

El costo del factor trabajo como elemento diferenciador para la inserción en las Cadenas Globales de Valor. Análisis comparado del sector manufacturero en Argentina-México

Artículo
arbitrado

The cost of the labor factor as a differentiating element for insertion in the Global Value Chains. Comparative analysis of the manufacturing sector in Argentina-Mexico

SANDRA-EVA LOMELÍ-RODRÍGUEZ ¹

SANDRA DEL CARMEN CANALE ² MELISA BERGESE ³ ERNESTO GUZMÁN-AGUILAR ⁴

^{1 y 4} Universidad de Guadalajara, CUCEA, México, sandylome@hotmail.com

^{2 y 3} Universidad Nacional del Litoral, Argentina.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis comparativo del componente cargas sociales del costo laboral entre Argentina y México en las empresas manufactureras, con el fin de conocer si hay incidencias porcentuales diferenciadas.

Palabras claves: costo.

Código JEL: M42 Contabilidad y Auditoría

Citar como (APA):

Lomelí Rodríguez, S.E. & Otros. (2020): El costo del factor trabajo como elemento diferenciador para la inserción en las Cadenas Globales de Valor. Análisis comparado del sector manufacturero en Argentina-México. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 4 (3), 57-71. Consultado de http://www.mfp.gob.cu/revista_mfp/index.php/RCFP/article/view/08_V4N32020_SELRYOTROS

ABSTRACT

The management audit procedures in the public HEIs of Ecuador follow the methodological criteria the objective of this work is to carry out a comparative analysis of the social charges component of the labor cost between Argentina and Mexico in manufacturing companies, in order to know if there are differentiated percentage incidences.

Keywords: cost

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el comercio internacional ha sufrido cambios relevantes motivados, entre otras cuestiones, por la reducción de las barreras arancelarias, el avance tecnológico -con especial énfasis en las tecnologías de la información y las comunicaciones-, el rol de los Estados, la tendencia a la integración regional y el papel que desempeñan las grandes corporaciones en el denominado "orden global".

Desde finales de la segunda guerra mundial se asiste a un fenómeno de profundización de los vínculos comerciales entre países. En una primera etapa se materializa a través de un esquema de producción mundial liderado, prioritariamente, por las matrices de las corporaciones transnacionales (ET) y sus filiales en el resto del mundo, siendo la integración vertical un rasgo distintivo (Ferrer, 1999).

A partir de la década del ochenta ha comenzado un proceso de descentralización de las ET, las empresas distribuyen su operación en todo el mundo, desde el diseño del producto hasta la fabricación de las piezas, su ensamblaje y comercialización. Así, según Ferrando (2013, p.1) "pocos productos son elaborados enteramente en un solo país y cada vez más, en las ventas de un producto, se incluyen distintos tipos de servicios relacionados."

Siguiendo a Gereff et al. (2005) esta nueva realidad ha impulsado el crecimiento de las capacidades industriales en una amplia gama de países en desarrollo y la desintegración vertical de las empresas transnacionales, quienes están redefiniendo sus competencias básicas, tratando de centrarse en la innovación y la estrategia de productos, el marketing y los segmentos de mayor valor agregado de la fabricación y servicios, reduciendo su propiedad directa en actividades menos redituables, como los servicios genéricos y la producción en volumen.

Este fenómeno, que se visibiliza en la fragmentación geográfica de la producción, en la desintegración de la producción e integración del comercio y en la intensificación del proceso de tercerización de actividades de las empresas dentro y fuera de su país (outsourcing/offshoring), ha alterado el funcionamiento de la producción y los modelos comerciales a nivel mundial y contribuido a los desarrollos de las investigaciones de las denominadas cadenas globales de valor (CGV).

En especial, el tema ha tomado un gran protagonismo en las agendas de estudio de organismos internacionales como la OMC (Organización Mundial de Comercio), la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y la UNCTAD (La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), quienes tienen una visión altamente optimista sobre las CGV y sus efectos sobre el desarrollo económico (Santarcángelo et al., 2017). En esta línea, según Padilla Perez (2014) "*una mayor participación de las empresas locales en cadenas de valor nacionales, regionales y globales posibilita aumentar su productividad y escalar su contribución en la actual división internacional del trabajo de la economía mundial*" (p.78).

No obstante, lo anterior, otros especialistas cuestionan los verdaderos beneficios e indican que, la sola participación en las CGV no garantiza el desarrollo económico de un país, sino que resulta necesario la confluencia de una serie de factores que posibiliten que los países en desarrollo puedan alejarse de las

actividades de menor valor y escalar a eslabones de mayor valor agregado (Dalle, et al., 2013; Ferrando, 2013; Soares, et al., 2015).

En particular en América Latina, Kosacoff (2008) expresa que la participación es baja y dispar, ya que son pocos los países que logran integrarlas, con el agravante que las formas predominantes de inserción, basadas en maquilas, zonas de libre procesamiento, etc., dieron lugar a esquemas en donde los países de la región se especializan en etapas de bajo valor agregado, en base al diferencial del costo laboral, en lugar de descansar en el desarrollo de capacidades locales que posibiliten el derrame a otros sectores de la economía.

En este esquema, el costo laboral es uno de los posibles factores diferenciadores entre empresas radicadas en distintos países que pueden influir en la inclusión en las CGV, por lo que resulta un desafío para las naciones no desarrolladas insertarse en este orden global manteniendo una visión sustentable del trabajo.

Por otro lado, estos esquemas están sujetos a amenazas de relocalización hacia otros países con costos laborales bajos y preferencias arancelarias. Así, motiva indagar la composición del costo del factor trabajo en forma comparativa entre países.

Cabe destacar que todo costo tiene un componente físico y un componente monetario (Cartier, 2017). En el caso particular del factor trabajo, en la determinación del componente físico entre otros factores inciden la cantidad y tipo de puestos de trabajo, las horas trabajadas y la productividad, en tanto el componente monetario es el precio o valor otorgado, el que depende del salario o retribución pactada y de la incidencia de distintos derechos que en términos generales se convienen en denominar cargas sociales.

De este modo queda en evidencia que las diferencias en el costo laboral entre países se generan por la confluencia de numerosas variables y en el caso particular del componente monetario no sólo influye el monto de las remuneraciones, sino también otros conceptos que deben ser abonados en función de derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, los cuales difieren entre los Estados.

2-Metodología

En una primera etapa de la investigación se recurre al análisis de textos, leyes y reglamentaciones que posibilitan identificar los derechos laborales y de la seguridad social que determinan las cargas sociales de Argentina y México.

Luego, se focaliza en el sector de las PyMES manufactureras de ambos países para calcular la incidencia porcentual de las cargas sociales, utilizando como instrumento de análisis la matriz de la mano de obra productiva (Rodríguez Jáuregui, H. 1979). Cabe destacar que sólo se incluyen en el estudio los conceptos que surgen de modo obligatorio por las normativas vigentes, descartando aquellas que pueden ser específicas de la dinámica propia de cada empresa, en tanto esto último requiere contar con una casuística suficiente.

3.-Cadenas Globales de Valor

3.1-Un breve recorrido sobre el término Cadenas Globales de Valor

Es importante considerar que, en la actualidad, se ha superado la concepción clásica de economistas como Adam Smith, David Ricardo y Karl Marx, quienes asumían a la producción como la única fuente creadora de valor, en tanto se observa un importante consenso respecto a la innovación empresarial como factor de sustentación en el tiempo del valor, así como también las decisiones de organización y coordinación de las actividades productivas como creadoras de valor corriente (Celani, Chisari & García, 1995).

En particular, desde la disciplina Administración, Porter (1982,1991) plantea la necesidad que tienen las empresas de orientar sus estrategias en la búsqueda de ventajas competitivas para crear valor, proponiendo la herramienta cadena de valor para facilitar el estudio y análisis de las fuentes de ventaja competitiva. Shank & Govindarajan (1995, p.16) la definen como *"... el conjunto interrelacionado de actividades creadoras de valor, que se extiende durante todos los procesos, que van desde la consecución de fuentes de materias*

primas para los proveedores de componentes, hasta que el producto terminado se entrega finalmente en las manos del consumidor”.

Este concepto, trasladado a las relaciones internacionales permite reconocer a las CGV como *“...sistemas internacionales organizados para optimizar la producción, el marketing y la innovación, al localizar productos, procesos y funciones en diferentes países para lograr beneficios por diferencia de costo, tecnología, marketing y logística, entre otras variables.”*¹

Si bien el tema ha tomado auge en los últimos años, es importante considerar que se trata de una temática que ha sido abordada desde la década del ochenta. En este sentido, Fernández y Trevignani (2015) realizan un interesante análisis de la evolución del enfoque CGV, donde destacan que el concepto tiene su origen en la obra de Hopkins y Wallerstein (1977), quienes elaboraron el constructo “cadenas de mercancías”, definiéndolas como las redes de procesos de trabajo y producción que dan lugar a un producto determinado, en pos de indagar las fuentes de valor de este último.

Bajo este enfoque se considera que la economía mundial se halla estructurada en tres eslabones: centro, semiperiferia y periferia, que no vinculan economías nacionales entre sí, sino actividades económicas estructuradas por estas cadenas. El valor agregado por cada una de estas actividades y las formas de apropiación del mismo permiten identificar:

- a) actividades centrales: aquellas que absorben la mayor parte de los beneficios producidos dentro de la cadena;
- b) actividades periféricas: las que sólo se apropian de una porción marginal del beneficio.

Gereffi (1994) traslada este planteo a un enfoque centrado en las empresas, manteniendo el término y agregando el concepto global. Luego, a comienzos de este siglo comienza a hablar de valor, en reemplazo de mercancías (2001), en pos de hacer extensivo el análisis a otros sectores de la economía, como los servicios. En sus primeros trabajos distingue entre cadenas:

- a) Dirigidas por el productor, siendo las industrias de capital y tecnología intensiva las que reciben un papel central (entre ellas, grandes empresas transnacionales, como las automotrices), y
- b) Dirigidas por el comprador, se refieren a industrias de capital comercial (como la indumentaria, calzado y juguetes), cuya producción generalmente se encuentra situada en los países periféricos.

Más adelante, con el concurso de otros investigadores, articulados a través de la red de investigación interdisciplinaria *Global Value Chains Initiative*, se amplían y mejoran los estudios, a través del desarrollo de la dimensión de la gobernanza en las CGV, identificando cinco tipos de estructuras para analizar las relaciones entre sus miembros, los que se diferencian según los costos de transacción asociados y el grado de coordinación y poder entre los integrantes (Gereffi et al., 2005, ob.cit.).

En la actualidad, las CGV brindan un andamiaje teórico para estudiar la economía global, específicamente cómo se crea y capta valor, desde dos puntos contrastantes (Gereffi, 2014):

- a) -De arriba hacia abajo, donde el concepto clave es la gobernanza, que se centra principalmente en las empresas líderes y su relación de poder con el resto de los integrantes de la cadena. Allí se evidencia que no todas las empresas participantes son similares en cuanto al poder que ostentan
- b) -De abajo hacia arriba, donde el concepto principal es el mejoramiento, el que se centra en las estrategias utilizadas por los países y las regiones para mantener o mejorar sus posiciones en el mercado mundial. De este modo, se analiza el progreso en la posición de la cadena por parte de una posición, a partir del mayor control del valor agregado en una actividad.

¹Llall et ál, Mapping fragmentation: electronics and automoviles in East Asia and Latin America, 2004, En “La inserción de América Latina en las Cadenas Globales de Valor, p.2”

Otros enfoques sobre la temática han sido liderados por Peter Dicken y la Escuela de Manchester, quienes reconocen su base teórica en la literatura de CGV, siendo parcialmente críticos en sus apreciaciones. Introducen el concepto de redes en reemplazo de cadenas, en pos de superar la linealidad de este último término, reconociendo que los flujos de las actividades pueden ser horizontales, verticales y diagonales, configurando entramados complejos y dinámicos (Fernández y Trevignani, ob.cit.)

En los últimos años el término ha cobrado importante relevancia a través de la incorporación que han realizado los organismos internacionales en sus agendas de investigación, por lo que el enfoque analizado se ha convertido en un instrumento para el estudio de las redes económicas globales y la generación de políticas de desarrollo.

3.2.-Distintas posiciones sobre CGV

El concepto CGV ocupa un lugar central en distintos organismos supranacionales. Así la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Mundial de Comercio (OMC), el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre otras instituciones, han utilizado este enfoque como referencia.

En líneas generales, estos organismos tienen una visión positiva y han elaborado una serie de documentos con recomendaciones de política pública que giran en torno a una mayor liberalización comercial de bienes y servicios, a través de la reducción y eliminación de aranceles y las barreras no arancelarias; la liberalización de inversiones; una política de protección de los derechos de propiedad intelectual y la implementación de medidas de facilitación del comercio, como por ejemplo acciones tendientes a simplificar los procedimientos en puertos y aduanas, convergencia de estándares y certificaciones, entre otros (Dalle, Fossatti, Lavopa, ob.cit.). Todo ello, en pos de facilitar la inclusión de los países no desarrollados, los que de esta forma podrían importar más barato y exportar de modo más competitivo.

Ante esta posición, existen otras perspectivas que, con diferentes matices, se hallan opuestas a la liberalización extrema. Las posturas más radicales, consideran que el enfoque de las CGV busca facilitar la situación de las grandes corporaciones y empresas transnacionales, e indican un doble discurso de los países desarrollados que piden medidas para liberar el comercio manteniendo, al mismo tiempo, políticas proteccionistas para sus sectores primarios e industriales y fomentan la protección de la propiedad intelectual, tratando que las actividades intensivas en conocimientos y habilidades – que son las que generan grandes retornos-, no trasciendan.

Por otra parte, hay otras posiciones menos extremas, pero no concuerdan con la visión favorable de las CGV de modo irrestricto. Así, Kosacoff (2008, p23) considera que *"... participar de una CGV no es, a priori, un aspecto positivo desde el punto de vista de la competitividad a largo plazo de una empresa (ni de las perspectivas de desarrollo económico de un país), sino que dicha participación debe estar acompañada de un conjunto de factores que estimulen la jerarquización (upgrading) de las firmas locales y permitan que ellas absorban los potenciales beneficios derivados de insertarse en dichas cadenas."*

Los autores de este trabajo, sin desconocer la realidad de un mundo globalizado y la oportunidad que pueden brindar los mercados internacionales para el crecimiento de las empresas nacionales y los países, entienden que una política de liberalización comercial extrema aislada puede conducir a mayores beneficios y poder de las grandes corporaciones transnacionales, las que, en su mayoría, según evidencia empírica se hallan radicadas en los países con mayor grado de desarrollo.

Así, es necesario trabajar en políticas de estado que favorezcan las capacidades tecnológicas (ciencia, técnica e innovación), el desarrollo de servicios complementarios de calidad, el perfeccionamiento de las capacidades en gestión de los empresarios y el potencial para cumplir con los estándares de los mercados internacionales. En suma, se requiere una transformación estructural en la industria, el aumento de la

capacidad de producción y la calidad en una serie de sectores de servicios y una política comercial estratégica y dinámica, para apoyar el desarrollo industrial de sectores clave, con una visión dinámica que posibilite ir cambiando con el tiempo a medida que maduren algunas industrias y se desarrollen nuevas.

En particular en América Latina, los resultados por la inserción en las CGV en la región han sido dispares. Según el informe "América Latina en las Cadenas Globales de Valor (2011)", en América Central y México, desde el inicio de los años noventa se generó una profunda transformación económica, promoviendo la integración de sectores productivos nacionales a las CGV, lo que contribuyó al incremento de las inversiones extranjeras directas y las exportaciones. Sin embargo, el acceso al mercado de Estados Unidos les ha generado una dependencia interesante, encadenando sus flujos de comercio exterior a los ciclos económicos y vaivenes de dicho país.

En América del Sur, Brasil es uno de los países que lidera en la globalización, ya que sus políticas públicas tienden a diversificar la economía e incorporar valor agregado. Por otra parte, cuentan con un empresariado que, en líneas generales, está dispuesto a enfrentar riesgos y apostar a la innovación y un importante mercado interno que les ha posibilitado lograr economías de escala, optimizando sus costos para poder escalar a los mercados internacionales.

En tanto en Argentina, la participación en las CGV es baja, lo que podría fundamentarse en el perfil de especialización, que se centra mayormente en cadenas "cortas" (como las agroindustriales), en tanto que las ramas en las que el país se especializa suelen tener un alto valor agregado doméstico, sea porque se encuentran al inicio de la cadena (extracción) o porque los insumos domésticos son elevados por las propias características de la cadena (alimentos) (Schteingar et al., 2017).

Organizaciones especializadas en determinados procesos o servicios, pueden encontrar un nicho de actuación, captando la atención de grandes corporaciones que "externalizan" parte de sus operaciones en su propio país o fuera de sus fronteras. Por otro lado, no se puede desconocer que las tercerizaciones de grandes corporaciones generen relocalización hacia otros países con costos laborales bajos, lo que motiva el análisis comparativo propuesto en esta ponencia.

4.-El costo laboral

El costo del factor productivo trabajo tiene características especiales en tanto se encuentra estrechamente vinculado con factores sociales, lo que provoca que el mismo se halle atravesado por las características regionales, la cultura y las políticas estatales (Rodríguez Jáuregui, ob.cit.). De allí se deriva la riqueza de efectuar un análisis comparado entre países, de modo de identificar posibles diferencias y similitudes.

Tal como se expresa en la introducción de este trabajo, el costo laboral tiene un componente físico y un componente de valor. La determinación física depende de los puestos laborales, las horas trabajadas, la productividad. En tanto el valor se determina en función de la retribución y de distintos componentes que hacen a la seguridad social de los trabajadores.

Las retribuciones salariales en Argentina se diferencian por sectores o actividades y en el ámbito privado surgen de negociaciones salariales entre las cámaras empresarias o empresas individuales y los sindicatos que nuclean a los trabajadores de cada sector. Las negociaciones se realizan con una frecuencia anual y se plasman en un acta acuerdo que debe ser homologado por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social de la Nación². En tanto que en México, la remuneración salarial está estipulada en un contrato y tiene que cumplir con ciertos estándares establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) donde quedan plasmadas las normas que se deben cumplir entre trabajadores y patrones. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos legales en la República

²En períodos de altos índices inflacionarios las paritarias se revisan en períodos inferiores al año

Mexicana. Según se establece en el artículo 93 de la LFT, “los salarios mínimos profesionales son aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”. Por lo tanto, según el rubro en que cada uno labore, se estipula un valor por profesión y por área geográfica. (LFT, 2020)

Ahora bien, estas retribuciones son el punto de partida para el cálculo del componente monetario, pero a las mismas se les debe adicionar el resto de los compromisos que los empleadores deben afrontar, denominados genéricamente como cargas sociales, en tanto refieren a beneficios relativos a derechos vinculados a la seguridad social y a las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores.

Para el caso que nos ocupa, la rama metalúrgica dentro del sector manufacturero, podríamos expresar el costo laboral de los operarios que trabajan dentro del área de producción de la siguiente manera;

$$\text{Costo de la mano de obra} = \text{Total de horas de trabajo efectivo}^3 \times (\text{Precio de la hora hombre} \times \% \text{ cargas sociales})$$

Este trabajo se focaliza en el análisis de distintos componentes de las cargas sociales, las que con algunas variantes entre países podríamos tipificar de la siguiente manera:

- a) Los llamados “aportes patronales” que engloban una serie de obligaciones del empleador a los organismos de previsión social los que incluyen aportes al sistema de salud y de jubilaciones, fondos de desempleo, seguros, entre otros. Dependiendo de cada sector o actividad, también pueden existir aportes patronales a las entidades gremiales.
- b) El “aguinaldo”, una retribución adicional que se abona a los empleados y que está presente en ambos países, pero con diferencias en cuanto a su forma de cálculo. Si bien se abona en un determinado momento en el año (en el caso de Argentina, en los meses de junio y diciembre), resulta parte indivisible del costo de la mano de obra y corresponde contemplar su devengo mensualmente.
- c) Los días que el operario no se presente a trabajar, pero por los que le corresponde percibir igualmente su retribución. Estas son las llamadas “ausencias pagas” e incluyen días feriados, licencias ordinarias, licencias por enfermedad y otros tipos de ausencias comúnmente llamadas licencias especiales. En Argentina están contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo y que pueden variar dependiendo de cada convenio colectivo del sector o rama en particular (licencia por matrimonio, fallecimiento de familiar, por examen, por mudanza, día del gremio, etc.). En México se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo y es de aplicación para todos los sectores por igual. También pueden existir horas donde el empleado esté presente pero no efectivamente produciendo, que son los llamados “descansos” que constituyen en algunas legislaciones un derecho para el trabajador. Estas situaciones, en tanto refieran a disposiciones legales deberán ser consideradas a la hora de calcular el costo de una hora hombre a través de una mecánica que permite calcular su incidencia por cada hora efectivamente trabajada.
 - a) A decisión del empleador, pueden constituirse previsiones para afrontar posibles futuras indemnizaciones por despido las que se calculan como un determinado porcentaje sobre la masa salarial, estimado en función a criterios propios de cada empresa.
 - b) Existen conceptos relacionados con el costo de la mano de obra que implican una suma de dinero y no se materializan como un porcentaje sobre los sueldos. Estos pueden provenir de obligaciones del empleador según la normativa de aplicación en cada caso o porque éste voluntariamente quiera otorgar algún beneficio adicional. Entre ellos encontramos la entrega de uniformes y

³ En Argentina, la retribución de los trabajadores del sector industrial se suele expresar por hora, no obstante, la legislación no contempla el trabajo a destajo, sino que todos tienen garantizado un haber mínimo mensual.

material de seguridad, el pago de seguros como cuotas fijas, la entrega de refrigerios dentro del horario laboral, etc.

Rodríguez Jáuregui (1989), partiendo de la propuesta de Singer Jonker, propone una serie de pasos basados en diferentes cálculos matemáticos para transformar a términos porcentuales aquellos conceptos expresados en otras unidades de medida, construyendo la denominada matriz del costo total de la mano de obra.

La idea subyacente es considerar todas las cargas sociales que se pueden producir a lo largo de un año para contemplarlas y distribuir las equitativamente a lo largo de ese lapso, posibilitando de ese modo, no solo contemplar todas las variables que influyen en el costo laboral, sino también lograr una normalización evitando alteraciones particulares en determinados momentos del año.

5.-Análisis de los Resultados

En primer lugar, se procedió a realizar un análisis comparativo de las normativas de Argentina y México de donde surgen las disposiciones atinentes a las cargas sociales. Los principales resultados se exponen en forma comparativa en el Cuadro 1.

Cuadro 1-Marco legal comparativo Argentina-México

	Argentina	México
Legislación aplicable	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional • Ley de contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) • Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) por sectores o empresas. • Ley de Riegos de trabajo N° 24.577 • Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Ley N° 24.241 • Obras Sociales. Ley N° 23.660 • Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública. Ley N° 27.541 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. • Ley Federal del Trabajo (LFT) • Contratos colectivos (empresas con sindicatos). • Ley del Seguro Social (IMSS) • Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) • Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)
Estabilidad Laboral	Conceptos indemnizatorios por despido (LCT)	<ul style="list-style-type: none"> • Capítulo IV LFT
Sueldo Anual Complementario	Un sueldo más al año que se abona en dos cuotas en los meses de junio y diciembre de cada año (LCT)	<ul style="list-style-type: none"> • Aguinaldo, pago anual de una parte del salario y que es como mínimo 15 días de salario. (Art. 87, LFT)
Ausencias pagas	<ul style="list-style-type: none"> • Feriados año 2020: 18 días • Día del gremio: 1 día • Vacaciones: 1 a 5 años antigüedad: 14 días 	<p>Días de descanso y vacaciones (Capítulo III y IV LFT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un día de descanso semanal por cada seis días laborados.

	Argentina	México
Días con derecho a ausentarse con cobro salarial	6 a 10 años antigüedad: 21 días 11 a 20 años antigüedad: 28 días Más de 20 años antigüedad: 35 días <ul style="list-style-type: none"> • Casamiento: 10 días • Nacimiento: 2 días • Estudio: 2 días por examen con un máximo de 10 en el año. • Fallecimiento: cónyuge, padres o hijos 3 días. Hermano 1 día. • Por donación de sangre 1 día. • Por mudanza 1 día. • Por cuidado de familiar a cargo de 2 a 3 meses por año (LCT y CCT) 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador que labore en Domingo tendrá derecho a prima dominical adicional al salario del 25%. • Si no trabajare los 6 días tendrá derecho a recibir el pago del séptimo día proporcional. • Si labora en día de descanso el patrón pagará al trabajador además de su salario por el día de descanso un salario doble. • Feriados año 2020: (8 días) • Si el trabajador labora en días festivos recibirá además del salario del día un salario doble adicional. • Las vacaciones según la Ley Federal de Trabajo son una cantidad de días que varían según la cantidad de años de experiencia. Estos días son obligatorios, y se cobrarán como días de trabajo normal. A esto se le adicionará la prima vacacional, esta se paga cada año agregándole un 25% al salario base de los días que le correspondan de vacaciones.
Seguridad social	Contribuciones patronales de la seguridad social para industrias 18% sobre los haberes con un mínimo no imponible de \$ 7.003,68 por trabajador (Ley N° 27.541) Obra Social 6% (Ley N° 23.660)	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un organismo gubernamental que presta el servicio de seguridad social para los trabajadores (Instituto Mexicano del Seguro Social) • El servicio lo paga el patrón y el trabajador. Art. 2 Ley del Seguro Social "La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos

	Argentina	México
Seguridad e higiene en el trabajo	Alícuota promedio del sector 6.259% más un fijo de \$0.60) (Res. 17/2018)	legales, será garantizado por el estado". Art. 512 LFT. Se creará una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
Otros costos de aplicación por CCT	- Uniforme Pueden existir otros conceptos como refrigerios, contribuciones sindicales patronales, según lo estipulado en cada CCT.	Solo aplica si el contrato individual de trabajo lo marca. No existe en la Ley dicha obligatoriedad.
Vivienda		Esto es una obligación que estipula la Ley y consiste en brindar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores, por lo que se destina un 5% de su salario al INFONAVIT. (Aportación Patronal).

Fuente: Elaboración propia en base a normativas vigentes en cada país

Luego de identificados los principales conceptos vinculados a las cargas sociales de cada país que influyen en el costo laboral, se decidió considerar aquellos que surgen de una aplicación generalizada para cualquier empresa industrial de la rama metalúrgica de ambos países, descartando los que se producen por el comportamiento particular de cada empresa. Esto en virtud que para un adecuado análisis se debería contar con una casuística suficiente.

De este modo, las variables que se introdujeron en el análisis refieren a los denominados aportes patronales para seguridad social, la cobertura para accidentes de trabajo y el aguinaldo. En lo que refiere a las ausencias y tiempos de presencia no laborables establecidos por disposiciones legales, se decidió incorporar solamente aquellas que pueden ser establecidas en forma genérica, como los feriados y las licencias ordinarias (vacaciones), tomando para estas últimas una antigüedad promedio de nueve años, dejando de lado aquellas que dependen de la dinámica particular de cada empresa, por las características particulares de su personal (licencias por estudio, enfermedades, casamiento, por participación gremial, etc., etc.). La forma de determinación de la incidencia porcentual de las ausencias pagas para cada caso se detalla en el Anexo 1, notándose importantes diferencias como, por ejemplo, la existencia de un descanso diario dentro de la jornada laboral para el caso de Argentina.

El denominado aguinaldo en México es una retribución adicional por año equivalente a quince días de trabajo, la misma no lleva aportes patronales, no obstante, esto es compensado con la aplicación mensual del denominado factor de convergencia. Por su parte en Argentina se cuenta con un concepto similar, denominado sueldo anual complementario (SAC), que consiste en una retribución adicional anual pero en este caso equivalente a un sueldo mensual, debiéndose realizar los correspondientes aportes patronales. Ambas situaciones fueron debidamente consideradas y adaptadas a cada situación.

Nótese que en la matriz de Argentina se incorpora como concepto el uniforme, dado que el mismo surge de una obligación legal (convenio colectivo de trabajo). Éste y otros conceptos de carácter fijo, siguiendo la propuesta de Rodríguez Jaúregui, se convierten en términos porcentuales mediante su relación con el sueldo bruto anual promedio del trabajador.

En los cuadros 2 y 3 se exponen los resultados a los que se arriba. Puede observarse que en Argentina cada cien de pesos de retribución por hora de presencia, por la incidencia de las cargas sociales el costo se incrementa a un monto cercano a los pesos ciento setenta y cuatro. Lo que indica que la incidencia de las cargas sociales genéricas en el costo laboral de la rama industrial metalúrgica (sector incorporado en el análisis) trepa a un valor de alrededor del 74%. En tanto en México, esta incidencia alcanza valores que rondan el 60%.

Cuadro 2.-Matriz de la mano de obra Argentina

CONCEPTO	Base	Contribucion es de la Seguridad Social 18%	Obra Social y ANSSAL 6%	Aseguradora de Riesgos de Trabajo 6,259%	SAC y sus Cargas Sociales 10,85%	TOTAL
Horas efectivas	100,00	18,000	6,000	6,259	10,855	141,114
Descanso	5,882	1,059	0,353	0,368	0,639	8,301
Feridos	8,585	1,545	0,515	0,537	0,932	12,115
Licencia Ordinaria	10,016	1,803	0,601	0,627	1,087	14,134
SUBTOTAL						175,663
Mínimo no imponible Seguridad Social						-2,521
Uniforme						0,923
ART Fija						0,001
TOTAL						174,066

Fuente: Elaboración propia en base a normativas vigentes

Cuadro 3 - Matriz de la mano de obra México

CONCEPTO	Base	IMSS 31.15%	INFonavit 5%	Impuesto Estatad 2%	Aguinaldo Anual 4,167%	TOTAL
	100,000					
Horas de presencia	0	31,150	5,000	2,000	4,167	142,317
Factor de integración	5,0700	1,579	0,254	0,101		7,004
Feridos	2,7119	0,845	0,136	0,054	0,113	3,859
Licencia Ordinaria	4,8110	1,499	0,241	0,096	0,200	6,847
TOTAL						160,080

Fuente: Elaboración propia en base a normativas vigentes

No podemos dejar de mencionar que la diferencia sería aún mayor en caso de no considerar los beneficios transitorios que actualmente existen en Argentina a partir de la declaración de emergencia pública (Ley 27.541 Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública) que, entre otras cosas, establece un mínimo no imponible para los aportes patronales a los regímenes de seguridad social, que en términos porcentuales, disminuyen un 2.521% el resultado final de la matriz.

CONCLUSIONES

El concepto CGV se ha desarrollado desde fines de la década del ochenta, no obstante, en los últimos años ha tomado protagonismo por su incorporación en las agendas de estudio e investigación de los organismos internacionales.

Es importante reconocer que brinda un andamiaje teórico y una estructura que facilita la comprensión de la economía internacional, el estudio de las redes y los vínculos sectoriales de empresas conectadas a escala global (como se crea y distribuye valor) y las posibilidades de incorporación de ciertas empresas y sectores para mejorar el desarrollo de los países.

Si bien estos organismos tienen una visión muy favorable y recomiendan una serie de políticas de liberalización en los países desarrollados, es importante reconocer que existe evidencia empírica que los resultados son dispares. En especial, los países en desarrollo deben trabajar para brindar ciertas condiciones de base que posibiliten que sus empresas se incorporen en actividades que aporten valor agregado, evitando sólo integrarse por el diferencial de costos laborales que ofrece.

Así, resulta interesante avanzar en investigaciones que indaguen las diferencias en los costos del factor trabajo y las posibles causas. A la conclusión de esta investigación se logró un análisis comparativo entre Argentina y México de uno de los componentes que afectan el costo laboral –las denominadas cargas sociales-, focalizando en el sector manufacturero. Los resultados de las cargas sociales genéricas para la rama industrial metalúrgica, con una composición de antigüedad promedio del personal de nueve años, en Argentina tienen un valor de alrededor del 74%, en tanto que en México alcanza valores cercanos al 60%.

Estos resultados nos indican que más allá de las diferencias salariales entre ambos países, el costo laboral del sector tomado como referencia difiere, también, por rasgos distintivos de las denominadas cargas o contribuciones sociales.

Queda planteado como futuro interrogante si este diferencial de costos repercute en cada país brindando una mejor atención o cobertura a su población, en tanto los autores de este trabajo no desconocen la trascendencia social de la temática abordada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cartier, E. (2017). *Apuntes para una teoría del costo*. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina.
- Celani, M, Chisari, O. & García, S. (1995). *Empresas y creación de valor: en Enfoque Económico Moderno*. Academia Argentina de Ciencias de la Empresa, Buenos Aires.
- Dalle, D, Fosatti, V. y Lavopa, F..(2013). Política industrial: ¿el eslabón perdido en el debate de las Cadenas Globales de Valor? CEI. *Revista Argentina de Economía Internacional Número 2*
- Fernández, V. R.; Trevignani, M. F. (2015). *Cadenas Globales de Valor y Desarrollo: Perspectivas Críticas desde el Sur Global. Datos - Revista de Ciências Sociais, vol. 58, núm. 2, abril-junio, 2015, pp. 499-536. Universidade do Estado do Rio de Janeiro*.
- Ferrando, A. (2013). Las cadenas globales de valor y la medición del comercio internacional en valor agregado. iei. *Instituto de Estrategia Internacional*, junio 2013.
- Ferrando, A. (2013). Las cadenas globales de valor, los países en desarrollo y sus PYMES. iei. *Instituto de Estrategia Internacional*, noviembre 2013.

- Ferrer, A. (1999). La globalización, la crisis financiera y América Latina. *Comercio Exterior*, Vol. 49, Núm. 6, junio de 1999, México, BANCOMEXT, pp. 527-536
- Gereffi, G. (2001). Beyond the Producer Driven /Buyer-driven Dichotomy. The evolution of Global Value Chains in the Internet era. *IDS Bulletin*, vol 32, No 3, pp-30-40. En http://www.soc.duke.edu/~ggere/web/gereffi_ids_bulletin.pdf. Fecha de la consulta 25/09/2019
- Gereffi, G; Humphrey, J. & Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy* 12:1 February 2005: 78–104
- Gereffi, G. (2014) Cadenas de valor globales en un post-Washington Consenso mundial, *Revisión de la Economía Política Internacional*, 21: 1, 9-37, DOI: 10.108 / 09692290.2012.756414. En http://dukespace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/10696/2014_Feb_RIPEGereffi_Gary_GVCs_in_a_post-Washington_Consensusworld.pdf;sequence=1. Fecha de la consulta 25/09/2019
- Padilla Perez, R. (2014). Fortalecimiento de las cadenas de valor como instrumento de la política industrial. Metodología y Experiencia de la CEPAL en América Latina. *Documento de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Santiago de Chile.
- Kosacoff, B. (2008). *América Latina y las Cadenas Globales de Valor: debilidades y potencialidades*. GCG GEORGETOWN UNIVERSITY - UNIVERSIA 2008 Vol. 2 Num. 1
- La inserción de América Latina en las Cadenas Globales de Valor, Serie Red Mercosur No 19. Ed. Red Mercosur no 6-abril 2011.
- Ley Federal del Trabajo (2020). Ediciones Fiscales ISEF, México.
- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva*. Editorial Continental S.A., Méjico
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Buenos Aires, Vergara.
- Rodríguez Jaúregui, H. (1979). *La mano de obra directa, en Tratado de Contabilidad de Costos*. Ediciones Macchi.
- Santarcángelo, J, Schteingart, D. y Porta, F. (2017). *Cadenas Globales de Valor: una mirada crítica a una nueva forma de pensar el desarrollo*. CEC Año 4, N° 7.
- Schteingart, D.; Santarcángelo, J. y Porta, F. (2017). La Inserción Argentina en las Cadenas Globales de Valor. *Asian Journal of Latin American Studies* (2017) Vol. 30 No. 3.
- Singer Jonker, G. (1972). *Costo industrial y control presupuestario*. Ediciones Macchi, Buenos Aires.
- Soares, M., Haussmann Tavares, J., Gonzalo, M., Tomassini, C. y Cassiolato, J. (2015). “The Need of an Alternative Approach to GVC’s Literature: Transnational Corporations and National Systems of Innovation in a Latin American Perspective”. Ponencia presentada en la 13th Global Business International Conference, desarrollada en La Habana, Cuba, 23-25 de septiembre de 2015.
- Shank, J & Govindarajan, V. (1995). *Gerencia Estratégica de Costos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma
- Solimano, A. (2013). *Comercio exterior, cadenas globales de producción y financiamiento. Conceptos y relevancia para América Latina y el Caribe*. CEPAL - Serie Financiamiento para el Desarrollo N° 247

Anexo 1 – Determinación de la incidencia de las ausencias pagas

Caso Argentina

Días totales	365
Descanso semanal (sábados y domingos)	104
Días Laborales Teóricos	<u>261</u>
Licencia Ordinaria (9 años de antigüedad)	21
Feridos	<u>18</u>
Días Netos Trabajados Promedio	222
Jornada Diaria	9 horas
Horas de presencia	1998
Descanso (media hora por jornada)	111
Horas Efectivas	1887

Cálculo de la incidencia:

Feriado (18 días x 9 hs jornada normal)	<u>162hs</u>	8,585%
	1887hs	
Lic. Ordinaria (21 días x 9 hs jornada normal)	<u>189hs</u>	10,016%
	1887hs	
Descanso	<u>111hs</u>	5,882%
	1887hs	

Caso México

Días totales	365
Descanso semanal (domingos)	52
Días Laborales Teóricos	<u>313</u>
Licencia Ordinaria (9 años antigüedad)	14
Feridos	<u>8</u>
Días Netos Trabajados Promedio	291
Jornada Diaria	8 horas
Horas Presencia	2328

Cálculo de la Incidencia Porcentual

Feriado (8 días x 8 hs jornada normal)	<u>64hs</u>	2,7491%
	2328	
Lic. Ordinaria (14 días x 8hs jornada normal)	<u>112hs</u>	4,8110%
	2328	

DATOS DE LOS AUTORES

SANDRA-EVA LOMELÍ-RODRÍGUEZ

Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de la Ciénega. Investigadora mexicana, Doctorante en Ciencias Contables y Financieras por la Universidad de Camagüey, Cuba. Maestría en Sistemas de Información Financiera por la Universidad de Oviedo España y Maestría en Administración de Negocios por la Universidad de Guadalajara, México.

SANDRA DEL CARMEN CANALE

Profesora Investigadora de la Universidad Nacional del Litoral, Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Investigadora argentina, en el marco del sistema nacional de incentivos, Doctoranda en Contabilidad por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Magister en Administración de Empresas con mención en Gestión y Costos por la Universidad Nacional del Litoral. Argentina.

MELISA BERGESE

Docente Investigadora de la Universidad Nacional del Litoral, Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Especialista en Costos y Gestión por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Maestrando de la Maestría en Calidad de la Universidad Tecnológica Nacional, Regional Santa Fe

ERNESTO GUZMÁN-AGUILAR

Profesor Investigador de la Universidad de Guadalajara, México. Centro Universitario de la Ciénega. Investigador mexicano con Maestría Administración de Negocios, por la Universidad de Guadalajara, México.

Fecha de recepción: 14 de abril de 2020

Fecha de aceptación: 10 de mayo de 2020

Fecha de publicación: 30 de septiembre de 2020