



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE  
**CIENCIAS  
ECONÓMICAS**

Universidad Nacional de Cuyo

Facultad de Ciencias Económicas

Carrera Contador Público Nacional y Perito Partidor

# **Impacto de la pandemia COVID-19 en empleadores PYMES**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Por:**

**FREDES, Macarena Florencia**

[florencia.fredes@fce.uncu.edu.ar](mailto:florencia.fredes@fce.uncu.edu.ar)

**MARTI LOPEZ, Alejandra Beatriz**

[alejandra.marti@fce.uncu.edu.ar](mailto:alejandra.marti@fce.uncu.edu.ar)

**SIGNORETTI, Giuliana**

[giuliana.signoretti@fce.uncu.edu.ar](mailto:giuliana.signoretti@fce.uncu.edu.ar)

**Profesora tutora:**

**Prof. María Roxana Pino Scanio**

Mendoza – 2022

## ÍNDICE:

<b>RESUMEN TÉCNICO .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LAS PYMES .....</b>	<b>6</b>
1) CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN.....	6
2) IMPORTANCIA.....	13
3) REGULACIÓN .....	15
<b>CAPÍTULO II: PANDEMIA COVID-19 .....</b>	<b>19</b>
1) COMIENZO Y EVOLUCIÓN.....	19
2) IMPACTO ECONÓMICO MUNDIAL.....	20
3) IMPACTO EN ARGENTINA .....	21
<b>CAPÍTULO III: NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO .....</b>	<b>25</b>
1) CONCEPTO .....	25
2) ANTECEDENTES .....	26
3) REGULACIÓN .....	28
4) ANÁLISIS DE LA LEY 27.555.....	31
<b>CAPÍTULO IV: COSTOS Y GASTOS LABORALES.....</b>	<b>33</b>
1) COSTOS Y GASTOS .....	33
2) COSTOS LABORALES SURGIDOS POR LA PANDEMIA.....	36
3) GASTOS LABORALES SURGIDOS POR LA PANDEMIA.....	40
<b>CAPÍTULO V: MEDIDAS GUBERNAMENTALES.....</b>	<b>43</b>
1) ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA GUBERNAMENTAL? .....	43
2) ENUMERACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	44
3) EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	53
<b>ANEXO I: EJEMPLO PRÁCTICO DEL IMPACTO EN COSTOS Y GASTOS LABORALES A RAIZ DE LA PANDEMIA COVID-19.....</b>	<b>56</b>
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>61</b>

## **RESUMEN TÉCNICO**

El presente proyecto tiene como objetivo principal exponer el impacto de la pandemia COVID-19 en los empleadores de pequeñas y medianas empresas de la provincia de Mendoza, realizando el análisis de su evolución en el periodo marzo 2020- junio 2021.

Se pretende examinar las medidas aplicadas por el gobierno para enfrentar la crisis económica, cuyos objetivos fueron proteger la producción y el empleo en el marco de la emergencia sanitaria. Por otra parte, investigar e informar sobre la implementación de la nueva Ley de Teletrabajo y, además, contrastar los costos y gastos laborales anteriores a la pandemia con aquellos surgidos como consecuencia de ésta.

**Palabras claves:** PYMES, pandemia COVID-19, Empleadores.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende analizar “El impacto de la pandemia COVID-19 en empleadores Pymes de Mendoza”.

Entre algunos trabajos de investigación realizados podemos encontrar el informe técnico de La Organización Internacional del Trabajo, “COVID- 19 y el mercado de trabajo en Argentina”, el cual se enfoca en Argentina, teniendo en cuenta principalmente el empleo y mercado de trabajo. Además, podemos observar dentro de las publicaciones del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos (Facultad de Ciencias Sociales- UBA) la titulada “La pandemia del Covid-19 desafía al mundo del trabajo en Argentina. Estrategias de trabajadores y grandes empresas ante la crisis en el periodo marzo-junio 2020” con un enfoque en las grandes empresas.

La elección del tema estuvo principalmente motivada por la importancia de este tipo de empresas en el ámbito socio-económico local reflejando cómo atraviesan este momento de incertidumbres provocado por la pandemia. Como hipótesis general se presume que el impacto de la pandemia COVID- 19 en los empleadores PYMES de Mendoza en el período 2020-2021, es perjudicial.

El objetivo general de esta investigación es “Interpretar y determinar el impacto de la pandemia COVID-19 en los empleadores PYMES”, los objetivos específicos por su parte son:

1. Identificar las consecuencias produce la implementación de la ley de teletrabajo en empleadores PYMES de Mendoza, en el período 2020-2021.

2. Explicar los efectos que produce la aplicación de las medidas del gobierno en empleadores PYMES de Mendoza, en el período 2020-2021.

3. Contrastar los costos y gastos laborales anteriores a la pandemia con aquellos surgidos como consecuencia de ésta, en los empleadores PYMES de Mendoza, en el período 2020-2021.

En principio, procederemos a recolectar datos de distintas fuentes, tales como académicas, bibliotecas virtuales, libros y artículos científicos, de tipo estadísticos y documentales. El estudio se focalizará en las PYMES de Mendoza. A la fecha no se encuentran estudios profundos sobre el tema que se pretende desarrollar, sin embargo, existe información somera al respecto. A su vez, al tratarse de una investigación a nivel local, resulta más complejo hallar bibliografía puntual sobre el contenido de este trabajo.

Luego mediante un tipo de estudio según su profundidad explicativo y descriptivo vamos a desarrollar los aspectos desde lo general a lo más específico, según su alcance temporal el mismo será diacrónico o longitudinal ya que veremos la evolución del impacto de la pandemia en el periodo 2020-2021. Además, el tipo de diseño tomado para efectuar el trabajo es no experimental porque se observarán situaciones ya existentes, en su ambiente natural para luego analizarlas.

Se espera que el presente trabajo sirva a los fines para los cuales fue elaborado.

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE PYMES

En este capítulo, se define qué se entiende por Pymes, los requisitos que deben cumplir, la clasificación y cuáles son las leyes que las regulan. Para poder determinar la importancia de las mismas se utilizó información proporcionada por el observatorio Pymes y el Ministerio de Desarrollo Productivo y para determinar las características y requisitos cuantitativos y cualitativos que deben reunir se tomó como referencia a lo definido por las leyes N° 24467 y la ley N° 25300.

### 1) CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN

Las Pequeñas y medianas empresas denominadas “Pymes” se pueden clasificar de acuerdo a sus ventas anuales y a su rubro, a la cantidad de empleados y en algunos casos según los activos totales, pero esa clasificación puede variar de acuerdo a la realidad y tamaño relativo de los países, por lo que la definición de Pyme no ha sido estandarizada internacionalmente.

Una Pyme se puede conceptualizar como *“una unidad económica, dirigida por su propietario de forma personalizada y autónoma, de pequeña dimensión en cuanto a número de trabajadores y cobertura de mercado”*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fuente: Informe Observatorio Pymes, Definiciones de Pymes en Argentina y el resto del mundo.

En Argentina se define a las Pymes a través de la Ley N° 24.467/1995 y la Ley N° 25300/2000.

La Ley N° 24467 de Pequeña y Mediana empresa, en su Artículo 2 encomienda “*a la autoridad de aplicación definir las características de las empresas que serán consideradas Pymes*”, *pudiendo contemplar, cuando así se justificare, las especificidades propias de los distintos sectores y regiones del país y con base en alguno, algunos o todos los siguientes atributos de las mismas o sus equivalentes, personal ocupado, valor de las ventas y valor de los activos aplicados al proceso productivo*”.

La ley N ° 25300 de fomento para la Pequeña y Mediana Empresa, en el último apartado del artículo 1° establece que “*No serán consideradas MiPyMEs, las empresas que, reuniendo los requisitos cuantitativos establecidos por la autoridad de aplicación, estén vinculadas o controladas por empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no reúnan tales requisitos*”.

El decreto 908/95 establece que la autoridad de aplicación de los Títulos I y II de la Ley N° 24.467 será el *Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos* a través de la Secretaria de Industria. Este organismo revisa anualmente la definición de micro, pequeña y mediana empresa con el fin de actualizar los parámetros para la categorización de las mismas.

Según la Secretaria de Industria a través de la Resolución 220/2019, las Pymes se clasifican de acuerdo a:

A. VENTAS TOTALES EXPRESADAS EN PESOS (\$)

**Cuadro N°1: Clasificación Pymes según ventas totales expresadas en pesos**

CATEGORÍA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	COMERCIO	INDUSTRIA Y MINERÍA	AGROPECUARIO
MICRO	24.990.000	13.190.000	57.000.000	45.540.000	30.770.000
PEQUEÑA	148.260.000	79.540.000	352.420.000	326.660.000	116.300.000
MEDIANA TRAMO 1	827.210.000	658.350.000	2.588.770.000	2.530.470.000	692.920.000
MEDIANA TRAMO 2	1.240.680.000	940.220.000	3.698.270.000	3.995.200.000	1.099.020.000

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021

El monto de las ventas anuales se obtiene del promedio de los tres últimos ejercicios comerciales o años fiscales, excluyendo el IVA, los impuestos internos que pudieran corresponder y deduciendo el 75% del monto de las exportaciones.

B. PERSONAL OCUPADO

Si realizan actividades de comisionistas, consignatarios o de agencias de viaje, deberán cumplir con el siguiente parámetro que se determina teniendo en cuenta la cantidad de empleados y no se tomarán las ventas ni el activo.



**Cuadro N°2: Clasificación Pymes según personal ocupado**

CATEGORÍA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	COMERCIO	INDUSTRIA Y MINERÍA	AGROPECUARIO
MICRO	12	7	7	15	5
PEQUEÑA	45	30	35	60	10
MEDIANA TRAMO 1	200	165	125	235	50
MEDIANA TRAMO 2	590	535	345	655	215

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021

### C. ACTIVOS

Algunas empresas tienen que cumplir un parámetro adicional que consiste en que sus activos no pueden superar los \$193.000.000, valor que surge de la última Declaración Jurada del Impuesto a las Ganancias presentada al momento de la solicitud de inscripción.

Las empresas que están alcanzadas por el parámetro mencionado anteriormente serán las que realicen algunas de las siguientes actividades:

**Cuadro N°3: Clasificación Pymes según sus activos**

SECCIÓN/ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
K	Intermediación financiera y servicios de seguros
641	Intermediación monetaria
643	Fondos y sociedades de inversión y entidades financieras similares.
649	Servicios financieros excepto los de la banca central y las entidades financieras.
651	Servicios de seguros
652	Reaseguros
653	Administración de fondos de pensiones, excepto la seguridad social obligatoria.
661	Servicios auxiliares a la actividad financiera, excepto a los servicios de seguros
662	Servicios auxiliares a los servicios de seguros
663	Servicios de gestión de fondos a cambio de una retribución o por contrata.
L	Servicios inmobiliarios
681	Servicios inmobiliarios realizados por cuenta propia, con bienes propios o arrendados.
682	Servicios inmobiliarios realizados a cambio de una retribución o por contrata.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021

Algunos autores consideran que tomar como base para la clasificación las ventas anuales en pesos podría quedar desactualizado en un contexto inflacionario, como es el caso de la fundación del Observatorio Pyme que clasifica a las empresas según la cantidad de ocupados porque considera que este criterio representa mayor estabilidad en el tiempo.

Además, de los parámetros establecidos, la Secretaría de Industria determina qué actividades principales deberán realizar las Pymes para poder inscribirse en el Registro MiPyMEs, lo cual se menciona posteriormente.

**Actividades incluidas:**

**Cuadro N°4: Actividades principales que deben realizar Pymes para inscribirse en Registro MiPyMEs**

SECTOR	SECCIÓN	
AGROPECUARIOS	A	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA , SILVICULTURA Y PESCA
INDUSTRIA Y MINERÍA	B	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS
	C	SERVICIO DE TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO, solo las actividades 402110, 492120, 412930, 492140, 492150, 492160, 492170, 492180,492190, 492210, 492221, 492229, 492230, 492240, 492250, 492280, 492290.
	H	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES, solo las actividades 591110, 591120, 602320, 601200(*),600100, 620200,620300, 620900.
	J	ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO
SERVICIOS	D	SUMINISTRO DE AGUA, CLOACAS, GESTION DE RESIDUOS, Y RECUPERACIÓN DE MATERIALES.

	E	SERVICIO DE TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (Excluidas las actividades detalladas en el sector “Industria y minera”).
	H	SERVICIO DE ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA.
	I	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (Excluyendo las actividades detalladas en el sector “Industria y minera”).
	J	INTERMEDIACIÓN FINANCIERAS Y SERVICIOS DE SEGUROS
	K	SERVICIOS INMOBILIARIOS
	L	SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS.
	M	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO (incluye alquiler de vehículos y maquinaria sin personal).
	N	ENSEÑANZA
	Q	SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES.
	R	SERVICIOS ARTÍSTICOS, CULTURALES Y DEPORTIVOS Y DE ESPARCIMIENTO (excluyendo la actividad 920 “Servicios relacionados con juegos de azar y apuestas”).
	S	SERVICIOS DE ASOCIACIONES Y SERVICIOS PERSONALES.
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	F	CONSTRUCCIÓN
<b>COMERCIO</b>	G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021

### **Actividades excluidas:**

No serán consideradas MiPyMEs, aquellas que realicen alguna de las siguientes actividades:

- Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico.
- Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales.
- Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria.
- Servicios relacionados con juegos de azar y apuestas.
- Los socios de sociedades/ directores que no ejerzan una actividad independiente.
- Las organizaciones sin fines de lucro.

## **2) IMPORTANCIA**

Las Pymes poseen particular importancia para las economías nacionales que tienen una fuerte tendencia a la globalización, la liberación del comercio, las economías de escala y las fuertes uniones entre bloques económicos; no solo por sus aportes a la producción y distribución de bienes y servicios, sino también por la flexibilidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y su gran potencial para generar empleos.

Representan un excelente medio para impulsar el desarrollo económico y una mejor distribución de la riqueza (Van Auken y Howard, 1993), especialmente en los países en vías de desarrollo, por su aporte al empleo y al bienestar económico.

Integradas a la gran empresa, como parte de la cadena de valor, contribuyen en la diversificación de la economía (Agyapong, 2010) actuando como proveedoras de bienes y servicios de la misma.

Como categoría empresarial formada por un amplio y heterogéneo grupo de firmas con diferentes grados de maduración, la PYME se encuentra en todos los sectores productivos (Ferraro, 2010). Además, los indicadores han demostrado su estabilidad como

manifestación económica a nivel de: ingresos, capital de trabajo, infraestructura; así como una mayor flexibilidad para consolidar las tecnologías emergentes. (Zevallos, 2006; Rubio y Aragón, 2002).

Respecto a las Pymes en Argentina; desde el año 2020, más de 1,6 millones de micro, pequeñas y medianas empresas accedieron al certificado MiPyMEs que expide el Ministerio de Desarrollo Productivo. Dicho certificado se obtiene mediante la inscripción en el Registro de empresas MiPyMEs, que se realiza en la página de AFIP. A través de su inscripción pueden acceder a los siguientes beneficios:

1. Alícuota de contribuciones patronales de Seguridad Social del 18%.
2. Prórroga para medidas cautelares hasta el 30 de noviembre de 2021
3. Exención del impuesto al retiro en efectivo para micro y pequeñas empresas
4. Exención de la comisión bancaria por depósito de efectivo
5. Pago de IVA a 90 días
6. Compensación del 100% impuesto al cheque en el pago de Ganancias
7. Simplificación para solicitar el certificado de no retención de IVA
8. Reducción de retenciones para micro empresas de comercio que venden a jubilados y pensionados alcanzados por el beneficio de devolución de IVA.
9. Saldos a favor para MiPyMEs en AFIP
10. Exención de los reembolsos en concepto de impuestos del mercado interno
11. Exclusión en Régimen de Retención IVA - GANANCIAS
12. Beneficio para MiPyMEs sobre Derechos de Exportación
13. Programa Federal de Fortalecimiento de la Reactivación Productiva recibirán un Aporte No Reembolsable (ANR) por 36 meses consecutivos por la creación de cada nuevo puesto de trabajo a partir de marzo del 2021.
14. Programa Te sumo (Jóvenes y Pymes) recibirán 3 beneficios acumulables por un plazo de hasta 12 meses consecutivos: 1. Aporte al salario del trabajador o de la trabajadora (PIL) de entre \$11.500 y \$18.000. 2. Aportes

No Reembolsables (ANR) por cada joven contratado de entre \$10.000 y \$13.000. 3. Reducción de hasta un 95% sobre las contribuciones patronales.

15. Beneficio para MiPyMEs sobre Derechos de Exportación

16. Beneficio para los empleadores de determinados sectores agrícolas e industriales

17. Baja de Impuestos Internos para expendio de cerveza artesanal

18. Financiamiento para MiPyMEs

19. Avales de sociedades de garantías recíprocas (SGR)

20. Factura de Crédito Electrónica

21. Beneficios BCRA el importe de cada venta realizada en un pago mediante tarjeta de crédito o de compra será de 10 días hábiles.

Según los datos brindados por la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores (SEPYME), hasta diciembre de 2019 había cerca de 500.000 inscripciones en el Registro MiPyMEs. Actualmente la cantidad de anotados asciende a 1.532.000, lo que significa que se triplicó la cantidad de MiPyMEs registradas. Del total de las micro, pequeñas y medianas empresas que ya accedieron al certificado, casi la mitad corresponde al sector de servicios, un cuarto del total pertenece al sector del comercio y el porcentaje restante se divide entre los siguientes sectores: industria, agropecuario, construcción y minería.

A su vez, La Fundación Observatorio Pymes (FOP) considera que el segmento empresarial que genera aproximadamente el 70% del empleo argentino, está compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) de todo el país.

### **3) REGULACIÓN**

#### **A. LEY DE PYMES N° 24467 (B.O. 28/03/95)**

En su artículo primero establece el objeto de la misma, el cual trata de promover el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas impulsando para ello políticas

de alcance general a través de la creación de nuevos instrumentos de apoyo y la consolidación de los ya existentes”.

Además, define a la Pyme y determina cual es la autoridad de aplicación que fija las características de las empresas que serán consideradas micro, pequeñas y medianas empresas.

La Ley estimula la competitividad de las siguientes maneras:

- 1) Fomenta las inversiones,
- 2) Mejora el acceso al financiamiento.

**B. LEY 25300 - LEY DE FOMENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. (B.O. 07/09/00)**

Tiene por objeto el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) que desarrollen actividades productivas en el país, mediante la creación de nuevos instrumentos y la actualización de los vigentes, con la finalidad de alcanzar un desarrollo más integrado, equilibrado, equitativo y eficiente de la estructura productiva.

Establece diferentes formas de acceso al financiamiento creando el Fondo Nacional de Desarrollo productivo para la Micro, pequeña y mediana empresa (fonapyme) con el objeto de realizar aportes de capital y brindar financiamiento a mediano y largo plazo para inversiones productivas de las mismas y el Fondo de Garantía para la micro, mediana y pequeña empresa que otorga garantías en respaldo de las que emitan las sociedades de garantía recíproca y ofrece garantías directas a las entidades financieras acreedoras de las MiPyMEs.

Además, regula las sociedades de garantías recíprocas y establece un régimen de bonificación de tasas de interés para las mismas, tendiente a disminuir el costo del crédito.



### C. RESOLUCIÓN 220/2019 (B.O.15/04/2019)

Esta resolución establece que serán consideradas Micro, Pequeñas o Medianas Empresas aquellas que obtengan su inscripción en el Registro de Empresas MiPyMEs que será administrado por la Dirección Nacional de Competitividad y Financiamiento Pyme dependiente de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Producción y Trabajo.

La solicitud de inscripción al Registro de Empresas MiPyMEs se realiza mediante la presentación de una Declaración Jurada conforme los datos solicitados por el Formulario N° 1.272 denominado “PYMES/ Solicitud de categorización y/o beneficios” de la AFIP, para ello debe cumplir con ciertos requisitos cualitativos y cuantitativos. Analizada la información, y verificado el cumplimiento de los requisitos se emitirá el certificado de acreditación de la condición de Micro, Pequeña o Mediana Empresa quedando así la empresa inscripta en el Registro de Empresas MiPyMEs.

La resolución 220-2019 fue modificada por la resolución 19-2021 (B.O.31/03/2021) que sustituye su artículo 13 y establece que la presentación del citado Formulario implica el consentimiento expreso de la empresa para que la Administración Federal de Ingresos Públicos transmita la información allí declarada, a la Secretaría de Industria y agrega el artículo 18° bis en donde la citada secretaría generará el Legajo Único Financiero y Económico de la MiPyMEs que contendrá la información económica, contable y financiera de la misma.

Además de las leyes y resoluciones ya mencionadas se dictaron otras que contemplaron parcialmente beneficios para este tipo de empresas las cuales nombraremos a continuación:

- 1- Ley 26.940 (B.O. 02/06/14), sobre el régimen de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral.
- 2- Ley 27.264 (B.O. 01/08/16), que estableció un régimen de fomento para las micro, pequeñas y medianas empresas, entre cuyas disposiciones se cuentan beneficios que

influyen en aspectos laborales, como el acceso a los beneficios del Programa de Recuperación Productiva (REPRO).

3- Ley 27.349 (B.O. 12/04/17), destinada a dar apoyo al capital emprendedor, y que entre otras medidas crea las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y demás beneficios en materia impositiva.

En conclusión, la clasificación en pequeña, micro y mediana empresa va a depender del parámetro utilizado para definirlos, que en un contexto inflacionario tal como el que actualmente vive la Argentina, el parámetro por el número de ocupados resulta ser el más estable. También es importante que las Pymes se inscriban en el registro MiPyMEs para identificar los grupos de empresas a los cuales se dirige la política y de esta manera lograr que los programas públicos alcancen sus metas y las mismas obtengan beneficios que favorezcan su crecimiento.

## **CAPÍTULO II**

### **PANDEMIA COVID-19**

En el siguiente capítulo se desarrolla el comienzo y la evolución de la pandemia COVID, analizando el impacto de este evento al que se tuvieron que enfrentar las pymes. Se seleccionan estudios realizados por la Organización Mundial del Comercio, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del trabajo, Observatorio Pymes, Cámara Argentina de la Mediana Empresa.

#### **1) COMIENZO Y EVOLUCIÓN**

Las organizaciones y la sociedad en general enfrentan un acontecimiento inusitado, originado por un brote del virus SARS-CoV-2 el cual fue identificado el 7 de enero del 2020 por autoridades de China.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el día 30 de enero de 2020 declaró que el brote constituía una emergencia de salud pública de importancia internacional. Luego, el 11 de marzo del mismo año caracterizó el COVID -19 como pandemia, término que se define según la RAE como “Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” (Real Academia Española, s.f)

El virus se expandió por todo el mundo, en respuesta a ello los gobiernos impusieron principalmente el confinamiento de la población. Su objetivo era limitar la propagación del virus, restringiendo los contactos sociales que podían transformarse en vías de transmisión

del virus. En conjunción a estas medidas gubernamentales se establecieron programas de rescate económico de las cuales hablaremos más adelante.

En Argentina se confirmó el primer caso el 5 de marzo de 2020. A partir de ese momento los contagios comenzaron a registrarse en distintas partes del país, mientras que según fuentes del INDEC basada en una encuesta permanente de hogares: la inflación superaba el 50 % y la pobreza afectaba al 35,5 % de la población (INDEC<sup>2</sup>,2020). Durante ese mes, se comenzaron a implementar por parte del gobierno nacional diversas medidas para su prevención y para evitar su propagación, anunciando el 19 de marzo que, para contener el brote de coronavirus, la Argentina entraría en "aislamiento social preventivo y obligatorio".

En Mendoza el primer caso se registró el 21 de marzo de 2020, a partir de allí los contagios comenzaron a aumentar hasta llegar al pico en octubre, sucediendo lo mismo a nivel nacional. Desde marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, la provincia registró un total de 139.591 casos positivos confirmados y 3.295 personas fallecidas (Ministerio de Desarrollo Social y Deportes de Mendoza, 2021).

## **2) IMPACTO ECONÓMICO MUNDIAL**

En el año 2020, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas representaban el 95% del total de empresas de todo el mundo y generaban el 60% del empleo. Las mismas se encontraban propensas a ser impactadas económicamente por la pandemia COVID, puesto que contaban con recursos financieros y capacidad de endeudamiento limitados (Organización Mundial del Comercio, 2020)

Así lo expresa la Nota informativa “*Ayudar a las MiPyMEs a sortear la crisis de la covid-19*” publicada por la Organización Mundial del Comercio que tiene como objetivo abordar el impacto de la pandemia COVID en las pequeñas y medianas empresas, además

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Argentina

de mostrar las distintas medidas para mejorar este entorno empresarial. El texto de la misma se enmarca en las ciencias sociales enfocándose en aspectos económicos. De modo que se encuentra organizada en tres grandes títulos *¿Cómo afecta a las MiPyMEs la crisis de la COVID-19?, respuestas gubernamentales para apoyar a las MiPyMEs y la OMC, las MiPyMEs y la crisis de la covid-19*. La información relevante para nuestra investigación es la descripción de cómo afecta este hecho a las PYMES, donde se desarrolla que las MiPyMEs se encuentran propensas a mayores dificultades económicas provocadas por la pandemia ya que ejemplifica que las MiPyMEs están sobrerrepresentadas en sectores económicos que se han visto afectados de manera desproporcionada por las enormes perturbaciones de la oferta y la demanda debidas al COVID-19. Además, debido a su tamaño, las MiPyMEs tienen menos resiliencia y flexibilidad para hacer frente a los costos que conllevan esas perturbaciones, lo que hace que les resulte más difícil sobrevivir a la crisis que a las empresas más grandes.

De igual manera, se vieron afectados el empleo y la capacidad de consumo de individuos, familias y empresas en todo del mundo (Muellbauer, 2020). Por consiguiente, la disminución en el consumo y las restricciones de actividades afectaron el suministro de materia prima, recursos financieros y capital humano; así como también los niveles de desempeño y funcionamiento de un gran número de empresas.

Por último, como consecuencia de esto, los gobiernos salieron a socorrer a los distintos sectores con medidas de asistencia: planes sociales, impositivos, financieros, etc. De las cuales hablaremos en el capítulo V.

### **3) IMPACTO EN ARGENTINA**

Argentina venía atravesando un contexto económico recesivo en marzo de 2020, a lo cual se adicionó el inicio de la pandemia COVID 19, generando un impacto en la producción y empleo de las PYMES.

A partir del 20 de marzo de 2020, entró en vigencia el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) que el Gobierno Nacional estableció en todo el país a través del DNU 297/2020.

Durante el segundo trimestre de 2020 se aplicó con mayor rigurosidad el ASPO, de manera que el Producto Bruto Interno cayó 19,1% en relación al segundo trimestre de 2019 y 16,2% con respecto al primer trimestre de 2020, (INDEC, 2020). Los sectores que más disminuyeron su producción fueron los Hoteles y restaurantes (-73,4% i.a.<sup>3</sup>) y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (-67,7% i.a.).

Así mismo el mercado laboral experimentó un deterioro significativo. En términos interanuales, la tasa de empleo pasó de 42,6% a 33,4% y la desocupación abierta se elevó de 10,6% a 13,1% (INDEC, 2020).

Cabe señalar que, exceptuando a los trabajadores de actividades esenciales, bajo la fase más rigurosa del ASPO no había prestación laboral en el lugar de trabajo. Luego, en las fases de apertura con excepciones de actividades, se permaneció sin obligación de asistencia al lugar de trabajo para los grupos considerados de riesgo (mayores de 60 años, embarazadas, quienes padecían de enfermedades respiratorias crónicas, enfermedades cardíacas, inmunodeficiencias, etc.), de acuerdo a la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sin embargo, no existía impedimento para la prestación laboral en forma remota.

Teniendo en cuenta la continuidad de la licencia para “grupos de riesgo” y las dificultades para implementar modalidades remotas de trabajo, las estadísticas mostraban el impacto de la recesión productiva.

Los resultados mencionados anteriormente, demostraban el impacto negativo sobre el mercado laboral generado por el COVID-19 y sus restricciones a circular y en determinadas actividades dispuestas por el gobierno nacional en el decreto n°297/2020.

---

<sup>3</sup> i.a.: interanual

En cuanto al impacto sobre las PYMES, durante abril de 2020 el Observatorio Pyme realizó una encuesta para conocer el efecto de la situación excepcional de la pandemia por el COVID-19 en las PYMES nacionales. De los datos surgió que sólo el 10% de las MiPyMEs se encontraban totalmente operativas. Frente a la inactividad, dada la disponibilidad de activos líquidos para pagar los salarios y los gastos fijos del mes de abril, sólo el 16% de las MiPyMEs podía afrontarlos sin la asistencia del Gobierno. Un 24% de las empresas no podía enfrentar dichos gastos de abril, ni siquiera con dicha asistencia, por lo cual debían endeudarse o aumentar el aporte de capital propio a la actividad.

Para enfrentar la crisis en el ámbito productivo, el Gobierno emitió el DNU 332/2020 especialmente dedicado a sostener la liquidez de las empresas para el pago de salarios y respectivas contribuciones patronales.

En julio de 2020, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa realizó una encuesta a pequeñas y medianas empresas de todo país, con el objetivo de dimensionar los efectos de la pandemia del COVID-19. De acuerdo a la información recolectada, se concluyó que las mismas enfrentaban dificultades para hacer frente al pago de salarios y aguinaldos. En este sentido, el 72,6% de las empresas relató haber pagado en tiempo y forma los salarios del mes de junio, mientras que el 27,4% indicó no haber podido hacerlo. (Confederación Argentina de la Mediana Empresa,2020)

De las empresas que pudieron pagar los salarios correspondientes a junio, el 35,4% lo hizo con la asistencia del programa ATP regulado en el DNU 332/2020. Con respecto al aguinaldo, el 61,6% de las empresas refirió haberlos pagado, aunque el 20% lo hizo en cuotas.

Luego de un año, durante el segundo trimestre de 2021 de acuerdo al “Informe Coyuntura Pymes y Perspectivas futuras. Industria manufacturera y Software y servicios informáticos” publicado por la Fundación Observatorio Pymes; la actividad de las mismas mostró un desempeño positivo (+27,4% en promedio). Además, después de tres años, es la primera vez que tanto las firmas pequeñas como las medianas muestran tasas positivas en la evolución de las ventas en términos reales. (Observatorio PyME,2021)

En términos de empleo, el promedio de las Pymes manufactureras extendió su planta en un 3,6% con respecto al segundo trimestre de 2020.

Finalmente, en cuanto a las perspectivas para el futuro, el PBI de Argentina en 2021 se recuperaría y continuaría haciéndolo en 2022, así lo indican también las expectativas medidas por el Banco Central de la República Argentina en agosto 2020 a través del Relevamiento de Expectativas de Mercado. Así también, las Pymes manufactureras esperan completar la recuperación de su nivel de actividad pre pandemia (que ya era bajo) a partir de 2022.



## CAPÍTULO III

### NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: TELETRABAJO

Uno de los aspectos a los que se refiere este trabajo de investigación es describir e informar sobre las nuevas metodologías de trabajo que surgieron a raíz de este suceso. En los puntos siguientes se explicará qué se entiende por teletrabajo, los antecedentes y su regulación analizando los puntos más importantes que fija la nueva ley de teletrabajo.

#### 1) CONCEPTO

La modalidad de teletrabajo, hoy en día en la argentina, es considerado un programa eficaz y eficiente para la mayoría de las organizaciones no solo porque es una posibilidad o beneficio aprovechable sino porque ahora es un tema de necesidad tanto para trabajadores como para empresas y entes estatales, debido a que permite sostener y evitar una caída en los niveles de actividad económica dentro de la crisis sanitaria actual, y generar beneficios tanto al empleador como al trabajador, y la sociedad a largo plazo. De modo que consideramos importante entender que es el teletrabajo y para ello se presentan algunas definiciones sobre el mismo:

- La Ley 27.555 en su artículo 2 establece: *“incorporar al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: “Capítulo VI Del Contrato*

*de Teletrabajo. Artículo 102 bis: Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.*

- El Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina establece que el “*El contrato de teletrabajo existe cuando se realizan actos, obras o se prestan servicios propios del contrato de trabajo desde el domicilio de la persona que trabaja o desde lugares distintos al establecimiento del empleador, por medio de tecnologías de la información y comunicación*”<sup>4</sup>

Como podemos ver, en estas definiciones se mencionan tres conceptos principales: la localización del trabajador, el uso de las nuevas tecnologías y el cambio en la organización y prestación del trabajo.

## **2) ANTECEDENTES**

En una primera fase en la historia del teletrabajo, la cual se extendió hasta mediados de los años ochenta, se centraba en temas energéticos y medioambientales, es decir, el teletrabajo era una alternativa a la utilización generalizada del vehículo para ir al trabajo. La segunda fase del teletrabajo se caracterizaba por la aparición de computadoras portátiles y el desarrollo de las redes virtuales privadas, que fueron extendiendo el concepto de red local y generalizando el uso del correo electrónico. La tercera fase del teletrabajo, caracterizada por la globalización de la economía y la explosión de Internet, y más concretamente de la World Wide Web. Esta globalización ha incrementado considerablemente la presión competitiva y

---

<sup>4</sup> Fuente: Definición establecida por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación a través de la página oficial [argentina.gob.ar](http://argentina.gob.ar)

la inestabilidad de los mercados, y ha obligado a las empresas a reconsiderar sus procesos productivos y a reclamar una mayor flexibilidad en el mercado laboral. Actualmente, se considera una cuarta fase en la generación del teletrabajo que implica ser considerado como una manera innovadora de trabajar.

## A. HISTORIA DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA

El teletrabajo en Argentina surgió en un contexto de crisis social en la década de los 90, por el desempleo de ese momento. A su vez, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1996 un nuevo Convenio (C177) para los derechos de los trabajadores a domicilio, con el mismo se intentó lograr que los trabajadores a domicilio de todo el mundo reciban el mismo trato y que tengan los mismos derechos que los demás trabajadores. (International Labour Organization, 2020)

En 2001 se creó la Asociación Argentina de Teletrabajo (AAT) cuyo fin es acortar la brecha digital y difundir conocimiento sobre el mismo.

Luego, en el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crea la Comisión de Teletrabajo, con el fin de establecer las bases para la regulación legal de esta modalidad. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 595/2013)

En 2007 se envió al Congreso de la Nación un proyecto de Ley para reglamentar el teletrabajo en relación de dependencia, que no llegó a cumplir su objetivo, pero sirvió de base para el origen de resoluciones que reglamentaban el teletrabajo.

En 2012, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social creó en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo, con el objetivo de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decentes para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”).

En Julio de 2013, mediante Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 595, se oficializó el programa denominado: “Programa Piloto de

Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas” (PROPET) para impulsar plataformas de teletrabajo en empresas privadas, analizar su impacto y mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Sin embargo, el crecimiento del teletrabajo en Argentina se produjo por el contexto de pandemia por covid-19, debido a que los empleadores se vieron obligados a optar por esta modalidad ante el confinamiento. Lo que llevó a que en el año 2020 se definiera la legislación del teletrabajo en Argentina, cuyo régimen legal fue sancionado a través de la resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación.

### 3) REGULACIÓN

Cuando se inició la pandemia no se contaba con un instrumento jurídico que regulara el teletrabajo sino con un conjunto de leyes que englobaban la actividad: la Ley N° 20.744<sup>5</sup> que fue la principal normativa y la Ley N°25.800<sup>6</sup>, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales.

El Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad crea el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, a través de Ley N° 27555, con el “*objeto de establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan*”. El Gobierno Nacional, a través del mismo dictó la resolución 54/2021, la cual establece que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo entrará en vigencia el 1° de abril del 2021.

Sin embargo, la ley 27555 en su art. 19 dispone su entrada en vigor “luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio”.

---

<sup>5</sup> Ley N° 20744, (BO 27/09/1974), establece el Régimen Legal de contrato de trabajo

<sup>6</sup> Ley N° 25800, (BO 02/12/2003), establece el Convenio sobre el trabajo a domicilio

Según el art. 10 y 34 del decreto 1033/2020 (BO: 21/12/2020), se determinó que “ningún aglomerado urbano, ni departamento ni partido de las Provincias argentinas se encuentra alcanzados por el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO)”

Por lo tanto, se fija como fecha de inicio del cómputo del plazo de los 90 días a partir del 21 de diciembre del 2020.

Objetivos de la reglamentación de la ley 27555

1. Generar una herramienta jurídica nacional para facilitar la aplicación del teletrabajo.
2. Definir el teletrabajo.
3. Definir las TIC.
4. Establecer un contrato individual con contenidos mínimos, fijando las condiciones, limitaciones y requisitos que correspondan.

El texto cuenta con 19 artículos de los cuales se mencionan los aspectos principales:

- **Voluntariedad:** es la conformidad que debe prestar por escrito la persona que trabaja en forma presencial ante la propuesta del empleador para pasar a prestar tareas de forma remota.

- **Derechos y obligaciones:** las personas que teletrabajan tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial e indica que su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirán bajo la modalidad presencial.

- **Jornada laboral:** deberá ser pactada previamente en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales, tanto en lo que respecta a las tareas desarrolladas fuera de línea, como aquellas que se realizan en línea.

- **Desconexión digital:** es el derecho que tiene la persona que teletrabaja a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencia. Las tareas que preste fuera de su jornada habitual de trabajo serán consideradas horas extraordinarias, conforme el régimen de jornada diaria y semanal, y su jerarquía.

- **Reversibilidad:** es el derecho que tiene la persona que trabaja en forma presencial de revocar el consentimiento prestado para pasar a la modalidad de teletrabajo, previo haber invocado un motivo razonable y que fundamente su pedido. En los contratos en que se pacte la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, el cambio a la modalidad presencial sólo operará si se encuentra previsto en la negociación colectiva o que surja expresamente de su contrato individual de trabajo.

- **Elementos de trabajo:** el empleador deberá proporcionar a la persona que teletrabaja de equipamiento –hardware y software–, herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y deberá asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que teletrabaja.

- **Compensación de gastos:** la persona que teletrabaja tendrá derecho a la compensación por los gastos de conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Los gastos o servicios que deberán ser compensados no han sido listados en la LT ni en su Reglamentación, sino que establecen que la compensación operará conforme se establezca en la negociación colectiva y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias.

- **Autoridad de aplicación, registro y fiscalización:** el Ministerio de Trabajo de la Nación es la autoridad de aplicación de la Ley de Teletrabajo y deberá registrar las empresas que desarrollen tareas mediante Teletrabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

- **Excepciones al régimen de la Ley de Teletrabajo:** la misma, no resultará aplicable en los casos en que las tareas prestadas por la persona que teletrabaja se lleven a cabo en: (i) los establecimientos, las dependencias o las sucursales de los clientes a los que el empleador les brinde servicios de manera continuada o regular, (ii) en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta, o (iii) por alguna circunstancia excepcional.

#### **4) ANÁLISIS DE LA LEY 27.555**

En cuanto a la jornada laboral legislada por la ley, se puede deducir que, en esta modalidad de trabajo, se dé mayor importancia al cumplimiento de objetivos ya que el trabajador puede enfocarse en ello con independencia del horario de trabajo. Este logro de objetivos no debería estar por encima de los horarios preestablecidos, en definitiva, lo que persigue la ley es que se respeten los derechos de desconexión. Así pues, la jornada laboral debe ser pactada por escrito en el contrato de trabajo, de manera que permita alcanzar los objetivos de parte del trabajador, manteniendo un equilibrio entre: el dinamismo y flexibilidad requerido para alcanzarlos, y la carga horaria de la jornada pactada.

De acuerdo a la voluntariedad, se puede mencionar que en el caso que un empleador pretenda cambiar a la modalidad de teletrabajo a sus trabajadores presenciales, ello solo se puede efectivizar con el consentimiento de estos últimos. Otra disposición relacionada con ello, es la reversibilidad, la cual según mencionamos anteriormente, el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar al modo de teletrabajo, podrá ser revocado por esta en cualquier momento de la relación. Además, se contempla que el incumplimiento implica una violación del deber de ocupación (art. 78 LCT) y da derecho al trabajador a considerarse despedido o a accionar para restablecer las condiciones modificadas. Podemos ver que, la ley define el derecho de reversibilidad sólo a la parte trabajadora, lo que implica que la modalidad no puede ser revertida por el empleador. Asimismo, resulta abusivo que el empleador deba contemplar la posibilidad de reversión del contrato y contar con infraestructura disponible para dar cumplimiento a posibles solicitudes

de reversión de modalidad. Por otra parte, se establece que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber, el empleador podrá mantener la modalidad no presencial. En cambio, las personas que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, el cambio a la modalidad presencial deberá ser conforme a lo establecido mediante los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Respecto a los elementos de trabajo, la norma refiere que el trabajador es responsable por el uso correcto y el mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá procurar que estos no sean utilizados por terceros. Pero no existe una sanción en caso de incumplimiento, además el trabajador no responde por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo. En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, son a cargo del empleador su reemplazo o reparación. Durante ese tiempo el trabajador continuará percibiendo la remuneración habitual.

Por último, la reglamentación establece la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios, la misma no se considerará remunerativa, por lo tanto, no debe ser utilizado como base imponible para el pago de contribuciones sindicales o de seguridad social. También menciona que los gastos están exentos de la base imponible del impuesto a las ganancias. Lo cual intenta evitar un posible encuadre como renta de cuarta categoría, por este incremento en su remuneración.

Del análisis realizado, se puede concluir que la norma pretende dar protección al trabajador y que perjudica al empleador debido a que tiene que afrontar gastos de conectividad y servicios, costos de implementación, de hardware y software, y dar cumplimiento a todo lo requerido por la misma, lo cual perjudica a las pymes y afecta la implementación, ya que se genera una diferenciación entre la modalidad presencial y virtual. Además, en algunos aspectos, se deja de lado a los trabajadores fuera de convenio al establecer facultades a los Convenios Colectivos de Trabajo.



## CAPÍTULO IV

### COSTOS Y GASTOS LABORALES

En el siguiente capítulo brindaremos el concepto costo y gasto laboral, los componentes de los mismos y, además, enumeraremos aquellos que surgieron a raíz de la implementación de medidas tomadas por el gobierno. Para lo nombrado anteriormente utilizamos como fuente la Ley de contrato de trabajo (20.744), decisiones administrativas, decretos y protocolos gubernamentales. Luego, en el Anexo I de este trabajo se expone un ejemplo para visualizar cuál fue el impacto.

#### 1) COSTOS Y GASTOS

“Todos los desembolsos, devengamientos o acumulaciones, realizadas por un Ente, inicialmente son costos dado que se trata de sacrificios económicos originados en el desarrollo de determinada actividad a través de la cual se busca cumplir con un objetivo dado, no obstante, ello, de acuerdo al destino del mismo podrán ser clasificados como costos o como gastos” (Balanda, 2005)

Podemos definir como **costo** al desembolso, devengamiento o acumulación que realiza un ente y queda reflejado en el activo, se pueden incorporar a un bien de cambio o capitalizar en un activo fijo (bienes de uso), gastos o cargos diferidos que luego se amortizarán, despreciarán o agotarán, es decir que tienen la capacidad de generar ingresos futuros.

En cambio, se considerará **gasto** cuando ese sacrificio queda reflejado en el estado de resultados inmediatamente cuando se realiza, ya que fue necesario para obtener un ingreso en ese periodo perdiendo la capacidad de generarlos en un futuro.

También debemos distinguir la **pérdida**, cuando un costo desaparece del activo sin generar un ingreso o servicio y no tiene la capacidad de generar ingresos futuros.

Si clasificamos los costos según su naturaleza, es decir, con sus características o esencia de cada concepto de costos podemos distinguirlo en: costo de materia prima, el costo de mano de obra directa y el costo de fabricación.

Nos interesa para este trabajo definir el “costo de mano de obra” que se entiende como el valor de la retribución del trabajo humano en relación a la dependencia que contribuye al proceso de transformación de la producción (Balanda, Pág. 44). Los costos en personal representan una gran porción del total de los costos incurridos por un ente. Para determinar el costo se debe incorporar los montos devengados por los servicios prestados por el personal. Tradicionalmente se agrupa a la Mano de Obra en:

- Mano de Obra de Producción o mano de obra directa
- Mano de Obra de Comercialización
- Mano de Obra de Financiación (mano de obra indirecta)
- Mano de Obra de Administración

#### A. COMPONENTES DEL COSTO LABORAL:

### **Costo laboral salarial:**

1. Remuneración básica: Importe a pagar como compensación del servicio realizado. Se agrega 1 sueldo más denominado Sueldo Anual Complementario o SAC que se paga en 2 veces en junio y diciembre.

2. Adicionales a la remuneración básica: Conceptos adicionales pueden estar fijados por ley como lo es la antigüedad y presentismo, o por motivos del cargo que se ocupa como lo es el adicional por título universitario.

3. Remuneración bruta: Suma de la remuneración básica y los adicionales correspondientes. Sobre este importe se calcularán los aportes (retenciones que el empleador debe realizar a cada trabajador) y contribuciones (a cargo del empleador).

4. Remuneración neta: Salario bruto menos los aportes que debe realizar cada empleado a la obra social (2.55%), ANSSAL o Administración Nacional del Seguro de Salud (0.45%), jubilación (11%), y INSSJJP o Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilaciones y Pensionados (3%). Lo que da un total del 17% de aportes establecidos por ley.

### **Costo laboral no salarial:**

Se calcula como el porcentaje del salario bruto que el empleador debe contribuir adicionalmente para financiar las prestaciones sociales que establece la legislación en cada país.

1. Contribuciones patronales: Establecidas por ley. Comprende:

- Sistema Único de la Seguridad Social o SUSS (10.77%)
- PAMI (1.59%)
- Asignaciones familiares (4.70%)
- Fondo Nacional de Empleo (0.94%)
- ANSSAL (0.90%)
- Obra social (5.10%)
- ART (cargo fijo \$40 + alícuota de acuerdo a la actividad)
- Seguro de vida obligatorio. (\$24.35 por cada empleado)

Total, de contribuciones en porcentaje es el 37,35%, es decir, que el costo total de contratar un nuevo empleado y ofreciendo un sueldo, por ejemplo, de \$35000 (bruto + adicionales) sería de \$35000 + el 37.35%.

2. Previsiones para indemnizaciones por despidos, invalidez o muertes: A diferencia de las contribuciones no son desembolsos frecuentes, pero se deben tener en cuenta ya que de ocurrir alguno de estos hechos es un costo elevado.

## **2) COSTOS LABORALES SURGIDOS POR LA PANDEMIA**

El gobierno nacional estableció medidas generales de prevención a través decretos y resoluciones que se aprobaron y modificaron durante la pandemia por las cuales se vieron afectados los costos en las empresas, en este caso vamos a nombrar algunas medidas que los hicieron aumentar:

- **Licencia a las trabajadoras y trabajadores del Sector Público Nacional a cargo de niñas, niños y adolescentes que deban realizar escolaridad virtual.**

Decisión Administrativa 518/2021

Brindó la posibilidad de tomarse licencias con goce de sueldo a trabajadores con hijos menores de 14 años con escolaridad virtual y que estuvieran inscriptos en establecimientos educativos de los aglomerados que se encontraban en situación de Alto Riesgo Epidemiológico y Sanitario o en Situación de Alarma Epidemiológica y Sanitaria.

- **Trabajo remoto para las y los agentes del Sector Público Nacional.**

Decisión administrativa 280/2021

Esta medida trató de fomentar el teletrabajo para evitar la concurrencia de los trabajadores al lugar de trabajo para evitar conglomeraciones.

- **Justificación de inasistencia laboral por aplicación de la vacuna contra COVID-19.**

Resolución 92/2021.

Medida aún vigente que establece la justificación de inasistencias del trabajador o trabajadora durante la jornada laboral que coincida con el día de aplicación de la vacuna contra COVID-19.

- **Justificación de inasistencias para los trabajadores y trabajadoras en el marco del inicio del ciclo lectivo 2021.**

Resolución 60/2021.

Se justificaba la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo, y aquellos que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

- **Pago de doble indemnización para despidos sin justa causa.**

El decreto 329/2020 prohibió los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por 60 días a partir del 31/3/2020.

El decreto 413/2021 extiende hasta el 31 de diciembre de 2021 la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.

Estas prohibiciones de despidos y suspensiones no se aplican:

- . A los trabajadores contratados después del 14 de diciembre de 2019 (fecha de entrada en vigencia del decreto 34/2019).

- . Al sector público nacional.

- . Al Personal de la industria de la construcción (Ley 22.250)

- **Prohibición de despidos y suspensiones por 60 días.**

El 31/03/2020 se prohibieron los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación del decreto en el Boletín Oficial. Esta medida fue prorrogada y se encuentra vigente al 30 de junio de 2021.

- **Licencias y trabajo remoto para el sector público y privado.**

Se dispuso que embarazadas, mayores de 60 años y grupos de riesgo quedarán exceptuados de asistir a sus lugares de trabajo. En el sector público nacional, se autorizó a todos los agentes a cumplir tareas desde sus domicilios, con excepción de aquellas personas que prestaran servicios esenciales. En el sector privado, se recomendó a las empresas la adopción de medidas para habilitar el trabajo a distancia.

- **Actualización de las licencias para trabajadores.**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispuso que las personas comprendidas en el artículo 7 del Decreto 260/2020 (casos sospechosos hasta que se confirme, casos confirmados por 10 días, contactos estrechos por 14 días y quienes arriben al país desde el exterior) no debían concurrir a sus lugares de trabajo durante 14 días, sin que ello afectare el cobro de sus remuneraciones.

Los costos se incrementaron para las empresas debido a las faltas del personal contempladas en las diferentes medidas que se fueron tomando como en el caso de aquellos que tenían hijos en edad escolar, o aquellos que presentaban síntomas compatibles con el COVID-19 o habían sido contacto estrecho de algún caso positivo, entre otros. Frente a estas

medidas las empresas debieron pagar todos los costos derivados como lo fueron pago de sueldo de las personas que no asistían a los establecimientos, reemplazos para estas en el caso de actividades que esencialmente se deben realizar en forma presencial.

### **3) GASTOS LABORALES SURGIDOS POR LA PANDEMIA**

El Decreto 678/2021 denominado medidas generales de prevención establece que “Todas las actividades deberán realizarse dando cumplimiento a los protocolos de actividades y a las recomendaciones e instrucciones de las autoridades sanitarias nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.”

En la página oficial del gobierno Nacional<sup>7</sup> encontraremos recomendaciones para prevenir la transmisión del coronavirus en ámbitos con circulación de personas.

1. Recomendaciones visuales: Poner a disposición del público información adecuada sobre la adecuada higiene de manos e higiene respiratoria. Sirven como recordatorios.
2. Adecuada higiene de manos: Mediante 2 técnicas, lavado con agua y jabón, e higiene de mano con soluciones a base de alcohol.
3. Adecuada higiene respiratoria: Medidas de prevención para evitar la diseminación de secreciones al toser o estornudar.
  - Cubrirse la nariz y la boca con el pliegue interno del codo o usar un pañuelo descartable al toser o estornudar.
  - Usar el cesto de basura más cercano para desechar los pañuelos utilizados.
  - Limpiar las manos después de toser o estornudar.

---

<sup>7</sup> Los datos complementarios están disponibles en el sitio web del gobierno Nacional <https://www.argentina.gob.ar>



Las empresas y organismos deben garantizar la disponibilidad de los materiales para facilitar el cumplimiento de una adecuada higiene respiratoria en áreas de espera u alto tránsito.

- Disposición de cestos para el desecho de los pañuelos usados que no requieran de manipulación para su uso: boca ancha, sin una tapa que obligue al contacto.

- Es recomendable la disposición de dispensadores con soluciones desinfectantes para una adecuada higiene de manos.

- Las soluciones a base de alcohol son el estándar internacional por alta eficiencia demostrada.

- El lavado de manos es una opción igual de efectiva, pero debe garantizarse que los suministros necesarios estén siempre disponibles.

- También se sugiere la colocación de material gráfico que muestre cómo debe realizarse la higiene de manos adecuada.

4. Desinfección de superficies y ventilación de ambientes:

5. Trazar un plan: el valor de estar mejor preparados.

Todas estas recomendaciones fueron reguladas a través de protocolos para cada actividad económica establecidos en junio de 2020<sup>8</sup>. Para poder cumplir con estos protocolos sanitarios las empresas incurrieron en diversos gastos adicionales:

- Dispensador de jabón líquido/espuma, toallas descartables o secadores de manos) y además deberán ponerse a disposición soluciones a base de alcohol al 70% (por ejemplo, alcohol en gel).

- Elementos adecuados para la higiene personal (lavado de manos con jabón, solución hidroalcohólica y toallas de papel) y elementos necesarios para efectuar desinfección.

---

<sup>8</sup>Estos protocolos se pueden consultar en <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/protocolos>

- Termómetros infrarrojos que no impliquen contacto físico directo.
- Equipos de protección personal apropiado para el personal: barbijo, máscara, lentes, etc.
- Capacitación a los trabajadores y las trabajadoras en reconocimiento de síntomas de la enfermedad (de acuerdo con lo establecido en el Decreto 260/2020 art 15) y de las medidas de prevención de COVID-19.
- Servicios de logística para organizar al personal en grupos de trabajo o equipos para facilitar la interacción reducida entre personas. Escalonar el horario de ingreso/egreso de trabajadores/as. Estrategias de distanciamiento.
- Adquisición de equipos y software para que los empleados pudieran realizar su trabajo desde casa.
- Adquisición de testeos rápidos para controlar los contagios.

Como pudimos observar a lo largo de este capítulo, durante la pandemia surgieron nuevos costos y gastos laborales por la aplicación de políticas gubernamentales y adecuación por cumplir con protocolos sanitarios para disminuir el contagio del virus. Podemos concluir que las pequeñas y medianas empresas se vieron más afectadas ya que cuentan con menos empleados o son atendidas por sus propios dueños y que, además, no cuentan con grandes reservas o capitales.

## **CAPÍTULO VI**

### **MEDIDAS GUBERNAMENTALES**

En el desarrollo de este capítulo definiremos qué se entiende por política gubernamental, enumeraremos medidas tomadas por el gobierno nacional para paliar los efectos económicos de la pandemia COVID-19 y por último se expondrá cuáles fueron los efectos de la implementación de las mismas. Para el desarrollo de este capítulo utilizamos diferentes decretos y sus prórrogas, decisiones administrativas e informes realizados por el Observatorio Pymes.

#### **1) ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA GUBERNAMENTAL?**

“Las políticas son el instrumento para la conducción de las sociedades y su estudio permite observar la forma en que los gobiernos definen objetivos comunes, disponen de sus recursos asignando beneficios y costos entre los ciudadanos y el impacto que estas decisiones tienen sobre su bienestar.” (Jimenez William- Ramirez Cesar, 2008)

Está compuesta por:

a- Medidas concretas: decisiones, medidas y acciones. Enumeradas a continuación.

b- Plan de desarrollo para esas medidas.

c- Marco normativo a partir de objetivos que se pretenden alcanzar. En nuestro trabajo el DNU (Decreto de necesidad y urgencia).

## 2) ENUMERACIÓN DE LAS MEDIDAS

El Gobierno nacional ha tomado medidas de diferente índole a fin de contrarrestar los efectos negativos provocados por la pandemia y las restricciones a la circulación de las personas. A continuación, se enumeran los programas más relevantes:

**- Aislamiento social, preventivo y obligatorio (“ASPO”) y distanciamiento social, preventivo y obligatorio (“DISPO”)**

Se estableció el 20 de marzo de 2020 a través del decreto 297/2020 hasta el 31 de marzo, en donde se prohibió la circulación de las personas exceptuando solamente a los denominados trabajadores esenciales. Esta medida se prorrogó por varios decretos hasta el 9 de noviembre de 2020.

Luego, se estableció el DISPO, o nueva normalidad que se extendió hasta el 31 de enero de 2021 donde se podía circular, pero siguiendo las recomendaciones establecidas por el gobierno para evitar la propagación del virus.

**- Prohibición de despidos y suspensiones DNU 329/2020 (BO 31/3/2020). PRÓRROGAS: DNU 487/2020 (BO 19/5/2020), 624/2020 (BO 29/7/2020) y 761/2020 (BO 24/9/2020)**

El Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020 (BO 31/3/2020) prohibió los despidos y suspensiones “*sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor*” por 60 días.

Contemplando la excepción que es lo dispuesto en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, aquellos casos de suspensiones que *«se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación...»*, donde se establece que el empleador abonará una prestación no remunerativa; una asignación en dinero *“que solo tributarán las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661”*.

Rigió originalmente desde el 31 de marzo al 29 de mayo de 2020 y fue prorrogado hasta junio de 2021.

**- Doble indemnización.**

DNU 34/2019 (13/12/2019). PRÓRROGA: DNU 528/2020 (BO 10/6/2020) - DECRETO 39/2021

Comprende a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral hasta el día 13 de diciembre de 2019. Se calcula duplicando todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa. Sigue vigente hasta la actualidad.

**- Ingreso familiar de emergencia (IFE)**

Prestación monetaria de carácter excepcional, destinada a las personas argentinas o con residencia legal en el país desde al menos dos años, entre 18 y 65 años de edad, que se encontraban desocupadas, se desempeñaran en la economía informal, fueran monotributistas inscriptos en las categorías inferiores y trabajadoras de casas particulares. La prestación que equivalió a un monto de 10.000 pesos, fue abonada a un solo integrante

del grupo familiar durante el mes de abril, mayo y junio del 2020 y era compatible con la Asignación Universal por Hijo (AUH).

**- Fijación de precios y congelamiento de alquileres.**

Decreto 320/2020 y su prórroga 66/2021

Establece la suspensión de desalojos hasta el 30/09/2020 por incumplimiento en la obligación de pago en un contrato de locación y la tenencia del inmueble se encuentre en poder de la locataria, prórroga de contratos hasta la misma fecha cuyo vencimiento haya operado desde el 20/03/2020, congelamiento de los precios de los alquileres (tomando de referencia el valor del alquiler de marzo de 2020) , deudas por diferencia de precios abonados en al menos 3 cuotas a 6 cuotas, no podrá aplicarse interés moratorio. Todos se prorrogaron hasta el 30/03/2021.

Además, se establecieron precios máximos para la canasta básica de bienes y el DNU 311/2020 prohibió el corte de servicios de energía eléctrica, gas por redes y agua corriente, telefonía fija o móvil e Internet y TV por cable por mora o falta de pago de hasta tres facturas consecutivas o alternas, con vencimientos desde el 1° de marzo de 2020. La medida alcanza a los beneficiarios de AUH y la Asignación por Embarazo, pensiones no retributivas, inscriptos en el monotributo social, jubilados que cobren el haber mínimo, trabajadores que cobren el salario mínimo, los beneficiarios del seguro de desempleo, electro dependiente, empleados en casas particulares y exentos del ABL.

También a las MiPyMEs en emergencia, a las cooperativas y empresas recuperadas inscriptas en el Instituto Nacional De Asociativismo y Economía Social (INAES); a las empresas de salud públicas o privadas y a las de bien público que participen de la cadena de alimentos.

- **Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajador y la Producción (ATP)**

**Incluye:**

- Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas durante el mes de abril de 2020.

A partir del día 28 de julio de 2020 los beneficios en las obligaciones previsionales tendrán las siguientes condiciones:

1. Las empresas que desarrollan las actividades catalogadas como “críticas” gozarán del beneficio de reducción del 95% de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integral Previsional Argentino.

2. Las empresas que desarrollen actividades catalogadas como “no críticas” gozarán del beneficio de la postergación del pago de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integral Previsional Argentino.

3. Las empresas que presenten una variación nominal mayor o igual a 0% no gozarán del beneficio de reducción ni postergación del pago de las contribuciones patronales.

- Salario Complementario: es una asignación que paga el Estado Nacional para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, cubría el 50% del salario neto del trabajador. Monto mínimo: un salario mínimo vital y móvil (SMVM) \$15875, monto máximo: dos SMVM \$33750.

- Crédito a Tasa Cero para Monotributistas y trabajadores autónomos sin ningún costo financiero.

- Crédito a Tasa Subsidiada para empresas.

- Sistema integral de prestaciones por desempleo.

El Decreto 823/2020 prorrogó esta medida hasta el 31 de diciembre de 2020.

- **Programa Crédito a Tasa Cero 2020- 2021**

En el 2020 se establecieron créditos a tasa cero con periodo de gracia de 6 meses para personas adheridas al monotributo y trabajadores autónomos de un monto desde 90000 a 150000. En el 2021, se volvió a relanzar con más requisitos.

Las empresas debían acreditar:

- a) Su actividad económica era una de la más afectadas por la emergencia sanitaria,
- b) Que después del 12 de marzo de 2020 registran una reducción sustancial en su nivel de ventas.
- c) Comprometerse a no disminuir la planta de trabajadores registrados al 29 de febrero de 2020. Se alineó con la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor hasta el 31/5/2020.

- **Créditos para PYMES**

- a) El banco central dispuso que debían ofrecerse créditos para financiar el capital de trabajo. Las pymes deberían poder acceder a un financiamiento equivalente a la masa salarial a un año con 3 meses de gracias y pagando una tasa anual del 24%. Estos créditos estaban garantizados por el Fondo de Garantías Argentino.
- b) Créditos de Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE) para financiar capital de trabajo de MiPyMEs (tasa del 19% anual fija en pesos y un plazo de hasta 12 meses con 6 meses de gracia).
- c) Créditos a tasa fija del 12 % y aportes no reembolsables a empresas, MiPyMEs, cooperativas e instituciones de investigación y desarrollo que contribuyan a la emergencia sanitaria.



- **Financiamiento para inversiones del Banco Nación**

Línea de créditos destinada a inversión productiva para MiPyMEs y grandes empresas dedicadas a la actividad manufacturera.

Los fondos debían destinarse exclusivamente a proyectos de inversión para la adquisición de bienes de capital nacionales nuevos, excepto aquellos que no se producen en el país.

Para las micro, pequeñas y medianas empresas, el monto máximo fue de \$50 millones y la tasa es del 22%.

Para las grandes empresas, el monto máximo fue de \$250 millones y la tasa es del 24%.

El FONDEP bonificó el 12% de la tasa.

El plazo de financiación fue 36 meses, con 6 meses de gracia.

Requisitos:

Tener Certificado MiPyMEs<sup>9</sup>, en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Estar inscripta en la sección C del CLAE<sup>10</sup> de AFIP, en el caso de las grandes empresas.

- **Plan moratoria Pymes y monotributo**

Condonación parcial de intereses y total de las multas por deudas impositivas, aduaneras y/o de la seguridad social para micro, pequeñas y medianas, monotributistas y entidades sin fines de lucro.

---

<sup>9</sup> Explicado en Capítulo I, pág. 12.

<sup>10</sup> CLAE (Clasificador de actividades económicas) - Resolución General AFIP N° 3537/2013.

Permitió refinanciar la deuda en plazos de hasta 10 años (120 cuotas).

Las empresas e individuos que cuenten con un Certificado MiPyMEs vigente podían abonar hasta en 120 cuotas sus obligaciones tributarias y aduaneras y hasta en 60 cuotas sus aportes y retenciones. El resto de los contribuyentes podían abonar hasta en 96 cuotas sus deudas tributarias y aduaneras y hasta en 48 meses sus obligaciones previsionales.

La tasa de interés era fija, de un 2% mensual, hasta mayo de 2021. A partir de ese momento, pasaba a una tasa variable en pesos.

Permitía reformular todos los planes de facilidades de pagos vigentes o caducos en una sola cuota.

Se podía incluir deuda vencida hasta el 31 de julio de 2020.

### **-Programa de Recuperación Productiva (REPRO) y reducción en un 50% de contribuciones a las jubilaciones**

Principalmente, destinado a los sectores más afectados por la pandemia. Actualmente sigue vigente, el estado nacional se hace cargo de completar una parte del salario mensual de los trabajadores de empresas cuyos ingresos por ventas se ven disminuidos. Mínimo de \$6000- Máximo de \$20000 por trabajador.

Requisitos:

- Balance del último ejercicio, firmado y certificado por el Consejo Profesional actuante. Este requisito es únicamente para las entidades obligadas a la presentación de balance contable. Los empleadores que realicen actividades afectadas en forma crítica no deberán observar este requisito.

- Informe Socio – Económico – Laboral con indicadores financieros, económicos y patrimoniales de la empresa. Se solicitarán, entre otros, los índices de liquidez corriente y de endeudamiento del año en curso y la variación porcentual interanual de las compras y las ventas.

- Declaración jurada del empleador, en la que deberá dar fe de la veracidad de la información plasmada en el informe. Si la empresa cuenta con 800 o más trabajadores, la

declaración jurada deberá ser firmada por un profesional contable y legalizada por el Consejo Profesional actuante.

#### **- Programa de Asistencia de Emergencia al Sector Crítico Independiente**

Actualmente vigente, los requisitos son los siguientes:

- Tener declarado como actividad principal, al 12 de marzo de 2020, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), alguna del [Anexo II de la Resolución 341/2021](#).

- Haber efectivizado al menos *dos (2) pagos* al régimen de trabajo independiente correspondiente (monotributo o trabajo autónomo) *en los últimos siete (7) meses* previos a realizar la solicitud para acceder al Programa. En el caso de declarar una fecha de inscripción al régimen correspondiente menor a siete (7) meses al momento de solicitar el programa, deberá registrarse como mínimo un (1) pago.

- Presentar una reducción de la *facturación mayor al 20%* en términos reales, *entre el mes de junio de 2019 y el mes de junio de 2021*.

En caso que la fecha de inscripción al régimen de trabajo independiente correspondiente sea posterior al 1° de enero de 2019, se excluye la presente condición para acceder al beneficio.

#### **- Prorroga vencimientos de las prestaciones por desempleo**

Refuerzo del seguro de desempleo. Aumento de los montos mínimo \$6000- máximo \$10000.

**- Apoyo extraordinario de cultura solidaria**

Otorgamiento de hasta PESOS QUINCE MIL (\$15.000.-), destinado a todos los artistas, trabajadores y trabajadoras de la cultura incluidos en la Nómina de Beneficiarios adjunta a la Resolución M.C. N° 476/21 (RESOL-2021-476-APN-MC)<sub>2</sub>

**- Licencia a las trabajadoras y trabajadores del Sector Público Nacional a cargo de niñas, niños y adolescentes que deban realizar escolaridad virtual**

Podrán otorgar licencia hasta el 30 de abril de 2021 a las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios en dicho Sector en tanto tengan a su cargo menores de CATORCE (14) años de edad, que deban realizar escolaridad virtual

A. MEDIDAS DE MENDOZA

**- Mendoza Activa**

Es un sistema de reintegros del 40% del valor de la inversión que se realice. Tendrá topes definidos por la reglamentación de cada subprograma o línea. Luego de presentado el proyecto, se evalúa y se aprueba.

**- “Programa de Entrenamiento Laboral Certificado” (ENLACE)**

Es un Programa de entrenamiento laboral destinado a personas de entre 18 y 55 años de edad y que posean como mínimo educación secundaria. El programa tiene como objetivo contribuir al desarrollo personal mediante el desarrollo de actividades que permitan la adquisición de experiencia, ya sea que les permita demostrar aptitudes y capacidades para incorporarse al sistema formal de empleo, o que les permita adquirir experiencia para futuros empleos.

- **Enlazados**

Programa de estímulo a la registraci3n formal de trabajadores y trabajadoras, en el cual la provincia de Mendoza paga un subsidio por 4 meses al salario de los/las trabajadores/as nuevos incorporados en jornadas completas de ocho horas.

- **Programa Mendoza TEC**

Este programa fue desarrollado durante el periodo 2020 - 2021 para facilitar a empresas, c3maras y emprendedores el acceso a cursos y capacitaciones de habilidades digitales, cient3ficas y tecnol3gicas.

- **Medidas impositivas**

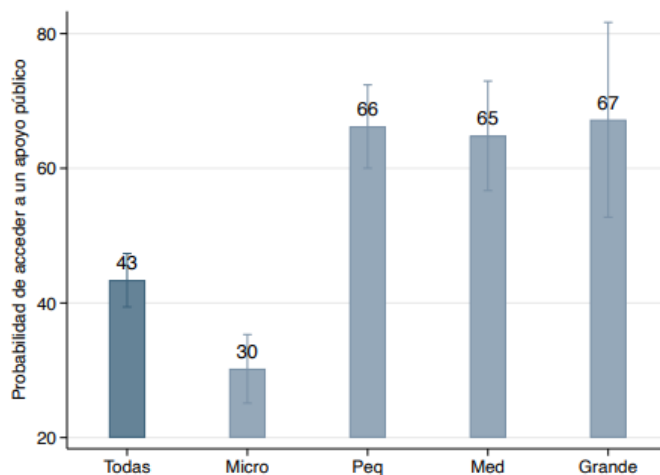
En el plano impositivo tambi3n se han adoptado medidas. Durante el a3o 2021 las actividades m3s afectadas por la pandemia vieron reducida en un 50% su presi3n impositiva del Impuesto a los Ingresos Brutos (IIBB). Est3s 51 actividades incluyen: hoteles, restaurantes, agencias de viaje, servicios asociados a actividades de turismo, entretenimiento, espect3culo, guarder3as y jardines maternas, entre otros

### **3) EFECTOS DE LA APLICACI3N DE LAS MEDIDAS**

Las pol3ticas dise3adas para contener el impacto de la pandemia fueron muy importantes al interior del sector productivo argentino, el 43 % de las empresas accedi3 a alg3n tipo de apoyo del sector p3blico.

Seg3n un informe realizado por la Fundaci3n Observatorio Pymes (FOP), las microempresas (con menos de 5 ocupados) no accedieron a pol3ticas p3blicas de apoyo. Para el resto, el acceso a pol3ticas fue elevado, en promedio, el 65 % de las Pymes pudo acceder a alg3n tipo de apoyo para contener el impacto de la crisis.

**Gráfico N°1: Probabilidades de acceso a un apoyo público según tipos de empresas**



Fuente: “Las empresas ante el COVID-19. El impacto de la pandemia en el sector productivo argentino.” (Pág. 22) Fundación Observatorio Pyme (FOP), AR, Banco Mundial, EU, CIECTI-UNGS, AR.

Además, se puede observar que el subsidio a los salarios fue el principal canal por el cual la política pública llegó a las empresas, en línea con el principal objetivo del Gobierno Argentino de preservar los contratos laborales. El impacto en el empleo a corto plazo fue amortiguado por las políticas de subsidios salariales debido a que el 83 % de las empresas recibió aportes no reembolsables para pagar los honorarios de sus trabajadores. Los datos recaudados por el FOP informan que el programa denominado ATP benefició al 60% de las pymes.

Según datos de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), las compañías beneficiadas con el programa ATP fueron 247 000 en mayo 2021 y 194 000 en junio 2021, lo cual se traduce en 2,2 y 1,8 millones de trabajadores que percibieron.

La política de crédito subsidiado fue más valorada por empresas medianas que generalmente son las que tienen mayor acceso a estos.

Por otra parte, la FOP establece que el 72% de las MiPyMEs se vio afectada negativamente por la normativa que establece la prohibición de despidos y la doble indemnización. Las menos afectadas por la normativa son las microempresas, compuestas

básicamente por empresas unipersonales y monotributistas. Aun así, el 60% de ellas se vio afectada negativamente por la normativa.

En la provincia de Mendoza en su primera edición se inscribieron en el Programa Mendoza Activa I 3.386 proyectos que totalizan inversiones del sector privado por \$21.867 millones. La segunda edición del Programa entrará en funcionamiento en agosto de 2021.

A lo largo de este capítulo enumeramos las medidas tomadas por el gobierno nacional para paliar los efectos económicos y sociales de la pandemia COVID-19. Las medidas trataron de llegar a toda la sociedad, pero hubo casos en los cuales cumplir con los requisitos fue un desafío, como en el caso de las pequeñas empresas. Igualmente, podemos observar a través de estadísticas del Observatorio Pymes que en gran medida cumplieron con el objetivo de reducir el impacto.

## ANEXO I

### EJEMPLO PRÁCTICO DEL IMPACTO EN COSTOS Y GASTOS LABORALES A RAÍZ DE LA PANDEMIA COVID

Se plantea el ejemplo de una Pymes del área gastronómica, considerando un solo empleado con un sueldo básico de \$50000. El objetivo del mismo es comparar la situación económica de la empresa: antes de la pandemia (2019), durante la pandemia (2020) y luego de aplicar medidas gubernamentales (2021). La comparación se mostrará a través de un estado de resultados.

**Cuadro N° 5: Ejemplo de composición de gastos y costos laborales.**

GASTOS Y COSTOS LABORALES	MENSUAL	ANUAL
ALQUILER (FIJO)	\$60.000,00	\$720.000,00
IMPUESTOS (FIJO)	\$20.000,00	\$240.000,00
VENTAS 2019		\$6.000.000,00
VENTAS 2020		\$4.500.000,00
VENTAS 2021		\$8.000.000,00
COSTO DE VENTAS SIN SUELDO 2019		\$4.000.000,00
COSTO DE VENTAS SIN SUELDO 2020		\$5.000.000,00
COSTO DE VENTAS SIN SUELDO 2021		\$8.000.000,00
INSUMOS DESINFECCIÓN 2020-2021	\$30.000,00	\$360.000,00
GASTOS 2020 EQUIPAMIENTO COVID-19 (TERMOMETRO DIGITAL- DUCHA ANTIBACTERIAL)		\$120.000,00
SUELDO 2019	\$53.000,00	\$689.000,00
SUELDO 2020	\$ 106.530,00	\$1.384.890,00
SUELDO 2021	\$ 40.060,00	\$520.780,00

Fuente: Elaboración propia en base a conocimientos adquiridos en la carrera



**Cuadro N° 6: Ejemplo de la composición del costo laboral**

Costos laborales	%	2019	2020		2021
			TRABAJADOR 1	REEMPLAZO	
SUELDO BRUTO		\$50.000,00	\$50.500,00	\$50.000,00	\$51.000,00
APORTES	17%	\$8.500,00	\$8.585,00	\$8.500,00	\$8.670,00
SUELDO NETO		\$41.500,00	\$41.915,00	\$41.500,00	\$28.330,00
CONTRIBUCIONES	23%	\$11.500,00	\$11.615,00	\$11.500,00	\$11.730,00
REPRO	\$14.000,00	\$0,00			\$14.000,00
<b>TOTAL COSTO LABORAL</b>		<b>\$53.000,00</b>	<b>\$53.530,00</b>	<b>\$53.000,00</b>	<b>\$40.060,00</b>

**Cuadro N° 7: Comparación de resultados anuales en el año 2019 - 2020 y 2021.**

ESTADOS DE RESULTADOS	2019	2020	2021
VENTAS	\$6.000.000,00	\$4.500.000,00	\$ 8.000.000,00
COSTOS DE VENTA	- \$4.689.000,00	- \$6.384.890,00	-\$ 8.520.780,00
<b>GANANCIA BRUTA</b>	<b>\$1.311.000,00</b>	<b>- \$1.884.890,00</b>	<b>-\$ 520.780,00</b>
GASTOS ADMINISTRACIÓN		- \$480.000,00	-\$ 360.000,00
GASTOS COMERCIALIZACIÓN			
OTROS INGRESOS Y EGRESOS			
RESULTADO OPERATIVO	\$1.311.000,00	- \$2.364.890,00	-\$ 160.780,00
<b>PÉRDIDA/GANANCIA NETA DEL EJERCICIO</b>	<b>\$1.311.000,00</b>	<b>- \$2.364.890,00</b>	<b>-\$ 160.780,00</b>

En 2019, teniendo en cuenta que aún no comenzaba la pandemia, vemos que se obtuvo ganancia a diferencia de 2020 en donde se puede observar que el estado de resultados arrojó pérdida debido a que se considera que se vieron afectados por la pandemia en virtud de la incertidumbre y la inexistencia de medidas gubernamentales para apaciguar el impacto económico. También produjo disminución en las ventas, lo cual puede relacionarse con el cierre obligatorio (ASPO) de actividades no esenciales; además aumentos de costos laborales ya que en el caso de este ejemplo se considera al Trabajador 1 como persona de riesgo, por

cual no pudo asistir durante el periodo 2020- 2021 y se debió contratar un reemplazo durante el mismo, de esta manera pagando 2 sueldos e ingresando aportes y contribuciones de ambos. Asimismo, en 2020, surgieron gastos de equipamiento COVID e insumos de desinfección, expuestos en este caso en gastos de administración.

Luego en 2021, se advierte un aumento de las ventas debido a la apertura de actividades no esenciales ya que se decretó el DISPO. Los costos laborales disminuyeron ya que el Trabajador 1 se incorporó al puesto y además se aplicaron medidas gubernamentales tales como el REPRO. En el caso de los gastos se mantuvieron los de desinfección, ya que los de equipamiento se consideran un desembolso ocurrido únicamente en 2020.

Podemos observar que el resultado anual obtenido en 2020 fue bajo en comparación del obtenido en 2021, por el impacto que tuvieron las medidas gubernamentales aplicadas en este último. Así mismo, ambos resultados (2020-2021) fueron afectados en gran medida por la pandemia COVID-19 a comparación del año 2019 (ejercicio habitual económico).

## CONCLUSIÓN

En concordancia con los objetivos propuestos en la introducción identificamos que la ley de teletrabajo N°27.555 procura proteger al trabajador, mientras el empleador debe afrontar mayores gastos. Los altos costos de implementación, de hardware y software, de capacitaciones al personal y la complejidad para dar cumplimiento a lo requerido por la normativa eleva los gastos, perjudicando principalmente a las Pymes. Además, en algunos aspectos, se deja de lado a los trabajadores fuera de convenio al establecer facultades a los Convenios Colectivos de Trabajo.

Por lo que se refiere al efecto de la aplicación de las medidas del gobierno en empleadores Pymes podemos especificar que las microempresas (con menos de 5 ocupados) no accedieron a políticas públicas de apoyo, en cambio para el resto el acceso a políticas fue elevado. El impacto en el empleo fue amortiguado por las políticas de subsidios salariales debido a los aportes no reembolsables otorgados para afrontar los costos laborales. Por otra parte, la política de crédito subsidiado fue más valorada por empresas medianas que generalmente son las que tienen mayor acceso a estos. En cuanto a la normativa de prohibición de despidos y doble indemnización se vieron afectadas negativamente dado los elevados costos de mantener el personal.

Por último, en cuanto a los costos laborales, podemos comprobar que los surgidos como consecuencia de la pandemia COVID-19, en contraste con anteriores a ella aumentaron debido a medidas tomadas por el gobierno como las licencias establecidas en casos especiales (personal de riesgos, trabajadores con hijos en edad escolar, casos sospechosos o confirmados), la normativa que establece doble indemnización y prohibición de despidos. Al mismo tiempo, los gastos laborales se vieron incrementados por adquirir el equipamiento necesario para hacer frente a los requisitos establecidos en diferentes

protocolos que se deben cumplir para la prevención del contagio y la implementación del trabajo remoto explicado anteriormente.

Luego de realizar un análisis profundo del impacto que tiene la pandemia covid-19 en este tipo de entes llegamos a la conclusión que se vieron perjudicadas por lo expuesto a lo largo de este trabajo de investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguado, T., Lucesoli, B., Lupari, G., Navarrete, S. (2020) Análisis del impacto del sector externo e interno en las Pymes desde 2016 a la actualidad. (Trabajo de investigación, Facultad de Cs. Económicas).

[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15658/anlisisdelimpactodelsectorexterno.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15658/anlisisdelimpactodelsectorexterno.pdf)

Aguirre Laporte, Rusconi, Turano, Todesca & Zapata, (2020) *Covid- 19 y su impacto en las Pymes argentinas. Perspectiva para América Latina.* [https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR\\_22\\_12.pdf](https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_12.pdf)

Argentina, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y Ministerio de Economía.2020. *Informe de Avance del Nivel de Actividad.* [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/pib\\_09\\_203A30C37E8E.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/pib_09_203A30C37E8E.pdf)

Argentina, REDCAME. (2020) *La Situación de las Pymes en el marco de la pandemia.* Ciudad de Buenos Aires <https://www.redcame.org.ar/advf/documentos/2021/03/605a1a5588026.%20situacion%20de%20las%20pymes.pdf>

Argentina, REDCAME. (2021). Informe IMAF – 2021 “Pymes”. Ciudad de Buenos Aires <https://www.redcame.org.ar/advf/documentos/2021/04/608af1c147b57.pdf>

Argentina. (B.O 2020) Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Resolución 207/2020. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-207-2020-335541>

Argentina. (B.O 2021). Administración Pública Nacional. Decisión Administrativa 518/2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primer/245076/20210601>

Argentina. (B.O 2021). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 341/2021.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/245818/20210618>

Argentina. (BO 23003). 1974. LEY N° 20744. Régimen Legal del Contrato de Trabajo  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Argentina. (BO 28112).1995. Ley 24467. Pequeña y mediana Empresa.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/texact.htm>

Argentina. (BO 28295).1995. Decreto 908/95. Pequeña y mediana Empresa  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/31434/norma.htm>

Argentina. (BO 29478). 2000. Ley 25300.Fomento para la micro, pequeña y mediana Empresa.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64244/norma.htm>

Argentina. (BO 34331) ,2020. Resolución 207/2020. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-207-2020-335541>

Argentina. (BO 34345). 2020. DECRETO DNU 332/2020. Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-332-2020-336003>

Argentina. (BO 34545).2020. Decreto DNU 1033/2020. Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1033-2020-345430>

Argentina. (BO 34565). 2021. LEY 27555. Régimen legal del contrato de Teletrabajo.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

Argentina. (BO 34612).2021. Resolución 142/2021. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/242073/20210319#:~:text=Resoluci%C3%B3n%20142%2F2021,-RESOL%2D2021%2D142&text=Que%20mediante%20la%20Ley%20N%C2%BA,y%20p%20articulares%20caracter%20ADstic%20lo%20permitan.>

- Argentina. CEPAL, OIT (2020) Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.  
[http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms\\_745583.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/presentation/wcms_745583.pdf)
- Argentina. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). *Información del INDEC sobre el impacto de la Covid- 19 en la producción estadística oficial*.  
<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-NoticiasCovid>
- Argentina. Ministerio de desarrollo productivo. (2019). *Nuevas categorías para ser Pymes*  
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-categorias-para-ser-pyme-3>
- Argentina. Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021). *¿Qué es una PYME?*.  
<https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/que-es-una-pyme>
- Argentina. Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021). *Beneficios del Registro Pyme*.  
<https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/beneficios>
- Argentina. Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021). *Registro MiPyMEs*.  
<https://datos.produccion.gob.ar/dataset/registro-mipyme>
- Argentina. Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021). *Se triplicó la cantidad de MiPyMEs que pueden acceder a los beneficios fiscales y créditos subsidiados*.  
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-triplico-la-cantidad-de-mipymes-que-pueden-acceder-los-beneficios-fiscales-y-creditos>
- Argentina. Ministerio de Salud. (2020) *¿Qué medidas está tomando el gobierno?*  
<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>
- Argentina. Ministerio de Salud. (2020). Decreto de necesidad y urgencia 260/2020.  
<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/dnu#:~:text=Urgencia%20260/2020-,Decreto%20de%20Necesidad%20y%20Urgencia%20260/2020,-El%20DNU%20pl%C3>
- Argentina. Ministerio de Salud. (2020). Protocolos y Recomendaciones.  
<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/protocolosArgentina>

- Argentina. Ministerio de Salud. (B.O 2020). Decreto de necesidad y urgencia 867/2020 prórroga. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255070/20211224>
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021) *Marco Normativo Teletrabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>
- Argentina. Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). Programa de recuperación y sostenimiento productivo. <https://www.argentina.gob.ar/servicio/solicitar-repro-2>
- Argentina. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (2021) *¿Qué es el teletrabajo?* <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>
- Argentina. Prensa Gobierno de Mendoza. (2021). *En un año de pandemia, las pymes mendocinas invirtieron más de \$21 mil millones con Mendoza activa*. <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/en-un-ano-de-pandemia-las-pymes-mendocinas-invirtieron-mas-de-21-mil-millones-con-mendoza-activa/>
- Argentina. Secretaría de Derechos Humanos. (2020). Medidas del Estado argentino para la protección de los Derechos Humanos durante la pandemia del Covid- 19. <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/COVID/States/Argentina1.pdf>
- Balanda, A. (Ed.) (2005). *Contabilidad de Costos*. Misiones: Editorial Universitaria de las Universidad Nacional de Misiones. [https://editorial.unam.edu.ar/images/documentos\\_digitales/Contabilidad de Costos-Alberto Balanda.pdf](https://editorial.unam.edu.ar/images/documentos_digitales/Contabilidad_de_Costos-Alberto_Balanda.pdf)
- Bargados, A. (2021). *Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo*. Santiago del Estero, Argentina: Universidad de Buenos Aires. Recuperado el 02 de julio de 2022, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712021000100122&lng=es&tlng=.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100122&lng=es&tlng=)
- Bejarano, H., Hancevic, P., & Núñez, H. M. (2021). *Impacto económico del COVID-19 en negocios pequeños y medianos bajo restricciones voluntarias e impuestas*. *EconoQuantum*, 18(2), 23-56. Epub 27 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.18381/eq.v18i2.7229>



- Bottos, A. (s.f) Teletrabajo: Descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa. (tesis, maestría en derecho del trabajo y relaciones laborales internacionales. Universidad Nacional Tres de febrero). Recuperado de <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Bottos.pdf>
- Ernst, C., López Mourello E. (2020). *La covid-19 y el mundo del trabajo en Argentina: Impacto y respuesta de política* (Informe técnico). Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_740742.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf)
- Fabris, L. L. (2021) Sucinto Análisis de la Ley de Teletrabajo N° 27555. Universidad Austral. <https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1269/Sucinto%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20Ley%20de%20Teletrabajo%20N.pdf?sequence=1>
- Fundación Observatorio Pymes. (2013). Informe especial: *Definiciones de Pymes en Argentina y el resto del mundo*. CABA. Recuperado de [https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e\\_5e03fe0d6aed494e86ba972c2fcb\\_b193.pdf](https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e_5e03fe0d6aed494e86ba972c2fcb_b193.pdf)
- Fundación Observatorio Pymes. (2020). Informe especial: *Coronavirus: Impacto sobre las Pymes, producción y empleo*. CABA. Recuperado de [https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e\\_8d8cb1d091ac42e8bd595c02aa8e5d45.pdf](https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e_8d8cb1d091ac42e8bd595c02aa8e5d45.pdf)
- Fundación Observatorio Pymes. (2020). *Más allá de la Pandemia, El Trabajo Remoto como nuevo Paradigma*. [https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e\\_f1495904c4bd4992b206ab381ac1f5b6.pdf](https://www.observatoriopyme.org.ar/files/ugd/bdab5e_f1495904c4bd4992b206ab381ac1f5b6.pdf)
- Grisolia J.A. (2020) Prohibición de despidos, doble indemnización y límite de suspensiones. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES)*. Recuperado de <http://revista-ideides.com/prohibicion-de-despidos-doble-indemnizacion-y-limite-de-suspensiones/>

- Grisolia, A. (2020). Prohibición de despidos, doble indemnización y límite de suspensiones, *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Tres de Febrero*. <http://revista-ideides.com/prohibicion-de-despidos-doble-indemnizacion-y-limite-de-suspensiones/>
- Hevia, C., Neumeyer, A. (2020). *Un marco conceptual para analizar el impacto económico del COVID-19 y sus repercusiones en las políticas*. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number1-ES.pdf>
- Hipotecarios seguros. (2021) *Característica del teletrabajo en Argentina*. <https://hipotecarioseguros.com.ar/blog/nota/caracteristicas-del-teletrabajo-en-argentina>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos* (Informe Técnico Vol.4, n°174). [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_2trim20929E5\\_19161.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E5_19161.pdf)
- Jiménez Benítez, W. Ramírez Chaparro, C. (2008). *Gobierno y políticas públicas*. <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/1-Gobierno-y-Politica-Publica.pdf>
- Lopez J. D. , Scatolon F. N., Aranda J. E. (2021) Teletrabajo en Mendoza; la mirada de las empresas mendocinas a la luz de la ley 27.555/20 (Trabajo de investigación, Facultad de Cs. Económicas). Recuperado de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/16763/scatolon-fce.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/16763/scatolon-fce.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Declaración sobre la segunda reunión del Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional (2005) acerca del brote del nuevo coronavirus (2019-nCoV)*. [https://www.who.int/es/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/es/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))
- Organización Mundial del Comercio (2020). *Ayudar a las MiPyMEs a sortear la crisis de la covid-19*. Ginebra. [https://www.wto.org/spanish/tratop\\_s/covid19\\_s/msmes\\_report\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/tratop_s/covid19_s/msmes_report_s.pdf)

Paterno S. T., Suarez E. B., Viola M. B. (2010) Simposio nacional de profesores de práctica profesional. *Análisis de las características del teletrabajo y su aplicación en el aula de la práctica profesional*. (Trabajo de Investigación. Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud y Facultad de Ciencias Económicas)  
[http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA\\_SIMPOSIOS\\_T\\_2010\\_01\\_PATERNO\\_SUAREZ\\_VIOLA.pdf](http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2010_01_PATERNO_SUAREZ_VIOLA.pdf)

Real Academia Española. (s.f). Pandemia. *Diccionario de la Real Academia Española*.  
<https://www.rae.es/>


Saini, J. D. (2021). Teletrabajo: *La Ley comenzará a regir el 1 de abril de 2021*. Editorial Errepar.  
<https://blog.errepar.com/teletrabajo-entrada-vigencia/>


Tokman, V., Martinez D. (1999). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina, 1990-1998, *Revista de la Comisión Económica para América Latina*.  
<https://www.un-ilibrary.org/content/journals/16820908/1999/69/3/read>


## DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 24 de agosto de 2022.

  
Macarena Fiedos  
N° registro: 28165

  
MARTI ALEJANDRA  
Reg. 29554

  
Signorelli, Giuliana  
N° registro: 29646