

FACES

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Año 12	Nº 27	septiembre-diciembre 2006
--------	-------	---------------------------

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Nacional de Mar del Plata

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
Instituto de Investigaciones
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Nacional de Mar del Plata
cendocu@mdp.edu.ar
<http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/>

La Implicancia del Régimen Laboral en la formalización de las empresas y en la protección de los trabajadores

The Labor System Implication on Companies' Formalization Workers' Protection

María Estela Lanari y Eleonora Slavin¹

RESUMEN / SUMMARY

En la mayoría de los países de Latinoamérica, como en Argentina, la economía refleja altos índices de informalidad lo que conlleva que gran parte de las relaciones de trabajo se encuentren -de facto- fuera del ámbito tutelar de la legislación laboral y de la seguridad social. Como una forma de paliar dicha situación se han ensayado múltiples soluciones, entre ellas, la de establecer regímenes laborales especiales para el sector de la micro y pequeña empresa que han supuesto una protección a la baja de los derechos de los trabajadores. La relación entre tamaño de establecimiento y empleo ha dado lugar a indicadores que permiten identificar el carácter informal o formal del mismo, sin embargo, los cambios estructurales de las últimas décadas hacen suponer que esa correlación no es tan precisa, lo cual expresa la necesidad de resignificar éstas categorías. En consonancia se plantea la necesidad de considerar, además del tamaño, que incluye situaciones heterogéneas, otras dimensiones que hacen al funcionamiento de las empresas y a los requerimientos regulatorios.

In most Latinamerican countries, as in Argentina, economy shows high rates of informality, which implies a great deal of labour relationships to be out of the labour legislation and social security scope.

Many solutions have been traed, in order to mitigate this situation, Duch as setting special labour systems for the micro and small companies, as a protection for the workers' rights.

¹ Miembros del Centro de Investigaciones Económicas. Línea Estudios del Trabajo. Correo electrónico melanari@mdp.edu.ar

The liaison between the size of the company and employment has given rise to indicators which reflect their informal or formal character. However, due to the structural changes of the late decades, this correlation is not so accurate, and so these categories have to be re-expressed. As a consequence, the need of considering size as well as other dimensions that affect business operation and regulatory requirements, is proposed.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Legislación laboral - informalidad - pequeña y mediana empresa.

Labor legislation - informality - small and medium company.

INTRODUCCIÓN

La heterogeneidad ocupacional del actual mercado laboral en Argentina se reconoce como producto de los cambios estructurales implementados en la pasada década. Este nuevo mosaico laboral difícilmente puede ser encuadrado en la tradicional dicotomía formal / informal, de allí la necesidad de resignificar ambos términos y los indicadores que dan cuenta de esa situación.

Más allá del origen del concepto “informal” y los debates acerca de la definición de esta categoría, tal como nos enseñan las reflexiones de Pérez Sainz y Cordero (1994); Pérez Sáinz (1995), el proceso y la dinámica que dan lugar a las actividades informales han variado. Razón por la cual resultan estériles algunas definiciones con las que se intentó en el pasado comprender su origen y alcance. Desde esta perspectiva los autores proponen hablar de **neoinformalidad**.

Bajo esta forma, afirman, pueden reconocerse tres tipos de actividades. El primer tipo corresponde a las actividades de subsistencia y aglutina las ocupaciones tradicionales alimentadas por los “nuevos pobres” que surgieron de los procesos de reducción del empleo estatal y del sector formal tradicional, afectado por la apertura comercial.

El segundo, reúne a las actividades subordinadas con el sector transable ya sea para la provisión de insumos o para la subcontratación y con reducidas posibilidades de acumulación por el tipo de subordinación dominante.

Por último, se identifica a un tipo de informalidad constituido por el

conjunto de actividades informales en el sector dinámico y con posibilidades de acumulación. En este grupo se incluye a conglomerados de microempresas o pequeñas empresas dinámicas que se ubican en la periferia urbana y donde el contexto socio cultural y el capital social, por este entorno comunitario existente, es básico en sus opciones de expansión. Característica que debilita, afirman, la asociación directa entre informalidad y ámbito urbano.

La clasificación propuesta ofrece una compleja sistematización de las nuevas modalidades laborales donde, por esas características, la neoinformalidad aparece como un desagregado del núcleo competitivo de la economía constituido por firmas de transables. De este modo el “resto”, informal, resume una gradación de las relaciones laborales precarias que van desde las actividades que se generan en pequeñas empresas dinámicas, hasta las de subsistencia.

El reconocimiento de estas modalidades supone también repensar tanto el concepto como el rol de las PyMEs en relación al empleo cuestionamiento ya planteado, por ejemplo, con el avance de la microelectrónica que modificó la relación tamaño de establecimiento - facturación.

Con este esquema, el desafío de dar cuenta de la implicancia del régimen laboral en la formalización de las empresas y en la protección de los trabajadores, nos enfrenta con una serie de limitaciones. La principal de ellas radica en que el diseño del sistema estadístico oficial no está ideado para captar esas relaciones y la complejidad de las nuevas formas que asume la informalidad. Prueba de ello son los intentos que están en marcha para reformular la captación de las actividades informales (neoinformales) a través de un módulo especial de la encuesta a hogares.

En vista de lo cual, en el intento de aproximarnos a un diagnóstico, a continuación abordaremos por un lado la problemática de PYMES y por otro, la evolución del empleo en este tipo de establecimientos. Aunque es preciso observar que, al menos para el caso argentino, se debe diferenciar entre las pequeñas y medianas firmas, aquellas que por su trayectoria y entorno han logrado permanecer y ser competitivas; abriendo con ello la posibilidad de generar empleos de calidad, de aquellas otras que son efectivamente refugio de actividades informales como muchos microemprendimientos.

ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS PYMES

Este modelo de firma suele ser clasificada según su tamaño, facturación, capacidades tecnológicas, de exportación, volumen de producción, tipo de actividad económica según el código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), o bien por sus modalidades organizacionales. Al tiempo que como categoría pueden ser caracterizadas por ciertos comportamientos comunes, tales como la subsistencia o la capacidad de dinamizar el mercado de trabajo.

Este último es el modelo de rol que asumen en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en particular, aquellas firmas radicadas en ámbitos en los que se ponderan las conductas asociativas ya sea en distritos o conglomerados industriales.

De acuerdo al tamaño -cantidad de empleados- las empresas, usualmente, se las distinguen en los siguientes tramos: de 0-5; 6-10; 11-50; más de 50 ocupados.

Por su modo de organización se las describe de la siguiente manera:

Pequeñas empresas: existencia de no más de dos niveles jerárquicos; predominio de comunicación verbal; decisiones centralizadas y superposición de funciones en la figura del empresario/dueño. Se trata mayoritariamente de empresas familiares, con bajos niveles de inversión, orientadas casi exclusivamente al mercado interno.

Medianas empresas: existencia de dos o más niveles jerárquicos; formas de delegación de autoridad; presencia de niveles de información inconexos y procesos decisorios centralizados con coexistencia de componentes racionales e intuitivos (Vispo, 1994).

En cuanto a otras clasificaciones, existen estudios específicos que permiten conocer relaciones como las ya mencionadas, utilizando también como indicador, además de la facturación, el grado de desarrollo tecnológico o capacidades de innovación.

Por los valores de máximos de ventas totales anuales, excluido el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el impuesto interno que pudiera corresponder, está establecido que serán consideradas micro, pequeñas y medianas empresas, las que registren determinada facturación, según el sector de producción en el que se desempeñan.

La Implicancia del Régimen Laboral en la formalización de las empresas

TAMAÑO / SECTOR (Febrero 2001)	AGROPECUARIO	INDUSTRIA Y MINERIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICROEMPRESA	\$ 150.000	\$ 500.000	\$ 1.000.000	\$ 250.000
PEQUEÑA EMPRESA	\$ 1.000.000	\$ 3.000.000	\$ 6.000.000	\$ 1.800.000
MEDIANA EMPRESA	\$ 6.000.000	\$ 24.000.000	\$ 48.000.000	\$ 12.000.000

TAMAÑO / SECTOR (Oct. de 2002)	AGROPECUARIO	INDUSTRIA Y MINERIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICROEMPRESA	\$ 270.000	\$ 900.000	\$ 1.800.000	\$ 450.000
PEQUEÑA EMPRESA	\$ 1.800.000	\$ 5.400.000	\$ 10.800.000	\$ 3.240.000
MEDIANA EMPRESA	\$ 10.800.000	\$ 43.200.000	\$ 86.400.000	\$ 21.600.000

ACTIVIDAD	MONTO MAXIMO (JUNIO 2004)
1) AGROPECUARIA	\$ 10.800.000. -
2) INDUSTRIA Y MINERIA	\$ 43.200.000. -
3) COMERCIO	\$ 86.400.000. -
4) SERVICIOS	\$ 21.600.000. -

Más allá de la definición que se utilice para reconocer una PyME, su relación con el empleo, como ya hemos comentado, es uno de sus mayores atributos. En este sentido las evidencias empíricas demuestran que esta vinculación está relacionada con el uso intensivo de mano de obra, a pesar de ser firmas de alta rotación. Es decir, son empresas con elevados niveles de mortandad, hecho que está fuertemente relacionado con el ciclo económico de cada país. Como lo acaban de demostrar un estudio reciente en el que se trata la problemática de la creación de empresas y su impacto sobre el empleo asalariado registrado, (Castillo *et al.*, 2006) y el informe acerca de la rotación de firmas del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2005).

De acuerdo con estándares internacionales, en los países desarrollados a los diez años de su nacimiento sólo sobrevive el 20% de las PyMEs. Por lo cual,

la creación neta de puestos de trabajo y la calidad de los mismos, está condicionada a la supervivencia de la empresa y esto, entre otras cuestiones, es definido por el entorno en donde se desempeña, por el acceso a financiamiento o bien a la información.

En los países industrializados las PyMEs se consolidaron por varias razones convergentes, tales como los requerimientos de contratistas especializados de grandes firmas y los senderos evolutivos de cambio institucional y organizativos; en los casos en los que no se concentran en entorno de grandes empresas, surgieron por la formación de nuevos distritos industriales organizados por su alto grado de asociatividad sistémica.

En estos últimos casos, porque se generaron economías externas a las firmas, pero internas al distrito, o sea ligados a la concentración espacial, que facilitaron el desarrollo económico, tecnológico y comercial de las firmas. Podemos así decir que evolucionaron desde ser una fuente de empleo con niveles de productividad relativamente escasos, a ser una parte integrada del aparato productivo favorecidas por procesos de fragmentación y descentralización productiva de las grandes firmas y / o por la sinergia del entorno. (Lanari, 2003).

Sin embargo, por resumirlo en una frase podemos asegurar que nuestro contexto no ha sido igual ya que existen especificidades que condicionan de manera diferente la supervivencia de las empresas, sus características y su capacidad para generar empleos.

PEQUEÑAS Y GRANDES EMPRESAS EN ARGENTINA

En nuestro país el desarrollo de las PyMEs está ligado al desarrollo industrial y acompaña la evolución del modelo de crecimiento del país. Su peso se hizo sentir en la primera etapa de sustitución de importaciones y comienzos de 1970 con una incidencia variable según sector de producción. En ambos períodos, alentadas por la demanda del mercado interno, fueron entonces fuente significativa en la creación de empleo.

Inicialmente la inmigración europea jugó un papel muy importante en la aparición de este tipo de empresas de carácter prioritariamente familiar. A la preeminencia que tuvieron a principio de 1970, continuó un proceso de adaptación defensiva en el marco de la reestructuración industrial. Según estimaciones oficiales en 1974, las empresas manufactureras que ocupaban

entre 6 y 50 empleados generaban el 27.3% del empleo, mientras que las más pequeñas - hasta 5 empleados- daban trabajo al 13.5% del sector.

A mediados de los `80, las PyMEs industriales -excluyendo las de menor tamaño-, constituían alrededor de 31.000 establecimientos, daban cuenta del 40% de la ocupación y generaban alrededor de un cuarto de la producción industrial. Pero, en el transcurso de esa década la mayoría de ellas sufrieron el fuerte impacto de las políticas públicas que aumentaron su mortalidad y, a diferencia de la trayectoria que tienen en los países industrializados, aparecen ligadas ahora sí al sector informal de la economía de escaso nivel productivo, lejos de una trama integrada interfirmas. (Yoguel y Gato, 1989; Quintar, 1991).

A estos avatares cíclicos hay que sumarle, tal como sostiene Teitel (1991) la cultura empresarial, ya que éste es uno de los elementos que también condicionan fuertemente la supervivencia de las empresas. La trayectorias e historias de vida construidas sobre decisiones y elementos diferenciadores, definen las capacidades organizativas de las firmas y por tanto sus opciones, (Gatto, 1996).

Desde esta perspectiva, en los noventa, años de concentración económica, desregulación y apertura de los mercados, el contexto y la capacidad interna de las empresas para enfrentar los nuevos retos, dejaron a las PyMEs pocos márgenes de supervivencia.

En este sentido, la opción por competir ha estado básicamente, entre pequeñas y medianas empresas, sostenida por estrategias basadas en las políticas de empleo, lo cual implicó una fuerte restricción de puestos de trabajo. Esta situación, posiblemente, fue impulsada por la necesidad de mantener márgenes aceptables de utilidad y por las capacidades limitadas para desarrollar otro tipo de estrategias, sea por una escasez de sus recursos (fundamentalmente financieros -los créditos para este tipo de empresas son más caros y de corto plazo-, humanos, posición en el mercado, etc.), o por la experiencia acumulada en su propia trayectoria según el sendero recorrido.

Las PyMEs que lograron sobrevivir en la pugna del libre mercado lo han hecho mediante conductas ofensivas o defensivas, resultando simplemente su permanencia sinónimo de competitividad. Aunque casi excluyentemente los estudios que evalúan el desempeño de este tipo de firmas focalizan los casos entre las del sector manufacturero, las dedicadas a dar servicios no

tendrían comportamientos muy diferentes.

Como resultado de este proceso en 1994, iniciada la modalidad de subcontratación y flexibilización auspiciada por las privatizaciones y aun cuando no se habían registrado los altos índices de desocupación que afectaron al mercado laboral argentino, según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, las empresas de mediano tamaño habían disminuido aproximadamente a 24.000 y su porcentaje de ocupación era el 35.14%. Mientras que las más pequeñas generan el 15% de los puestos de trabajo del sector.

Si bien, estos datos muestran una tendencia que *a priori* no es negativa, resulta relevante destacar que la industria, como producto de los cambios antes mencionado fue el sector que contabilizó mayor destrucción de puestos de trabajo y que, contrario al espíritu virtuoso que se espera del tipo de firmas que nos ocupa, comenzó a crecer el aliento por otro tipo de “establecimientos” directamente relacionado con la informalidad, como son los microemprendimientos.

A continuación daremos un breve panorama sobre los instrumentos de políticas que auspiciaron, en la década de la reestructuración neoliberal, un tratamiento particular al sector informal alentando la creación de este tipo de empresas.

INFORMALIDAD, PEQUEÑAS EMPRESAS Y RÉGIMEN LABORAL

En línea con el tema que estamos discutiendo, la nueva economía estuvo sostenida por una trama institucional que reguló en consecuencia. Dado que en nuestro país la estructura social y productiva estaba en cambio para poder explicar lo que hoy sucede en el campo de las relaciones laborales debemos apelar a la historia reciente.

Ya hemos debatido acerca de la validez del concepto informalidad, sobre la clasificación de las empresas, su utilización como indicador de informalidad y sobre el rol que asumen las PyMEs en el contexto de reestructuración. Seguidamente, citaremos algunos ejemplos de normas que nacen con el espíritu noventista para, finalmente, observar la evolución del empleo en pequeñas y medianas empresas en un contexto de revalorización de la protección del empleo en el marco de promoción de Trabajo Decente.

A partir de 1991, tal como se recopila en Lanari (2002), se modificó la

normativa laboral intentando con ello facilitar la instalación del sistema económico. En relación con el tratamiento del sector informal se promulgó la Ley 24.013, que en su Título III: De la promoción y defensa del empleo, Capítulo 4: Fomento del empleo mediante nuevos emprendimientos y reconversión de actividades informales -La norma define como "actividades informales" a aquellas cuyo nivel de productividad esté por debajo de los valores establecidos periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, o bien presenten otras características asimilables según lo establezca dicho consejo-; en el texto se establece expresamente las modalidades de asistencia y promoción. En los artículos 90 al 94, se plantea como objetivo mejorar la productividad y gestión económica y definir programas que acompañen la creación de micro y pequeñas empresas; cooperativas de trabajo, programas de propiedad participada, empresas juveniles y sociedades de propiedad de los trabajadores.

Del mismo modo se fijaron acciones de fomento tales como la simplificación registral y administrativa; asistencia técnica, formación y reconversión profesional, capacitación en gestión y asesoramiento gerencial, constitución de fondos solidarios de garantía para facilitar el acceso al crédito; prioridad en el acceso a las modalidades de pago único de la prestación por desempleo. Como así también se da intervención directa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la evaluación de los proyectos que se incluyan en estos programas.

En cumplimiento de lo propuesto se ejecutaron desde el MTSS los siguientes programas: Apoyo a la Reconversión Productiva: Microempresas (1995/1999); Empezar (1996/1997) y Proyectos Especiales de Capacitación para desocupados de PyMEs (1997/1997).

De igual forma desde el Ministerio de Economía a través de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca y la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana empresa, como así también desde la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Federal de Inversiones, se desarrollaron acciones focalizadas a promover y asistir al sector informal, alentando, entre otras cuestiones, las denominadas "vocaciones emprendedoras".

Para el seguimiento de los distintos programas se crearon entes *ad hoc*, como las Secretarías de la Producción en estados provinciales y municipios

que procuraron alentar mediante la captación y administración de fondos, proyectos cooperativos o microemprendimientos. Cuestión que tuvo resultados desiguales, en la medida que, el éxito de los mismos estaba vinculado con la existencia o no de una cultura asociativa y con el seguimiento y soporte del desarrollo de las actividades que se iniciaban.

Algunos programas lograron, mediante el principal componente que fue el crédito, consolidar propuestas que generaron empleo, aunque en casi todos los casos de tipo precario, y alentaron el desarrollo de acciones de fomento al emprendedurismo. Sin embargo, en otros casos como en el de las cooperativas de trabajo el resultado fue en cierto modo negativo, ya que en muchos establecimientos se aplicaron como estrategias para reducir costes laborales, con el consiguiente perjuicio de quienes se desempeñaban en los mismos como asalariados, a los cuales se les daba la "oportunidad de asociarse" como forma de conservar el puesto de trabajo.

Otra manera de sostén en el que se relacionan informalidad con las pequeñas empresas, ha sido la implementación de los Programas Públicos de Generación de Empleo Privado como el PEP-PyMEs, Programa de Promoción de Empleo Privado para PyMEs (1994/1995).

Cabe destacar que este y otros lineamientos de apoyo y regulación del mercado laboral contaron con el acuerdo de la cúpula de todos los sectores que auspiciaban el discurso dominante en ese período. Ello se constata en el denominado "Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social", suscripto el 25 de julio de 1994, (Sardegna, 2001)

De este modo ese mismo año se lanzó un nuevo paquete de medidas que buscó crear trabajo mediante la rebaja del costo laboral. Esencialmente estuvo destinado a PyMEs y a sectores considerados vulnerables como el agropecuario y el de la construcción.

Seguidamente, y en la misma línea argumental de fomento al empleo, en marzo de 1995 se sancionó la **LEY 24.467ⁱ**, que tenía por objeto promover el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. La misma contempla un capítulo sobre las relaciones laborales en la pequeña empresa, a partir de una caracterización particular, y diversos artículos de disponibilidad colectiva.

Con relación al tamaño de las pequeñas firmas la ley establece dos criterios: la cantidad de asalariados y la facturación. En un principio se

estableció que las pequeñas empresas no debían superar los 40 trabajadores ni la facturación anual establecida por la Comisión de seguimiento, creada por la propia ley. Pero las empresas podrían permanecer dentro del régimen cuando superasen una o ambas condiciones por un plazo de tres años siempre y cuando no dupliquen el plantel o la facturación; también se permitía a los paritarios colectivos determinar un número superior, sin ningún límite. En 1999, se admite esa posibilidad de ampliación pero estableciendo un techo de 80 trabajadores. La facturación se determina en función del sector de actividad y se modifica periódicamente, para el cómputo de personal se toma en cuenta el efectivamente ocupado sea permanente, temporario o contratado a través de empresas de servicios eventuales.

En general la legislación nacional destinada a la promoción del empleo en las PyMEs adoptó un criterio guiado por los designios del análisis costo - beneficio.

Se estableció que se podía disponer colectivamente en materia de vacaciones modificando en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria. También fraccionar los períodos de pago del SAC siempre que no excedan de tres períodos en el año. Respecto a la extinción, el convenio colectivo podía modificar el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo y se establecía que si se introducían cuentas de capitalización individual el PEN habilitaría la utilización de los instrumentos de gestión previstos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones ó en el régimen de seguros. Como así también se estableció el plazo de preaviso en un mes y desapareció la integración del mes de despido.

También el empleador podría acordar con la representación sindical signataria del convenio colectivo la redefinición de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

En lo concerniente a la Formación Profesional se prescribía que la misma es un derecho y un deber fundamental del trabajador por lo que quien asistiera a cursos podría solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral.

En Agosto de 1997 se dicta el **DECRETO 796** que establece la “reducción de las contribuciones patronales de las pequeñas empresas”:

Artículo 1º - Dispónese la disminución en dos (2) puntos porcentuales de las contribuciones con destino al Sistema Único de la Seguridad Social, -con excepción de aquellas destinadas al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y al Régimen Nacional de Obras Sociales, a cargo de empleadores que se encuentran encuadrados en las previsiones del artículo 83 y concordantes de la Ley Nº 24.467, exclusivamente en lo que respecta a la tributación correspondiente a los trabajadores que inicien su relación laboral a partir de la vigencia del presente, prestando servicios en las zonas geográficas del norte del país y de la región patagónica que determine la autoridad de aplicación.

A mediados del año 2000, se sanciona la **LEY 25.300** de Fomento para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. El objetivo de la misma, habida cuenta de la situación de crisis que afectaba al mercado laboral y en consonancia con los postulados económicos que orientaban a la administración central, se buscó fortalecer tanto a la PyMEs como a las MIPyMEs a través de la creación y / o actualización de instrumentos que posibilitaran el acceso al financiamiento, la capacitación y la integración regional y sectorial. Como así también, el acceso a la información y a los servicios técnicos. De tal forma se crea el Fondo de Garantía, el Fondo Nacional de Desarrollo y el Consejo Federal; se regulan las sociedades de garantía recíproca así como un régimen de bonificación de tasas. Se fijan modificaciones al régimen de crédito fiscal para capacitación y a la Ley de Cheques.

Ese mismo año, atento a los elevados índices de desocupación se establece que todo contrato por tiempo indeterminado en las PyMEs, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses pudiendo por convenio colectivo ampliarse hasta un máximo de doce meses cuando se trate de trabajadores calificados (Art. 1 **LEY 25.250**)

No obstante la multiplicidad de acciones, la realidad contrastaba con las propuestas teóricas sobre el rol de este tipo de establecimiento y su consolidación a través de normas específicas de apoyo. En parte porque los modelos a imitar poco compartían con la estructura social, económica, institucional y cultural local.

Prueba de ello es lo que continúa como desenlace de este proceso. Se incrementó la inestabilidad en el plano institucional y económico hasta desembocar en la crisis del 2001 que marcó el punto más agudo en el ciclo de

recesión.

El escenario de entonces demandó acciones puntuales que a este nivel se concretaron en el Programa de Emergencia Laboral que tuvo un componente Comunitario (reemplaza al Programa Servicios Comunitarios), y otro Productivo -Autoempleo, Microemprendimientos, Consorcios productivos locales-. Con lo cual se buscó atacar las causas estructurales del desempleo e incentivar el empleo permanente.

El Programa Crear Trabajo -Autoempleo, Microemprendimientos, Consorcios productivos locales- promovió la creación de empresas e impulsó a la conformación de los Foros para la Competitividad y el Empleo en diversas regiones del país y el programa de Emergencia Laboral, promovió el empleo productivo local.

Si bien, con ello se inicia una fase diferente ya que se buscó estimular programas asociativos de índole productiva, los resultados no fueron los esperados.

Situación que se explica en parte porque la competitividad que se enunciaba se basaba casi excluyentemente en la rebaja sistemática de garantías laborales, entre ellos como se menciona en párrafos anteriores, los costos del trabajo. Tal como se vio se estipuló la reducción del costo de entrada ampliando el período de prueba, se determinó la reducción del costo de salida bajando las indemnizaciones por preaviso y antigüedad, y las contribuciones patronales con destino a la seguridad social. Estos tres mecanismos se alternaron unos con otros desde mediados de la década del 90, sin que ello haya significado creación de puestos de trabajo sino que por el contrario implicaron la precarización del existente. Entre 1992 y 2003, el no registro en establecimientos de menos de 25 trabajadores tuvo una tendencia ascendente, en particular en aquellas firmas de 6 a 25 ocupados que aumentaron 11.7 puntos porcentuales. (Tabla 1).

CAMBIOS EN LAS POLÍTICA MACROECONÓMICAS, EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO Y EN LAS REGULACIONES LABORALES: LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LAS PYMES

Con los cambios institucionales, se produjo una modificación de estrategia en la conducción económica, en parte urgida por la emergencia. Transcurridos el primer trimestre de 2003 aparecieron signos de recuperación

que se expresaron en el crecimiento de la tasa de empleo y el descenso de la desocupación. Esta tendencia se ha mantenido hasta la fecha llegando el desempleo a rozar porcentajes de un dígito, con los consiguientes beneficios para la población desocupada o refugiada en la inactividad.

En este nuevo marco político y económico, se sancionó la **LEY 25.877** de Ordenamiento Laboral, por la cual desaparece la distinción del tamaño de la empresa para el período de prueba fijándose en tres meses y sin posibilidad de ampliarse, y se establece la obligación por parte del empleador de preavisar la extinción del mismo. En la misma normativa se prevé una reducción en las contribuciones a la seguridad social para aquellas empresas que creen nuevos puestos de trabajoⁱⁱ.

Esta descripción tiende a convalidar el supuesto de que la economía es la “contracara” del modelo de crecimiento que adopta un país y en esa misma dirección el empleo responde a los vectores de crecimiento que lo orienten.

Los cambios macroeconómicos favorecieron el panorama actual y el giro en las políticas de empleo mejoraron la cantidad y calidad del mismo, observamos ahora sí, que en la evolución de los puestos de trabajo existe un fuerte dinamismo en PyMEs.

El no registro frenó su tendencia alcista y se constató creación de puestos de trabajo en blanco en sectores dinámicos de la economía como la industria y la construcción. Si tomamos como año base el 2001 las pequeñas firmas mejoraron - según la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS - en el primer trimestre del 2006, según lo demuestra la recuperación en el empleo, en todas las ramas de actividad. Cuestión que refuerza la relación con el patrón de crecimiento, (Tabla 2 y Tabla 3).

Al leer estos datos debemos recordar que estamos viendo empresas que lograron subsistir al shock estructural de los noventa, en muchos casos participando del entramado que lideran grandes conglomerados, y que en el marco de la actual regulación logran crear nuevos puestos de trabajo y en condiciones de protección. Es decir trabajo registrado y por tanto no precario.

Según la CAME - Confederación Argentina de Mediana Empresa - entre el 2003 y el 2004, el 93% del empleo fue creado por PyMEs. Según datos oficiales, refiere, en esos dos años se crearon 1.634.000 empleos en relación de dependencia, de los cuales 1.515.000 fueron contratados por PyMEs y solo 119.000 por firmas de mayor tamaño.

Asimismo, del total de empleo registrado generado en el período, el 77% se vincula con empleo en PyMEs, a pesar de que aun muchas de las firmas no han podido recuperarse en su morosidad fiscal lo cual compromete su futuro.

Si bien, los datos que presentamos nos muestran tendencias por demás auspiciosas, cierta cautela en el manejo de la información nos permite advertir que existen sesgos que deben considerarse al momento de emitir una conclusión. Entre éstos está la limitación de cobertura geográfica en algunas de las fuentes estadísticas consultadas; la parcialidad que supone leer datos sólo de firmas registradas - existe correspondencia entre trabajo informal y empresas no registradas -; la falta de herramientas que específicamente analicen el impacto de las normas en el empleo y, entre otros, las definiciones que permiten imputar como establecimientos actividades unipersonales que estrictamente no guardan paralelismo con los propósitos que nos ocupan.

Sin duda, los cambios en las relaciones laborales, en las posibilidades de acceso al empleo y en las oportunidades de lograr bienestar, abarca una gama híbrida y por tanto compleja de acciones que requieren enfoques múltiples. Más allá de las normas, de los modelos económicos, se requieren instituciones que tengan como norte el mejoramiento de la cantidad y la calidad del trabajo.

A MODO DE REFLEXIÓN

Hemos buscado expresar en este texto aquellos atributos que caracterizan como espacios empresariales particulares a las PyMEs, tanto desde la ubicación jerárquica definida por su tamaño en relación a las grandes firmas; como por su limitado tiempo de vida condicionado por su propia organización, los límites para competir, las exigencias de la dinámica productiva, o su forma de operar -amparadas en la “clandestinidad”- por no poder afrontar ciertas reglas y normativas exigidas desde la administración del estado.

Este carácter especial, marcamos, cambia en el sentido de las transformaciones que impulsan los cambios estructurales recientes. Desde esta perspectiva la nomenclatura PyMEs abarca un ámbito empresarial heterogéneo donde se albergan desde micro emprendimientos de subsistencia, hasta firmas dinámicas y altamente productivas que se distancian de los típicos establecimientos informales.

Esta diversidad implica que toda acción que tienda al mejoramiento de las relaciones laborales de este amplio universo, debe considerar tanto el grado de desarrollo, como las posibilidades de sustentabilidad de las empresas. En este sentido, los planos de intervención deben estar en relación con el grado de maduración de la firma; con la rama de actividad que desarrolla; con su localización y, muy fundamentalmente, con la trama institucional en la que se inserta. Así será factible asistir y fortalecer a las más débiles y fomentar la asociatividad necesaria con las que lograron generar externalidades positivas.

Los réditos serán tangibles a mediano y largo plazo en la medida que se desplieguen estrategias conjuntas que fortalezca la calidad de la mano de obra, la formación de los mismos emprendedores, y se generen las herramientas necesarias para que sus opciones no se funden sólo en reducir costos laborales, asentarse en relaciones precarias o reproducirse en un contexto de inseguridad y vulnerabilidad, que en definitiva acorta su propia subsistencia.

TABLA 1: EMPLEO NO REGISTRADO. PARTICIPACIÓN SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO. TOTAL URBANO1/. 1992 - 2002 (EPH PUNTUAL)

Agglomerado urbano	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002											
	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Abril Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.	Mayo Oct.											
En porcentajes	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0											
Tamaño de establecimiento																						
1 persona	30,9	28,4	24,1	25,5	28,2	28,0	26,8	27,7	26,6	24,2	24,4	25,0	24,3	25,2	24,3	25,2	26,3	26,3	19,7			
2 a 5 personas	34,9	42,4	40,8	39,9	32,1	37,7	32	38,0	39,8	39,2	39,7	38,6	36,3	38,3	39,3	39,1	40,3	40,4	38,9	40,8	40,1	37,2
6 a 25 personas	17,3	19,1	21,4	20,9	18,9	22,8	22,2	22,8	21,0	21,5	22,6	22,9	24,4	22,0	24,3	22,6	23,3	23,8	21,6	21,5	29,0	
26 a 100 personas	7,3	6,2	8,2	8,6	11,2	7,2	7,1	6,9	7,7	7,9	8,5	8,5	9,5	8,2	8,0	7,3	7,5	7,0	7,9	6,8	7,5	9,1
más de 100 personas	9,6	3,9	5,5	5,1	9,6	4,3	4,6	4,6	4,9	4,8	5,1	5,8	6,3	4,7	5,1	5,2	4,4	4,8	4,2	4,4	4,7	5,1
Población en miles de personas	2.194	2.108	2.212	2.184	2.219	2.061	2.182	2.327	2.363	2.532	2.768	2.882	2.939	3.055	3.030	3.133	3.053	3.169	3.197	3.077	2.927	3.707
Tamaño de establecimiento																						
1 persona	679	599	534	558	627	576	585	644	630	675	669	704	736	743	776	757	769	771	806	809	768	729
2 a 5 personas	765	893	903	871	712	778	855	885	941	992	1.099	1.114	1.066	1.171	1.191	1.224	1.231	1.281	1.243	1.257	1.172	1.380
6 a 25 personas	380	403	472	456	420	471	485	531	495	543	624	652	672	745	666	761	691	740	759	664	629	1.074
26 a 100 personas	160	30	181	189	248	147	156	161	182	201	234	246	280	250	242	230	228	223	254	210	221	337
más de 100 personas	210	82	123	110	213	89	101	108	116	121	142	166	185	145	155	162	134	153	134	137	188	

Nota: 1/Se refiere a la composición de la población urbana total

Fuente: Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo, en base a la EPH, INDEC.

TABLA 2: EMPLEO NO REGISTRADO. PARTICIPACIÓN SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO. TOTAL URBANO 2003-2006 (EPH CONTINUA)

Tamaño del establecimiento	I		II		III		IV		I		II		III		IV		I				
	Trim	-03	Trim	-03	Trim	-03	Trim	-03	Trim	04	Trim	-04	Trim	-04	Trim	05	Trim	-05	Trim	06	
	4.085	4.284	4.449	4.449	4.632	4.758	4.614	4.640	4.846	4.637	4.668	4.672	4.710	4.502							
Tamaño del establecimiento																					
hasta 5 personas	2.074	2.291	2.282	2.436	2.514	2.443	2.513	2.610	2.520	2.483	2.506	2.546	2.434								
de 6 a 40 personas	1.251	1.259	1.348	1.287	1.453	1.330	1.304	1.415	1.265	1.347	1.297	1.348	1.292								
más de 40 personas	463	409	471	520	457	444	451	467	493	470	509	465	459								
Sin especificar	297	325	348	389	333	396	372	355	358	368	360	351	317								
Total (en porcentajes)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tamaño del establecimiento																					
hasta 5 personas	50,8	53,5	51,3	52,6	52,8	53,0	54,2	53,9	54,4	53,2	53,6	54,1	54,1								
de 6 a 40 personas	30,6	29,4	30,3	27,8	30,5	28,8	28,1	29,2	27,3	28,9	27,8	28,6	28,7								
más de 40 personas	11,3	9,5	10,6	11,2	9,6	9,6	9,7	9,6	10,6	10,1	10,9	9,9	10,2								
Sin especificar	7,3	7,6	7,8	8,4	7,0	8,6	8,0	7,3	7,7	7,9	7,7	7,5	7,1								

Fuente: MTEySS - SSPTyEL - Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, en base a EPH (INDEC)

Nota: 1. Asalariados mayores de 18 años a los que no se les realiza descuentos jubilatorios que exige la normativa laboral. La tasa es calculada como el cociente entre el total de asalariados y los trabajadores no registrados mayores de 18 años.

TABLA 3: EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA Y SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADOS. TOTAL DE AGLOMERADOS (1) BASE CUARTO CUATRIMESTRE DE 2001= 100

Período	Estratos de Tamaño			Sectores de Actividad económica seleccionados				
	Empresas de 10 a 49	Empresas de 50 a 199	Empresa de 200 y más	Industria manufacturera	Construcción	Comercio, Rest. y Hoteles	Transporte y Almacenaje	Servicios Financieros
2001 IV	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2002 I	95,2	94,7	98,2	96,6	80,7	96,0	98,5	95,7
II	92,0	91,6	96,5	94,5	69,1	92,9	95,7	92,9
III	90,4	90,2	95,6	94,2	62,6	91,2	93,4	90,8
IV	90,6	90,2	96,1	95,0	63,0	91,2	93,4	90,6
2003 I	91,3	91,1	96,4	96,3	67,1	91,3	93,4	91,4
II	93,1	92,7	95,7	97,9	68,8	92,1	93,7	89,3
III	96,1	93,7	96,4	99,8	75,0	94,4	94,0	89,2
IV	98,2	96,3	98,3	103,4	78,7	97,2	94,2	90,3
2004 I	100,0	98	99,9	106,4	79,4	99,8	95,1	91,1
II	101,3	99,3	101,0	108,2	78,2	101,0	95,2	91,7
III	102,9	101,1	102,2	109,8	78,5	102,4	96,0	94,0
IV	105,9	103,4	103,7	112,6	83,0	104,2	98,0	95,9
2005 I	108,1	105,7	105,4	115,2	89,9	106,0	98,5	98,6
II	111,9	110,1	106,7	117,0	100,4	107,8	99,7	100,7
III	114,6	114,0	107,7	119,5	112,7	102,2	107,8	104,5
IV	118,3	117,4	109,8	123,2	113,4	108,4	109,4	107,8
2006 I	119,7	119,4	111,5	124,7	114	111,4	111,5	109,8

(1) Gran Buenos Aires, Gran Córdoba y Gran Mendoza

Fuente: Dirección Nacional de Programación Macroeconomía sobre la base de la encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS

BIBLIOGRAFÍA

- Castillo, Victoria; Rivas Diego; Rojo Sofía y Rotondo, Sebastián (2006). La creación de nuevas empresas durante la etapa post-convertibilidad 2003-2005: Impacto sobre el empleo asalariado registrado. Serie Estudios/5: 41-73. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Buenos Aires.
- Gatto, Francisco (1996). La crisis actual de la empresa PYME: la ruptura del modelo tradicional y la construcción de nuevas capacidades competitivas. Doc. De Trabajo número 70. Agosto, 1996, CEPAL. Buenos Aires.
- Lanari, M.E. (2002). Las Políticas De Empleo En Los Países Del MERCOSUR 1990-2003 Estudio Analítico Sobre Programas de Empleo Ejecutados En Argentina.: MTESS/OIT Observatorio del mercado de trabajo. www.observatorio.net: Seminario regional "Integración, Mercosur y Política de Empleo.
- Lanari, María Estela (2003). La gestión de la mano de obra en firmas marplatenses: educación, cambio técnico y generación de empleo. El caso de firmas productoras de bienes de capital. *FACES* n°17, mayo/Agosto, 2003:7-37. Ed. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMDP.
- MTEySS (2005). Dinámica del Empleo y Rotación de empresas: cuarto trimestre 2005. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Buenos Aires.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (1995). "Globalización y neoinformalidad en América Latina", Nueva Sociedad, Número 135, enero/febrero, 1995: 36-41.
- Pérez Sainz, Juan Pablo y Cordero, Allen (1994). Los nuevos escenarios laborales en Centroamérica: Una propuesta de análisis. *Anuario de Estudios Centroamericanos* Vol. 20 No. 2 1994: 5-14. Ed. de la Universidad de Costa Rica.
- Quintar, Aída (1991). La incidencia de las características de los empresarios en los desarrollos de las PyMEs. El caso de la metalmecánica en el Gran Buenos Aires. CFI/CEPAL, Doc. 23. Buenos Aires.
- Sardegna, Paula (2001). Relaciones Laborales en las pequeñas empresas. Buenos Aires Ed. Universidad, 215 pp.

- Teitel, (1991). La creación de tecnologías en las economías semiindustrializadas. En: Teitel S. y Westphal, L. (comp.) Cambio tecnológico y desarrollo industrial. FCE. México, 257 pp.
- Vispo, Adolfo (1994). Tecnologías de organización y estrategias competitivas. Doc. 58 CEPAL. Buenos Aires.
- Yoguel, Gabriel y Gatto, Francisco (1989). Primeras reflexiones acerca de la creciente importancia de las plantas pequeñas y medianas en las estructuras industriales. Crisis productiva, cambio tecnológico y tamaño de plantas. CFI/CEPAL, Doc.17. Buenos Aires.

NOTA

¹LEY DE PYMES: LEY 24.467 (MARZO 1995) _ ARTÍCULOS PERTINENTES

Art. 83 de la Ley 24.467. A los efectos de este Capítulo, pequeña empresa es aquella que reúne las dos condiciones siguientes: a) Su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores. El Decreto 146/99 (Marzo de 1999) establece que la negociación colectiva de ámbito superior al de empresa podrá establecer que el plantel de la pequeña empresa, para cada una de las ramas o sectores de la actividad, supere los CUARENTA (40) trabajadores a condición de no exceder, en ningún caso, la cantidad de OCHENTA (80). b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 104 de esta ley.

Disponibilidad colectiva

ARTICULO 90. — Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria. No podrá ser materia de disponibilidad convencional lo dispuesto en el último párrafo del artículo 154 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T., texto ordenado 1976).

ARTICULO 91. — Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) períodos en el año.

ARTICULO 92. — Los convenios colectivos de trabajo referidos a las pequeñas empresas podrán modificar el régimen de extinción del contrato de trabajo.

Para los casos en que dichos convenios introduzcan, en el régimen de extinción, cuentas de capitalización individual, el Poder Ejecutivo Nacional habilitará la utilización de los instrumentos de gestión previstos en el sistema integrado de jubilaciones y pensiones o en el régimen de seguros.

Sección VI Preaviso. ARTICULO 95. — En las pequeñas empresas el preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un (1) mes cualquiera fuere la antigüedad del trabajador.

Esta norma regirá exclusivamente para los trabajadores contratados a partir de la vigencia de la presente ley.

ARTICULO 98. — Cuando las extinciones de los contratos de trabajo hubieran tenido lugar como consecuencia de un procedimiento preventivo de crisis, el Fondo Nacional de Empleo podrá asumir total o parcialmente las indemnizaciones respectivas, o financiar acciones de capacitación y reconversión para los trabajadores despedidos.

ⁱⁱARTICULO 6º — La empresa que emplee hasta OCHENTA (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de DOCE (12) meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004.

La reducción consistirá en una exención parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a la tercera parte de las contribuciones vigentes.

Cuando el trabajador que se contratara para ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar, la exención parcial se elevará a la mitad de dichas contribuciones.

Se incluyen en el beneficio instituido por el artículo 6º de la Ley Nº 25.877, las empresas definidas por el artículo 5º del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que empleen hasta OCHENTA (80) trabajadores, cuya facturación anual neta no supere las sumas establecidas en el artículo 1º de la Resolución Nº 24 del 15 de febrero de 2001, sustituido por la Resolución Nº 675 del 25 de Oct. de 2002, ambas de la entonces SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y DESARROLLO REGIONAL.