de monta para su operatividad. Esta magnitud de empresarios argentinos (51%) preocupados por las regulaciones contrasta notablemente con el 16% de empresarios que opinan lo mismo en el resto del mundo. También se corresponden con el hecho de que la Argentina tiene en promedio los CLNS más altos de la región.

Entonces, si se toma como válido el argumento de que los altos costos que implica regularizar a un trabajador constituyen una barrera a la formalidad, habría que descubrir cuál es la

disposición a pagar (DAP) de los empresarios por el uso de una unidad de fuerza de trabajo. Porque ante el costo cero que significa no registrar, no hay competencia posible. Todavía más, si los mecanismos de fiscalización y por lo tanto la probabilidad de ser castigado con multas es mínima, entonces podemos asegurar que los costos derivados de la no formalización son cercanos a cero. Un análisis de costo podría develar hasta qué punto afrontar multas es preferible (o rentable) a registrar a los empleados²⁸.

El argumento de los altos costos gana especial importancia cuando hay problemas económicos, como se declara haber ocurrido en el último año. Acciones que mejoren las condiciones económicas o que potencien la actividad pueden motivar la creación de vacantes formales. Por el contrario, la falta de infraestructura y de concepción del turismo como una política de estado, probablemente desaliente la creación de puestos o la formalización de empleados no registrados. Según un referente gremial, la provincia de Jujuy ha logrado recientemente que el turista pernocte en San Salvador. Antes los paseos por la Quebrada de Humahuaca eran vendidos desde Salta, donde pernoctaban los visitantes. Sin embargo, eso se consiguió por la inercia propia de la actividad más que por una política planificada. En esa provincia se percibe la carencia de un plan de desarrollo turístico ya que, por ejemplo, la ciudad no cuenta con centros culturales, con oferta gastronómica permanente o atracciones nocturnas.

Estas carencias tienen responsabilidades compartidas. Por parte del Estado por la demora o el incumplimiento de promesas, por ejemplo, de realización de centros culturales, y por parte del empresariado por bajar sus persianas temprano para no incurrir en costos mayores. Con todo, da la impresión de que la ganancia se busca más a través de la evasión, que por la explotación de las capacidades de cada lugar o de la puesta en valor de las potenciales atracciones.

También se ha reconocido como barrera a la cultura de la informalidad que está instalada en la sociedad. Se ha caracterizado a la sociedad como una sociedad de la evasión. Los sindicalistas denuncian que el empresario hotelero y gastronómico, en general, es naturalmente muy evasor. Que difícilmente quiera reconocer a sus trabajadores y “que difícilmente los tengan como corresponde”.

²⁸ Ver análisis de costo en este mismo documento.

Lo que respecta a inspecciones merece un párrafo aparte. Principalmente, el fracaso de éstas provocado por diferentes causas desde el ocultamiento de los empleados hasta la inoperancia o corrupción de algunos inspectores. Ocurre, por ejemplo, que cuando los organismos públicos y/o los sindicatos llegan al lugar a inspeccionar, sea por una denuncia específica o por un operativo de oficio, los empresarios/emprendedores activan sus redes de comunicación para dar aviso sobre la llegada de los inspectores. Es así como, con suerte se logra inspeccionar a unos pocos establecimientos antes de que el resto cierre sus persianas o tenga el tiempo suficiente como para ocultar a los trabajadores irregulares.

Por otra parte, los representantes gremiales no siempre tienen como prioridad la reducción de la informalidad. Uno de los informantes declara haber decidido no salir a inspeccionar con el Ministerio de Trabajo de la Provincia. Lo cual habilita las vías de evasión. Otro de los informantes explica que a través de las inspecciones “intentan pedir la formalización de los empleados no registrados”. No se evidencia una postura rígida y exigente ante la informalidad laboral, aunque reciban alrededor de 5 o 6 denuncias por día a nivel Capital y entre 20 y 30 a nivel provincial.

También ocurre que cuando la inspección se hace efectiva, no se logra detectar a los “trabajadores fantasmas”. Esto es, cuando los inspectores llegan a un establecimiento hotelero y realizan el relevamiento del personal. Quizá advierten la presencia de un recepcionista, si entran a la cocina verán a un cocinero y a un ayudante. Pero es probable que no logren visualizar a mucamas, serenos o encargados del mantenimiento. Ocurre que cuando el inspector se hace presente, los empleados son escondidos.

Cuando la inspección es exitosa, el procedimiento también puede verse truncado. De nada vale hacer un número elevado de inspecciones exitosas si luego la gestión administrativa no se materializa o se desarrolla con mucha demora. Un referente gremial indica que las denuncias canalizadas por el organismo provincial de fiscalización nunca fueron solucionadas. En cambio, las más efectivas fueron las realizadas por el organismo y el sindicato en conjunto. También ha sido reconocido por parte de otro dirigente gremial que algunos empresarios acumulan o pagan oportunamente sus multas, pero que igualmente no regularizan la situación de los empleados. Se interpreta que las deficiencias en la fiscalización facilitan la evasión, pero también contribuye la falta de presión por parte del Estado para obligar a formalizar a los empleados y la precariedad en el registro de empresas reincidentes.

El cultivo de juicios laborales es también un problema al que se le atribuye el temor a formalizar. Esto es, una vez transcurrido un tiempo como empleado formal los trabajadores buscan oportunidades para acusar a sus empleadores y llevarlos a juicio laboral. También se habla de la existencia de abogados que impulsan estas prácticas y que “están a la caza” de una oportunidad. Así fue definida la situación por una empresaria dueña de hotel que llamó a estos actores “cazadores de juicios”. Un gremialista explica que el gremio tiene iniciados 11 juicios, que en la ciudad debe haber alrededor de 38. La diferencia es llevada adelante por abogados que “arreglan por el 50% de la indemnización”.

Ciertamente, el abuso de los juicios laborales puede desalentar la generación de vacantes. Sin embargo, el efecto de los juicios sobre la informalidad es dudoso aun cuando surja como argumento por parte de los entrevistados. Se quiere decir con esto que el hecho de no registrar a un empleado efectivamente puede derivar en juicios laborales. Disipar los temores por juicios laborales solo es posible a través de la no contratación.

Ha surgido también la falta de acceso al crédito por parte de trabajadores especializados y potenciales emprendedores como una de las causas de la informalidad. Se podría pensar que un mozo y un cocinero pueden asociarse, iniciar su propio emprendimiento y de esa manera terminar con su condición de empleado precarizado. Sin embargo, un sindicalista gremial asegura que hacer “un emprendimiento es caro, montar un restaurante es caro”. Y muchas veces estos trabajadores no tienen acceso a créditos por motivos diferentes.

Por otra parte, se percibe que muchos de los que sí desarrollan su emprendimiento se mantienen al margen de la formalidad. Se alude la falta de concientización de estos trabajadores o emprendedores sobre el potencial del trabajo que realizan. Se acusa que éstos no internalizan la posibilidad que la producción o los servicios asociados al turismo que brindan pueden cambiarles la vida al profesionalizarse. Puede cambiarles la vida tanto a ellos hoy como a sus generaciones futuras. Allí se percibe la ausencia del gobierno como de dirigentes sociales que debieran contribuir con un programa de concientización.

La visión de parte del empresariado sobre programas de empleabilidad no es completamente positiva. Se dice que quienes intentaron beneficiarse de estos programas tuvieron dificultades para acceder, y que quienes pudieron acceder, por distintas razones, tuvieron dificultades para adquirirlos. Un caso particular se da con el programa Empalme. El relato de una hotelera evidencia la falta de confianza en el trabajador y la falta de adaptabilidad de los programas a

los tiempos de necesidad de los empresarios. La empresaria expone que no dispone de libertad plena para seleccionar a los trabajadores, que se debe atener a una lista reducida; además, debe abonar ella misma un certificado de buena conducta y que habiendo hecho las averiguaciones pertinentes en junio, la contratación se haría efectiva recién en agosto, una vez terminada la temporada alta.

Por el contrario, el dueño de dos agencias de viaje declara tener 6 jóvenes empleados bajo el programa Empalme. En primer lugar, y al igual que el resto de empresarios o encargados de recursos humanos del sector que fueron consultados, llegó a conocer el programa por canales informales. En ningún caso la comunicación llegó de manera directa desde el gobierno o de organismos intermediarios. El empresario afirma que a los chicos les cuesta aprender a trabajar, según él porque están acostumbrados a recibir dinero sin trabajar. Pero que de los 6, 2 tienen alta probabilidad de continuar trabajando en la empresa.

Empalme es un programa que subsidia parte de la remuneración de los empleados. A través de este programa de inserción laboral, las empresas contratan beneficiarios de programas sociales con un costo laboral menor al habitual. Como se trata de beneficiarios de programas sociales, el subsidio que reciben se toma a cuenta de su remuneración. El MTEySS se compromete a aportar el subsidio durante dos años y el empleador completa el faltante para alcanzar el sueldo del convenio colectivo de la actividad.

Es así como, este como otros programas de empleabilidad posibles pueden resultar exitosos, al menos exitosos para parte de la población objetivo. Pueden operar tanto sobre la población desocupada, suponiendo mayor incentivo a crear vacantes dado el menor costo laboral. Y también, sobre los trabajadores informales, pues el menor costo también podría motivar su formalización.

La falta de compromiso de los trabajadores es una fundamentación planteada tanto por empresarios como por los mismos dirigentes gremiales. Hay un grupo de personas en edad de trabajar que carecen de cultura de trabajo, responsabilidad y esfuerzo. También se percibe cierto grado de desinterés en la capacitación, ya que se pone a disposición cursos para aprender oficios como mozo, mucama y no se logra completar los cupos mínimos necesarios para dictarlos. Puntualmente estos cursos tienen como destinatarios receptores de subsidios sociales y la inscripción se realiza en las Oficinas de Empleo.

Mujeres dueñas de hoteles opinan que “en el norte, los empleados carecen de excelencia, de perfeccionamiento, de ambición por crecer. Solo quieren cumplir horarios y hacer lo menos posible. No existe la responsabilidad y hay que arrear a los empleados para que hagan algo. Además, no se puede confiar en ellos. El problema es que no se trata de capacitación, es un problema cultural: no les interesa crecer”. Además, “el empleado cree que el empleador es su enemigo” y “buscan sacar provecho, por ejemplo, haciendo juicios”. Se percibe que las empresarias demandan mayor compromiso y respeto. Ya que se denuncian ausentismo por motivos irrisorios como fiestas de cumpleaños, o la necesidad de recordar permanentemente las pocas tareas que debe hacer el empleado, que por supuesto carece de iniciativa propia.

Se acusa por parte de una empresaria que prima el desconocimiento o la desinformación de lo que implica trabajar en el sector turismo por parte de quienes eligen carreras afines al sector. En la práctica se enfrentan a la realidad de que el oficinista de una agencia de turismo puede estar las horas pactadas por contrato detrás de un mostrador, pero que debe resolver asuntos ligados al trabajo en cualquier momento, incluso durante la madrugada. Esta demanda se profundiza durante las altas temporadas. Entonces cuando los trabajadores de otros sectores vacacionan, los de turismo trabajan. En los jóvenes que han elegido carreras asociadas al sector sin información suficiente, aparece el desgano y las prácticas no deseadas.

En la misma línea, un representante gremial de la provincia de Tucumán comenta que el sector ha albergado a gran parte de la población desocupada, y que eso va en desmedro del profesionalismo que deberían tener los trabajadores. Se podría interpretar a partir de esta afirmación que, dadas las características de los puestos de trabajo (necesidad de calificación media-baja), el turismo resulta un sector atractivo o de fácil entrada para los trabajadores con menor calificación. Este sindicalista sugiere que actualmente hay mayor oferta de capacitación para el rubro, pero que los empleadores no consideran conveniente que los empleados sepan trabajar. Resulta que cuando éstos saben trabajar exigen cobrar por lo que saben, al precarizar la mano de obra los empresarios pagan menos.

Más allá de la mirada de estos argumentos, las actitudes indeseadas de los empleados no constituyen una causa directa de la informalidad. En resumen, se interpreta que para los empresarios la relación laboral informal otorga la flexibilidad que necesitan para despedir a los empleados sin incurrir en costos, cuando éstos carecen de las habilidades que ellos consideran necesarias. Sin embargo, ese argumento no tiene sustento ya que la legislación

vigente establece un periodo de prueba de tres meses, que luego no implican costo de desvinculación.

La evasión en general también constituye una barrera a la formalización laboral. Esto es, inaugurar un emprendimiento no habilitado para la actividad que desarrolla, o directamente para ninguna. Claramente, cuando la actividad y/o el establecimiento donde se desarrolla la actividad son irregulares, las relaciones laborales que intervienen en la producción o prestación de servicios difícilmente puedan ser regularizada. Posiblemente, esta forma de proceder pueda ser catalogada como la más desfavorable. Al menos más que la práctica de la media jornada, donde al menos algunos derechos del trabajador están garantizados.

La evasión puede ser producto de la carencia de educación por parte de los empresarios. Si bien la ley se supone conocida, un funcionario de gobierno considera pertinente explicar los beneficios de la formalidad. Resulta interesante mencionar las acciones adoptadas por el gobierno provincial de Tucumán para mitigar los problemas que encontraban con frecuencia durante las inspecciones. La Secretaría de Trabajo ha implementado talleres en universidades, por ejemplo, para estudiantes de la carrera de Contador Público en la materia Derecho Laboral, para alumnos de la Especialización en Recursos Humanos, para graduados del Colegio de Ciencias Económicas, tanto en la capital provincial como en la ciudad de Concepción.

En estos talleres buscan transmitir el modo de operar de las inspecciones, informar sobre la finalidad y las penalidades vigentes. Principalmente, se explica que el objetivo de las inspecciones no es recaudatorio. Es decir, si el empleador muestra voluntad para registrar al trabajador encontrado en situación irregular las multas son merituadas para abajo gracias al amplio abanico de posibles valores que pueden fijarse. El funcionario explica que mediante esta medida se ha logrado reducir la cantidad de obstrucciones.

Esta medida es altamente valorada. En general, se supone que los procedimientos de fiscalización, los programas de empleabilidad y los beneficios impositivos son conocidos por los empresarios. Incluso, ante la pregunta a un referente gremial sobre la difusión de programas brindados por los diferentes gobiernos para facilitar la contratación formal de empleados, la respuesta fue: "Ellos los conocen mejor que nosotros". Insinuando que no es necesario difundir, explicar, enseñar las bondades de las medidas. Otra prueba de lo anterior es que a veces los empresarios terminan pagando más de lo que pagarían si tuviesen

empleados registrados, por ejemplo, ante la contingencia del accidente grave de uno de sus trabajadores (esto surge de la declaración de profesionales contables).

El desconocimiento de algunas medidas que podrían favorecer el registro de trabajadores aparece cuando algunos discursos son contrapuestos con la realidad. Así, la autoridad de una cámara de turismo explica “Hoy sentimos una importante afectación en dos impuestos que refieren directamente al componente del costo laboral, las cooperadoras asistenciales que refiere al 2% sobre la masa salarial y el segundo, es la pérdida de la resolución 814 donde nosotros teníamos una descarga de ese costo laboral referido como anticipo de impuesto de compensación de I.V.A.”. Cuando, en realidad, las nuevas incorporaciones están exentas de pagar cooperadoras asistenciales. Además, al contrario de lo que argumenta el empresario el Decreto 814 sigue vigente²⁹.

También se ha denunciado que el crecimiento indiscriminado de oferta de servicios, tanto en hotelería como en agencias, deriva en la informalidad laboral. La creación indiscriminada de nuevos hoteles y de agencias de viaje junto con la escasa demanda deriva, según explica una empresaria, en el intento de reducir costos a través de la evasión de aportes y contribuciones laborales. “Es tanta la competencia de precios y tan poca la demanda que cuesta mucho mantener un empleado, un alquiler y mantenerte a vos mismo. Porque en definitiva vos sos empleado de tu propio negocio”.

Otro aspecto que limita la formalización de los trabajadores es la generación de espacios de diálogo entre los actores involucrados: Estado, Empresarios y Sindicatos. El empresariado del sector alude que ellos se rigen por un razonamiento de educación para conseguir un consenso a través del diálogo. Evitan “implementar medidas de fuerza mayor como la interrupción de calles, o exponer o despotricar a los gobiernos en los medios masivos, lo cual puede entenderse como una debilidad”. Lo cierto es que no es habitual la reunión de estos actores para plantear problemas y asumir el compromiso de su resolución.

Acciones para reducir la informalidad

²⁹ Esta norma puede experimentar cambios. El proyecto del Ministerio de Hacienda, presentado en la Cámara de Diputados, propone la derogación del Decreto 814/01, la Ley 26.940, y la implementación de un Mínimo No Imponible de \$12.000.

En este informe se han presentado datos cuantitativos y cualitativos cuyo análisis se utilizará en esta sección para esbozar medidas y acciones tendientes a reducir la informalidad. Las medidas posibles van desde la adecuación de los costos laborales hasta ajustes en los procedimientos de fiscalización, pasando por un abanico de posibles acciones como la coordinación de esfuerzos entre organismos públicos.

Las acciones para reducir la informalidad son ampliamente conocidas e implementadas. Si bien no es recomendable elegir o descartar políticas determinadas porque hayan sido exitosas o porque hayan fracasado en otros países, no deja de ser útil conocer otras experiencias. Un estudio sobre el impacto del incremento de inspectores en Brasil determinó aumentos sobre el empleo formal, y sobre la inactividad. A la vez hubo una disminución en el empleo informal. También se le adjudica a la mayor cantidad de inspectores la reducción de la desigualdad en los ingresos laborales de asalariados formales, ya que los salarios más altos disminuyeron manteniéndose estables los salarios de la parte baja de la distribución a nivel del salario mínimo (Almeida y Carneiro, 2012).

Sin embargo, como se puede deducir la fiscalización no basta para reducir la informalidad. Mucho menos cuando se conoce que las inspecciones son más frecuentes en empresas formales (ya que éstas son más fáciles de encontrar). De esta manera, si las inspecciones son exitosas, se consigue reducir solo una mínima porción de trabajadores informales. Volviendo al caso brasilero, en 2002 solo 3% de los empleados en empresas formales no estaban registrados (Almeida y Carneiro, 2012).

Claramente, la observancia o fiscalización del incumplimiento de la normativa laboral a través de inspecciones nunca llega a ser suficiente. Menos aún si los esfuerzos que realizan los organismos actúan de manera aislada. Los casos observados nos han mostrado que el personal dispuesto por los gobiernos provinciales para inspecciones laborales no llega a 20, siendo en algunos casos menos de la mitad de esa cifra. Con lo cual se hace muy difícil cubrir las ciudades capitales, ni que decir del territorio provincial. Funcionarios provinciales han declarado que no se recurre de manera inmediata ante la denuncia de un trabajador del interior de las provincias. Movilizar recursos se justifica recién cuando se organiza un operativo mayor, posiblemente convocado por una primera denuncia.

Una posible respuesta a la demanda de más control y fiscalización es la posibilidad de coordinar acciones entre los organismos que habitualmente realizan inspecciones: AFIP; Direcciones Generales de Rentas de las Provincias (DGR), Municipalidades; MTEySS; Ministerios, Secretarías u Oficinas de

Trabajo provinciales; Sindicatos; Comisión Nacional de Regulación de Transporte (CNRT); Secretarías de Actividades productivas nacionales y provinciales. En algunos casos la cooperación entre organismos sí se manifiesta, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Salta explica que en ocasiones realizan inspecciones en mineras aprovechando fiscalizaciones habituales de la Secretaría de Minería. Especialmente para llegar a lugares donde se requieren vehículos especiales.

La coordinación introduciría grandes mejoras en términos de calidad de las inspecciones por cuanto la incumbencia de un organismo complementa la de otro, además se podría conseguir mayor cobertura. Se espera a partir de esta organización no solo reducir la informalidad laboral, sino también limitar las prácticas fraudulentas. Por ejemplo, el trabajo conjunto entre los ministerio o secretarías de trabajo provinciales y la CNRT permitiría detectar viajes de turismo no habilitados y relaciones laborales informales de guías de turismo o choferes.

La coordinación entre organismos también es bienvenida cuando se diseñan e implementan capacitaciones. Posiblemente, las capacitaciones puedan canalizarse obligatoriamente a través de una oficina de gobierno, a través de un calendario académico, más allá de que los recursos provengan del Estado o no. De esta manera se garantizaría cierta calidad y se evitaría la duplicación de esfuerzos y la debida distribución a lo largo del territorio.

Resulta necesario reconocer que las regulaciones existentes son diseñadas para sectores con cierto grado de organización. Por eso, Tokman (2007) propone adecuar el sistema de regulación para facilitar la formalización de los informales. Donde facilitar no significa flexibilizar o desregular, sino generar las posibilidades de cumplimiento de los requisitos exigidos reduciéndolos, cambiándolos o buscando una estrategia más efectiva para alcanzarlos. Una práctica asociada a esta propuesta es la regulación del Turismo Rural Comunitario, donde se le ha dado un marco formal a servicios provistos por familias de pueblos y parajes de la Provincia de Salta. En este caso, la normativa se adecúa a las realidades y posibilidades de las comunidades que habitan un entorno rural garantizando estándares mínimos de los servicios.

Esta es una normativa existente y ya algunas localidades se están beneficiando de ella. La propagación de estos emprendimientos entre las ciudades del interior de las provincias sería óptima, pero depende de varios factores más allá del marco legal que los ampara. Primero, que los emprendimientos requieren un mínimo de organización ya que deben prestar tres servicios. Segundo, que algunas actividades muy sencillas como *tracking* requieren indumentarias y seguros que garanticen la seguridad de los turistas.

Todo implica que la normativa debe estar acompañada por la asistencia técnica y económica del Estado. Por ejemplo, a través de Ministerios de la Producción que se dispongan a colaborar en el

desarrollo del emprendimiento como así también en el otorgamiento de microcréditos. Esto permitiría no solo formalizar las actividades sino también contribuir al desarrollo local, puesto que la mayoría de las empresas hoteleras y gastronómicas provienen de capitales de inversores nacionales, pero de ciudades centrales o de capitales extranjeros.

Como se ha detectado que las normas, los beneficios impositivos y los programas de empleabilidad y/o formalización no siempre son conocidos por los empresarios, se considera necesario buscar canales directos de difusión. Probablemente, a través de cámaras que aglutinan varios sectores como ocurre con las Cámaras de Turismo, y que tienen comunicación directa con sus socios integrantes. En este caso, el esfuerzo de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Tucumán es destacable por cuanto realizan talleres sobre las normativas vigentes en Colegios de profesionales (profesionales de ciencias económicas, de recursos humanos) y universidades. Muchas veces los programas son diseñados cuidadosamente e implementados, pero no, aprovechados. En lugar de asumir el conocimiento de estas medidas, difundirlas.

Los sindicatos también podrían ser un canal para extender a los trabajadores sus deberes, derechos y los beneficios de los sistemas de seguridad social. La demanda de los trabajadores por la formalización es mínima, generalmente surge en circunstancias extremas como el despido. Aunque también debieran utilizarse medios alternativos, como los medios de comunicación masiva, para educar a los trabajadores en sus derechos. Ya que los sindicatos muchas veces no tienen alcance sobre la población de trabajadores informales.

No se ha podido verificar que las empresas utilizan mecanismos de bajas y altas de la actividad para evadir responsabilidades. Sin embargo, sería interesante implementar una medida tendiente a limitar estas acciones. Por ejemplo, la creación de un registro único de empresas infractoras que sea alimentado con registros de organismos provinciales y nacionales que tienen incumbencia en asuntos del trabajo. Esta medida también contribuiría a aplicar las infracciones apropiadas a quienes tienen antecedentes y que, hoy en día, no resulta sencillo para los organismos fiscalizadores detectar la reincidencia por falta de registros adecuados que faciliten la identificación de estas empresas.

La literatura también sugiere adoptar una postura de tolerancia por parte del Estado que permita regularizar paulatinamente las situaciones irregulares. La intervención implica exigir un piso mínimo que garantice el cumplimiento de derechos fundamentales del trabajo (libertad de asociación y de negociación colectiva, prohibición del trabajo esclavo y trabajo infantil y la no discriminación) y las condiciones de trabajo adecuadas (salario mínimo, horas de trabajo y accidentes y enfermedades del trabajo). Estos aspectos del trabajo no son negociables y, probablemente, su exigencia derive en la destrucción del empleo (Tokman, 2007).

Buscar garantizar los estándares mínimos de calidad del empleo, y solo éstos, deriva en dos consecuencias que atender; primero, amortiguar la contingencia del despido ante la exigencia; segundo, evitar o fiscalizar el destino de retenciones con otras finalidades más allá de aquellas que garantizan los derechos fundamentales enumerados en el párrafo anterior. Por ejemplo, las retenciones supuestamente destinadas a capacitación y que no siempre tienen el destino o el impacto esperado. Las retenciones con finalidad de capacitación o de prestaciones de salud o farmacia por parte de organismos que no son creados para esa finalidad (por ejemplo, sindicatos) podrían liberar recursos que permitan asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales. Una vez garantizado el piso, recién avanzar sobre estas prestaciones accesorias a lo fundamental.

Al menos, sería importante fiscalizar el destino apropiado de los recursos y la efectiva realización de las actividades por las que se justifica la retención. En caso de que el Estado pudiera administrar esos recursos cabe la posibilidad de que instituciones de formación y de prestaciones de servicios de salud públicas y/o privadas mejoren sus servicios tras la redistribución de estos recursos.

Atendiendo al impacto que genera la variación de variables macroeconómicas sobre el sector, como en el resto de la actividad, toda acción que fomente el desarrollo y crecimiento económicos seguramente tendrá un impacto positivo en la creación de empleo y en la formalización de los empleados. Aquí se puede enumerar infinitas acciones tales como la puesta en condiciones de rutas terrestres y la apertura de conexiones aéreas, la creación y promoción de espacios culturales y turísticos (como rutas de alimentos autóctonos, ruta del vino, ruta del artesano) que los empresarios entienden atrae turistas, la participación en eventos nacionales e internacionales donde posicionar a la región como destino turístico, buscar un diálogo más directo entre turistas y empresarios locales evitando intermediarios, entre otras acciones posibles.

Anexo: Guías de preguntas y Selección de entrevistas realizadas

A. Guía De Preguntas Para Diferentes Informantes

Entrevista Para Sindicatos

- ¿Qué calificación considera que requieren los empleados del sector?
- ¿Cree que se encuentra la “calidad” de empleados necesaria?
- ¿El Sindicato realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de los empleados?
- Dada su experiencia en el sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para la formalización de los empleados?
- ¿El Sindicato contribuye a la formalización de los empleados no registrados? ¿De qué manera?
- ¿El Sindicato contribuye con la difusión de programas brindados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia o de la Nación que facilitan la contratación formal de empleados? ¿De qué manera?
- Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector?
O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?

Entrevista para empresarios

- ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados? (descripción del puesto y requerimientos)
- ¿Encuentra la “calidad” de empleados que busca?
- ¿Realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de sus empleados? (de qué modo, dónde, con qué financiamiento)
- ¿Cuántos empleados tiene? (tamaño de la empresa)
- ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta? (trabajo temporal)
- ¿Usted terceriza algunas actividades? (cuáles)
- ¿Conoce la modalidad de contratación de esas empresas? (modalidad de contrato, si registran a sus trabajadores)
- ¿Cuándo fue la última vez que contrató un empleado? (creación de empleo)
- ¿Bajo qué modalidad se lo contrató? ¿Está aún empleado?

- Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?
- ¿Conoce programas de apoyo a la contratación de trabajadores?
- ¿Pudo beneficiarse de alguno? ¿Puede comentarnos cómo fue su experiencia con el programa?
- ¿Usted recibe visitas de inspectores que verifiquen la presencia de trabajadores irregulares? ¿Con qué frecuencia?
- En caso de que las reservas sean personales, a través de qué medio se realizan (telefónica, pagina web o plataformas del tipo trivago, etc.).
- ¿Esto está cambiando en los últimos años? Y en caso de que este cambiando, que impacto tiene en el nivel de ocupación del hotel, en los costos, etc.
- *Para agencias de viaje:* cómo contratan a las excursiones y los actores que intervienen en la cadena de provisión del servicio turismo (Guías, baqueanos, campos, viñedos, etc.)

Entrevista para cámaras empresariales

- ¿Cuáles son desde su punto de vista los mayores obstáculos para el desarrollo del sector en general?
- ¿Qué calificación considera que requieren los empleados del sector?
- ¿Cree que se encuentra la “calidad” de empleados necesaria?
- ¿La Cámara realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de los empleados?
- Dada su experiencia en el sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para la formalización de los empleados?
- ¿Cuáles son las observaciones o inquietudes que reciben de parte de los empresarios con relación a la registración de los empleados?
- ¿Reconoce que existe voluntad de parte de los empresarios para registrar, o percibe cierto desinterés?
- ¿La Cámara contribuye con la difusión de programas brindados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia o de la Nación que facilitan la contratación formal de empleados? ¿De qué manera?

- ¿Conoce experiencias de empresarios que se hayan beneficiado con alguno de estos programas?
- Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector?
O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?
- ¿Cuáles son las exceptivas para el sector en materia de actividad y empleo y de que factores dependería esta dinámica? (*diferenciar por actividades*)

Entrevista para instituciones educativas

- Podría indicarnos cuál o cuáles son los cursos relacionados al sector turismo que brinda la institución.
- Podría describir cuál es el perfil de los egresados de esas carreras.
- Ha recibido alguna vez demandas específicas del sector empresarial sobre los perfiles de egresados solicitados.
- Conoce en qué actividades se insertan los egresados.
- ¿Conoce qué posibilidad tienen los egresados de insertarse en un empleo formal?

Entrevista para ministerio de trabajo

- Dada su experiencia, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para la formalización de los empleados?
- ¿Cómo operan las inspecciones en hoteles, restaurantes y agencias de viaje?
 - ¿las inspecciones se realizan tras denuncias personales, denuncias de sindicatos o de oficio?
 - ¿cuántas denuncias reciben y por qué medios?
 - ¿cuántos inspectores tienen?
 - ¿con qué problemas se encuentran durante las inspecciones?
 - ¿cómo trabajan en el interior de la provincia? (¿con qué frecuencia van? ¿cuentan con vehículos?)
- ¿Coordinan inspecciones con otros organismos? Por ejemplo, ministerio de trabajo de nación, ministerio de turismo, sindicatos, etc.

- ¿Tienen programas de empleabilidad o formalización? ¿los difunden? ¿los empresarios aprovechan los beneficios? ¿cree que son exitosos, o que podrían mejorarse?
- Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector?
O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?

B. Selección de entrevistas realizadas

Entrevistas a Empresarios

Agencia de viajes A

E: Calificación

En general todos los estudiantes de turismo se inclinan por la lic. En turismo porque es una carrera rápida. 3 años tienen que ser suficientes no necesitas que una persona se especialice más de 3 años para este tipo de actividad. Tienen que ser 3 años de verdadera práctica, no tanto detrás de los libros y tanta teoría. El que va a ser guía tiene que mamarse millones de libros, el q va a ser oficinista tiene q saber que tiene 24 hs. del día laburando. Si tendrá su día de descanso y todo, pero en temporada no existe el descanso. Si hoy te suena el celular a las 5 de la mañana hasta las 12 de la noche lo tendrás q atender. Tiene que haber compromiso desde el momento uno que elegís la carrera. Ahí comienza el problema de la mala orientación.

Muchos dicen que turismo es una bomba. Todos quieren estudiar para guía de turismo, oficinista de turismo y después se dan contra la pared y ahí empiezan los desganos del trabajo y comienzan también los robos. No solamente el robo a la empresa en sí que eso también sucede, si no el robo de tiempo a tu trabajo mismo. El que trabaja en hotelería se da cuenta de que gana un poco más si vende viajes. E ilegalmente viene a la agencia y dice, che cuanto me das si yo vendo excursiones. Entonces te vendo excursiones en mi trabajo de recepcionista y le robo el trabajo a la agencia de viajes. Así la agencia tiene un empleado entre comillas, un empleado oculto que vende excursiones al que no le paga un sueldo, le paga comisiones. No necesito tener un empleado en la oficina, por qué porque tengo un millón de recepcionistas que trabajan por mí.

En los hoteles pequeños el recepcionista que no existe, es el dueño y el dueño también busca la comisión. Entonces tenemos todo degenerado. Es muy difícil darte una verdadera separación de la valorización porque estamos mezclados. Mezclados por esta incidencia de comisiones de venta. El empleado también queda desmoralizado porque no puede vender mucho. En turismo si bien hay un sueldo de empleados de comercio algunas agencias de viaje también ofrecen una comisión de ventas, esas comisiones de ventas se pierden porque justamente las comisiones las empiezan a recibir los recepcionistas y no el que está acá vendiendo.

Después bueno, la naturaleza, el idioma, todos tienen que hablar idioma. La mayoría de los dueños no hablamos ningún idioma, hemos crecido en un momento de auge de turismo donde la naturaleza nos dio la posibilidad de abrir un negocio con un pequeño capital y listo. El idioma lo fuiste forzando. El joven que ya empieza, el que se forma obligatoriamente no puede decirte no hablo inglés. Mínimamente te tiene q hablar el inglés súper fluido. Y ahí también tenés muchos que no te hablan inglés.

E: ¿Se encuentra la calidad de empleado que se necesita?

En turismo no es demasiado exigente en las agencias de viajes el tema de conseguir a alguien. Es más, en muchos casos el dueño busca que el empleado no solamente trabaje detrás del escritorio si no que de vez en cuando si tiene que salir a guiar salga. Si tenés credencial de guía, si tenés credencial de chofer mucho más me valés. Mucho más valés cuanto más cosas tenés para brindarme. No porque te voy a sacar siempre (*salir de la oficina a guiar*) pero por las dudas. Si de repente el guía a la mañana se descompuso, salís vos. No podés chillar, tenés que salir vos.

E: ¿Vos tenés empleados?

No, no. La historia de la agencia es muy especial.

E: ¿Pero has tenido?

Siii, hemos tenido en total 15 empleados entre guías, choferes, mecánicos, oficinista. Hace 6 años que ya no tengo más empleados. Coincidió justo con la crisis del país. Cuando se empezó a ver que el turismo iba ser una actividad que iba a sufrir mucho en esos años y hasta el día de hoy se decidió no tener más empleados. Y de esa forma sobrevivir como agencia familiar. Como acabo de decirte somos padre e hija. Era la fuente de mi familia, o sea está bien yo puedo crear nuevas fuentes de trabajo para otros, pero al momento de que haya una crisis o algo tengo que cuidarme.

E: Entonces como hacen con los servicios

Se terceriza. Se llegó a un acuerdo entre varias agencias de viaje para trabajar en forma de pool. Que significa, yo tengo mi guía y mi vehículo y yo lo voy a sacar a tal excursión, otro tiene su guía su vehículo y hace otra excursión. Entonces él vende las cuatro excursiones que están dentro del convenio, y vendo las cuatro excursiones. Después se dan vueltas los pasajeros, yo saco de este de este y de este y el saca de este de este y de este y de esa forma se garantiza la salida diaria. De esa manera

se consigue una mejor optimización de los costos. Al sacar el vehículo totalmente lleno, y que varias agencias trabajemos sobre las mismas excursiones lo garantiza. Después todas las otras excursiones se trabajan de manera privada.

E: Y con qué empresa de transporte trabajan

Son transportistas individuales. Lo mismo con los guías, cuando se los necesita se los contrata. Vas a encontrar que el medio turismo va a tener ante el ministerio estadísticas con 15000 trabajadores, cuando vas en concreto a ver cuántos trabajan en agencias ves que hay 100 agencias y que en cada agencia hay un dueño y un empleado como mucho, vas a hoteles y decís acá no suma 15000 personas dónde están? Son todos monotributistas, son todos los guías que trabajan por contrato.

E: ¿Son guías de capital?

Se pretende principalmente que sean salteños. Porque el salteño transmite todo su conocimiento. O sea, si vienen guías de otras provincias a sentarse acá y también se los contrata si hace falta especialmente porque hablan muy buena calidad de idioma. Los que vienen principalmente de buenos aires hablan muy buen idioma. A los de salta les cuesta un poco más

E: ¿Y gente del interior?

Esa parte de turismo comunitario recién está surgiendo. Son comunidades que se unen para brindar un servicio de turismo como por ejemplo en Tolar Grande están las casas de familia. Está el lugareño que va a preparar la cena, que va a preparar el desayuno, que va a atender a la persona que llega a su casa. Actualmente son cabañitas que están dentro de la casa. Antes se alojaban directamente en la casa. De la misma forma está surgiendo en los valles calchaquíes lo que es el turismo comunitario. Eso ronda los servicios privados. O sea, aquel pasajero que está con ese ánimo de no alojarse en un hotel 5 estrellas y alojarse en alguna vivienda de estas

E: Depende del tipo de turismo entonces

Exactamente, el argentino en general si no tiene que mover ni un dedo mejor. En cambio, lo extranjeros son más de buscar más la cultura.

E: Y ahí cómo se hace efectiva la contratación

Se contrata siempre el vehículo y el guía cuando hace falta

E: ¿Y estás casas de la gente del pueblo?

La verdad es que todavía no he trabajado con eso. Tengo que armar oferta de eso. Pero pienso que si están en condiciones legales. Si bien ellos se van a amparar en la ley de turismo comunitario, que no va a tener una habilitación hotelera formal ni nada de eso. Es una figura que la crea el mismo ministerio así q estimo que está bien encarada la parte legal.

E: Que dificultades o barreras ves que hay para registrar a los empleados

No se le pone freno a la creación de agencias de viaje, hay tanta oferta y en muchos casos hay poca demanda lo cual implica reducir en los costos que implica un empleado. En lo que es el sueldo básicamente, si tenés a la persona trabajando todo el día y generando y produciendo no tendría un peso demasiado grande. Estábamos hablando de q también hay posibilidad de comisionarle. Pero todo lo que implica tener un empleado. Para tener un empleado no solo tenés que tener en cuenta el aporte que vos tenés que declarar a la AFIP, sino que hay montones de seguros, que seguro mercantil, seguro de la art, seguro de que, si se muere, según la FAECYS por cada empleado tenés que aportar un porcentaje por capacitación, aunque jamás reciba capacitación. Tenés porcentaje acá porcentaje allá que la carga de tener un empleado se te hace como tener 2 empleados. Dicen que son pequeños porcentajecitos, pero es abismal la carga que hay. Es más, si te detectan que tenés un empleado al que alguna de esas cargas no le pagaste se te puede armar un...problema bastante importante.

La verdad es que no he tenido yo esa experiencia de multa. Cuando yo tuve empleados novedad que recibía novedad que absorbía. Pero cuando dejé de tener empleadas, ¡Ay! Qué liviano se sintió. Decía, puedo cerrar este feriado tranquila porque sé que ese día no necesito juntar plata para pagar un aporte. Tenía que pensar en trabajar de lunes a lunes para poder pagarle al empleado. El empleado si se tomaba sus vacaciones, su día de comercio, pero vos te la tenía que bancar para que ese empleado cobrara. Entonces no, la verdad es que no era justo. Lo que pasa es que hay tanta agencia de viaje, tanta competencia de precios, es tan poca la demanda que en definitiva te cuesta mucho mantener un alquiler, mantener un empleado, y mantenerme vos mismo, o sea es el ingreso de uno. Vos sos empleado de tu propio negocio.

E: ¿Y la actividad turística se está moviendo todo el año?

No, tiene sus ciclos. El más fuerte es en julio, incluso las dos semanas que sale Buenos Aires de vacaciones. Después todo el año tiene sus picos. Pero nunca debe llegar el sector hotelero a cubrirse al 100%. Siempre hay alguna posibilidad de conseguir

algún hotel. En julio si es terrible, en julio no conseguís nada. En verano por ejemplo es temporada alta en los valles calchaquíes. La hotelería de los valles calchaquíes se llena, aquí en la ciudad baja. Aumenta todo lo que es demanda de cabañas, san Lorenzo, la caldera. Todo lo que es cabaña aumenta.

E: Conoces algunos programas de apoyo a la contratación

Hay un montón. Hay uno q esta ahora que es para inversión, para incentivar la inversión.

Algunas agencias que tienen empleados es porque hacen servicios de transporte a minas. Llevan y traen empleados de las minas.

Si llegan inspecciones, vienen en temporada clave.

Agencia de viajes B

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados? (descripción del puesto y requerimientos)

Tiene que tener conocimientos o estudios en turismo. Ganas de trabajar para poder vivir del turismo.

Fuera de temporada tiene otras actividades.

E: ¿Encuentra la "calidad" de empleados que busca?

Cuesta encontrar gente con idioma. Se reciben con idioma, pero no pueden comunicarse con el turista extranjero. Cuesta encontrar profesionales del turismo porque no se puede vivir de esto muchas veces. Están trabajando en comercio. Los chicos que no pueden trabajar en el sector trabajan en la muni o en comercio, esa es la alternativa, aunque hayan estudiado una carrera afín al sector.

También les falta emprender a los chicos, tienen la formación. Pero al jujeño en general le cuesta emprender. Por la falta de capital, pero también por la falta de iniciativa. Somos educados para ser empleados.

La afluencia turística ha bajado. Hace 10 años había mucho más turismo. Los precios de los hoteles dan miedo porque estaban acostumbrados a que llegue turismo extranjero.

E: ¿Cuántos empleados tiene? (tamaño de la empresa)

Los empleados no son todos fijos. Necesito choferes permanentes que también son guías. En temporada baja hacemos viajes a las minas, viajes escolares y de clubes. Un grupo son contratados, otros son freelance porque usan su propio vehículo.

Nosotros brindamos el servicio de transporte y de guía. También damos servicio de transporte a otras agencias lo cual permite tener continuidad todo el año. Mis agencias además sobreviven porque se alimentan una a la otra (tiene dos agencias una en capital y otra en el interior). Si tu

E: Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

No hay ley de turismo activo. No hay algo que regule el hecho de no pagar seguros. La agencia contrata seguros aparte de manera de estar cubierto en las excursiones. Sin embargo, hay un vacío legal.

Los chicos que han estudiado tendrían que poder acceder a un crédito. Profesionales en turismo están interesados en armar por ejemplo la Tirolesa en la quebrada. Tienen la capacidad para hacerlo, pero no tienen acceso al crédito. Y estamos hablando de 50000 a 10000 pesos. Los turistas necesitan hasta ropa especial para hacer tracking para que los seguros los cubran. Entonces los chicos necesitan plata para invertir en equipos especiales, aun en esas actividades más sencillas.

En semana santa el turismo aumenta 200% de lo que es el resto del año.

Las promociones por parte del gobierno funcionan.

En general el turismo es paisajístico. Pero está naciendo el religioso, cultural, activo.

E: ¿Conoce programas de apoyo a la contratación de trabajadores?

Tiene 6 chicos de un programa al que el gobierno le paga el sueldo y el empleador paga los seguros. Se enteró del programa porque un amigo del gobierno le contó.

E: ¿Pudo beneficiarse de alguno? ¿Puede comentarnos cómo fue su experiencia con el programa?

A los chicos les cuesta aprender porque están acostumbrados a que se les de la plata. Con algunos puede funcionar el programa. De los 6 pueden quedarse trabajando 2 en la agencia.

¿Usted recibe visitas de inspectores que verifiquen la presencia de trabajadores irregulares? ¿Con qué frecuencia?

En Tilcara a veces llegan los inspectores. Pero todos los empresarios se avisan y cierran.

En caso de que las reservas sean personales, a través de qué medio se realizan (telefónica, pagina web o plataformas del tipo trivago, etc.).

El 70% llegan vía redes sociales y 30% son turistas que vienen a la agencia directamente.

¿Esto está cambiando en los últimos años? Y en caso de que este cambiando, que impacto tiene en el nivel de ocupación del hotel, en los costos, etc.

E: Cómo contratan a las excusiones y los actores que intervienen en la cadena de provisión del servicio turismo (Guías, baqueanos, campos, viñedos, etc.)

El turismo extranjero viene con paquetes armados por mayoristas que subcontratan agencias generalmente de bs as. Generalmente comisionan el 10%.

E: ¿Qué se puede hacer para reducir la informalidad?

Invertir en pequeños créditos para generar actividades seguras que me generen seguridad par que yo salga a venderlas. Los hoteles son los que más informalizan porque necesitan gente de manera permanente y no siempre tienen pasajeros.

Algunos hoteles chicos ya están insertados porque las agencias mayoristas siempre les llenan el hotel.

Agencia de viajes C

E: Cuéntenos quien es usted

Soy Daniel Carazano, vivo en Tafí del Valle he nacido y crecido en este lugar y he podido armar mi pequeña empresa de turismo que hago excursiones, tengo un hostel, hago excursiones y ahora estoy desarrollando dos proyectos que tiene que ver con el turismo también

E: ¿Cuántos empleados tiene?

Tengo 4

E: ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta?

Si

E: ¿Aproximadamente cuantos más?

Y como tres mas

E: ¿Bajo qué modalidad?

Son contratos temporales de temporada alta que son enero y febrero y Semana Santa posible

E: ¿Tercieriza algunas actividades?

Si terciarizamos bicicletas y cabalgatas

E: ¿Cómo es la modalidad de contratación de esas empresas?

Son monotributistas las empresas con las que yo tercierizo. En algunos casos son emprendedores que todavía no entras inscriptos en el ente de turismo

E: ¿Cuándo fue la última vez que contrato a un empleado?

Debe ser hace un año

E: ¿Bajo qué modalidad?

Temporal

E: Dada su experiencia en el sector. ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

El problema es la temporalidad digamos nosotros somos un destino turístico muy estacional y por el hecho de ser estaciones tenemos muchos problemas cuando lo tenés que inscribir, cuando le das de alta o baja. Ahí hay muchos inconvenientes, en

realidad yo no manejo mucho la situación contractual, administrativa, soy más bien el desarrollista del proyecto y emprendedor, pero tengo alguna noción. La problemática es esa si uno tiene que poner papeles para corto tiempo los costos son altos y la carga social es muy alta

E: ¿Conoce programas de apoyo en la contratación de trabajadores?

Sé que existe a nivel nacional, como las pasantías

E: ¿Usted tiene visitas de inspectores que verifiquen al empleado e irregularidades?

Si, la secretaria de trabajo

E: ¿Con que frecuencia?

En la temporada alta es casi permanente y en temporada baja dos veces al año

E: En caso que las reservas sean temporales ¿A través de que medio se realizan?

Por internet; booking y telefónicamente

E: ¿La forma de reserva está cambiando en los últimos años?

Sí, mucho. No hay tantas reservas. En este caso yo soy un hostel y los hostels tienen en su particularidad que es para un público diferente a un hotel, hay hoteles que son otra categoría más alta, con otros servicios, más complejo y ellos se mueven mucho, con el segmento de turismo que ellos trabajan están acostumbrados a reservar más, en el caso mío no es tanta la reserva sino que el que va de paso tiene la opción de verlo y si quiere se queda. Si reservamos algo por booking el 30%

E: ¿Cómo contratan las excursiones?

Por mostrador, yo tengo mi oficina de informes, ellos vienen, le ofrecemos los circuitos turísticos y ellos deciden que hacer, pero es de mostrador, es muy poca la reserva, te diría menos el 10% por internet. Todo es personal

E: ¿Cuáles son los actores que intervienen en la cadena de provisión del servicio turístico?

Nosotros somos proveedores directos de excursiones 4x4, de bicicletas, caminatas y después lo que terceriza en algunos casos las bicicletas y cabalgatas son proveedores también te diría como locales, pero no son proveedores permanentes. Yo sería un proveedor permanente al turismo que viene

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados? Puestos de trabajos y requerimientos

Yo necesito gente con promedio ocho en la capacidad, que sea muy alta porque yo trabajo y atiendo al turismo, brindamos muchos servicios. La persona que atiende a cualquier persona que viene a consumir, es importante que la persona que este sepa atender al turista, fundamentalmente eso que sepa vender

E: ¿Encuentra la calidad de empleados que busca?

Es muy difícil, encuentro gente afín, pero nosotros le ponemos un 70% de capacitación

E: ¿Cómo son las capacitaciones?

Personalmente yo me encargo del tema turismo, de poder decir el concepto personal de lo que le quiero brindar al que viene de afuera o a lo que viene a buscar y que para mí no hay dos niveles, el local y el que viene de afuera es el mismo. Entonces las capacitaciones son personales y el turismo de la provincia hace muchas capacitaciones, entonces nosotros mandamos a la gente a que se capacite

E: ¿Es financiado?

Por el turismo de la provincia. Y ahí se capacitan en el nivel tecnológico, atención al cliente, varias cosas

E: Quisiera saber su opinión de que es lo que necesita de la secretaria del ministerio de trabajo, de turismo para impulsarse, para progresar más rápido

Yo empecé hace 20 años con una visión que era brindar servicio turístico en Tafí del Valle y que hubiera un desarrollo local de todas las cosas, que a mí me parece que el manejo que se viene haciendo desde ese tiempo hasta el hoy, el manejo es muy por encima de la expectativa del local y que al local no se lo ha incluido en el desarrollo de las propuestas turísticas económicas, entonces yo intento salir del molde y salirme de esa brecha donde yo no quiero ser asistido todo el tiempo, ni

que los políticos generen un asistencialismo con mi empresa, subsidiaria o lo que fuera, sino que tratar de generar mis propios recursos en función de mi creatividad y lo que yo he podido hacer y ha como yo le veo a Tafí para brindar un servicio turístico. En resumen, yo creo que el estado provincial y el estado municipal, no han hecho una política de estado hasta hace más de mucho tiempo, vamos hablar de un año, dos o tres para atrás. Hubo una falta de visión que el desarrollo local, la sustentabilidad, el medio ambiente y en este caso Tafí del Valle, no se ha cuidado y no se ha hecho un plan de desarrollo, no nos ha permitido crecer, primero porque no hay aporte de ningún lado, jamás he recibido un recurso porque no estoy dentro de la línea de pensamiento de un proyecto político-provincial o nacional y si lo hubiera vivo en un Tafí en donde no hay escrituras, los terrenos no tienen respaldo como la escritura. No hay confianza que yo pueda pedir un dinero y hacer un salto de calidad. El problema de todos es la comunidad de Tafí del valle que no se desarrolla porque, no hay una visión clara política, no hay una decisión tampoco. Quiero y creo que a Tafí le vaya mejor pero todavía nos falta un tiempo. Yo soy feliz de trabajar acá, pero creo que podría brindar más servicios de calidad si tuviera apoyo, va a costar.

E: Sobre el financiamiento que reciben

Nosotros los emprendedores todos en general en Tafí del valle tenemos una fortaleza y debilidad. La debilidad más grande es no poder concretar en papeles la gestión en recursos económicos que siempre existen a nivel nacional o provincial. Yo este año después de terminar una carrera que es gestión sociocultural y turismo para hacer honor a esa carrera dije voy a tratar de hacer un trámite por un crédito, entonces me voy al ELIT de la provincia de Tucumán y pregunto que hay con mis posibilidades, que es un terreno con boleto de compra venta, que tengo facturas A y C que son monotributistas, en fin. Entonces ellos me dicen que hay un proyecto de fomento, que si presento ciertas formas de papeles puedo acceder entonces un poco ya capacitado en la gestión empecé a juntar todos mis papeles, ordenados desde mi trabajo, mi negocio, los fui presentando paulatinamente y corrigiendo cosas en el trayecto entonces después de un año y ocho meses, me dan 100 mil pesos, que si bien mi obra necesita 1 millón para terminar, 100 mil era como bueno que hacemos, porque cuando lo pedí era muy importante pero cuando me lo dieron ya no era tan importante la cantidad de dinero, las cosas habían subido tres veces entonces también el emprendedor se encuentra con eso y la burocracia propia del estado argentino hace que vos pierdas utilidad del monto que te dan al final porque cuando te lo ofrecen vale la pena cuando ya te lo entregan ya no es tan importante, entonces no era despreciable para mí, me ponía muy contento porque al final de los días me lo habían dado y con eso le pude poner el piso a la galería, terminal las cloacas, hice las ventanas porque en realidad la plata me alcanzaba para las ventanas pero pude hacer todo eso, me alcanzo para todo el vidriado que necesitaba para recibir a los turistas y la verdad que lo hice alcanzar como si fuera un millón, pero bueno existen posibilidades dentro de la provincia para generar crédito, el tema es que vos tengas los papeles que te respalden y Tafí tiene esa desventaja, no tiene escrituras y ahí ya presenta un problema grave, porque nadie va avanzar si no hay una garantía para que la gente le pueda llegar un crédito, un crédito blando al 8-9 o al 10% anual

Hotel A

Yo trabajo con dos emprendimientos, uno que lo manejo básicamente solo en la fabricación de mermeladas y después más adelante empezamos con los dúplex, las cabañas estamos en categorías de cabañas porque en el ente de turismo estamos categorizados como grupo de departamentos. Esos alojamientos tipo categoría cabañas, venimos trabajando desde 2009/10 con inversión propia y los ingresos vamos trabajando e invirtiendo, es un emprendimiento como dice a pulmón. Nos hemos edificado acá en Tafí y estamos avanzando con todo eso

E: ¿Cuántos empleados tiene actualmente?

En las cabañas tenemos 2 empleados, servicio de mucama/limpieza, no ofrecemos desayuno, pero si servicio de limpieza a diario y las dos están registradas

E: ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta?

Más que trabajadores contratamos servicios como alguien que vaya a cortar el césped que se hace una vez cada quince días depende de cómo venga la lluvia, acá es un tema no muy complicado. Este año posiblemente estoy buscando la forma de tener a alguien que se le pueda pagar una especie de abono mensual durante todo el año, aunque tenga poco que hacer que sea compensable con el verano, cosa de tener un servicio que me tenga que desentender y tener una persona que en verano vaya dos veces por semana y hacerlo bajo una forma de facturación. Como empleado contratado no tiene mucho sentido para la capacidad nuestra, un poco más adelante si con el emprendimiento podemos ir implementando con la capacidad ya si o si tendríamos que pasar a una etapa de incorporar una recepción fija por ahora la recepción la hago yo o mi socio; según la hora la hacen las mismas mucamas en el momento que ellas están ahí. Así que por ahora contratar permanente no, pero si esta en los planes

E: ¿Terceriza alguna actividad?

Bueno lo que te decía recién, podemos llamarle jardinería y después si hay algún caso de mantenimiento

E: ¿Cuándo fue la última vez que contrato a un empleado?

Entre dos y tres años

E: ¿Bajo qué modalidad?

Lo maneja la contadora eso, pero un sueldo básico sobre el cual trabajes el mes o no lo vas a tener igual y después tiene un plus

E: ¿Conoce programas de apoyo para la contratación de trabajadores?

No completamente, sé que existen, pero sé que hubo variantes con estas cosas y actualmente no lo sé, pero si me gustaría conocerlo

E: ¿No pudo beneficiarse de ninguno?

No, hasta el día de hoy no; tampoco lo intente

E: ¿Recibe visitas de inspectores que verifican la presencia de trabajadores irregulares?

Recibimos visitas de las que yo tengo conocimiento porque no estoy permanente ahí. En temporadas altas llega el AFIP, secretaria de trabajo y rentas. No tengo datos concretos y formales de si estuvieron o no

E: Las reservas me dijo que son telefónicas ¿por internet no?

No, la mayoría son telefónicas. Hace tres o cuatro años nos asociamos a booking y despegar, con despegar renunciamos tuvimos varios problemas sobre ventas, somos muy chicos y no tenemos un sistema informático para reservas, tenemos nuestro propio sistema, pero despegar no nos dio confianza en ese aspecto, nos quedamos con booking por ahora y algunos otros sistemas que son gratuitos y simplemente muestran la página y el cliente se contacta con vos. Con booking llegamos casi al 80/90% de reservas

E: ¿Entonces la forma de reserva está cambiando en los últimos años?

Si

E: ¿Qué impacto tuvo a nivel de ocupación, costos y hoteles?

Es una análisis que para nuestra escala es un poco difícil de hacer pero lo que puedo evaluar es que si bien aumenta el costo porque tenés que pagar una comisión en booking el nivel de reserva aumento mucho sobre todo en temporada baja, incluso en temporada alta lo limito un poco a booking para tener más reservas directas pero en baja casi todas por booking y ahí donde establecimos diferencia entre los primeros años y los últimos, sobre todo en la rentabilidad, pierdo tanto pero vendo más en la época que sé que no puedo vender

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados?

Habría que separar con ítems, en algunos muy alta en otros creo que le falta, en una de las ultimas capacitaciones hice hincapié en la capacitación del tema personal, si bien las mucamas no están preparadas necesariamente para atender al público, pero tienen contacto entonces mínimamente uno los capacita en eso y yo creo que también sería un punto, mas

flojito con respecto a la gente. Pero estamos en un nivel arriba de siete seguro. Como crítica podría decir que últimamente las mayorías de las capacitaciones que se han dictado en el ente de turismo sea aplicado a lo que es marketing, pero marketing de lugares más grandes, digamos que un marketing no demasiado adaptado a nuestro lugar y no están acomodadas esas capacitaciones al espacio, a la cultura del lugar, la infraestructura y eso es muy importante si vas capacitar personal tenés que saber la cultura de esas personas y la otra crítica más capacitaciones concretas para el personal que está en contacto con los clientes

E: ¿Qué otras barreras encuentran?

Lo que pasa es que hay cuestiones que uno puede adjudicar como eficiencia de un sistema administrativo, estructural del ente de turismo del municipio y en realidad la gente que está trabajando ahí pone toda la buena voluntad del mundo, la provincia todavía no tiene una decisión política a fondo de desarrollar el turismo como tal, hay mucho ruido alrededor de eso, se trabajó con el aeropuerto me parece excelente pero cuando salís a la ruta ves la ineficiencia de la hotelería, deficiencia de señalización, gente que viaja por ruta y llega aterrado como cuando vienen del lado de Cafayate llegan tarde-noche y la ruta es horrible, la gente que no la conoce se asusta, no está ni marcada, hay animales en la ruta y todo eso me da la impresión que la gente que tiene que manejar el sector de turismo no le da la importancia entonces eso me parece que simplemente es una falta de decisión en la política y desarrollo turístico, no sé si es tema de presupuesto, no tengo ni idea y no me puedo meter en eso, simplemente es una decisión política y localmente con el municipio veo algo similar, hacen fiesta de acá y allá pero eso no es resolver lo turístico, es algo más amplio. Hay que incorporar a la gente local que realmente lo tome como una actividad que le sirva, que sea productiva. De hecho, cambio mucho, cuando yo empecé con todo esto 2003/5/7 era una cosa y a partir de ahí empezó a cambiar mucho, se desarrolló bastante, pero sigo viendo la ineficiencia. El tema de servicios e infraestructura, tenemos muchos problemas con el tema electricidad y nosotros la cámara de turismo después de hacer mucho ruido después de la temporada de invierno, gente que se fue molesta y vos como propietario no tenés como zafar, estas acumulando culpa ajena y no hubo ninguna atención desde la provincia, ni el municipio sino de la cámara que empezó a sacudirlo al municipio, al ente de turismo donde coordinamos una reunión donde se comprometieron a mejorar la ineficiencia, algunas cosas se hicieron pero tenemos mucho miedo al llegar el verano. De 12 mil que somos ahora pasamos a ser 20 mil, tema residuos, limpieza, todo se complica y sé que para el municipio no es fácil y eso son las políticas de estados, deberían prever ese tipo de cosas

E: ¿Qué más le gustaría aportar sobre que querría que hiciera el estado para que aumente la productividad aquí en Taffi?

De todas las capacitaciones que hice la que más me marco en los conceptos del desarrollo turístico, que era sobre la basa que se hace en Israel. Esa institución hizo una especie de curso itinerante mucho más corto, tres días, pero a nosotros nos vino excelente. Ahí se corroboramos cosas que veníamos viendo en el turismo rural que es el tema que paralelamente si vos de desarrollo turístico tenés que hacer desarrollo local sino el turismo avasalla primero a la población y segundo al producto, terminas arruinado el producto que tenés, pero lo que más hay que contemplar es la población local y me suena totalmente lógico. Y de esa capacitación para mí fue la base de cómo pensar al turismo. El principal producto es la cultura de las personas.

Hotel B

E: ¿Encuentra la "calidad" de empleados que busca?

En el norte, los empleados carecen de excelencia, perfeccionamiento, de ambición por crecer como persona. Solo quieren cumplir horarios y hacer lo menos posible. No existe la responsabilidad. Hay que arrear a los empleados para que hagan algo y no se puede confiar en ellos. En Chile, en Buenos Aires la situación es distinta.

No se trata de capacitación, es un problema cultural. No les interesa crecer.

A Salta llegan turistas europeos. Los empleados mínimamente tienen que saber inglés.

E: ¿Puede comentarnos cómo fue su experiencia con el programa?

Hay un programa del gobierno que se llama "capacitar" para sustituir el Progresar. Me parece que es un fracaso. Pagan \$4000 para que una persona venga a trabajar 4hs por día de lunes a viernes. La idea es que vengan a aprender a trabajar aquí. El problema es que hay que elegir a ciegas de una lista de postulantes. No se conoce sus antecedentes. Para que traigan un certificado de buena conducta, uno tiene que pagarlo. Lo más probable es que si les doy la plata para que hagan el certificado no vuelvan más. Además, yo hice las averiguaciones a fines de junio y recién tenían gente para trabajar en agosto... cuando ya la temporada alta termina.

Una vez vino un estudiante de la escuela de hotelería. Era un joven que trabajaba aquí de noche y aprovechaba para estudiar, cursaba de tarde y dormía por la mañana. Él sí supo aprovechar la experiencia y mis conocimientos. Luego volvió a Cafayate e inmediatamente comenzó a trabajar en el hotel de Romero.

E: ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta? (*trabajo temporal*)

Salta creció mucho en hotelería entre 2006 y 2008 (en la época de Romero). Pero este año tuvimos solo 12 días de temporada alta en julio. Para el turista argentino es más accesible la salida al exterior con las tarjetas. Además, el norte no tiene nada para ofrecer en el verano. Sí hay gente que puede ir a San Lorenzo. Pero Vaqueros por ejemplo se llena de gente de aquí en el río. El dique tampoco tiene mucho más que los deportes extremos. En cambio, Córdoba hizo una potencia turística con el San Roque. En el Cabra Corral no se hizo nada. Solo 3% de los pasajeros que vienen pueden ser considerados turistas cautivos de las actividades que ofrece el Cabra. Durante el año la actividad se mantiene por "las viejas de la virgencita". Pero el turismo nacional no viene por un finde largo. No se van a pagar un vuelo por 2 días. Principalmente, viene turismo extranjero.

Pero cuando necesita refuerzos como durante esos 12 días recibe colaboración de una ahijada o la amiga de una hija para la atención. Ya que dos empleadas hacen la limpieza.

E: Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

El cultivo de juicios laborales es un problema muy serio y es un tema que se está tratando en la reforma laboral. Se debe modificar el concepto del abogado y del empleador cazador de juicios laborales. Se necesita que el empleado se alíe con el empleador, que vea las necesidades de la empresa.

Tengo un empleado por la noche que tiene una pensión por discapacidad. Aunque le dieron un certificado por problemas de equilibrio maneja un taxi. Además, se beneficia de vuelos gratis. Entonces, viene un día y me dice que no vendrá a trabajar porque se va a Buenos Aires porque le autorizaron el ticket. Esos días manda al hijo. El hombre cobra \$500 por noche y solo tiene que hacer dos tareas, regar 4 masetas y sacar la basura. Tareas que le tengo que recordar todos los días.

E: ¿Usted recibe visitas de inspectores que verifiquen la presencia de trabajadores irregulares? ¿Con qué frecuencia?

Con el ministerio tenemos buena relación porque estamos en regla. Tenemos dos empleadas en blanco para limpieza. Recibo visitas de inspectores municipales y de bromatología. No les doy coimas porque si no se informan entre ellos y lloverían inspectores. La última vez vinieron 3, dos hombres y una mujer. Uno de ellos que siempre viene se quejó porque no les di el café que siempre le daba.

Tenemos la obligación de renovar anualmente un certificado de manipulación de alimentos. Yo misma podría dar el curso ya. Además, piden un certificado de salud cada 6 meses por el que se paga \$200. Sin embargo, en la esquina hay una señora que tiene un carro de choripanes. El perro viene dentro de la olla donde coloca la comida. Estira la masa de las empanadas en la misma silla donde luego se sienta. El perro lame la olla cuando chorrea. Yo lo he visto. A los inspectores siempre los recibo bien, una vez les dije que iban a revisar todo en el hotel pero que luego se deshicieran de la mujer. Dijeron no poder hacer nada, que son cuestiones políticas.

El empleado cree que el empleador es su enemigo.

Hotel C

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados? (*descripción del puesto y requerimientos*)

¿Encuentra la "calidad" de empleados que busca?

Cuenta con empleados que estudian el profesorado de inglés y un guía turística en recepción. Para ser sereno no se necesita mucha capacitación a menos que sea auditor nocturno. El auditor nocturno debe tener conocimientos de computación y la verdad que es fue difícil conseguir.

E: ¿Realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de sus empleados? *(de qué modo, dónde, con qué financiamiento)*

Les enseñamos a usar computadora, pero algunos ponen resistencia. También hay lugares donde se capacitan, centros educativos de idioma, turismo.

La AHT y la Asociación de Turismo de Quebrada y puna jujeña brindan cursos de inglés. Pero a veces hay desinterés por parte el empleado.

La gente tiene mucha buena predisposición. Pero necesitaba a alguien que maneje una computadora y no saben.

El sereno anterior ni las mucamas querían aprender ni siquiera a hacer las llaves de habitación o cargar una comanda. Y no era para que ocupen el cargo de recepción sino para actuar ante una contingencia. Tenían temor. Me di cuenta que debíamos enseñarles desde cómo prender la computadora.

Es difícil conseguir gente para recepción que hable inglés.

E: ¿Cuántos empleados tiene? 13 empleados, contrató la última hace dos meses. 1 empleado tiene 3 años de antigüedad y el resto 5 años. Hay poca rotación.

E: ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta? *(trabajo temporal)*

No, nos mantenemos con el personal permanente. Solo cuando alguien sale de vacaciones se contrata a alguien temporal.

Principalmente, se prioriza gente del lugar. La contratación se hace por 4 horas con período de prueba.

E: ¿Usted terceriza algunas actividades? *(cuáles)*

Solamente se terceriza el servicio de masajes. Se llama a una masajista cuando un huésped requiere el servicio, es una masajista que brinda servicio a varios hoteles.

E: ¿Cuándo fue la última vez que contrató un empleado? *(creación de empleo)*

Hace dos meses. Está aún empleado.

Hay mucho empleado golondrina que viene de Bs As o de la Patagonia y se ofrece a dar un servicio a cambio de una paga. Pero se quedan solo por un tiempo porque andan viajando.

También hay inversión de gente de afuera en la región que solo abre en temporada alta.

E: Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

El no registro es una cuestión del empresario porque las inspecciones son de 1 o 2 veces al año. Además, hay resistencia a bancarizar a los empleados. No hay ayuda de los bancos tampoco. Aunque no sea un costo adicional, y se da tanto en hoteles grandes como chicos.

Falta conciencia. Además, la demanda por parte de los empleados es mínima.

Son pocos los hoteles que no facturan.

En algunos casos, aunque los empleados estén en blanco les pagan a destiempo y la gente no se queja.

La conexión a internet es muy precaria, cuando no hay conexión no se puede facturar, no se puede ver las reservas.

Estuvimos un mes sin teléfono. En la quebrada te quedás sin insumos porque el proveedor decide un día no subir. Ni siquiera da aviso. Entonces hay que ir a comprar a la capital o aquí mismo, pero más caro.

Hay hoteles que se manejan con una central de reservas desde Bs As para evitar estos problemas.

La temporada alta se dan en julio, enero y febrero. Temporada media en la 2da quincena de diciembre. En julio el turismo es 100% nacional, octubre, noviembre y diciembre es extranjero. En general, la ocupación de extranjeros significa un 20% del total. Llegan turistas de Francia, este año empezaron a llegar brasileros y muy poco estadounidense. La llegada de brasileros puede haber surgido por el vuelo San Salvador Sao Paulo que se abrió.

Las agencias locales son agencias salteñas con base acá. Por ejemplo, UMA travel.

Desde el estado no se da el apoyo que se necesita. La asociación de turismo de quebrada y puna no tiene el peso que podría tener si tuviera apoyo.

Además, hay informalidad en los servicios como en el transporte. Cualquiera oficia como taxi, no cumplen, a veces llega el taxista con la esposa en el auto.

Desde el estado se tiene que bancarizar para acceder a créditos. No tiene costo y sería una gran ventaja para la gente. El banco es solo para los turistas acá. Las jubilaciones se pagan en la capital.

Se podría fomentar los centros de educación. La gente del interior tiene que ir si o si a la capital para estudiar.

Hay una falta de educación también, aquí alojan a cualquiera tenga o no tenga documento. Siendo una zona fronteriza hay que tener cuidado. Además, si la policía registra eso pone multas de \$250000. Es una cuestión de educación.

E: ¿por qué llegan turistas europeos?

El norte está muy bien vendido desde Salta por Racedo Aragón. Él promocionó muy bien el norte. Se dio un planeamiento o acciones que desarrollaron grupos hoteleros, vuelos, rutas que terminaron potenciando a la provincia. Fueron a ferias nacionales y luego a ferias internacionales en Europa. El destino más fuerte es Salta. Se lograron convenios entre hoteles y agencias europeas.

Esto es hay un operador, una agencia europea que recibe la demanda de un turista europeo. Esta agencia mayorista contrata servicios a un operador turístico local que luego realiza la reserva del hotel.

E: ¿Conoce programas de apoyo a la contratación de trabajadores?

Hay un programa de inclusión social a nivel nacional. Consiste en contratar a personas de bajos recursos por 6 meses para gente que tienen un plan asistencial. A cambio deben realizar un oficio en la empresa.

E: ¿Pudo beneficiarse de alguno? ¿Puede comentarnos cómo fue su experiencia con el programa?

Todavía no. Solo hice algunas averiguaciones por motivación propia. No recibí ningún aviso de ningún organismo.

E: ¿Usted recibe visitas de inspectores que verifiquen la presencia de trabajadores irregulares? ¿Con qué frecuencia?

1 o 2 veces al año. Conozco el caso de un hotel donde el Ministerio de Trabajo puso una multa y exigió que pongan a los empleados en blanco.

E: En caso de que las reservas sean personales, a través de qué medio se realizan (telefónica, pagina web o plataformas del tipo trivago, etc.).

Las reservas se toman a través de portales y también son directas.

La habitación cuesta \$2960, pero con la reserva a través de portales nos llega \$1800. Primero porque es venta por anticipado con penalización por la baja y además los portales juegan con promociones. Descuentos del 15 y 20%. Es una tarifa que pone el portal y en la que el hotel no tiene injerencia.

E: ¿Esto está cambiando en los últimos años? Y en caso de que este cambiando, que impacto tiene en el nivel de ocupación del hotel, en los costos, etc.

Las plataformas permiten trabajar todo el año. Tenemos 12 habitaciones donde el mínimo de cobertura es 2 habitaciones y se da generalmente en junio. En septiembre la ocupación es del 60%.

Hotel D

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados?

Las 3 empleadas tienen que tener conocimiento de cocina. Una era muy buena, las otras aprendieron.

E: ¿Encuentra la "calidad" de empleados que busca?

No se encuentra gente con idioma.

E: ¿Cuántos empleados tiene?

Para cocina y limpieza tiene 3 chicas y la encargada que oficia de recepcionista y casera porque vive en el lugar.

E: ¿Suele contratar trabajadores temporales en temporada alta? (*trabajo temporal*)

No tengo temporada alta, tenemos 8 habitaciones y un departamento. Todo el año trabajamos al 80, 90%. Llegan argentinos, pero más que nada extranjeros: alemanes, suizos, franceses, canadienses, menos de España, pero llegan. Empezaron a venir brasileños. Puede ser porque Jujuy está en el corredor que va de Brasil a Atacama. Antes teníamos una recepcionista de Buenos Aires, y luego una de Mar del Plata.

E: ¿Usted terceriza algunas actividades? (*cuáles*)

No

E: ¿Cuándo fue la última vez que contrató un empleado? (*creación de empleo*)

Hace 3 años. La rotación se da cuando se contrata gente que no es de la zona, como pasó con las recepcionistas que se fueron.

E: ¿Bajo qué modalidad se lo contrató? ¿Está aún empleado?

Contrato permanente, sí.

E: Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

Hay un entorno de informalidad. Los taxis que uno llama no aparecen. Se armó una cooperativa de Usina hace poco que funcionaba mejor. Aquí funciona el transporte compartido. Los taxistas no trabajan los domingos.

La factura existe poco, en Chile te dan ticket hasta por una manzana.

Hay actividades que se generan alrededor del turismo como la caravana de llamas, cabalgatas, bicicletas. Donde la caravana de llamas fue inicialmente un negocio del secretario de turismo actual.

Hay muchas actividades en semana santa. Ayudan esas actividades que hace el gobierno como la ruta alimenticia.

Sin embargo, hay problemas de infraestructura. El puente que comunica al pueblo con la ruta es uno solo. Hubo inundaciones en pleno carnaval que hicieron peligrar la estabilidad del puente. Tenemos temor porque hace poco se cayeron unas casas. Eso sucedió porque se permitió construir en un lugar donde no se debía ya que los cerros se desgranaban. Son cosas que sabemos que pueden pasar y terminan pasando.

Todos los artesanos y puesteros pagan su espacio a la municipalidad.

E: ¿Conoce programas de apoyo a la contratación de trabajadores?

No

E: ¿Usted recibe visitas de inspectores que verifiquen la presencia de trabajadores irregulares? ¿Con qué frecuencia?

Se ha procurado que estemos en regla. Se incentivó desde el gobierno, empezaron a venir inspectores más que nada porque tienen información previa.

Los inspectores vinieron hace poco, puede que vengan una vez al año, pero antes de esta visita no recuerdo la anterior. Esta vez vinieron fuera de temporada como era costumbre. Vienen generalmente en tiempo de carnaval.

En caso de que las reservas sean personales, a través de qué medio se realizan (telefónica, página web o plataformas del tipo trivago, etc.).

Tiene central de reservas de Bs As. En su caso se optó por esto por una cuestión personal. El dueño del hotel que se encargaba de todo falleció, entonces la esposa delegó las gestiones a la central porque era más fácil.

E: ¿Esto está cambiando en los últimos años? Y en caso de que este cambiando, que impacto tiene en el nivel de ocupación del hotel, en los costos, etc.

No tienen temporada baja, trabajan a lleno gracias a la plataforma. La plataforma percibe que hay habitaciones disponibles y para llenarlas las pone en promoción o les baja el precio de manera de mantener el hotel trabajando a lleno.

Es guía de turismo, pero no vende servicios de tour, solo recomienda paseos. Considera que comisionar por promover agencias es una práctica desleal.

E: ¿qué se puede hacer?

Bajar retenciones, porque es mucha la plata que sale del mismo bolsillo.

Hotel E

E: Calidad de empleados

Ser educados, tener voluntad. Aunque no tenga título puede aprender. Si tiene título bienvenido sea, pero más importante es la experiencia.

E: ¿Se encuentra?

Ya no se encuentra.

Tiene 2 empleados.

Los tengo hace años y los he formado yo trabajando como encargada en otro hotel. Los conozco hace 14 años.

En temporada alta tomo personal por hora de agencias de empleados para limpieza.

E: ¿Dificultades?

Los impuestos que se pagan hoy en día. Si fuera más barato tendríamos más empleados.

No conoce programas de apoyo a la contratación.

Las reservas se hacen por teléfono. No me sirve Booking porque esas empresas primero se benefician ellas. Tenemos convenios con agencias y vienen grupos de turistas. Es clientela de siempre. Mi política es el boca a boca. Más que nada trabajamos con coordinadores de agencias.

Los inspectores del ministerio vienen, pero tengo todo en regla.

La barrera es que los empleados quieren sacar provecho, buscan hacer juicio. Se mal acostumbraron a los gobiernos de antes que todo se les tiene q dar.

Yo como empleada he cumplido y he sido respetuosa. Ahora porque tienen un cumpleaños llaman, dicen que están enfermos y no aparecen. La gente está mal formada.

E: ¿Temporada?

Antes la temporada alta iba de julio a octubre y no había temporada baja. Yo trabajaba en el hotel posada del sol y directamente cerraba.

Hoy la temporada alta es en julio, y baja en verano. Pero desde el año pasado hubo una baja importante.

En semana santa antes trabajábamos todo el mes a lleno. Ahora solo 1 día.

Puede ser porque hay demasiados hoteles, casa de familia que alojan en negro, departamentos que se alquilan por día y q no pagan impuestos.

Cuando el gobierno dice que la hotelería trabaja al 90%, en realidad cubrimos 50 o 60%.

Hotel F

E. ¿Qué calificación se considera que se reciben los empleados de este hotel? Descripción del puesto y los requerimientos que se necesitan

Me parece que el primer requisito sería tener el secundario completo, la mayoría de edad y me parece que sería importante la buena atención a la gente a nivel general, no solamente en la parte de hotelería, estar atento a ciertas cuestiones rituales, pero si tiene que ver con el buen trato

E: Se valora más la parte humana

Si

E: Maxi ¿encuentra la calidad de empleado que el busca cuando contrata?

A veces sí y a veces no, tienen que ver un poco con la cuestión de compromiso, generalmente los puestos también plantean una cuestión relajada, tanto en los empleados que sea amigos, que sean cordiales, me parece que eso a veces hace que piensen en no tener compromiso y por ahí no es así, vos te tenés que comprometer con un trabajo como cualquier otro

E: ¿Y ha pasado alguna vez que haya habido empleados en no tener compromisos?

Si claramente, porque tuvo que cambiar en un momento empleados

E: ¿Se realizan capacitaciones específicas?

Si, para sistemas con la base de dato que tiene el hotel, el check in y check out de los pasajeros y también en el control de que se hace y que no se hace. Y también es una cuestión de retroalimentación en los empleados, por ejemplo, yo colaboro si viene una chica nueva

E: ¿Cuántos empleados tienen?

El hostel tiene, es rotativo el tema de la cama, quien hace las habitaciones como es el anexo del hotel metropol van turnando desde allá, pero está el cama y estamos en cinco recepciones más

E: ¿Se suele contratar trabajadores en temporada alta?

Me parece que no, le dan permanencia más que nada para que conozcan el negocio

E: ¿Se terceriza algunas actividades o todo cubre por cuenta de?

Generalmente cuando hay una reserva muy grande a veces como no se ofrece comida, pero si desayunos, pero como no ofrece almuerzo, cuando vienen partidos en particular como equipos completos, nosotros tercerizamos la comida

E: ¿Cuándo ha sido la última vez que se contrataron empleados?

Me parece que hace un mes más o menos

E: ¿Y porque causa ha sido?

Por recambio, habían renunciado entonces tuvo que entrar alguien mas

E: ¿Bajo qué modalidad se lo ha contratado?

Creo que en blanco porque es un requisito para el jefe

E: ¿Conoces algún programa de apoyo para contratación de trabajadores?

Yo no

E: ¿Se reciben visitas de inspectores?

Si

E: ¿Cada cuánto?

Por ejemplo, a mí me paso en septiembre que vino en un horario muy inusual cerca de las 12 de la noche entonces yo lo atendí bien pero no le di ningún tipo de información entonces por venir en ese horario lo derivamos

E: ¿Las reservas son personales?

Si

E: ¿Por qué medio?

Puede ser vía telefónica, vía mail, a través de la página booking,

E: ¿Y cómo se ha visto el tema de poner booking y todas esas cosas el tema de crecer?

Es innovador porque por ejemplo al frente hay un hostel que mucha gente de afuera viene. Booking nos habilita mucho en cuanto al mercado en general y hoy por hoy como tenemos dos habitaciones privadas triples, viene familias también ellos hacen por vía telefónica y no se paga reserva, lo único que se paga reserva son las contingencias grandes que generalmente se hace con dos meses de antelación y tienen que pagar el 30% de la reserva final

E: ¿Y el tema de los costos? ¿Cuánta gente cancele antes de venir?

Es muy relativo la cancelación, todo depende de la época del año, el pasajero que es de afuera del país no cancela y el que es de argentina puede llegarte a cancelar por alguna eventualidad.

E: La forma de reserva tanto telefónica, personal o booking. ¿Cuál es en mayor proporción?

Estamos teniendo mucho más telefónica pero el porcentaje booking también es muy llamativo, personalmente es muy escueto. Con las redes sociales estamos muy activo, Maximiliano lo hace, personalmente contesta, habla

E: Relación entre gerencia y empleados ¿Cómo es?

Nosotros estamos todo el tiempo comunicados por un grupo de whatsapp donde se comunica todo

Y con el tema, no sé si sabes ¿Pero los gerentes han tenido problemas con el tema de productividad?

Me parece que al principio del hostel, tanto los encargados como los empleados tuvieron roces

Y con el tema de booking que vos me explicabas que tenés que estar pendiente si se bajan o no. ¿Te explicaron cómo funciona?

Si apenas empecé, porque las reservas de booking se hicieron más frecuentes. Todos sabemos el manejo de booking

Profesional contable de Agencias de viajes

Las fortalezas, las debilidades que pueden llegar a tener el sector. Los últimos años no han sido buenos años para, por lo menos mis clientes, he tenido mejores años. Cuando el dólar estaba deprimido en Salta ha sido de mucho turismo, entonces sus márgenes no sé porque no eran los deseados. Ahora ha repuntado bastante

E: ¿Ahora desde cuando decís más o menos?

10 meses

E: Entonces vos decís que es muy sensible al cambio del dólar

Si porque turismo argentino siempre hay, sobre todo turismo religioso, pero no es un turismo que deje mucho dinero. El que deja es el turismo extranjero

E: ¿Y el tipo de Pymes que vos trabajas particularmente?

Son dicertivos y sobre todo tres de ellas hacen excursiones, el norte y algunas han incursionado de llevar gente a Perú, Chile

E: Es una característica de Salta, viene para acá y salen para otros lugares

El tema del vuelo Salta a Lima a influenciado muchísimo el turismo, que puede ser de mochileros, pero traen dinero y gastan, por lo menos las agencias que tengo yo de clientes no están en la onda del turismo religioso, como otro sector diferente, jubilados. Yo sé que se mueve mucho pero no es el perfil de las agencias. Yo les pregunte a dos de estas tres agencias y me dijeron que encantados, quizás tiene que ver también por la formación de los dueños, uno es licenciado en marketing y el otro es licenciado no sé si en administración entonces tiene un perfil y saben. No son improvisados

E: Nos enteramos que estar por salir un vuelo de Jujuy a Sao Pablo directo ¿Notaste algo que haya impactado acá?

No, he notado

E: Si el vuelvo de Salta a Lima, eso si

Claro eso de Salta a Lima, si

E: ¿Hace cuánto?

Y ahora hace un año. Hace muchos años el Gobernando había insistido mucho en esa conexión porque cuando se hizo el aeropuerto en Salta ya lo hicieron pensando que sea un aeropuerto que pueda estar abierto las 24 horas, era una condición para hacer vuelo internacional

E: Este tipo digamos de turismo muy ligado a lo internacional ¿Cómo lo están comercializando? ¿Con operadores mayoristas? ¿Páginas web? ¿Cómo es la conexión que se hace?

Muchos mayoristas contratan a estas agencias para el servicio local, desde ir a buscar al aeropuerto, hoteles, excursiones y entre ellos, entre las agencias hay como una especie de cooperación. Suponte que hacen un viaje y ahí una excursión a Cachi y entonces bueno aparecen dos turistas que quieren hacer la excursión y se contratan entre ellos y se sub contratan digamos

E: ¿Y los márgenes de ganancias van variando mucho? Porque digo no es lo mismo esta contratación directa que la intervención vía mayorista

Pero eso ya los agencieros. Hay mucha informalidad en el sector, eso es una realidad.

Hay una agencia en particular que la dejo caer un poco, Irene ella es profesar en la universidad y ella puso su agencia hará 12-15 años, cuando encontró el tema de internet ella hizo una maestría en España de Turismo ligado a internet, ella se va del diario y empieza a trabajar con reserva Aragón en turismo, en realidad ella era el cerebritito. Ella deja esa función y por razones familiares, tenía chicos, chicos y después decidió agrandar tenía 4 hijos, se dedicó a la docencia y a su pequeña agencia y ella solo opera por internet, ella es la típica agencia que recibe los pedidos de los mayoristas y contacta a los medios locales y sub contrata.

E: La mayoría se maneja así, sub contratando. ¿Tiene empleado?

Por ejemplo, ella nunca tuvo empleados. En su momento tuvo una socia después se abrió de la empresa. En realidad, ella creó un perfil como para el vicio digamos, el resto de las agencias si tienen y sub contratan a su vez el chofer, hay gente que tiene su combi habilitada y está habilitado él para ser guía turístico entonces la agencia por ahí lo contrata ese día para que haga un viaje determinado y como te digo entre ellos se pasan el dato, que eso les hace más rentabilidad.

E: ¿Cómo son las transacciones? Yo te subcontrato a vos o los dos contratamos a un guía que viene con el bus y los pasea

Eso depende, por ejemplo, Irene en sus inicios tenía su combi y solo contrata el chofer y no era uno solo, como te digo hay muchos monotributistas, esporádicamente depende de la excursión o por ahí venia un suizo y pedía tener un chofer con un auto determinado, que hablara en su idioma y eso bueno los márgenes suben. Pero como yo soy contadora yo le liquido los impuestos, ellos saben que toda contratación que sea por internet o toda contratación que sea a nivel mayorista si o si ellos la blanquean, sus márgenes dependen entre el 10, el 15 o el 20 pero es variable depende de la necesidad del mayorista y hay

E: ¿Y hay, así como fuertes temporada alta, baja o ya se rompió eso?

Si, también depende del cliente de cuál de las agencias me digas, por ejemplo, hay una que también tiene un restaurant que se apalanca con su pequeño restaurant de comida mexicana pero bueno él te va a decir que esta época porque yo para pagar los impuestos siempre desde septiembre a enero es temporada baja, para él. Pero otra agencia no, ósea es variable, yo creo que ya no hay temporada alta o baja en Salta

E: Vos dijiste todo lo que es online o sub contratación lo tienen que poner obligatoriamente como mayoristas ponerlo en blanco ¿Cuánto vos llegas a ver?

Digamos eso porque el contador hace de enseñante a sus clientes, en el sentido que yo no voy a ser hipócrita digamos, la carga tributaria es tan alta que, si todo el mundo pagara, no podría ninguna actividad ser viable, es la realidad. Ahora cada vez son más eficientes los controles entonces desde los fiscos cada vez tenés menos margen para y eso hace que todos estén en la misma, entonces vos tenés que enseñar porque hay caso de terminación que hicieron alguna agencia y tuvieron que cerrar, porque el contador no les enseñó que tienen que cumplir con sus obligaciones, entonces todo lo que es online, todo lo que es internet por pedido, si o si lo que entra bancariamente. ¿Qué puede no mostrar una agencia? ese turista que fue por la vereda y los contrato

E: ¿Cuánto creen que representa para el ingreso de la agencia ese turista?

Cada vez menos, porque cada vez más la gente usa sus aplicaciones y además hay más controles que podrían mejorarse muchísimo, podría encontrar muchísimo más el tema de los viajes, el control de refutas y hacer cruces, porque si el tránsito te encuentra que vos no declaraste el viaje y estas yendo a Tilcara o a donde sea te puede retener el automóvil y las multas son muy altas. Es mucho más eficiente controlar un camión que viaje con mercadería al que controla el turismo. Yo sí quiero que sea más transparente la actividad para todos para que sea más competitivo, el tema de la competencia en negro o sea yo te estoy hablando de agencias que están constituidas, que hicieron los trámites de habilitación. Hay vos tenés, por ejemplo, si es un taxista que está inscripto puede ser monotributista, puede ser uno que tenga más de un vehículo entonces se va a inscribir él iba, pero va a estar exento porque los viajes a menos de 100km están exentos, pero no los que tienen por destino el turismo

E: ¿Es algo que las agencias se quejan? ¿se ve?

Si

E: ¿Se roban mucho? digamos en el mercado

Si, tiene mucho competitividad ese es el punto porque si fueran todas las reglas parejas para todo y hubiese controles sobre esa actividad en negro, es como el remis o el taxi trucho, todo lo trucho para cualquiera que esté en blanco te genera competencia desleal porque tienen menores costos, por más que la guía turística es una de las mimadas, no pagan en lo económico ingresos brutos, el IVA al 10,5, digamos tiene beneficios, ahora incluso hay bancos que han abierto créditos específicamente para el turismo, para comprar vehículos, el gobierno de la provincia siempre ha tenido políticas de apertura, de ayuda pero hay mucha informalidad en este sector. Porque como se mueve, no es un negocio que vos lo podés detectar fácil y decís ah bueno ese no tiene habilitación, es muy difícil

E: Lo que nos decían también los hoteles es que pagan mucho de derechos, ¿sabes cuánto representa eso?

Hoteles que dan espectáculos

E: Esto es por tener televisor en las habitaciones, tenés que pagar. De hecho, uno saco los televisores

No sabía, el hotel que tuve que ya no lo tengo, que es el Castillo de San Lorenzo lo tuve unos años, pero en ese entonces ellos no pagaban Sadai. El dueño de la quebrada el restaurant, esos son clientes míos también y la verdad que no se si pagan sadai

E: Y en términos de informalidad. ¿vos crees que es factible que las agencias formalicen a sus empleados, toda la gente que está como monotributistas, transportistas? ¿es un problema?

No, porque mientras ese monotributista haga su factura en frente a sus servicios porque es una habilitación de servicios, no es una relación de dependencia porque hoy va con vos, mañana va con otra gente, es un trabajador independiente digamos, el problema no es tanto eso porque ninguno opera informal, salvo que ese monotributista no blanquee, no haga sus recibos, sus facturas. El problema son los que son truchos, el que tiene un tráfico que es para estudiantes o se da de alta como transporte escolar, pero en realidad son viajes turísticos

E: Digamos que no hay una suerte de informalidad entre ese guía o transportista y la agencia

En la creación de dependencia tiene que haber digamos una dependencia permanente, horarios a cumplir, que le brinde lugar donde tenga que desarrollar su actividad, pero ese conductor puede utilizar el vehículo, pero mañana le va a prestar el servicio a otra agencia, pasado a otra. A veces el mismo guía tiene, pero no está inscripto como agencia, sino que inscribió su vehículo en la dirección de transporte. Yo tengo un cliente que tiene una farmacia, él no es farmacéutico, pero es dueño de una farmacia hace 20 años y tiene una combi para turismo, entonces el alquila esa combi le da de alta todo para turismo, él la alquila hace su factura y la alquila a agencias, hoteles

E: Entonces el chofer sería monotributista

A veces el chofer lo pone el propio hotel. Pero eso hace la dinámica de la actividad, no es que este mal, pero hace la dinámica

E: Cuando hablas de informalidad hablas informalidad en la actividad

Exacto. En la época de Cristina tenías que darle el alta al vehículo y que el chofer estuviera en el acta temprana de AFIP, es un convenio trucho, yo lo tuve que hacer después lo di de baja lo puse en faecys y listo. Ahora cual es la relación, si la agencia tiene vehículo para turismo puede contratar... porque la agencia es un mes hace 10-15-20 viajes, es muy variable y si ya está bien asentada y tiene sus clientes, los clientes mayorista si va a tener porque sale más barato, si lo tiene que

contratar por fuera cobra más ese monotributista cobra más por hora y si vos lo tenés en blanco te sale más barato entonces si es una agencia mediana lo va a tener en blanco porque le sale más barato, es más el monotributista que es a su vez guía como son profesionalizados y no son muchos los buenos, entre ellos ya tiene su calle mínimo. Yo tengo una agencia que el propietario es licenciado en marketing, no es salteño que a veces el conduce, tiene un SRL como socio constituyo una SRL cuando vino a Salta y después se separaron, en esa época tenían cuatro vehículos, cuando se separaron uno se llevó dos vehículos y el otro dos vehículos. Uno grande, se usa mucho los vehículos medianos también porque hay gente que no le gusta viajar con mucha gente y con ese vehículo se cobra más con el pequeño que con el grande. Entonces él se quedó con dos vehículos a veces lo maneja el, a veces otro y él tiene un chofer permanente y una empleada administrativa

E: ¿Con los guías turísticos cómo es? ¿También monotributistas?

Yo no sé bien, lo que sé es que entre ellos se llama y dice tengo un viaje a cachi que sale en cinco horas, se avisan entre ellos y por ahí no salen con su vehículo, sino que salen con otro

E: Las consecuencias cuando juega esto de contratar un guía y un chofer, vos decís que son monotributistas, pero a veces ¿se dan muchos casos que no son monotributistas o no le facturan, que simplemente le pagan en mano?

No lo sé, pero es fácil de controlar, es fácil de controlar y de medir porque los viajes los tienen que anunciar en el turismo de la provincia porque si los encuentran haciendo un viaje y no tienen la habilitación. Y ahí tienen que poner quienes viajan por el seguro, porque si tiene un accidente y no pusieron que hay 7 personas, 5 o 4, no le cubre entonces en eso por lo menos mis clientes son muy prolijos, ellos siempre declaran los viajes, entonces vos podés controlar en ese viaje o que el estado controlé y en ese viaje declare quien es el chofer, cuantos viajes realizo, si está inscripto, si es monotributista, si es empleado. Se podría llegar a controlar por lo menos lo que yo sé, yo sé que los viajes son declarados, pero yo no sé si ellos me declaran a mí todos los viajes, eso no lo puedo saber porque no hago ese cruce. Si vos sacas la informalidad todos compiten de igual condición entonces no hay un incentivo para no declararlo y como el turismo tiene muchos beneficios porque no pagan ingresos brutos del 3% del valor de la venta que es espantoso

E: ¿Eso es provincial?

Es a nivel nacional los ingresos brutos, 3.6% en Salta. Es el impuesto que lo quieren eliminar

E: Pero lo cobra la provincia

Claro. Pero el turismo está exento en Salta.

E: Pero en Jujuy no está exento

Por ejemplo, en Salta vos liquidas la tasa de actividad diversa o tasa de higiene y seguridad, también las agencias son muy beneficiadas porque pagan solo por su valor agregado, vos tomas el valor de ventas menos su costo asociado y te pagan con una alícuota mayor, pero pagan menos ósea a nivel provincia de salta no hay actividad salvo lo del tabaco, la agricultura. Pero esa actividad que está en blanco lo perjudica el trucho. Por ejemplo dar el alta un auto a nivel nacional que eso te permite ir a Jujuy, en Salta vos podés operar sin habilitar el vehículo a nivel nacional, si querés ir a Jujuy que generalmente si hace Salta - Jujuy lo tenés que habilitar y ahí tenés que tener los papeles impecables, estado contable, patrimonio inicial, tienen que hacer un informe especial donde yo el patrimonio neto, es muy técnico pero es, los bienes - lo que deben el activo o el pasivo te da el patrimonio neto y te salta una relación de si ese patrimonio neto te alcanza para dar de alta vehículos

E: Tenés que tener respaldo, digamos

Si, tenés que tener respaldo y el vehículo no tiene que tener más de 10 años creo, entonces por suerte a las agencias por ejemplo a una de las agencias tenía como patrimonio neto pequeño entonces porque él había incursionado en otra actividad, entonces viendo que no le iba a dar el cuero para habilitar ni si quiera uno de los vehículos, porque en el último año de Cristina el boleto mínimo subió de \$1.20 a \$6 y era una relación de 54 mil unidades por el boleto mínimo que ahora está en 6. Entonces a él no le iba dar el cuero para habilitar uno ósea no iba poder hacer viajes a Jujuy entonces puso plata, revoco su patrimonio entonces ya lo organizo. El que es trucho tiene un vehículo de más de diez años, no tiene estados contables, el monotributista no puede ser agencias

E: ¿El monotributista no puede hacer agencias?

No, porque no le da el cuero, podrá hacer excursión solo dentro de Salta, pero como agencia de viaje tiene que tener un respaldo

E: ¿Se usa programas de pre viabilidad del gobierno? ósea tus clientes por lo menos

No la verdad que no, a nivel nacional desde siempre ha habido modalidades contractuales promovidas desde hace años. Desde que Cavallo elimino las reducciones zonales, había una tabla de acuerdo a la zona de la formalidad y Salta era una de las provincias con mayor informalidad entonces Salta solía tener un 70% de reducción a las construcciones patronales entonces un empleador de capital pagaba 100 y el salteño pagaba 30, el jujeño 25, el del chaco 20 y así por zona. Eso Cavallo lo elimina o Menem y establece un decreto el 814, que establece bueno, usted pague las contribuciones patronales y va a tener un crédito fiscal de IVA

E: ¿Quién usa el 814?

Todos mis clientes usan el 814 porque es un gran incentivo para que paguen en tiempo y forma sus aportes, sirve como un incentivo porque es una cultura que se está perdiendo con apalancarse con el AFIP, eso se está perdiendo de a poco porque el AFIP es cada vez más eficiente, nosotros somos el nexo del AFIP, rentas y el contribuyente

E: ¿Cuál es un salario de por medio de los cuales manejas?

Y depende un empleado de construcción en bruto puede estar en 2000

E: Pero para la gente de turismo

Y está casi equiparado todo, la media jornada 11000 -12000. Media jornada es bastante común porque es una forma de abaratar costos y porque también le das libertad porque hay gente que también hace otra cosa ósea suponte una agencia tiene una promotora a la mañana. Yo por ejemplo en el estudio tengo un pasante, un colega y un empleado, a mí me conviene tenerlos media jornada porque rinden más, vienen a la mañana de lunes a viernes, tenerlos tiempo completo me rinde menos, entonces apuesto a la eficiencia y bueno ellos estudian.

E: ¿Pero es un recurso que se utiliza que sea media jornada y en realidad no sea media jornada?

Hay de todo, por ejemplo, el negocio de comidas de la otra cuadra, solo trabaja a la mañana, no querían ellos abrir a la noche entonces tiene tres empleados que van de lunes a viernes y bueno están los dueños. Hay de todo.

E: ¿Y cuál es la obra social de turismo?

Turismo es la de comercio porque es convenio de FAECYS, no es mala

E: ¿Tiene arreglos distintos la agencia que presta turismo vs el restaurant?

Comercio es el más vivo de todos, el gremio más vivo porque comercio siempre es el que hace la finta para arreglar paritarias entonces comercio arregla el 20 y el resto se pone a discutir. No discute mucho y consigue mucho. Como es FAECYS, FAECYS se arregla primero con lo que es comercio, al mes ya sale para la guía turística, los mismos básicos, la antigüedad es igual, es lo mismo.

En el turismo particularmente hay mucha actividad trucha y eso desalienta al blanqueo porque como competís con el que no nunca paga IVA ni nada.

E: Vos en tu analizas dirías que no hay en Salta un problema tan grande de informalidad sino de truches. Estamos hablando de una agencia a tres cuadras de la plaza que está en negro o estamos hablando del taxista que te para en la estación

La agencia que está a tres cuadras de la plaza no está en negro

E: La truches para vos es esa cosa marginal del taxista, el tipo de la combi

Es coincidencia justo tengo esos clientes que se manejan bien, a mi ningún trucho me va a buscar para que yo lo ayude, yo tengo otro perfil. Pero para mí ese es el problema porque ataca a mis clientes. A mis clientes los perjudican. Pero si para mí el mayor problema pasa por eso, de que haya competencia. Para mí lo que está mal es lo que está en negro. El que cumple todas las reglas tiene un montón de obligaciones

E: Acá la agencia ¿puede vivir todo el año del turismo?

Si

E: O buscan otras actividades

Hay de todo, yo tengo un cliente que arranco con una empresa de turismo bajo después dijo voy a crecer y me voy a ir al Sheraton, el alquiler de su oficina en el Sheraton era lo que el ganaba por mes y le fue bárbaro. Ese fue su despegue, después como que se aburría, hay una diferencia con el que tiene una formación y el que no. Y es más el cuándo se inicia

había una persona que ya estaba en turismo en Salta, inicio como unipersonal y después cuando quiso inscribir sus vehículos, se inscribió como SRL entonces le hizo socio a su empleado. Y ahora se le presento otro negocio de comprar un fondo de comercio de Renta Car al lado del hotel Salta, yo le hice unos números, ya cambio toda la flota, eso también le quería decir vienen muchos turistas que quieren alquilar su vehículo nuevo y con ciertas características, por ejemplo, para ir a Cachi a veces te contratan con guía, pero van en una 4x4, tres personas.

Entrevista Sindicatos

Sindicato A

En Libertador y San Pedro está la parte de las Yungas y Calilegua, tenés una hora una hora y media y la ruta está bueno. Es menos la actividad turística. Esa parte también es patrimonio de la humanidad, está el Parque Nacional Calilegua. Hay mucho trabajo, muchos comedores, falta infraestructura. Hay mucha informalidad. Cuando vamos a hacer inspecciones nos tenemos que hospedar y ya nos conocen. Entonces vas hacés dos o tres inspecciones y no podés hacer más. Porque ya se avisan y los hacen esconder. Y otras veces tuvimos que hospedarnos en el lugar donde íbamos a hacer las inspecciones.

Nosotros llegamos con Ministerio de Trabajo de la provincia. Tenemos una provincia muy grande que es difícil de cubrir.

El que está haciendo un trabajo espectacular acá es el Ministerio de Trabajo de Nación, sin tener poder de policía. Pero lamentablemente, al no tener ese poder de policía los blanquean, viste que las normas la llegada a nivel nacional son más fuertes, pero de acá a dos tres meses les dan de baja. No tiene el poder de policía para controlar salidas, ese poder acá lo tiene el Ministerio de la provincia.

E: ¿y qué pasa con el Ministerio de Trabajo de la provincia, hace inspecciones?

Hace, pero no, mirá yo el año pasado logré hacer 96 inspecciones en el sector. Únicamente tuve a principio de este año, a través de la presión, logré tener 4 audiencias conciliatorias. Que, si vamos a la norma operativa, a los 7 días ya tendrían que estar citados y no se han logrado.

E: o sea, de las 96 inspecciones, 4 audiencias conciliatorias... son pocas. Nada. Porque de 96 inspecciones cuántos empleados informales. Así, estimativo.

Yo te voy a decir, ahora en la provincia hay un 35% de informalidad en la actividad nuestra. En los restaurantes, los boliches ni hablar. En los boliches tenemos un 90% de empleados en negro. Para el colmo se da viernes, sábado, domingo cuando con el Ministerio de Trabajo no podemos salir.

E: ¿No salen? ¿Por qué es eso?

Es muy burocrático esto. Si yo quiero que se haga una inspección. Yo tengo que presentar el nombre de la empresa, horario en el que hay que ir, cuit. Muchas veces no tenés cuit. Muchas veces esas empresas no están reguladas, nada. Lo mismo pasa con los hoteles transitorios.

En el norte tenemos el problema de la noche. Se logró hacer caer la figura de monotributista de más de 200 compañeros. A todos los tenían a la noche con monotributo.

E: ¿en qué puesto de trabajo?

En recepcionista. Algunas veces no te dejaban ingresar porque tenían orden del patrón de no abrirte la puerta. En esos casos íbamos nos hospedábamos y se lograba. Eso pasó en 2011, se logró sacar un poco la figura del trabajador como monotributo.

En el norte la informalidad es del 25%. Ahí tenemos la jornada mentirosa. Son las medias jornadas. Eso es muchísimo el porcentaje. Ellos no trabajan 4 horas, trabajan entre 8 y más horas. No se les paga horas extra, día trabajado día pagado. No tienen descanso pago, o sea es bastante compleja la actividad.

Y la actividad nuestra en Jujuy ha crecido mucho en los últimos 9 a 10 años. Hay que reconocer que son capitales privados. El empresario aporta y apuesta, pero q te van a decir: los aportes son altos. Sabemos la presión tributaria que está sufriendo, pero no tienen por qué pagarla los trabajadores. Si vos sos empresarios hacés un estudio de mercado y sabés si va a andar o no va a andar tu empresa. Tal vez chicas, yo les parezco muy objetivo pero mi trabajo es defender al trabajador. Y también manejamos otros datos, yo estoy también al frente acá de la CGT. Así que la informalidad en Jujuy supera el 40%.

E: Ahora, saliendo de la capital se agudiza el problema. Si uno va a Tilcara, Purmamarca

Totalmente, es donde más se da la irregularidad. Eso, la parte de las yungas que está empezando a crecer.

E: ¿y eso por qué, porque está más alejado de la posibilidad de control?

Yo pienso que ya venimos de una cultura de la informalidad, de la evasión ¿Viste que cambió la norma de AFIP? Antes venía el patrón y depositaba acá los aportes y contribución. Nosotros vamos al banco, hacemos el deposito. Porque muchos dicen que el banco es un desastre. Y ahora, como si o si tienen que ser a través de cuentas bancarias los aportes 931, ya no lo están haciendo. O sea, hemos caído nuevamente en evasión. Habíamos logrado bajar un poco.

E: ¿y por qué no lo hacen? ¿Por qué es dificultoso la bancarización?

La verdad es que hace un año más o menos que tenemos un problemita económico. Y los empresarios lamentablemente se agarran de eso. Lamentablemente el empresario hotelero, gastronómico es muy evasor. Es muy complicado que quiera reconocer a sus trabajadores, que los tenga como corresponde. Acá se juntan a veces en la cámara para ver como ocultan a los trabajadores. En el norte es terrible, la mayoría esta media jornada.

Ahora en diciembre baja. Enero, febrero, marzo, abril ahí lo vuelven a poner 8 horas. Después ya en noviembre lo bajan de nuevo a media jornada. Algunos de los chicos se ponen fuertes y dicen que no, y logramos que estén las 8 horas. Al resto les bajan.

E: ¿la informalidad es mayor en restaurantes que en hotel?

Yo te diría que en hotel está un poquitito más ordenado. Pero igual a la noche se da. Tenemos trabajadores fantasmas. Por ejemplo, las mucamas que no ves, el mantenimiento que no ves. Cuando vas a hacer una inspección no los encontrás. Encontrás al recepcionista, encontrás al mozo. Por ahí entras a la cocina, agarras al cocinero y al ayudante de cocina. Pero está la clásica que cuando llega el inspector lo hacen esconder.

E: ¿usted está también en la CGT, el sector transporte también está involucrado, tienen alguna injerencia ustedes? Hemos ido detectando que, en las agencias, buena parte de los choferes tampoco son empleados. Sino que están como monotributistas en algunos casos.

Mirá yo he visto eso en agencias de turismo, en agencias de turismo se da eso del monotributo o se terceriza. Y lamentablemente acá en Jujuy carecemos de turismo receptivo. Creo que hay 20 empresas inscriptas en turismo y doce están inscriptas en Salta.

Ahí tenemos una contradicción, o sea falta política de estado en la actividad. Acá se vive hablando de turismo, pero no se hace nada. Yo muchas veces he hablado con el ministro de trabajo. Ese ministerio se creó ahora con esta gestión. El ministerio de turismo y cultura también se creó en el 2015.

Yo he hablado con ellos, con el ministro de turismo y le dije que tienen que hacer un trabajo interministerial. Al mismo gobernador le dije.

Desde la subsecretaría de turismo salieron a hacer un relevamiento al interior de la provincia sobre todo apuntando a lo que es yungas, para categorizar los establecimientos. Yo al principio participe, pero después veía que no se tocaba el trabajo en negro así que deje de participar.

E: o sea que en la categorización no se abordó el tema del empleo. O sea que no es una norma de calidad el empleo.

Claro, y tendría que ser. Está bien, yo digo que es caro aporte y contribución, pero vuelvo a decir. Por qué lo tiene que pagar el trabajador. No explotarlo al trabajador. Porque se hace eso se explota al trabajador.

Hoy en día en el norte el trabajador debería estar ganando como 550\$, está ganando 200\$ la jornada laboral. 200\$, 250\$ es lo más y debería estar ganando más. Obra social nada, aporte nada.

E: y ustedes desde el sindicato desde ver cómo se manejan las empresas cuales serían las políticas que debieran implementarse.

Yo pienso mira, que es complejo no. Pasa porque el empresario cuida su plata, y después por el tema de la presión fiscal que es muy grande muy alta. Sería para mí, yo poniéndome en el papel del empresario sería eso.

Nosotros la ayuda que damos, tenemos convenios firmados con el ministerio de trabajo de nación que es en capacitación.

Acá también hay falencia de la parte nuestra por la formación de los trabajadores. Pero nosotros tratamos de llegar. Hoy acá se están dando programas que duran 7 meses que se implementaron ahora. Tenemos programas de impacto, que se llaman, que no son para formar sino para actualizar o fortalecer.

Pero lo que faltaría para mí es ver el tema de la presión fiscal.

E: ¿presión fiscal estamos entendiendo lo que es costo laboral y también otros impuestos? O apuntan al tema del costo laboral.

Ahora todos dicen que no crece el país por el costo laboral que hay pue. El salario tiene la culpa de q no haya inversiones.

E: ese es el discurso que tienen los empresarios ¿Usted confía en que si la presión fuera menor, la informalidad también sería menor?

Ya lo demostraron en los 90 cuando vino la flexibilización que ha bajado el costo del trabajo. Pero digamos ahora acá, como te puedo decir... si bajan los aportes, pero también flexibilizan a nuestros trabajadores. Nosotros venimos de una cultura de la abnegación y de la informalidad.

Vuelvo a decirte, el empleado hotelero, gastronómico es muy particular. Algunos tienen plata, saben que la actividad deja plata. Muchos golondrina hay. O sea, hacen una figura, abren un restaurant un año, dos años y después dejan un tendal de todo.

E: es muy de entrada y salida la actividad. Muy alta la rotación de las empresas.

Exacto. Es muy irregular la actividad de gastronomía más que la hotelera. Y después está el común aquel q es evasor. Que cambia la titularidad de la empresa.

Tengo una empresa que debe 9 millones de pesos en aporte y contribución. Ayer se vació. Que hizo, ahora a los trabajadores los puso en sanidad.

E: y como los cambio a sanidad

Y no sé, pero acá sanidad es Herrera así que van a tener q lidiar con él.

De ahí viene también el temor del trabajador que no denuncia o que cuando ya están hechas las cosas recién vienen. Eso te puede sonar también hasta falta de presencia del sindicato en la calle. Pero nosotros no tenemos el poder de policía,

tenemos q ir si o si con el ministerio de trabajo de la provincia, y con el de la nación no podemos porque no tienen poder de policía. Ellos salen a hacer trabajo en forma espontánea.

E: ¿usted habla de la presión impositiva, pero que se podría hacer en el mediano plazo para favorecer la registración?

Mira yo varias veces me junté con los empresarios y les dije mirá presentemos un escrito empresarios-sindicatos, le presentemos al gobierno que es lo que podemos hacer. No sé, bajarles algunos cánones, ya sea municipal, provincial. A los efectos de decir, esto necesita la actividad.

Pero para mí hay un alto grado de evasión.

E: cuando decís evasión, es llevárselo no por una estructura de costos, por una cuestión de imposibilidad sino por

Hoy te significa que para que un trabajador gane 10000 pesos, tenés que estar aportando el 45% igual eso no justifica. Yo voy a decir, es cara y si no es más. Creo que llega hasta un 65%. Es mucho lo que tiene q pagar. Bueno, de ahí viene la jornada mentirosa donde el patrón se evita de hacer algunos aportes. En los mejores casos le pagan al trabajador en negro el resto, si no no llegan al sueldo del convenio colectivo de trabajo.

E: ¿y las inspecciones, llegan a buen puerto?

Mirá, este año íbamos haciendo 40. Te cuento ahora que sí, voy al negocio trato de entablar contacto con los dueños, a los efectos de q no sea así. Porque todo eso genera una suspicacia de que vos estás charlando o negociando algo. Para eso está el ministerio de trabajo de la provincia.

El ministerio de trabajo de la nación está haciendo un muy buen trabajo, aunque no se reconoce. Lamentablemente tiene poca durabilidad porque ya se dan cuenta los técnicos o abogados ya dicen, acá el ministerio no tiene poder de policía. Me ha pasado que les den de baja 3 o 4 veces.

E: y no coordinan trabajo entre provincia y nación

El q esta ahora acá del ministerio de trabajo de nación es bien del palo del gobernador. Es una persona q tiene muy claro el objetivo, no mezcla la política con el trabajo. O sea, tiene claro el trabajo que hace. Hasta incluso los golpearon a los inspectores, recibieron golpizas los de nación.

Mirá, tenemos sindicalistas dentro del ministerio de la provincia. El de la bancaria es ministro de trabajo acá. La semana pasada cerramos el curso de las aulas móviles que tenemos en convenio con el ministerio de trabajo de nación. Yo por ser protocolar invite al gobernador y ... de empleo porque de ahí surge todo. No pudo ir ninguno, pero el gobernador me mandó un mensaje diciendo, disculpen chicas la expresión, te mando al pelotudo que tengo en el ministerio de trabajo. El maneja todos los técnicos, los abogados. Él puede saber mucho tecnicismo, pero la calle la sabemos nosotros.

E: de alguna manera ustedes ven que una de las falencias es que el poder de inspección y de policía del estado no está. Y ahí hay un problema que explicaría la informalidad. Si es que funcionara de otra manera... dada la experiencia cómo tendría q ser la inspección, cuando son exitosas.

Tiene que ser espontánea y sorpresiva, lo que dice OIT en el artículo 81. Hoy los que son inspectores aquí en la provincia, están coartados no los dejan hacer el trabajo. Han puesto técnicos y abogados que no saben hacer la inspección. Hay denuncias de que coimeaban, en todas partes tenemos buenos sindicalistas, malos sindicalistas. Pero si hay una denuncia hacela y progresá con la denuncia. No vengamos a poner en boca de jarro porque después ese expediente está parado.

Capaz que los que están adentro se benefician. Yo tengo acá parte de los pasteleros y avance un montón. Miren chicas, debo tener en el sindicato 12 juicios. En total hay 38, los otros 22 son de pasteleros que vienen a hacerse asesorar acá. Y que bueno, lo agarró el abogado e hizo lo que hizo. Nadie es palomita blanca, arreglan por el 50% de la indemnización del juicio. Y eso está progresando.

La gente que tiene plata la vuelca en un auto, en electrodomésticos o en ladrillos. Dicen que ha crecido la construcción, pero ha crecido en forma irregular. Viste esos pozos que hacen, bueno ahí hay capitales...

E: ¿en algún momento salió la denominación de cazadores de juicios, usted que tiene para decir de eso?

Lamentablemente hay. Un ex secretario de trabajo apellido Valdez, dejan la tarjetita y se van al estudio. Lamentablemente hay, hay de todo.

E: el sindicato promueve algún programa de los que brinda el ministerio para contratar empleados.

Ya hace años que trabajamos con capacitación con convenio con ministerio de trabajo de nación. Bueno ahora estamos con este programa para chicos que cobran hasta \$1850 que se están dando. Se están dando acá. El sábado comienza uno en Maimará que es de mozo. Creo que se llama más y mejor empleo el programa. Supuestamente después de la capacitación habría una formación con la empresa.

Con la actividad está un mozo y un cocinero se pueden juntar, pero para hacer un emprendimiento es caro. Montar un restaurante es caro. Lo más fácil que podés hacer es repostería, con un horno medianamente grande, una batidora un Y una sobadora lo podés hacer. Para gastronomía tenés que montar una estructura, mesas, sillas, la cocina, es difícil.

La idea nuestra más allá de que se haga un convenio con ministerio, es hacer una bolsa de trabajo. Los chicos acá tienen que saber trabajar, o sea estar preparado para el trabajo. Tuvimos lamentablemente un sector, chicos que venía de estar acá con la tupac amaru, que es cero responsabilidad, cero cultura del trabajo, cero esfuerzo.

Acá yo tengo un centro de formación. En el centro de formación tienen que estar los chicos 15 minutos antes. Bueno estos chicos o cumplen horarios. Llegaban tarde. Se les ha puesto media hora de tolerancia igual así algunos llegaban tarde. Hemos tenido reclamos de que algunos se han ido a hablar políticamente, a un intendente a un diputado que me han llamado y bueno, yo les he contestado como tenía que contestarle. Y bueno, algunos han abandonado. No se los trata mal, vino una concejal diciendo que los tratábamos mal. Las reglas tienen que cumplirse, y si alguien los ha tratado mal se averigua y lo vemos. Se les ha reclamado el horario nada más.

Los cursos que tenemos son de salón, portugués, de mozo, francés, inglés, somelier, ceremonial y protocolo, cocina. Eso se da por convenio con el ministerio de trabajo de la nación

E: ¿vienen alumnos del interior, ustedes suelen ir para allá?

Se hizo en Tilcara, tendría que haber empezado como acá en marzo. Por ahí el error del programa es asignarlo a un solo segmento. Únicamente pueden participar los chicos que cobran hasta 1850 pesos. Si no está dentro de ese rango no puede participar. Para mí el error fue ese. Acá hemos logrado empezar en julio cuando teníamos que empezar en marzo. Hay un curso que comenzó ahora, y lo adecuamos. Tenía que ser de dos veces a la semana 4 horas y se da 8 horas los sábados. Porque ellos pueden los sábados. Cocina empieza el 22 porque también ya hemos logrado juntar la gente. Eso está en Tilcara. Para llegar al interior, el otro se está haciendo en Maimara y el de mucama no podemos empezar. Tenemos nada más que 8 inscriptas. Si o si tenemos q empezar antes de fin de año para no perder ese curso.

Yo puedo decir que se gane la plata de arriba mi capacitador. Pero no. Lamentablemente veníamos de esa cultura de ganarnos unos pesos, el chico no viene.

E: pero se difundían los cursos

Sí, pero no está en nuestra responsabilidad. Se firmó el convenio, gerencia me tiene que mandar los chicos de la secretaria de empleo de cada municipalidad, el sindicato les brinda la estructura. Nosotros también participamos, se los ha invitado al funcionario que vengan para dar una conferencia de prensa. Que pasa con esto, que no les dicen que si no cumplen con esto se les da de baja.

E: claro, ellos están en un programa de inserción y tienen que hacer la capacitación q es obligatoria. Y aun así no vienen...

Acá yo les digo, si ustedes no cumplen se les va a dar de baja. Y no vamos a ser los responsables nosotros.

E: ¿donde se inscriben?

En la gerencia de empleo de cada municipalidad y ellos los mandan.

E: ¿cuanta gente?

Son por curso 25. También tenemos aulas móviles con repostería, cocina básica, montaje de platos y manipulación de alimentos. Eso también es para 25 chicos, a ellos se les da todo. Bibliografía, cofia, delantal. En el programa está previsto que sea una clase demostrativa, pero nosotros la hicimos participativa.

En el aula invirtió el sindicato. Después los capacitadores e insumos los paga ministerio de trabajo de nación como así también los insumos.

E: ¿la idea es q tras la capacitación se inserten en hoteles, restaurantes?

Como decía hace rato, nosotros queremos armar la bolsa de trabajo. Ahí tendríamos que agarrar, ministerio de trabajo, cámara de turismo, tendríamos q tener una reunión donde se marquen estas pautas. Ahora que viene esto del blanqueo, a

ver si sirve o no sirve, lamentablemente son recetas que no funcionaron. Se bajaron los costos, pero siguió el trabajo en negro. Es un compromiso de las partes.

Acá como dirigente por ahí estamos fracasando. Tanto los políticos, empresarios y también sindicatos, no estamos haciendo un trabajo social. Desde el sector que representemos tenemos una responsabilidad social y no la estamos cumpliendo.

Aquí armábamos cursos de impacto, dejábamos abierto 5 a 7 lugarcitos para que venga algún tercero. Porque los financia el sindicato y el sindicato se financia con el aporte de los afiliados. Ahora tenemos cursos de 7 meses que financia el ministerio exclusivamente para estos chicos.

En el centro de formación tenemos cursos para afiliados y terceros. Son muy interesantes los cursos, son de nivel.

E: ¿el sector empresarial siente que falta calificación?

Sí, uno mismo lo ve. Yo te digo, sería un necio si diría que todo está bien, cuando está mal. Vos vas a Purmamarca y no te atienden bien. Hay mucho emprendimiento familiar donde no se blanquea. El emprendimiento familiar es padre e hijos. Después vos vas y encontrás trabajando tío, encontrás trabajando sobrino y ya se rompe esa empresa familiar. Y no blanquean porque están en negro. Y ahí hay falta de capacitación.

E: hay canales directos entre ustedes y los empresarios por ejemplo para difundir capacitaciones. Por ejemplo, una vez terminado este programa, pueden decir tenemos esta población capacitada que pueden poner a disposición.

Bueno, ahí chocamos con la informalidad. Saben que si de acá va un chico del gremio al menos hacele un contrato de período de prueba. Si no te gusta cómo trabaja si no te sirve para la empresa bueno ya está. Pero ni eso.

E: hay una idea dentro del sector no se cuánto será verdad cuanto es discurso, algo que atenta contra la formalidad es el nivel de irregularidad o de estacionalidad de la actividad sobre todo en la parte que atañe a lo turístico.

Jujuy hace rato que dejó de tener estacionalidad. Ahora el empresario, sobre todo del norte capaz que dos meses tiene baja. Antes sí, antes lamentablemente teníamos 4 o 5 meses al año que se trabajaba. Siendo lunes, martes hay gente.

E: y eso a que se debe. ¿A la afluencia de turismo extranjero?

Subió el turismo extranjero, había bajado. Debe ser por los cambios, por las cosas que han pasado. Pero hay bastante, yo digo siempre Jujuy es muy bendecida. Tenemos turismo interno del país que nos ha beneficiado. Tenemos mucha afluencia de cordobeses, porteños, tucumanos. Para mí es todo el año.

E: o sea que ya no es un tema que podría haber explicado, digamos si tenés solamente dos meses fuertes de actividad y después tenés que parar no llegás a formalizar que ya termina la temporada. Pero no sería este el caso.

Yo lo que te puedo decir es que falta una política de estado. Este año se logró por primera vez que Jujuy sea un punto distintivo. Antes el turista venía a Salta y Salta vendía toda la quebrada. En Jujuy se logró este año que hay pernocte en la capital. De dos o tres noches, antes no.

E: ¿como lo lograron?

Se dio por inercia.

E: se dio q empiece a cambiar, no porque hayan hecho campaña

No, a la noche vos te quedas y no tenemos nada. No tenemos centro cultural. Lo único que tenés es un casino que a las 2 de la mañana ya te cierran. Se había hablado de que la policía central iba a ser un centro cultural. Hay un museo que es grande, que se iba a hacer, pero está cerrado. Faltan políticas de estado. Acá en la capital algunas veces llegan las 12 de la noche y ya no encontrás restaurante. ¿Por qué? Muchas veces lo cargan a los trabajadores. El trabajador vive en Palpalá que son 20km 15 km. Hasta la 1 tenés colectivo, un remis le cuesta 150\$. El empresario no le pagaría el remis. Y el empleado prácticamente pierde media jornada de trabajo (si lo paga).

Para el norte hay bastante movimiento, hay colectivo, hay remises compartidos.

E: en la gente que ya está inserta hay un déficit de idioma. ¿Se encuentra gente capacitada?

Cuesta, cuesta que vengan. Nosotros damos un curso acá que es pago, pero para el afiliado prácticamente es muy barato.

Mirá yo me acuerdo que en el 2003, yo me hago cargo del sindicato desde el 2001, hicimos un acuerdo con el ministerio de trabajo de la nación y cfi y estaba febra también. De ahí casi me corren a patadas porque les dije que la capacitación

depende de la cabeza porque si vos empresario no le hacés entender a tu empleado que tiene que capacitarse y vos no lo hacés a la par de ella no lo va a hacer.

Cuesta, a esos cursos de impacto que hacemos de mozo, somelier idioma, que vengan. Porque yo pienso que ese rol de trabajador-patrón se ha roto. Si vos sos un mal patrón, tu empleado va a ser malo. Se ha perdido ese sentido de pertenencia porque no hay un respeto hacia el trabajador. Si vos estás en una empresa que va bien, que paga bien que reconoce seguramente que vos te vas a poner la camiseta y vas a trabajar.

E: no hay mucho reconocimiento por parte del empleador a la capacitación.

Ahí chocamos, porque la fegra también tiene programas. Un monton de veces les dije a ver nos sentemos y veamos para que no choquemos. Nos pongamos de acuerdo. Y eso que tengo dialogo, tengo charla pero no logro coordinar acciones. Una vez la fegra estaba dando un curso en Tilcara de mozo. Había un señor sentado con un cuadernillo y leía. Acá se hace práctica

E: la planificación de cursos se hace por algún relevamiento de demanda?

Es en general, nosotros lo que más hacemos tiene q ver con la actividad. Mozo, recepcionista, cocinero, mucama, uno ve las necesidades. Por ahí no logramos que el empresario nos diga cuales son las necesidades. Uno ve las necesidades, entonces hicimos el de idioma que vemos que está faltando mucho.

E: yo me quedé con una duda sobre la actividad familiar que mencionó, claramente diferente al empresario evasor, una familia que monta por ejemplo en zona norte que armarán algunas habitación, cocinarán y ofrecerán pero todo en el ámbito de la organización familiar informal. Que visión tienen desde el sindicato q debería suceder. Ese también es objetivo de formalización? Pregunto porque desde el ministerio, desde las ciencias sociales son franjas que uno no sabe bien como abordar.

Sabes lo que está haciendo falta, un programa de concientización. Por ejemplo en el norte tenés la cría de llamas, la cría de corderos, plantación de haba, pero que pasa, el gobierno también los dirigentes no les hacen ver a esas personas que ese yuyito o ese bichito te va a cambiar la realidad de vida. A vos y a tu familia. A mi se me hace que está faltando esa conciencia. El sindicato también ha participado. En 2011 se conforma la ruta de alimentaria. Donde toda esa gente del norte, aquellos emprendedores empezamos a capacitar. Pero con la idea de que tomen conciencia de que el día de mañana van a tener que blanquear su situación. Pero no llegamos a eso.

E: blanquear en termino de actividad y también de empleo

Claro. Pero una familia suponete que el papá la mamá que cría llama por ejemplo. Por qué el hijo de esa familia no puede aspirar a ser ingeniero agrónomo, no puede llegar a más. A eso voy. O sea que la provincia planificación cero. Hoy están cerrando 5 carreras acá, pero no han puesto alternativas.

E: que carreras

Creo que profesorado de lengua, o sea son profesorados de acá de capital. Pero no hay alternativas. Que demuestra esto, que en Jujuy no hay planificación, todavía no decidimos si vamos a ser una provincia de servicios o una provincia industrial. Tranquilamente Jujuy puede ser todo tenemos minería, tenemos el tema frutihortícola, hemos perdido sapla.

E: está funcionando?

De los 5 hornos están funcionando 2 unicamente pero mal. Dentro de sapla tenemos una calera, hoy no funciona. Tenemos una planta de oxígeno y Jujuy está trayendo oxígeno de Tucumán. Es un despropósito político que Jujuy no crezca. Que Jujuy esté como está. Tenemos aguas termales, tenemos agua del río Jordán que se llama, agua cristalina de un color turquesa espectacular. Hay muchas cosas que no se ven.

En buena hora que ustedes vienen a la base. A mi me motiva. Porque si no algunas veces bajan enlatados que aquí no hacen falta. Jujuy es riquísimo, la actividad de turismo no tiene techo. Pero hace falta también sentarse a la mesa con estos equipos de trabajo. El sindicato puede reunirse con el empresario y también con el político. Están haciendo falta políticas, ellos tienen que marcar lo q se va a hacer. Esta ruta alimentaria, acá empezó a crecer, después nosotros nos abrimos porque ya se politizó y no nos interesaba trabajar así. El año pasado lanzaron un programa que creo q se llama Comer para tratar de fortalecer el consumo de nuestros productos. Eso también es el ministerio de turismo de la nación.

E: ud dijo que la actividad del turismo no tiene techo, pero da la sensación de que hay un subdesarrollo de la oferta tanto cultural, gastronómica. Una puesta en valor de decir, así como está la ruta del vino, hagamos la ruta alimentaria, la ruta

cultural, la ruta religiosa. Una serie de alternativas que no están. Digamos, a veces la ganancia se busca más por la evasión tal vez que por la explotación de alimentar las capacidades. Es la sensación que viene dando.

Son odiosas las comparaciones pero vos vas a Salta, llegás a Salta y en la plaza está el gaucho. Tiene identidad, acá está haciendo falta esa identidad. Falta ese proyecto o programa de concientización de lo que es el turismo. Aca podemos hacer lo que hicieron otros lugares, de Europa por ejemplo que creció con el turismo.

E: y el reclamo del salario, vos decías que el ministerio de trabajo de nación está funcionando bien pero de alguna manera no tiene este poder de policía como para intervenir de alguna manera como lo tiene provincia.

Lamentablemente en el año 94 volvió el poder de policía del trabajo a la provincia, antes lo tenía el mtn. También habían esos celos.

E: ahora tiene también tiene alguna injerencia en promoción del trabajo nación, pero no tiene la capacidad de poder de policía. Cual sería la demanda, digamos una coordinación mayor. Ya que le mtn tiene esta capacidad mayor de llegar o de saber como hacer una inspección o de capacitación a los de la provincia. Digo, para llevarme una idea y elevar directamente al secretario de empleo. Un poco la idea es que una buena parte de la informalidad tiene que ver con la evasión, cuando la decisión del empresario es no pagar o subdeclarar que sería otra forma de evasión. Por ahí no tan grave como cuando está totalmente en negro pero es una evasión q afecta a todos. Tiene que ver con la imposibilidad de que las inspecciones sean exitosas en términos de que hacen 96 y solo hay 4, o esto de que a los dos meses los despiden o ... desde la experiencia de estar en la calle que es importantísimo ud salen a la calle con los inspectores. Tanto desde el método de inspección como desde lo legal, que habría que hacer porque de alguna manera algo no está funcionando. Hay un fracaso ahí.

Aca que pasó, se crea el ministerio de la provincia y a los inspectores que estaban los relegaron, los sacaron. Pusieron gente nueva. Primero que no saben. Aquí hay inspectores que están hace 20 25 años, saben como hacer la inspección, llegan a la repartición, arman el expediente, saben como continuar con el expediente. La gente nueva no está haciendo esa práctica, no te sacan resoluciones.

E: esta gente desde cuando está

Desde la gestión esta. De ahí esa falencia. Sería muy bueno, que con mtn que son pocos, creo que son 5 inspectores que tampoco dan a basto. Pero hay un respeto. Nunca me caractericé por ser obsecuente pero el dr. García que está tiene diálogo con el sindicato, habla, no está la soberbia que uno ve en otras reparticiones.

Sería bueno que en la reunión anual que hacen en el consejo del trabajo analicen como están funcionando. Este año cuando hacia la apertura el gobernador pasa el informe de que han superado las 4000 inspecciones. Puede ser que haya superado las 4000 inspecciones pero no hay resoluciones. O sea no tenés resultado. Podés hacer cantidad y cantidad de inspecciones pero si no tenés resultados no te sirve de nada. Sería bueno que se trate esto en el consejo federal de trabajo, ver que pasa con las inspecciones. Aca no se trata de que seamos policías se trata de que a la gente la tengamos medianamente bien.

E: y los trabajadores suelen denunciar

Está la presión, hay un montón esperando por tu trabajo le dicen. Denuncian cuando los despiden, y ahí cuando los despiden vos le mandas una carta documento al empleador, ya cambia de firma, cambia de figura y ya se desvirtúa todo.

E: y ustedes a lo q se viene hablando de la reforma laboral le ven alguna cosa positiva que podría impulsar

Lamentablemente no la vemos. Tocar la ley de contrato de trabajo para nosotros q era la madre de todas. No la vemos, desde ya que vayan a cuestionar los índices para indemnización. Esto de condonar, cuando se anunció el martes pasado me dijeron los empresarios mirá JC nosotros venimos hace años pagandote a vos, venimos cumpliendo ahora que va a venir este gobierno que está condonando todo.

E: claro, hay una injusticia. El que aportó perdió.

Peor la injusticia para el trabajador. Suponete que vamos a hacer una inspección porque vienen y denuncian. Cuesta no, cuesta que se anime, tenemos que convencerlo. Decinos a q hora estás, nosotros armamos el circo, hacete ver, nosotros vamos a llegar, no te hagas esconder. Nosotros vamos tomamos los datos, y después viene la presión. Que si que no. Aquí hay un restaurante en el centro donde logramos hacer la inspección, hemos convencido al mtp de hacerla a tal hora. Cuando vamos estos ya estaban maquinando la venta del fondo de comercio. A la semana que salio la inspección se vendió y cambio la titularidad de todo. Esa es la metodología que tiene muchas veces el trabajador.

E: y el trabajador no puede cobrar nada si no hay bienes...

Nada, tenemos una demanda por 9 millones de pesos.

E: y cambió de razón social... son los mismos dueños? Sospechan que sí.

Y mirá, acá son los ... que tienen sanatorio, tienen 5 alojamiento por hora, tienen la plata loca.

E: (riendo) la quieren toda!

Ahí vos te das cuenta de que es evasión por evasión. Está bien si uno está empezando,

E: claro, sería la primera que se debería atacar porque pueden pagarlo, porque no hay otra problemática. Si hay una situación que requiere más apoyo de desarrollo productivo. De alguna manera, esto que decíamos que la familia entienda que si se produce así, donde la informalidad es producto de un desarrollo productivo que todavía es muy artesanal, pero eso es otra parte. Pero esto así, y nada... claramente falla el estado.

E: aparentemente no pasa por un tema de costos

E: y si, podés bajar el costo pero ante el costo cero no hay

Y se sigue flexibilizando se sigue yendo en contra de los trabajadores. Y es ahí a donde vamos, que vamos a ganar con la flexibilización, no se puede.

E: y la idea de ustedes es que esta evasión en lo laboral se acompaña con evasión en otro plano? O sea subfacturación

Y si, pero cada vez se puede hacer menos porque en Rentas el control es grande. El control que está faltando es en lo laboral. O sea siempre se ajusta por lo más débil que es el trabajador.

E: o sea donde más evasión hay es en lo laboral.

Claro. Lo otro sí, lo tenés encima a AFIP, lo tenés encima a Rentas

E: o sea q de alguna manera el modelo afip-rentas funciona y en el plano laboral no funciona porque...

Nosotros una vez, en el 2005, logramos en Tilcara... había una cruza de información entre anses y afip. Se detecta que hay un trabajador ahí afip tendría que hacer el cruce informático. Pero afip que hace, afip va te mete una multa y chau. No le interesa el trabajador.

Nosotros logramos una vez en Tilcara con un intendente radical que ponga policía turística. Esa policía turística lo que hacía en la inspección verificaba como estaban los servicios que daba el establecimiento. Pero ahí también que hacía, tomaba al trabajador. Después nos pasaba el dato y nosotros hacíamos la inspección. Había un cruce informático, eso también sería bueno que...

E: no hay más policía turística... cuando estuvo la policía

Hace poco, pero eso duró un año

E: por qué se dejó de tener

No se, se da el tema de connivencia. (parte que no comprendo). Por ahí sería también bueno que los municipios controlen porque ellos también se benefician. Se benefician todos.

Uno ve que a nivel nacional hay un mensaje y acá no llega. Yo nunca fui kirschnerista y cristinista. Pero antes todos los programas que se largaban parecía que llegaban hasta río las pavas que el límite entre Jujuy y Salta, acá no llegaban. Milagro Sala hizo mucho desastre. Tenemos una sola ruta para venir desde el aeropuerto, te cortaba esa ruta y te cortaba la provincia. Quedábamos aislados. Aca te cortaba el puente y si un papa tenía que buscar a su hijo en la escuela y no se podían encontrar. Y hubo muchas cosas, mucha droga. Las casas que tenía, había más de 14000 casas, si vos no hacías algo que ella decía que vos hagás ella sacaba a la familia. Yo tenía un sobrino que vivía ahí. Iba y los sacaba así. No vamos a negar q hizo cosas. Casas, que no hizo el estado. Pero que pasó acá, el gobernador la creó a ella, para sacar del medio Pero cuando lo logró, no la pudo controlar. Milagro ganó la calle. Recibía 12 millones de pesos mensuales por afuera. Tenía el poder. Ella tenía acá en la Alvear donde había un colegio privado, ahí está la tupac. Tiene más tecnología que el Pablo Soria, el hospital más importante de acá. Tiene tomógrafo, tiene todo. Era un co-estado que si ella, lamentablemente se equivocó en el método. Yo la reconozco como dirigente porque supo hacer.

E: hubo un co-estado porque justamente vino a suplir la falta de estado. Sobre todo para los sectores que menos les llega el estado. Porque hay otros que no necesitan estado, mientras menos estado mejor. Que es lo que estamos hablando, o sea el empresario no quiere ministerio de trabajo porque es costo.

Exactamente. Y ahora q ha pasado. Toda esa gente que estaba suelta (de la tupac), ahora la tiene este gobierno a través de estos programas, hay un control. Si no cumplis no lo tenes y esta bien. Terceno, que era de la línea de Milagro ahora esta con el gobernador y esta manejando a toda esta gente.

Cada vez más ordenado. Han ordenado lo que es la tierra. Han empezado a escriturar la gente que tiene la tierra. Antes no había eso. No estaba esa regulación de la tierra. Ahora se empezó a trabajar mejor, pero faltan muchas cosas.

Trabajo ustedes van a ver, hablemos lo que es sector privado, nada. Esta actividad ha crecido pero también ha crecido la informalidad. El turismo ha crecido.

Nosotros hemos sabido acompañar. Inauguramos este edificio en el 2010. Supimos engancharnos pero nunca siendo obsecuente del estado. Aca firmamos convenios con el ministerio de trabajo de nación. Nunca firme con lo que es mesa de empleo porque habían cosas por debajo de la mesa, nunca. Siempre a nivel nacional. Y que sirve.

E: uds no trabajan con ministerio de la provincia

No, ya dejamos de hacer inspecciones. El otro día mirá, tengo un chico que esta hace 8 años trabajando en negro. Pero el viene, va, se prende. Yo le digo, mira juan cuando te peleas con tu patrón venis acá pero después cuando esta todo bien esta todo bien.

E: estamos viendo si se aumento o si hay mas tendencia a tercerizar. Y si afecta eso al tema de la formalidad.

Sabes que nosotros no lo permitimos, esta pasando mucho en lo q es edificios. Como te decía en 2011 logramos sacar esa figura del monotributo. Aca había 3 cooperativas que hacían eso. Y oh sorpresa, en una de las coopertivas estaba un ex dirigente sindical de canillita que supuestamente sabe todo y por eso se ha puesto. De acá han desaparecido las empresas esas. O sea las cooperativas esas que tercerizaban, o sea te daban servicios te vendían servicios. Cuando quisieron tercerizar habalamos de que no era así. La gente esta con su antigüedad, con el convenio colectivo de trabajo, todo.

E: yo me referia más a delegar una actividad en otra empresa, por ejemplo limpieza

Quisieron por ahí con lo que es limpieza, con la mucama, pero no permitimos.

E: y como hicieron porque es interesante. Desde el punto de vista legal se puede subcontratar. La ley de contrato de trabajo lo admite. Como hicieron uds para frenar. Los quisieron pasar de estar internos a que se armen una cooperativa?

Y bueno, hablando con los compañeros. Tenes que renunciar, y dijimos no, acá renuncias perdés todos los derechos, todos. Pasas a ser una cooperativa donde es como si yo contrato un albañil, termina la pared y chau. Y acá hemos logrado un poco de conciencia.

Después lo q había mucho antes era el tema de las pasantías. Que hoy hace dos años hice caer las pasantías que había y están blanqueados los chicos. La ley de pasantías viste es muy jodida. Podes tener 10 5 años a alguien con esa figura. Aca se quisieron firmar convenios y yo dije que como sindicato aceptaba 1 año, porque no necesitas mas. Si ya esta estudiando como técnico de turismo,

E: claro, la ley es hasta que se reciba.

Claro, no pero algunos...

E. Si si yo estuve en otros sectores donde les piden que no se reciban que no rindan la ultima materia para seguir teniéndolos así. O sea siempre hay como la trampita. Pero yendo a esa situación en la que esta tercerizado... o uds no tienen esa situación. No la ven. Sí hubo un intento de sacar afuera la actividad vía cooperativas o monotributo, pero no ven esta situación de que se subcontrate limpieza, cocina

Nada, por suerte no. Un hotel grande que quiso fue el de termas de reyes. Y nosotros por el tema de cocina dijimos que no. A tiempo los trabajadores vinieron.

E: y hecho que se encuentran ya consumados porque entre las situaciones que tratamos de entender la informalidad vemos como impacta el tema de la tercerización.

El problema grave que tenemos es con las casas de eventos, o aquellas empresas familiares q hacen eventos que tmb tendrían q regularse porque ahí te contratan. Por ejemplo ahora tenemos la cena blanca de los egresados. Son más de 6000 chicos donde vienen 2 o 3 empresas y dan el servicio de catering, te pagan 800\$ a los mozos cuando deberían estar ganando por lo menos 1400 porque empiezan a trabajar suponetes hoy a las 5 de la tarde y terminan mañana a las 6 7 de la mañana 8. Los cocineros que no trabajan ese día, trabajan 2 o 3 días y les están pagando eso. A esas 3 empresas hemos

logrado q se blanqueen, pero hay mucho emprendimiento de familiares que hacen y ganan dinero. Eso también habría que ver como se puede regular.

E: y como ven el tema de aybrb, llegó? La pagina de venta de.. las familias ponen su casa, una habitación, lo están viendo como una competencia, una vía de informalización mayor de la actividad

Se vio poco. Aca en parte del barrio los perales donde hay casas más grandes. El año pasado tuvimos una charla con fegra y se estaba abriendo el sistema. Pero poco.

Ahí también tenes que te contratan mucamas, y si nosotros recibimos la denuncia vamos a hacer las inspecciones.

E: y como se suele hacer. Hay agencias que brindan el servicio y pro una hora podes contratar, o por ahí en temporada alta también

En temporada alta no tiene nada que ver porq contrato trabajo... facilita esa contratación por tiempo determinado

E: el tema del cumplimiento de convenio, los q están regulares como esta el tema

Cuesta porque tenes esta figura de la media jornada mentirosa, después el tema grave que tenemos como te decía es en los boliches. Tenemos un 90% de trabajadores y cuesta porq es una actividad de fin de semana.

E: cuantos afiliados tienen

Aca estamos llegando a 2400, echale pluma un 35% informal...

E: y q tasa de afiliación tienen mas o menos

Debe haber un 80%, aparte el sindicato tiene una cuota solidaria. La cuota sindical es 2,5, la solidaria 2%. Tienen todos los mismo servicios y beneficios. Vos los convences y se afilian.

Tenemos oficina en Tilcara, San Pedro, Libertador para la atención de salud. Cuando el afiliado viene al sindicato viene por salud o por un asunto laboral. Pero también los cursos que se dan tmb se hacen extensivos al grupo familiar. No únicamente al titular. Por ahí no puede el titular vienen la esposa, los hijos. Creo q tenemos bastantes beneficios

Felicito la iniciativa para ver q se puede hacer con esto. Te digo que como s medio permisivos, por ahí abre una empresa gastronómica dejamos que se establezca y bueno después...

Sindicato B

¿Qué calificación considera que requieren los empleados del sector?

Depende del tipo de hotel. Aunque inglés es muy necesario ya que viene mucho turismo extranjero.

¿Cree que se encuentra la "calidad" de empleados necesaria?

Hay un antes y un después de la llegada del Sheraton. La capacitación que da el hotel a sus empleados es fabulosa. Después se fundaron escuelas terciarias.

¿El Sindicato realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de los empleados?

El sindicato tenía una actividad fuerte en capacitación en este edificio hasta que nos quedamos sin espacio físico cuando comenzó a funcionar la obra social. Ahora estamos por inaugurar un edificio nuevo donde retomaremos las capacitaciones principalmente en idioma y en servicio (como tratar al turista). Es feo que te atienda un mozo que no entiende el idioma y además te trata mal.

También tenemos divisiones en el interior donde realizamos capacitaciones.

Dada su experiencia en el sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para la formalización de los empleados?

Una es el trabajo desleal y la otra la falta de compromiso de los empresarios. Comer aquí cuesta lo mismo que comer en Mar del Plata y sinceramente los sueldos no son los mismos que en Mdelp. Se paga poco a los empleados. Hay más problemas en el interior.

Además, las leyes no acompañan. Nosotros trabajamos con el ministerio, pero cuando se encuentra a un empresario que tiene trabajadores no registrados solo se les cobra una multa. No se los obliga a registrarlos. Conocemos empresarios con tres multas...

¿El Sindicato contribuye a la formalización de los empleados no registrados? ¿De qué manera?

La web del sindicato dice

Trabajadores en Negro

Si trabajas en negro, desde tu gremio UTHGRA, se pueden iniciar acciones para que se blanquee tu trabajo. No dudes en consultar. Hacé la denuncia correspondiente.

Pero cuando le pregunto esto al representante responde...

Que, ante la llegada de un grupo de empleados o ante una demanda individual de formalización, ellos no pueden hacer más que solicitar al ministerio la inspección. Pero ocurre que luego los mismos empleados niegan haber originado esa denuncia por temor a perder sus puestos.

Las demandas son muchas y más en el interior. En general de todas las actividades (hotelería, gastronomía, agencias)

¿El Sindicato contribuye con la difusión de programas brindados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia o de la Nación que facilitan la contratación formal de empleados? ¿De qué manera?

Los empresarios los conocen mejor que nosotros.

Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector? O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?

Concientizar y ser solidarios con el empleado.

Sindicato C

E: ¿Qué calificación considera que requieren sus empleados? (descripción del puesto y requerimientos) ¿Encuentra la "calidad" de empleados que busca?

La actividad está dentro de un mercado laboral muy difícil, toda vez que se ha convertido en albergue de la tanta mano de obra desocupada. Se ha precarizado la actividad y eso va en desmedro del profesionalismo que deberían tener los trabajadores. Cualquiera viene y dice yo soy mozo, soy lavacopas, no es como antes que había una carrera por hacer para llegar a ser mozo para llegar a ser recepcionista de hotel

E: entonces ud. considera que debieran tener cierto grado de calificación o de preparación que hoy en día no la tienen como antes

En realidad hoy hay más calificación que antes. Lo que pasa es que en muchas ocasiones los empleadores mismos no les interesa que el empleado sepa trabajar porque de esa manera les pagan menos. Cuando el trabajador sabe trabajar exige cobrar por lo que sabe. Al precarizar la mano de obra toma al trabajador que tal vez sabe menos.

E: ¿El Sindicato realiza capacitaciones específicas o contribuye a la capacitación de los empleados?

El sindicato tiene capacitaciones específicas, es el caso de conserjes de hoteles, recepcionistas, mucamas, mozos, cocineros, pasteleros. Todo lo que hace a la actividad nuestra. Nosotros dictamos cursos de capacitación que están abiertos para que vengan los trabajadores a tomarlo. Gratuitos para los trabajadores. Si alguien de afuera quiere tomarlo tiene que pagar.

E: Dada su experiencia en sector, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para registrar a los empleados?

Yo creo que las barreras son los mismos empleadores. Que creen que porque el empleado venga a capacitarse, se va a sindicalizar. No se dan cuenta que lo único que se puede llegar a hacer, es tener un trabajador capacitado. Nosotros intentamos acompañar los procesos y que los trabajadores estén a la altura de las circunstancias. Si pretendemos traer turismo internacional los trabajadores tienen que estar a la altura, si no no sirve, si no fracasamos. Pero los empleadores no ven eso. Chocamos con el problema de que los empleadores no quieren que el trabajador venga al sindicato. Porque creen

que de acá salen sindicalizado. Yo como secretario gremial nunca he subido al salón de capacitaciones porque hay un secretario de capacitaciones. Es su tarea. Nadie le habla a los trabajadores de sindicato, se lo capacita en la tarea que debe realizar, pero bueno. Es la idiosincrasia de los empresarios de la provincia.

E: ¿El Sindicato contribuye a la formalización de los empleados no registrados? ¿De qué manera?

A través de las inspecciones que se realizan en los distintos establecimientos. Vamos tratando de normalizar, de pedir la normalización de esos trabajadores que se encuentran no registrados o mal registrados tal vez. Es una lucha permanente porque nos azota el flagelo de la media jornada, el trabajador no registrado. Un monton de situaciones que hacen que el trabajador no este como corresponde según lo que dice la ley.

E: ¿El Sindicato contribuye con la difusión de programas brindados por el Ministerio de Trabajo de la Provincia o de la Nación que facilitan la contratación formal de empleados? ¿De qué manera?

Si si, acompañamos los decretos gubernamentales ya sean nacionales o provinciales. Permitiendo que esos trabajadores que ingresan al programa del gobierno tengan la posibilidad de desarrollarse, siempre tratando y cuidando que esos trabajadores no sean explotados. Porque este tipo de cosas se presta para la explotación.

E: ¿Cómo se procede cuando llega un empleado informal a denunciar?

El trabajador viene a denunciar alguna situación de irregularidad. Tomamos nota de la denuncia, no hace falta que la firme. Solo que diga donde trabaja. Y hacemos la inspección correspondiente a fin de determinar la veracidad de la denuncia. En todos los casos la denuncia se hace de forma verbal.

E: ¿Aproximadamente cuántas denuncias reciben?

En estos tiempos son demasiadas, hablando de la capital puedo llegar a tener 5/6 denuncia diarias. Hablando de toda la provincia tenemos entre 20 y 30 denuncias

Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector? O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?

En la actividad nuestra no hay subsidios en realidad. Las acciones mas efectivas son las del control permanente a través de las inspecciones. En realidad las inspecciones que más fruto nos dan son las que hacemos a través del sindicato. Porque las que hemos hecho a través de la secretaría de trabajo nunca hemos visto un resultado. Pero hasta ahora la secretaria de trabajo nunca le soluciono nada a nadie.

E: Querría aportar algo más

Agregar algo sería redundar. Pero si me gustaría decir que nuestra actividad es muy sensible. Porque si no tenes plata, dejas de salir a comer te cocinas en tu casa. Si tomabas café 3 veces al día en una confitería ahora te tomás 1 café al dia. No son cosas indispensables, entonces es por donde empieza el ajuste la actividad nuestra.

Entrevistas a Cámaras de Turismo

Cámara de turismo A

Yo creo que dentro de un proceso multisectorial donde la provincia de Salta el 70% de la actividad formal pyme convergen al mismo encuentro tenemos un problema común que se llama informalidad. Lamentablemente no es potestad ni patrimonio de sectores particulares o de situaciones particulares. Creo que la inasistencia por muchos años, 30, 40, 50 años del estado en términos de contenedor, no en términos de un estado paternalista dispensador de bienes y castigos que ha generado una nueva forma de vivir a través del hedonismo donde la ley del menor esfuerzo ha llevado a conclusiones nefastas de orden cultural donde hoy hay generaciones completas que han perdido la cultura de trabajo. Donde el Estado le ha creado que a cambio de determinado resultado, se ha generado una auto-obligacion que la cumple a medias, que es el nivel de asistencia,

y en otros casos de asistencialismo. Ha creado la norma que en el trabajo formal, en la búsqueda del bien común se convierte en una situación excepcional. Para ser lo normal vivir en la excepción de lo informal que con el tiempo se traduce en elementos socialmente correctos.

Entonces, el tema de la informalidad es tan gravoso en cualquier actividad y particularmente en el turismo que es una actividad sumamente sensible a los cambios bruscos porque el turismo primero que es una actividad cíclica y estacional.

Segundo porque cuando se pierde el proceso del ciclo y la estación. Digamos, perdimos julio, debemos esperar enero, perdimos enero debemos esperar julio. Entonces, esa pérdida es irre recuperable. Entonces el trabajo hoy no es como se construyen arriba de esos pisos de temporada más pisos de temporada, sino cómo se expande la estacionalidad como objetivo de desarrollo final. Como contenemos en una actividad que como ninguno otra tiene una transversalidad que llega desde la Puna hasta las Yungas y desde la frontera hasta la frontera, en una provincia que geopolíticamente tiene 6 límites interprovinciales, 3 límites internacionales. 1000 km de frontera seca y con un país que ha estado muy expuesto y absolutamente abierto a la recepción. Donde tenemos inconveniente en la salud porque en los hospitales públicos de frontera no pueden alcanzar la asistencia, y son ineficientes porque atiende del otro lado de la frontera. Porque hemos convalidado una ley migratoria que alguien puede embarazarse en otro lado y venir a tener los hijos de este lado. A cambio no podemos cargar combustible en el otro lado, a cambio no tenemos el trato que merecemos y que nosotros hemos dado constitucionalmente a cada uno de los hermanos vecinos. Entonces son muchas las cosas que deben cambiar, evidentemente, pero en todos ellos encontramos un punto de encuentro. La ausencia de estado o de estados presentes con poca eficiencia. Entonces este cambio cultural debemos producirlo sin ninguna duda, primero con sentido de pertenencia y responsabilidad social frente al inconveniente, frente al problema para ser parte de la solución tenemos que encontrar la empatía con el problema, y sin ninguna duda empezarlo a reconocer. Que es una realidad y existe.

El sector del turismo te decía que es esa situación cíclica y estacional es sumamente sensible porque el mérito del turismo es llegar a los resultados a través de la sustentabilidad. Esa sustentabilidad tiene como condición imperativa tener previsibilidad.

Si vos generas cambios que no son previsibles van a impactar directamente sobre la sustentabilidad.

El turismo es sumamente generoso en la distribución, sumamente generoso porque desde la actividad formal llega a cualquier pueblo donde baja un turista, llevado por el turismo formal y en esa plaza, en ese lugar ese artesano puede generar una economía indirecta de sustentabilidad cierta.

E: decime, en esto de la estacionalidad ha cambiado. Hay temporada alta-baja que percibís?

Que hay un trabajo mancomunado público-privado de mucho tiempo. Un claro conocimiento de la problemática y un serio compromiso en la superación problemática evidentemente después de mucho tiempo ha mejorado la estacionalidad. 10 años, 15, 20 años atrás hablar que en Salta podías venir en octubre noviembre o diciembre, enero o febrero. El tabú de la temperatura o el cambio climático que hoy tenemos ha pasado a ser una opción donde hoy la temporada alta proviene después de las vacaciones de julio y a hasta el 15 de diciembre inclusive. Con una temporada media que se va acentuando cada vez más en las vacaciones de verano siendo una opción de destino para muchas familias que vienen en enero y febrero.

Esto se produce por la cantidad de actividades culturales que van trascendiendo y de la mano del turismo van generando una oferta y el turismo aporta la demanda. Entonces va encontrando los socios estratégicos necesarios en la cultura y el turismo para que el destino no solamente vaya sumando valor a la propuesta sino vaya encontrando un demandante emergente de esa nueva opción que tiene Salta.

E: En estas actividades culturales hay impulso desde ustedes, desde el gobierno... porque pasando por Jujuy uno se da cuenta que tiene mucha riqueza subexplotada en comparación con Salta.

Mira lo que te voy a decir creo que va a generar ruido pero es lo que pienso. Salta ha decidido como política de estado hace mucho tiempo a la actividad del turismo.

Hemos salido de la actividad recreativa casi de boy scout, que hacer turismo era una actividad recreativa para pasar a ser una unidad de negocio, una opción de industria sin chimenea y debe ser tratada desde ese lugar. Y tal vez esta sea la diferencia con Jujuy. Cuando nosotros hemos dispuesto desarrollar y abrir los brazos para empezar a contener la Puna, los valles, por un trabajo por las yungas, las etnias por Salta capital.

Lo hemos hecho desde un proceso de convencimiento y de aporte de honestidad intelectual. Lo que no significa que no podamos equivocarnos. Siempre nos podremos equivocar. También siempre podremos estar mejor, pero siempre pudimos estar peor.

Y cuando yo hablo de honestidad intelectual digo que el mayor patrimonio cultural geopolítico que tiene Jujuy referido al turismo que es la Quebrada de Humahuaca. Los predecesores de este gobierno que hoy tienen una visión clara que tienen una visión honesta que tienen una visión de búsqueda de objetivos precisos en marco de integración regional, no lo han tenido los predecesores.

Esto de hacer nombrar como patrimonio de la humanidad a la quebrada de Humahuaca, persiguió un negocio inmobiliario, ni cultural ni turístico y hoy se están pagando las consecuencias. Hoy todavía se pagan las consecuencias. Solo hay que recorrer la quebrada para saber que piensa la gente de lo que ha sucedido.

A veces estos daños demoran años en reponerse por lo cual te debo manifestar, así como te marco claramente lo que entiendo como una diferencia entre lo que fue y lo que es Jujuy, tiene sin ninguna duda en el gobernador Morales y en la voluntad política de hacer, una visión periférica mucho más amplia, y ha trazado líneas de protección o círculos de protección a determinado espacio, a determinado objetivo vinculado al turismo que le suma valor no solo al destino sino a la región. Entonces nuestro deseo de acompañarlo en esta transformación que para nosotros es una reconfirmación de que nosotros hemos empezado con tiempo. Y de que hoy frente a esta movilidad que muchas veces tienen las decisiones políticas que hacen que una actividad sensible a veces trunca objetivos.

Salta tiene proyectos de decisiones propias. Entonces cuando la macroeconomía toma decisiones que afectan a sectores viables y los convierte en inviables, Salta ha generado anticuerpos en esa línea de trabajo.

E: cuáles serían?

Por ejemplo, trabajar con la expansión de la estacionalidad

E: digo, las políticas que se toman a nivel macro y que terminan afectando directamente al sector

La inflación, el endeudamiento, el retraso cambiario, la pérdida de confianza, el hacer un destino caro, la presión tributaria, la informalidad que es tan gravosa como los problemas de la macroeconomía. Muchos de esos aspectos nosotros tenemos definido con el ministerio de turismo trabajar codo a codo contra la informalidad a partir de convenios donde la letra no es chica, es grande. Y los compromisos son ciertos. El ministerio tiene un responsable en el área que es la directora de calidad y fiscalización del ministerio y los privados tienen a este presidente al frente de esa misma comisión

Entonces los resultados son estímulo-respuesta y demanda con respuesta no son letras chicas que solamente le dan forma a una voluntad que no se manifiesta de ninguna manera.

Entonces creemos que hemos comprendido el problema, creemos que somos actores principales en la solución de este problema porque lamentablemente muchas veces la informalidad se estimula también desde la actividad privada formal. Ganando su espacio de inobservación del estado.

Que en ninguno de los casos ni municipal, ni provincial, ni nacional pueden esgrimir méritos de ser óptimo en la fiscalización. Entonces si vos tienes esa fuerte fuga, hay muchos que en vez de ayudar a cerrar esa puerta le resulta cómodo abrirla y la actividad privada no está exenta, como ninguna otra actividad, de esos actos irresponsables.

E: Hablando de capital humano, de empleados me pregunto que calidad, que capacidades, que habilidades requieren los empleados del sector en los diferentes puestos y si se encuentran.

Nosotros básicamente tenemos una actividad técnica. Mas allá que tiene profundamente un desarrollo de calificación humana, requiere en la valoración de la definición de turista por el cual trabajamos. Turista significa protegido, nadie paga para hacer una aventura. Todos pagan por resultados, todos tienen la exigencia del nivel de satisfacción equivalente a la expectativa generada por el destino y por el prestador. Y ahí estamos con algunos problemas. La transferencia de comunicación.

Primero las comunicaciones no son eficientes. Hablamos todos y no siempre somos eficientes para comunicarnos. Hablar no significa comunicarnos. Entre el parlante y el oyente a veces hay una incomunicación voluntaria o involuntaria o ineficiente de quien emite el mensaje y por distracción de quien recibe. O por voluntad de no recibirlo. Por lo que fuere no somos eficientes. Tenemos responsabilidad compartida.

E: Por ejemplo, entre el empleado y el empresario

Totalmente, esto como un elemento de autocrítica. Que sin ninguna duda, lamentablemente conozco pocas personas en el ámbito de la vida misma no solo del sector, muy pocas personas he escuchado alguna vez soy yo el responsable. Siempre la culpa la tiene otro. Entonces me parece importante hablar del tema tan indispensable como este, haciendo un proceso de autocrítica. La comunicación es un elemento esencial en la búsqueda de un resultado.

Como te digo en todos los ámbitos. En el ámbito de lo privado referido a la traza de objetivos, al marco donde se van a desarrollar esos objetivos y a la forma de transmitir esos objetivos. En lo público los gobiernos son pésimos comunicadores de sus aciertos. Te diría casi ausentes. Si no lo hacen a través de una promoción política y no del objeto que promueve un acto de beneficio común y lo que hace mal se lo dice la oposición.

Entonces son pésimos comunicadores. En el caso nuestro en particular, tenemos un problema cierto. Cuando nosotros aprendíamos las respuestas nos cambiaron la pregunta. Cuando yo inicié esta actividad hace 37 años, mi comunicación era cara a cara, mostrador a mostrador. Ojo a ojo mirando de frente y podía percibir a través de tus ojos la comprensión o no a comprender básicamente que la comunicación, lo gestual abarca más del 90% de la comunicación.

Hoy, la comunicación es virtual y no se mira a los ojos. Se mira un teclado. Por ende si le sumas aquel problema de comunicación, este de incomunicación, el resultado no se hace esperar, esa transferencia cultural de como nos comunicábamos a como nos debemos empezar a comunicar. Es comprender que esto le suma valor a aquello, y no es que aquellos contra esto y esto es lo que debemos modificar.

Hoy una gran parte de la generación joven, nació con esa comunicación virtual. Esa comunicación digital en términos ciertos no virtual sino digital, hace que hayamos muchas veces la relación indispensable de comunicación interpersonal para tener una comunicación ahora si virtual, no siempre eficiente.

Nosotros necesitamos siempre perfeccionar, mejorar la performance, capitalizar las capacidades y sumarle valor, el turismo necesita.

Te voy a dar un ejemplo claro, nosotros tenemos un registro que por voluntad política el gobierno en su momento dispuso promover la ley de guías.

Tenemos 515 guías acreditados, tenemos 59 operativos, tenemos 200 que hacen corte y confección o cualquier otra cosa, pero que ocupan el espacio. Tenemos otros tantos que son nuestros competidores directos e informales arriba de un taxi o remise, cuando la ley expresa solo debe trabajar como guía a través de un agente de viaje formal y hoy detrás de una chapa son competidores desleales.

Esa situación hace a una confrontación cuando en realidad lo que tenemos es una necesidad asociativa. El guía no puede confrontar con el empresario, el empresario no puede confrontar con el guía. Debe confirmar una empatía que nos lleve a un resultado común, sin embargo te acabo de dar un caso concreto. Hoy que debemos hacer, convenios con las universidades, promover las escuelas de turismo, empezar a emitir otro tipo de voz. Empezar a mostrar a la universidad cuáles son las necesidades del sector para que promueva un cambio en la currícula y en el hábito, debemos estimular para que respondan. No recibir lo que nos dan para adecuar lo que tenemos. Porque entonces ahí encontramos el faltante de recurso humano. Cuando el recurso humano está, se ha capacitado y hoy no encuentra su espacio.

Tenemos responsabilidad compartida.

E: Actualmente hay canales de diálogo?

Sí, totalmente. Con la UCASAL básicamente he estado conversando con Horacio Cornejo para hacer un convenio desde la cámara para que realmente podamos empezar a tener este tipo de encuentros para que el proyecto de pasantía sea honesto, no esconda un trabajo informal sino la preparación, el orden práctico, la suma de valor a la teoría dentro de la actividad privada tan noble como es el turismo no?

E: Desde la cámara se promueve otro tipo de capacitación

La cámara la debemos comprender como la punta de la pirámide, la cámara es una entidad de segundo grado que aglutina socios que también son cámaras o socios activos. Cada una de las actividades en forma independiente tiene su capacitación en forma permanente y sostenida como plan de obra. Por ejemplo, los agentes de viajes incorporamos este año a través de una ley el INCATOUR, el Instituto de Capacitación del Turismo. Para lo cual a partir del año 2018 vamos a materializar en forma cierta, confirmar y garantizar 70 capacitaciones anuales para las regionales del interior lo que significa que hemos comprendido todos, el sector privado de igual manera que la capacitación es la vía que sumarle valor a la experiencia a través de las nuevas herramientas no contradictoria sino como elemento complementario que suma valor, será lo que nos lleve seguramente a la puerta de salida, que es el mundo que lo excede a Salta sin lugar a duda.

E: Entonces tiene pensado este instituto dentro de la cámara o en conjunto con el gobierno, va a funcionar en el interior

Te reitero, la cámara es una entidad autárquica, la cámara es una entidad nutrida por otras cámaras y socios activos. Cada uno de ellos tiene una acción en forma individual de capacitación a los cuales la cámara es la herramienta política para lograr que las cosas sucedan.

Por ejemplo, la cámara de hoteles promueve una capacitación referida a hotelería, gastronomía y solicita el apoyo para que los recursos, los instructores, el espacio físico se produzcan en determinada época en determinadas condiciones. La acción de la cámara es acompañar y direccionar para q eso suceda.

E: Que dificultados concretas ves vos para la formalización de los empleados

La verdad parece que tiene q haber honestidad en la propuesta. Honestidad de parte del estado en la propuesta. Hoy la presión tributaria no estimula de ninguna forma el esfuerzo del empresariado. Hasta hoy, espero que esto mute, que esto cambie, pero hasta hoy el estado tiene una presión tributaria que hace que cuando el grande piensa, cobre y cuando el chico piensa paga. Y cuando piensa en tomar empleado, a ver yo cuando iba a la universidad pagaba apra que me enseñen, ahora pago para enseñar. Cuando formo un individuo, invierto en un individuo y a los 3 meses y 1 día tengo una espada de Damocles que es un juicio laboral.

Esto no es justo, esto debe cambiar no podemos hacer populismo con el discurso de la actividad privada. No podemos financiar las cuentas publicas con la cta cte en descubierto. Entonces lo que debemos realmente es tener honestidad en la propuesta. Debemos consensuar las necesidades del sector. Nadie puede resolver los problemas que tiene el sector si no se los conoce o no se le pregunta.

Hoy creemos absolutamente necesario tener mesas de dialogo técnicas que vayan dando forma, y digo que en estas mesas técnicas se siente el estado, los sindicalistas, que se siente el empresariado para q realmente tengamos un tratamiento honesto de estas cosas.

E: Hasta el momento no es habitual q se de esto

Lo que sucede es que hoy sigue siendo más fácil, sabes quien tiene razón, el q grita más fuerte tiene razón. Y nosotros tenemos una actividad q no se sindicaliza, q no esta acostumbrada a cortar las calles, que no despotrica en los medios y que parece que eso es una debilidad cuando es un razonamiento de educación y de conseguir realmente consenso a través de dialogo.

Q no nos empujen, porque por ahí capaz le damos muestra de valor. Si ese fuese el análisis.

E: el determinante de la informalidad sería la presión?

Primero que no hay reglas de juego claras, que evalúen en mediano y largo plazo las conveniencias de las partes donde las exigencias para la actividad privada sea pagar un sueldo honesto en blanco que es lo que corresponde, sumar valor con la capacitación, formar una persona a cambio de estímulos programáticos con créditos blandos, con herramientas de trabajo que sean nobles, con restitución por parte del estado de esta nueva política de cambio cultural que provienen de ese animo o estado que tiene que llegar como herramienta como oportunidad, no puede llegar como crédito donde el sector financiero evalúe que dame un crédito a mi sigue siendo un negocio financiero y no una herramienta para ayudar al desarrollo de la actividad.

Entonces son muchos los factores. Despertar el apetito no es el merito, el merito es darme de come, significa esto que ofrecerme los créditos con tasas blandas y no poder acceder a ellos es despertar el apetito y no poder comer.

Capaz que tengamos que volver a un ciclo primario en los créditos de yunus en el microcréditos donde los créditos estaban amparados por la confianza, que haya una valoración del desarrollo crediticio de la persona o empresa, cuantos años tiene, como ha sido su comportamiento comercial, como ha sido su comportamiento crediticio.

Entonces merecerá un crédito a la confianza, si hoy no tenes el flujo de fondo que te exige como el patrimonio ... si yo tengo todo lo que me piden para voy a pedir un crédito.

Vuelvo de nuevo, la confianza. La confianza es un elemento determinante para empezar a creer que el cambio llegó para quedarse y q después de 40 o 50 años nosotros hemos dejado de ser ciclotímicos sociológicamente porque cada 10 o 12 años nosotros hacemos una changuita, carreteo el avión, levanta vuelo, se estabiliza y va uno y le dice al piloto y le dice lárvalo de punta porque a tras viene un salvador.

Entonces lo largamos de punta y empezamos de nuevo. Entonces cuando digo que tenemos una actividad que es sensible, es sensible tmb a esas cosas.

Tenemos que generar vínculos de confianza y la confianza se construye minimo de a 2, no es autónoma, es compartida.

E: los empresarios conocen programas de empleabilidad, los aprovechan?

La oferta ha sido diversa. Debo reconocer que el estado ha intentado por distintas vías hace no mucho más de 2 años, el que intentó llegar a los programas de estímulo le resultó muy difícil acceder, los que pudieron acceder por distintas razones les resultó muy difícil adquirirlo, acceder es una cosa adquirirlo otra.

Te doy un ejemplo, he tomado un crédito de sepyme para actualización de equipamientos. El compromiso era que a 90 días de tener la documentación se liquidarían los créditos por vía reintegro, y te puedo hablar de 1 año tranquilamente, a valor histórico.

Entonces otros han hecho toda la documentación, se han expuesto, se han expuesto, con el gobierno anterior a expresar su espíritu de desarrollo, y después de perder mucho tiempo y dinero, quedo en la nada.

Entonces nosotros debemos recuperar el crédito estimulando un sector que lo merece teniendo las exigencias y las garantías necesarias de devolución de ese crédito para retroalimentar un sistema honesto y no que los créditos salgan por la vinculación política o por lo que le queda de vuelta.

A ver, estas son las cosas que gracias a dios están cambiando, pero durante muchísimo tiempo si vos apostabas al plazo fijo y el banco se iba a la quiebra, bien gracias. Y te puedo citar los ejemplos que quieras. El Biva, el banco del crédito argentino, el Banco del noroeste, el de la región y su gente se ha llevado cargado el depósito y el ahorro de la gente.

El estado bien gracias. Entonces cuando vos denunciaban anualmente ganancias para un estado corrupto administrador, decís por qué le tengo que seguir dando. Entonces los empresarios empezamos a hacer balances técnicos, gané este año 1000 pesos, perdí 500 el año que viene.

Hoy el banco te pide los 6 últimos años o los 3 últimos años y vos no tenés balance técnico. No puedes demostrar esos ingresos y has tenido una cuenta corriente fiscal impecable porque el administrador te robaba todos los excedentes. Y al resto lo has reinvertido en tu actividad y muchas veces sosteniendo la pérdida de competitividad. Muchas veces, desde el año 2012 hasta el 2016 sosteniendo la pérdida de competitividad para no cerrar una empresa y no perder la fuente de trabajo.

Entonces, yo creo el estado está en deuda, el país está en deuda con la actividad privada. El país debe resolver que la ruta que tiene 5000 km de la Quiaca a Ushuaia con 12 km de ancho de pavimento, el que se esconde detrás de un árbol a 5 mt de la banquina no se lo busca, no se lo encuentra. La casa siempre arriba del zoológico con una actividad formal.

Tomemos una decisión política de salir a la calle a buscar los evasores, a buscar los infractores y a buscar la informalidad.

Decidamoslo ciertamente. Salta ya empezó.

Esperemos que realmente esto que la actividad privada necesita es oxígeno de todos los días. Tener, insisto, una relación honesta, creíble, sustentable, previsible, sobre todo de responsabilidad compartida.

E: Cuáles fueron las acciones efectivas para la formalización laboral

Mirá, hay algunos programas de estímulo donde interviene el estado. Hoy sentimos una importante afectación en dos impuestos que refieren directamente al componente del costo laboral, las cooperadoras asistenciales que refiere al 2% sobre la masa salarial y el segundo de ellos que se promueve desde el estado nacional y se desprende del programa de incentivos, es la pérdida de la resolución 814 donde nosotros teníamos una descarga de ese costo laboral referido como anticipo de impuesto de compensación de IVA.

Al perder esto volvemos al punto cero, donde tenemos una clara demostración de que la voluntad política a los votos porque el 50% del país se llama a Bs As y gran Bs As y provincia de Bs As, el 50% está ahí y otra vez el centralismo define políticas de cambio que refieren solamente a ellos. Son asimétricos, entonces vuelvo de nuevo a hablar de honestidad intelectual y de confianza como eje principal de una reconversión que es necesaria con el esfuerzo de todos pero con el aporte de todos.

Estamos en

Estamos en la comisión de turismo del concejo deliberante cuando se habla de turismo en la ciudad de Salta conformada por 3 empresario y dos concejales. Ayer una vez más la inasistencia de quienes toman decisiones a la reunión de la comisión.

Debemos ser claros, tenemos que tener responsabilidad con el problema y empatía con las soluciones. Si no tenemos sentido de pertenencia, si no creemos que nuestro aporte puede ser trascendente para la superación me tengo que ir a casa. Porque de todos los que te he nombrado los únicos que no cobramos somos nosotros. El lucro cesante nuestro no tiene precio. Nadie me va a decir a mí cuánto tengo que ganar, yo no cobro ni viáticos, pago. Entonces merezco respeto. Mi tiempo vale más que el de cualquier otro que cobra por hacer lo que dice que hace.

Cuando nos saquemos el mote de funcionario publico, como si fuera una carrera y empecemos a entender que somos servidores publicos

Cámara de turismo B

Entonces la informalidad es la que vos decís, esta todo en regla, es lo que le pasa a muchos, si estoy pagando todo y estoy en regla y encima me joden

E: ¿A quién le atribuye?

Yo digo si voy a poner algo, primero me asesoro, me informo; no creo que uno pueda. Yo te explique yo tengo cabañas pero lo primero antes de construir fue hacerme socio de la cámara para aprender y saber lo que uno tenía que hacer. Después de eso lo primero que hice, bueno construimos y yo hasta que no tenga todo en regla no pienso abrirlas entonces me decían pero no, mira que fulanito y menganito, no me importa. Para que pasar un mal momento

E: Nosotros estamos viendo que hay informalidad desde el punto de vista empresarial de poner en regla y también la informalidad de cómo se emplea la gente, mucho nivel de informalidad laboral. ¿se produce eso de tener todo en regla? o con respecto al empleo hay

No, porque hay muchos que dicen yo me atiendo solo, se da también acá hay cabañas que el dueño es dentista y el no tiene problemas, vos lo llamas, te lleva la llave, no tiene empleados.

E: Hay mucha gente que está fuera de regla ¿a quien lo atribuye?

Porque no quieren, no quieren pagar. Es muy cierto y justamente hablaba con la directora de turismo y le digo soy consciente que no le podemos estar pidiendo y exigir al intendente que me dé cosas ni al gobernador porque, si puedo decir pago lo impuestos quiero creer que esos impuestos vuelvan pero no puedo estar exprimiendo sin poner nada adelante entonces, cumplir con las normas para poder exigir. Que pasa con esta gente, esta gente dice no porque tengo que pagar y al final de cuenta lo que me entra no me sirve, yo sinceramente funciono a perdida, porque no tengo todavía el tiempo transcurrido para que me funcione constantemente, es un fluir de todos los días, yo tengo fines de semana por ahí un fin de semana en un mes, no estamos incorporados. Jujuy le falta eso conocer, entonces esta gente, hay gente que se que le cuesta

E: Y esa cosa de sacarle los impuestos, sacarle los aportes y generar un achicamiento de la actividad

Eso de menos impuestos no lo caratulemos, hay lugares que si hay una parte. Ese es el tipo de funciones que tiene la cámara, vuelvo a decir yo no le puedo decir al ministro de turismo que me dé, ministro por favor haga tal cosa que necesitamos porque él me contesta de donde quieres que lo saque sino tenemos

E: Nos llamaba mucho la atención esto de que nos has mencionado, la fortaleza que ha adquirido parte de la zona y como muchas cosas se contratan de Salta y hacen como punta en Salta y van viendo y esto digamos, interprovincialmente el pasaje de turismo que viene de Salta va y viene, mas allá del consumo

No te deja nada, convengamos vuelvo a decir que estoy en tratativa para firmar una carta y no solamente de convenios de beneficios sino un convenio de trabajar en conjunto. Porque estoy convencida que nosotros como país tenemos que dejar de trabajar en forma individual en cada provincia. Nosotros ya tenemos una visión formada en el Norte, son seis provincias que se juntan una vez por mes, cada dos meses, no sé, porque es el sector publico que se junta y yo les decía nosotros tenemos que trabajar como región, tenemos que dejar de ser JujuySalta, ahora vamos a ir a Buenos Aires porque ahí están la mayoría de operadores turísticos entonces eso hace que cada provincia presente, yo es la primera vez que voy a ir. Pero un cocinero que fue el año pasada, cuando volvió le pregunte que tal fue y me dice la Patagonia, presento Patagonia y era una mesa espectacular, unas cosas maravillosas. Entonces lo llamo a Carlos y le digo hablemos con Tucumán y presentemos una sola mesa, tenemos comida, productos muy parecidos, presentemos una sola mesa y hagamos algo lindo. Entonces ese tipo de cosas es la que hay que promoverlas porque abarataría muchos costos y además promocionaríamos una región, hacer dos circuitos. El problema es que hay muchos celos, envidia entre los lugares, vos tenés alguna información y es mía y me la guardo yo. Permitiría un mayor blanqueamiento y a todos aquellos que tienen personal en negro o algunas cosas no claras,

darle el valor que corresponde y también tal vez, en el caso nuestro gestionar que algunos de los impuestos para el sector turístico vaya a la cartera de turismo que sería lo correcto, para que el turismo tuviera un respaldo, si sale eso no hay problema, nosotros lo calculamos

E: Además de ver este tema de informalidad laboral, ¿Qué conocimiento de información hay con los programas de este tipo de empleos? Favorecer o promover el empleo en blanco

No, nosotros tenemos muchísimos programas pero programas de capacitación, capacitación al personal, el ministerio de turismo de eso si

E: ¿Hay gente capacitada?

Si, si. Hay empresarios que son consientes y capacitan además quiero recalcar que nosotros tenemos que ser conscientes que somos anfitriones del turista y que cada uno tiene que saber tratar al otro

E: Me interesa mucho lo de la formalización, una parte usted lo refiere a la parte empresarial de no querer pagar y poner en regla

No se olviden que venimos de una cultura que siempre se trato de evadir,

E: ¿Hay fiscalizaciones? ¿Control? ¿De parte de quien?

Si, de parte del ministerio. Tal vez, no lo afirmo pero puede ser que en algunos casos miren para otro lado, puede ser, esto no te lo puedo verificar. Lo que falta es conciencia, yo creo que a nivel nacional, ser responsable pero no porque si evadís vas a ir preso, porque si evadís estas perjudicando al otro, eso es lo que tenemos que remarcar pero también está la otra cara que los "costos" son caros

E: Los impuestos municipal es lo que más pesa

Si, son costos caros. Vos calcula que el 50%, 80% es lo que te sale el personal, además de todo esos problemas, si tenés televisor tenés que pagar una fortuna, son cinco entidades las que te cobran, es a nivel nacional, creo que hay dos provincias que no, una es Corrientes y la otra que Tucumán que lograron sacar la ley. Es imposible mantener y hoy en día es ilógico no tener internet, que no tengas televisión, los servicios imprescindibles para una vida ahora entonces todo eso se te hace al costo

E: De la provincia de Jujuy ¿Cuál es la zona potencialmente turística? Subdesarrollada Capital y alrededores.

La demanda del sector y las determinaciones que ustedes tienen. Nosotros tenemos esta idea que el que está en regla de alguna manera esta perfecto. Pero la informalidad para el que está en regla es una competencia desleal y otro lado son los trabajadores que están en una desprotección. Desde el punto de vista del diagnostico queremos ver que se puede hacer, cuál sería la vía, que sistema de concientizar, de mayor caracterización

No creo que sea de mayor caracterización, si concientización y si de responsabilidad

E: Desde la cámara ¿Qué podrían hacer conjúntame? ¿habría alguna vía?

No, estatizada mente no

E: ¿Cuántas sociedades tienen ustedes?

En este momento 65

E: ¿Y hay alguna coparticipación?

Esta la cámara de hoteles, esta la HT (hoteles de turismo), esta la asociación de quebrada Iturbe después esta por agencia, la asociación de peña de agencias de viajes y turismo,

E: Si el ministerio dijera hacemos una reunión conjunta para bajar toda la línea de capacitación para producción de los trabajadores... y por otro lado vemos que hay muchas cosas que no llega la información

No hay información eso es lo que nos falta, el tema es, eso estaría buenísimo porque inclusive a nivel del ministerio de turismo de la provincia con la cámara se viene trabajando de querer tener una unión más homogénea. El problema que yo creo es que no hay conexión a nivel nacional entre los ministerios

DEBATE

E: Nosotros lo vemos desde el lado del empleo, pero hay una relación costos ganancias...

Quiero que se planteen todos los inconvenientes que llevan a la informalidad. Es una competencia desleal

Entrevistas a Secretarías provinciales de trabajo

Secretaría A

En los hoteles habilitados las inspecciones son frecuentes. La actividad turística creció mucho y nosotros cubrimos tanto Capital como el interior, principalmente los puntos clave como Cachi, Orán, Tartagal y Cafayate. Lo mismo en restaurantes.

En Agencias se hicieron operativos donde trabajamos en conjunto con DGR y Ministerio de Turismo. Donde cada uno fiscaliza lo que le corresponde, de esa manera buscamos ser más eficientes. Si bien contamos con vehículo, no todos están en las mejores condiciones. A veces aprovechamos viajes de la Secretaría de Minería para hacer inspecciones en las mineras. Ellos tienen camionetas adecuadas para entrar a lugares complicados como esos.

Sin embargo, a veces se encuentran las Pseudo-agencias. Estas que con una camioneta y una persona que sabe idioma sale a hacer circuitos.

Yo no veo mal que el transportista sea independiente, pero si presta servicio 5 días a la semana en la misma agencia y descansa dos ya no se trata de un trabajador independiente. En realidad se encubre una efectiva relación de trabajo.

Desde mi punto de vista falta articulación entre Nación y Provincia. Nosotros le entregamos al empleado una libreta de trabajo y la CNRT exige ese documento a los choferes de transporte para habilitar el vehículo.

Las inspecciones se hacen de oficio, por pedido del gremio o por pedido del trabajador. Este último ya sea vía mail, personalmente o por la app. Lueven denuncias de carácter anónimo. Importa tener mayor conocimiento de la situación, cuántos empleados son, en qué horario es conveniente ir, etc. Si es una consulta la respondemos de manera inmediata vía mail. Si la consulta es compleja se le responde solicitándoles que se acerque a la oficina. Si es una denuncia, intentamos ser expeditos. Se trata de instrumentarla al día siguiente o a los dos días.

Las inspecciones en el interior se complican. Si es una denuncia aislada, esperamos armar un operativo para cubrir la zona y justificar el traslado. La superintendencia de riesgo nos dijo que no habíamos cumplido con la meta de riesgos mortales porque hubo un caso en Salvador Mazza. Pero no podemos ir hasta Salvador Mazza por una sola denuncia. Si bien hay 8 delegaciones del ministerio en el interior, las inspecciones se centralizan en la Capital. A los pueblos cercanos, como Rosario de Lerma que está a 45km llegamos. Tenemos 18 inspectores de trabajo y 12 de higiene y seguridad.

El Departamento de policía de trabajo recibe la denuncia. La oficina de calidad transfiere la denuncia al departamento que corresponda.

Cuando se encuentra a un empleado informal, el inspector releva al personal. Tienen un formulario con dos módulos, uno para informalidad y el otro para empleados registrados. Ante la negativa del empleador de permitir la inspección se libra un acta de obstrucción con una multa que asciende a los \$35 a \$40.

El acta se llena con la declaración de los empleados. Muchas veces los empleados no saben si tienen una libreta de empleado, desconocen. Luego el empleado tiene un plazo de 5 días para hacer un descargo con la documentación correspondiente.

El pacto federal del trabajo según el artículo 7 otorga la facultad de clausurar el establecimiento. El gobierno puede obligar a que se blanquee, pero el hecho de tener empleados informales es considerado una infracción muy grave y como tal se multa. Cuando se reincide, el establecimiento es clausurado. Efectivamente, se han clausurado comercios. Sin embargo, no contamos con un sistema informático de cargos que esté aceitado y permita identificar fácilmente quiénes ya tienen antecedentes. Cuando se clausura, los empresarios suelen actuar rápidamente. Lo mismo con la suspensión de tareas para las constructoras. Cuando la gente de higiene y seguridad detecta alguna irregularidad por ejemplo que falte barreras

perimetral en la construcción de edificios se suspende la obra. No pueden retomar la actividad mientras no demuestren haber subsanado la situación.

Para atemperar, tras la clausura una vez que se presentan las altas del personal hago el levantamiento de la clausura y se sigue el trámite correspondiente a la multa. Porque clausuro y multo.

Es cierto que hay un exceso de inspecciones en el sentido de que los inspectores van al establecimiento y aunque no los empleados declaren estar registrados ellos hacen las actas. Por eso tenemos una pila de expedientes abiertos.

El tema del control del sueldo es facultad del gobierno de la provincia. Afip verifica el pago de aportes y contribuciones. Por ejemplo, se multó a un casino que probablemente para Afip estaba en regla porque los empleados estaban todos registrados. Pero lo cierto es que cobraban después del 20. Recibimos varias quejas de los empleados de que eso les generaba inconvenientes y que además se está incumpliendo la ley. El casino tenía empleados distribuidos en tres turnos y a todos les pagaba atrasado. Se lo multó por extemporalidad del pago del sueldo.

El tema de la media jornada es complicado porque para detectarla tengo que ver a la empresa todo el día. Cuando se llega a apelaciones, la justicia no sanciona por media jornada porque incluso en caso de haber encontrado al empleado en dos turnos, puede haber estado haciendo un reemplazo. Además depende de la actividad. Si el recepcionista de un hotel falta a su trabajo, el que tenía que ser reemplazado debe quedarse muchas veces. Lo mismo con una enfermera de terapia.

O con un chofer guía que lleva turistas a Cachi y quien tiene que relevarlo no está. Entonces el que fue tiene que volver con los turistas. Ahí es necesario el control de la CNRT para no exceder el tiempo de trabajo del chofer.

En el caso de la media jornada se necesita que el empleado haga la denuncia. Se necesita la actuación del sindicato.

Tras la denuncia la instrumentación consiste en el inicio de acto de inspecciones. Esto es un aviso de que en los 10 días próximos caigo en cualquier momento del día. Se da aviso a la empresa.

Para los egresados del instituto de formación en el que trabaja (VADEL) es muy habitual la registración de ellos, no así el pago de horas extra. Varios se van a trabajar en el exterior, un par están como encargados de hoteles. En general buscan insertarse como empleados. Ninguno como dueño de negocio.

Falta desarrollar actividad educativa sobre los empresarios. Si bien se supone conocida la ley es menester explicar los beneficios. El empresario además tiene poco apego al asesoramiento. A veces yo no doy lugar a descargos porque es evidente que están hechos por contadores, y por desconocimiento, mal hechos. Un empresario necesita un contador, un abogado, un economista, un licenciado en higiene y seguridad. Por ahí no de manera permanente como sí el contador, pero debe asesorarse.

En otros casos hay desinterés, y ahí no hay que tener piedad. Uno a veces piensa, pobre el empresario que tiene que pagar esto, el otro y lo otro. Y todo suma. Pero por ejemplo detectamos una heladería con descarga en la heladera. Nadie se iba a morir, pero estaba mal. Clausuramos y el dueño actuó rápidamente. Pero después de la inspección. Tenemos 18 inspectores para toda la provincia. Lo mismo con un disyuntor, un lugar que no tenía protección eléctrica. Pregunté de casualidad en un negocio cuánto costaba eso, el más caro \$500. Entonces con tremenda estructura no podés poner un disyuntor como corresponde. Tenés que esperar que llegue una inspección. Nosotros todavía actuamos educando. Ante una irregularidad de higiene y seguridad, hacemos un aviso para revertir la situación. Luego, ante la inacción multamos. Aunque no debería ser así. En los hoteles es menor la irregularidad en este sentido porque el mantenimiento del hotel obliga a tener en condiciones las instalaciones. Aunque el que haga mantenimiento no siempre conozco las normativas.

E: ¿qué se debe hacer?

Se debe dar un incentivo al empresario, difundir los beneficios. Decirles que aprovechen lo que hay porque les ayuda económica y financieramente. Y, si no aprovechan, que después no se quejen de las multas.

Otra cosa, las moratorias para blanqueo de impuestos se hace cada 2 años. El que paga regularmente es un boludo. En cambio el blanqueo laboral se dio hace 8 años y ahora se piensa implementar de nuevo. Esto es, que no se paguen aportes para atrás.

Secretaría B

E: ¿Cuántos inspectores?

En ese momento diez, estamos hablando de Diciembre del 2015 que estaba de vacaciones

E: ¿Y ahora cuanto son?

Y ahora debe haber 7 u 8, lo que pasa que uno está enfermo, el otro se fue. La culpa es que nosotros con ese criterio de haber 10 inspectores 3200 expedientes entonces fue una dejadez, eso es más o menos para que puedan ver la situación

E: ¿Cuándo empezaron ustedes a trabajar?

Diciembre del 2015. Ahí se establecieron varios cambios, que los asesores abogados empezaran a formar parte del tramite cuando los inspectores solamente inspeccionaban, esto nos trajo muchos problemas entonces hasta la CGT vinieron a apoyarnos entonces en virtud de eso nosotros empezamos a trabajar.

Yo estoy comunicando las distintas situaciones, de ahí en más empezamos a ordenar. Obviamente que los inspectores a no hacer nada, a hacer menos tareas, se retobaban para hacer menos inspecciones, tuvimos que luchar mucho contra eso, ahora están más calmados. Entonces nosotros dijimos los abogados toman casi todo el procedimiento

E: ¿Hicieron armado de expedientes?

No, el armado es todo administrativo, tomar la denuncia, evacuar la consulta. Lo que hizo es que sin querer queriendo (¿?).... Ahora estamos refaccionando circuitos para que esto sea mas ágil, hace 56 meses llagaban a atender entre 5 y 6 personas por día

E: ¿Necesitarían mas abogados?

En principios sí. En paralelo estamos trabajando en un programa de informática, donde este programa te vaya tirando estadísticas. Y la verdad que estamos ordenando desordenes como podemos, porque empezar a ordenar de un lado y se te va por otro

E: ¿Este programa tendría los expedientes, los ingresos de las denuncias, los resultados?

Claro, el área. Ahora nos estamos basando mucho en lo que nos pide el gremio, mi secretaria está compuesta por tres direcciones, dirección de trabajo, de higiene y seguridad y la dirección de violencia. Cuando nosotros hemos llegado el que tenía toda la estructura lista para viajar era la dirección de higiene, hemos llegado y ni siquiera tenía auto, recién hace poco hemos conseguido un autito, lo cual a nosotros nos ha limitado para hacer inspecciones por acá cerca, para ir al interior teníamos que esperar si el sindicato podía llevarnos, teníamos otro problema que eran los viáticos. Otras provincias le daban compensatorios y acá querían viáticos si o si. Ese es el panorama en el que nos encontramos, es más estamos desarrollando nuevas actas de requerimiento. Inspecciones se hacen, salen todos los días; la mayoría se están haciendo en San Salvador la zona más cercana, lo que se ha suspendido ha sido la discrecionalidad que tenían los inspectores, ellos salían a cualquiera hora, día.

E: ¿Cómo sería la planificación de las inspecciones?

Hoy el criterio es primero ver si tenemos vehículo, cuando tenemos vehículo mas o menos mandamos al lugar que sea por sector. Si o si me tiene que avisar a donde van por una cuestión de seguro. Las inspecciones salen direccionada desde acá hay

veces que no vienen los gremios entonces nosotros decimos agarremos esta avenida y hacemos un barrido por sectores. Pero salen con un determinado número de requerimiento ya firmado por nosotros y autorizados con fecha, lugar.

E: Ustedes ven dos formas, una la posible corruptela y otra falta de estructura por falta del estado. ¿Qué evaluación tienen del tema en general?

Por la antigüedad que tengo como abogado el cual el 90% es en lo laboral, he asesorado tanto como a sindicatos y empresas, es una cuestión cultura en el sentido que muchas veces los trabajadores no quieren ser porque a veces pierden un plan, otra vez es por la falta que tiene el empleador de inscribir porque no le dan los costos y una tercera parte esta acá que por más que yo exija el cumplimiento....

E: ¿La capacitación de los inspectores tiene una parte de explicar esto de los beneficios que pueden acceder

A partir de que nosotros le cortamos las facultades a los inspectores, los inspectores hace un par de meses iban entregaban el requerimiento y volvían, yo me cansé de decirles de que hagan una investigación mínimamente esa es la base de cualquier inspección después la inspección mas avanzada lo que es el asesoramiento, ningún te hace mínimamente dentro de la inspección una actividad investigativa

Los requerimiento que tenemos es lo que requieren el empleador, el recibo de sueldo, la documentación, observaciones y atrás la planilla relevante. Es decir lo que estamos haciendo es modificar y que hagan una investigación. Es tan grande esto, hoy por ejemplo me estoy encargando de reformular las actas de denuncias, hace un par de día que vengo formulando lo que es la resolución de directores dándole inicio al trámite de expediente. Era tanto el desorden.

E: ¿Y qué sería interesante de encontrar en esta investigación?

Y mínimamente aparte de preguntarle los datos a los trabajadores, es hace cuanto están, que problemática tenés, es darle una contención al trabajador.

Nosotros somos el ministerio más chico de toda la administración pública, tenemos 110120 personas.

Yo fui al ministerio de trabajo en Córdoba, era enorme, una pinturita, bien trabajado los sectores, y me decían que demoraron año de tener eso, tuvieron denuncias penales.

E: Mas allá del tema inspecciones. ¿Tienen programas para regular?

Eso le dije a la secretaria de empleo, pero estaba limitada su actuación porque todo venia de la Nación

E: ¿Nunca se pensó la posibilidad de programar conjuntamente o coordinar recursos?

Lo que pasa que la nación se limita a la parte de aportes pero mas allá de eso, nunca han sido capaz que ellos tienen una estructura. Sé que estamos un poquito mal porque llega un momento que uno sabe para donde disparar

E: ¿Los sector mas problemáticos que ustedes ven para inspeccionar?

El tema agrícola, de pequeñas medias empresas para abajo, son establecimientos que están alejados por eso complica, hay informalidad ahí, hay gente que airea la tierra que son indocumentados. Esos sectores son un poco más complicados

E: ¿Han detectado alguna problemática? Una vez que se registra que hay un trabajador no registrado, ¿Si han visto que se pierda empleo a través de esto? alguna relación entre inspección y perdida de empleo

No, lo que nosotros hemos visto por ahí es el hecho de muchos convenios de desvinculación, no te puedo decir si es por la inspección

E: Y eso evalúa que tendría un impacto turístico muy grande

Si, bastante. Por eso es que hace poco se inauguró el vuelvo de Jujuy a Sao Pablo.

Sobre todo el tema turístico que apunta el gobernado quiere reflotar mucho eso, el proyecto es recuperar todas las estaciones que estaban armadas, reacondicionarlas, adecuarlas a la demanda, todo lo que es la tecnología con cajeros automáticos, espacios para comer. Que nos pasa a nosotros, Salta pico en punta entonces promociona y eso que no tienen nada y promocionan cosas nuestras. Hacer un proyecto de peaje, porque no hay peaje ni nada.

Secretaría C

E: Dada su experiencia, ¿Qué dificultades o barreras encuentra para la formalización de los empleados?

Creo que la no formalización obedece a múltiples causas. No se puede argumentar una causa única. El empresariado argumenta las altas cargas sociales que representa casi el 50% y la presión impositiva. También hay una falta de coordinación entre los planes nacionales y la reglamentación para el empleo formal. Si viene cierto salió el plan empalme donde los beneficiarios de planes sociales podrían insertarse como empleados formales, donde le computarían como parte de su sueldo el subsidio. Fue un intento de regularizar. También hay mucho empresario que aprovecha cualquier vacío legal para no registrar. El mayor problema a mi juicio, que yo pedí a la dirección de estadísticas desagregar por actividad para ver como esta compuesta la informalidad y no hay posibilidad porque la EPH no permite inferir que es lo que pasa realmente. Hay un problema que a mi juicio no se cual será la solución: el salario del obrero argentino es el más alto de Latinoamérica. Con lo cual se genera una desventaja competitiva respecto de los otros países. Pero el trabajador argentino no es como los trabajadores latinoamericanos. El estado argentino nació mirando a Europa, por sus conquistas sociales. Con lo cual hace que sea un trabajador más calificado tal vez y que defiende sus derechos con mucha fuerza. Sin embargo ese salario por encima de la media de la región no significa que garantice al trabajador la posibilidad de vivir bien. Es una variable difícil porque no la puedes tocar.

Por ejemplo en Brasil el salario mínimo no llega a mil reales que serían más o menos 5000 pesos, pero el costo de vida en Brasil es mucho más barato que en la Argentina. Por que no le encuentro solución. El dinamizador de la economía, del empleo en la Argentina son las pymes, pero también es cierto que la mayoría de los trabajos calificados los da la industria nacional. La industria nacional cuenta con un costo salarial y una carga impositiva alta. Entonces no sería competitivo competir con empresas que estén radicadas en Brasil. Por ejemplo, en las empresas textiles indo-chinas costaba 150 dólares la tonelada de producto textil y acá a nosotros nos salía 1000 dólares.

Ahí yo creo que el estado nacional, que es lo que yo defiendo y con lo que me identifico más, con un estado grande que regule con protección a la industria.

Pero creo que pasaría porque las empresas sean más competitivas, pero la verdad es difícil para mí decir como hacemos para que el salario se relacione con la productividad. Y no estoy de acuerdo con que siempre la variable de ajuste sea el trabajador. Sí con hacer cosas para que aumente la rentabilidad y las empresas puedan pagar un poco más de salario. La Argentina nunca ha cerrado este debate. Nos tenemos que sentar todos a la mesa para ver como son las reglas de juego en Sudamérica, en el mundo. Veamos si podemos competir. Como yo digo, en la Argentina no viven indochinos, viven argentinos. Al trabajador textil argentino hay que protegerlo. Proteger su fuente de trabajo. Si se corta el trabajo, se corta la demanda. Si se corta la demanda tener que bajar la oferta y se producen las recesiones. Entonces tenemos que sentarnos todos. Si vos ver los informes de la OIT, este es un problema endémico de la región

Yo planteo esto en el consejo federal del trabajo, la tasa de informalidad en la Argentina es 40%. Si la ciudad de Bs As tiene una informalidad alrededor del 23%, si el distrito más rico de Latinoamérica tiene este problema, y nosotros como uno de los distritos más pobres o con mayor nivel de desigualdad que ciudad de Bs As y también tenemos el mismo problema, Argentina se merece un debate. Quizá esta reforma que están proponiendo pueda atacar algunas causas.

Están atacando por ejemplo el cálculo de las indemnizaciones, sacarían el aguinaldo entonces las indemnizaciones serían menos; van a crear un fondo para que se auto-paguen los despidos. No creo que alcance con eso.

E: ¿Cómo operan las inspecciones en hoteles, restaurantes y agencias de viaje?

Normal como en cualquier otra actividad. La que (pregunta) que sigue... como se hacen las denuncias creo...

E: ¿Las inspecciones se realizan tras denuncias personales, denuncias de sindicatos o de oficio?

La mayoría son denuncias que vienen de los sindicatos que solicitan la inspección. También hay denuncias vía telefónica, anónimas, también vía correo electrónico y estamos armando la aplicación. También se hacen inspecciones de oficio, aunque claro que con el condicionamiento del recurso humano.

¿Cuántas denuncias reciben y por qué medios?

Hacemos 600 inspecciones mensuales, donde 50% es de origen gremial y 50% por denuncia personal. Las de oficio son las menos.

E: ¿Cuántos inspectores tienen?

15 inspectores 100% profesionales contadores y abogados

¿Con qué problemas se encuentran durante las inspecciones?

Al principio nos encontrábamos con la famosa obstrucción. Hemos desarrollado talleres en universidades: ciencias económicas: contador y especialización en rrhh, en la sede central de la UNT y en Concepción, en el consejo de ciencias económicas para explicarles como funcionamos. Para disuadir la obstrucción de la inspección porque está tipificado como multa muy grave. Les hacemos ver que la multa es tan importante que conviene que los inspectores hagan el relevamiento y después ellos se presenten a la secretaria adjuntando la documentación pertinente o ya sea el alta temprana. Siempre decimos que como el objetivo nuestro no es recaudatorio. Si ellos muestran voluntad de registro la multa la meritamos hacia abajo. Si no nos dejas entrar tienes un problemón, si no dejas entrar tienes un problema que puede ser un problemita si regularizas la situación. Vas a tener la multa, pero como hay un amplio manejo para regularla, si vemos voluntad meritamos para abajo.

El otro problema que había a veces es el miedo que tiene el trabajador a dar información. A veces están amenazados por los empleadores. Generalmente, el trabajador necesita la presencia de la secretaria de trabajo porque quiere defender sus derechos. Al tener un instrumento público ya ellos pasan a estar protegidos. Si se produce la interrupción de la relación laboral después del relevamiento, pueden reclamar.

¿Cómo trabajan en el interior de la provincia? (¿con qué frecuencia van? ¿cuentan con vehículos?)

Tenemos una delegación en Concepción que tiene sus empleados, y trabaja con la misma metodología. A veces van inspectores de acá.

E: ¿Coordinan inspecciones con otros organismos? Por ejemplo, ministerio de trabajo de nación, ministerio de turismo, sindicatos, etc.

Los sindicatos son una pata importante. Con nación se trabajó mucho, ahora no tanto posiblemente por el diferente signo político que no permite la coordinación. Sí, trabajamos con el ministerio de seguridad cuando las inspecciones son de noche o peligrosas, con la justicia federal por asuntos de trabajo infantil, también con rentas de la provincia. Instando a otras instituciones el trabajo se energiza mucho mejor.

E: ¿Tienen programas de empleabilidad o formalización? ¿los difunden? ¿los empresarios aprovechan los beneficios? ¿cree que son exitosos, o que podrían mejorarse?

La secretaria de empleo se encargan de esos programas.

E: Para usted, ¿qué acciones facilitarían la formalización de los empleados en el sector? O ¿cuáles han sido las acciones más efectivas (inspecciones, subsidios, etc.)?

Generar rentabilidad de la empresa con una participación fuerte del estado. Por ejemplo mediante compras del estado. Apoyo ya sea mediante créditos, soluciones impositivas. Es un tema complejo, la ciudad tiene un plan de reconversión productiva, donde a los sectores de baja rentabilidad decidieron reconvertirlos. Ahí se perdieron puestos de trabajo. No se si pasa por ahí. Yo estoy más de acuerdo con la protección a la producción industrial porque el trabajador argentino dinamiza la actividad, la demanda global. Hay que ver hasta donde podes aguantar la inversión del estado sin entrar en déficit, hasta donde el déficit va a generar inflación, hasta donde la inflación te va a generar recesión. Y la argentina entra constantemente en esos ciclos porque no le encontramos la vuelta todavía.

Institutos de formación ligados al Turismo

Instituto A

El curso asociado al sector es Técnico Superior en Turismo con orientación a hotelería y dura 3 años.

El nivel de inglés de los egresados es un pre-intermedio. Sabemos que los egresados superan entrevistas en inglés que les realizan los empleadores.

Si bien la orientación es a hotelería tienen idoneidad para trabajar en agencias (es decir que pueden cotizar viajes) y tienen conocimiento de guiado.

Una de las fortalezas del curso es la realización de proyectos. Con conocimientos de marketing, economía y circuitos los alumnos realizan proyectos. Algunos fueron: globo aerostático para hacer vistas aéreas de la ciudad. Un proyecto que los chicos vendieron fue un restaurante para celíacos. También se propuso una granja orgánica como atractivo turístico.

Los egresados principalmente se insertan en hoteles. Ellos participan durante la carrera de prácticas o pasantías en hoteles como el Sheraton, Shahuar, Portezuelo. También en el MAAM y en agencias de turismo. Los alumnos comienzan trabajando en recepción. Los que hacen pasantías a veces se quedan trabajando en el mismo hotel (eso pasó en el Portezuelo por ejemplo y también en la Agencia Monumental travel donde trabaja una egresada.

Las agencias generalmente piden egresados.

Los hoteles piden personal, cuando es un puesto temporal piden estudiantes avanzados.

El contacto es realizado vía telefónica. La secretaria deriva a la docente según quien demande (agencia, hotel).

Cuando es para recepción piden buen nivel de inglés.

En el 2008 el ministerio hizo reformas que derivaron en la unificación de planes de estudio de los institutos terciarios, aunque varía la orientación. Antes dábamos portugués hasta esa reforma. Ahora solo se da inglés porque es lo que establece la normativa.

Si bien no acreditamos orientación para agencias, sí tramitamos la idoneidad. Esto demuestra que las habilidades de los egresados son acordes a lo que establece la Cámara de Agencias de Turismo (el instituto nacional... *duda del organismo que emite la idoneidad*)

Ve permanencia en el hotel portezuelo y en agencia de turismo donde egresados siguen trabajando y se ve que comenzaron como recepcionistas y ahora ocupan otros cargos (en hotel).

No hay diálogo con los empresarios más allá de la demanda de personal.

Bibliografía

Aguiló, E. y Vivh I Martorell, G. (1996). "La investigación en el ámbito de la política turística", *Estudios Turísticos*, nº 129, pp. 23-35.

Arroyo Arcos, L.; Gutiérrez García, E. (2006). "Turismo y empleo", *Teoría y Praxis*, 2: 137-146.

Almeida, R. y Carneiro, P. (2012). Enforcement of Labor Regulation and Informality. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(3), 64-89.

Beccaria, L. y Groisman, F. (2007). Informalidad y pobreza en Argentina: una relación compleja. *Argentina desigual*, Buenos Aires, UNGS.

Becerra, M. E. (2009). Turismo y trabajo: Una aproximación desde el mercado hotelero. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*.

Bensusán, G. (2009). "La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias" *Estudios Sociológicos*, XXVII(81): 989-1040.

Bertranou, F. M., y Paz, J. (2007). *Políticas y programas de protección al desempleo*. OIT, Buenos Aires.

Bertranou, F. M., Casanova, L. y Sarabia, M. (2013). *Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012*. OIT.

Bertranou, F. M., Casanova, L. (Coordinadores) (2015). *Caminos hacia la formalización laboral en Argentina*. OIT, Buenos Aires.

Bosch, M. y Maloney, W. (2010). Comparative analysis of labor market dynamics using Markov processes: An application to informality. *Labour Economics*, 17(4), 621-631.

Brida, J.; Lanzilotta, B.; Pereyra, J.; Pizzolon, F. (2013). "El turismo como factor del crecimiento económico: un estudio comparativo de los países del MERCOSUR". *Revista de Economía Mundial*, 34: 75-96.

Castells, M. y Portes A. (1989). "The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy". En Portes, A. (Ed.). *The Informal Economy: Studies in advanced and less developed countries*. John Hopkins University Press, Baltimore, Md.

Estrada-Jabela, A.; Polo-Espinosa, L.; Pérez-Valbuena, G.; y Hahn-De-Castro, L. (2016). *Caracterización del mercado laboral en el sector hotelero de Cartagena y las principales áreas*

metropolitanas. Banco de la Republica-Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) Cartagena.

Flores Ruiz, D. (2007). *Competitividad sostenible de los espacios naturales protegidos como destinos turísticos: un análisis comparativo de los parques naturales Sierra de Aracena y Picos de Aroche y Sierras de Cazorla, Segura y Las Villas*. Universidad de Huelva.

Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL) (2015). *Hotelería y gastronomía. Cadenas de valor, competitividad y crecimiento en la Argentina*. FIEL, Buenos Aires.

Galiani, S. y Weinschelbaum, F. (2012). "Modeling informality formally: households and firms" *Economic Inquiry*, 50(3), 821-838.

Guerguil, M. (1988). "Algunos alcances sobre la definición del sector informal" *Revista de la CEPAL*, Nro. 35: 55-63.

Groisman, F. (2012). "Salario mínimo y empleo en la Argentina" *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 6(11): 9-47.

Hosteltur (11/12/2017). Disponible en: <https://www.hosteltur.lat/128160-como-esta-regulado-airbnb-ciudades-mundo-legislacion.html>. Consultado el 10/12/2017.

Hussmanns, R. (2001). *Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework*. Documento presentado a la quinta reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi). Nueva Delhi, 19-21 de septiembre.

Hussmanns, R. (2004). *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, Working Paper No. 53, Policy Integration Department Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva, December.

Hart, K. (1971). "Informal Income. Opportunities and Urban Employment in Ghana" *The Journal of Modern African Studies*, 11(1): 61-89.

International Labour Office (ILO, 1972), *Employment, Income and Equality*. Geneva.

Leguizamón, M. (2016). Empleo formal e informal en el sector turístico en Colombia. *Turismo y Sociedad*, 18, 179-187.

La Nación (15/02/2017). Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1984821-airbnb-avanza-como-opcion-de-alojamiento-en-la-argentina>. Consultado el 10/12/2017.

Levy, S. (2008). *Good Intentions, Bad Outcomes Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Brookings Institution Press, Washington D. C.

Maloney, W. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, 13(2), 275-302.

Marrero, J., Rodríguez, P. y Ramos-Henríquez, J. (2016). La flexibilidad laboral en el sector turístico: Un análisis a partir de las ofertas de empleo. *Estudios y perspectivas en turismo*, 25(2), 143-163.

Neimann y Quaranta (2015). "Los estudios de caso en la investigación sociológica" en Vasilachis (coord.). *Estrategias de investigación cualitativa*, Ed. Gedisa, Buenos Aires: 213-238.

Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. *Revista internacional del trabajo*, 126(1-2), 93-120.

Oliva, M. y Schejer, C. (2006). El empleo en las ramas características del turismo en Argentina. *Aportes y Transferencias*, 10(2), 36-68.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)*, Ginebra.

OIT (2013a). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. 1era edición, Turín.

OIT (2013b). *Toolkit on poverty reduction through tourism*, Departamento de Actividades Sectoriales, segunda edición en inglés, Ginebra.

OIT (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Paz, J. (2017). *Trabajo decente. Sus efectos sobre el nivel y la estructura del bienestar en la Argentina*. Paper presentado en el Taller organizado por CROP y CEIL: Ciencia de la sustentabilidad, pobreza y desarrollo en el siglo XXI, Buenos Aires.

Raso Delgue, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1).

Roconi, L. y Colina, J. (2011). Simplificación del registro laboral en Argentina. Logros obtenidos y problemas pendientes. Documento de trabajo del BID Nro. 277, Buenos Aires.

Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. *Revista internacional del trabajo*, 126(1-2), 93-120.

Sierra Benítez, E. (2017). La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, (11), 133-189.

Todo Noticias (9/10/2016). Disponible en: <https://tn.com.ar/economia/hoteleros-en-pie-de-guerra-contra-airbnb-exigen-que-pague-impuestos-y-cumpla-con-la-ley-743743>. Consultado el 10/12/2017.

Tornarolli, L., Battistón, D., Gasparini, L. y Gluzmann, P. (2014). *Exploring trends in labor informality in Latin America, 1990-2010*. CEDLAS, Documento de Trabajo Nro. 169, La Plata.

Vasilachis (2015). “La investigación cualitativa” en Vasilachis (coord.): *Estrategias de investigación cualitativa*, Ed. Gedisa, Buenos Aires: 23-64.

Vega, M. L. y Robert, R. (2013). *Sanciones de la Inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo*. Documento de Trabajo Nro. 26, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Weller, J. y Van Gelderen, M. (2006), “Flexibilidad de los mercados de trabajo: las variables laborales frente al crecimiento económico”, en Bensusán, G. (coord.). *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*, Editorial Porrúa, México D. F.: 45-94.

Weller, J. (2004). “El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia”, *Revista de la CEPAL*, Nro. 84: 159-176.