

EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL SIGUE CON LA TRADICION DE LEGISLAR PARA LAS GRANDES EMPRESAS

Las expectativas sobre la nueva ley laboral giran en torno a remediar un acto de corrupción y aportar instrumentos para la generación de buenos empleos. Desgraciadamente, tal como está perfilada, solo se cumplirá con el primer objetivo.

El nuevo proyecto de reforma laboral presentado esta semana pretende resarcir un acto legislativo moralmente condenado. En contenido, no innova sobre los criterios tradicionales sobre los que se basa la legislación laboral argentina. Sus puntos centrales son la consolidación de la negociación colectiva centralizada, de un esquema de policía del trabajo disperso, de la indemnización por despido como instrumento central para preservar empleos y de esquemas complejos de reducción de contribuciones patronales. Simultáneamente, un tema crítico como la simplificación de la registración laboral sigue –al igual que en la ley de la Alianza que se deroga– planteado como un simple enunciado de deseos sin visos de que pueda ser puesto operativo.

El principal problema de este enfoque es que ignora las profundas diferencias que existen entre las empresas. Algunos datos permiten ilustrar la importancia de estas brechas:

- En Argentina, 36% de la fuerza laboral tiene baja educación (secundaria incompleta). En las empresas con menos de 5 empleados, **estos trabajadores son el 50%**.
- La tasa de creación de nuevos puestos y despidos en Argentina, en los últimos 8 años, fue en promedio del 27%. **En las microempresas¹ la misma tasa fue casi del doble ya que alcanza al 48%**.
- En promedio, las grandes empresas despiden cada año el 8% del plantel inicial. **Las microempresas el 23% de su planta inicial.**
- Esta mayor rotación de la mano de obra en las pequeñas empresas explica que **uno de cada tres asalariados despedidos** hasta diciembre del 2002 (último dato disponible) **trabajaba en una empresa con menos de 5 empleados.**

¹ En este caso, microempresa se considera a empresa manufacturera con facturación anual de hasta 500.000 pesos, comercio con facturación anual de 1.000.000 pesos y servicios de hasta 250.000 pesos anuales.

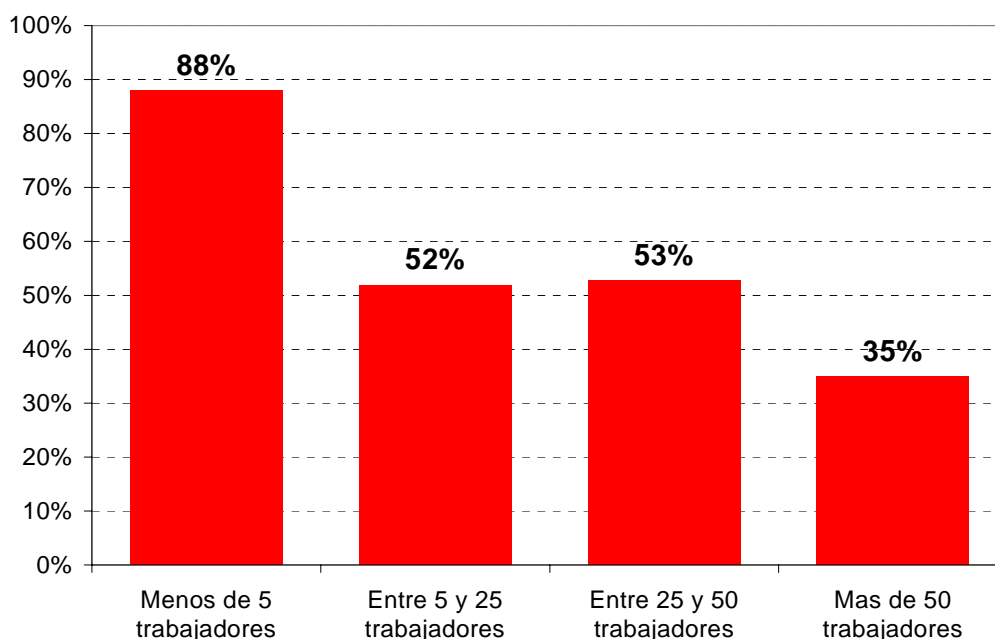
En la medida que se siga legislando para las grandes empresas seguiremos acumulando distorsiones e inequidades. El problema de la inadecuada legislación laboral no repercute exclusivamente sobre los pequeños empresarios, limitando sus posibilidades de crecimiento. Quienes más sufren las consecuencias son sus trabajadores. La discriminación que sufren los empleados de las pequeñas empresas es socialmente irritante:

- Reciben un salario un **55% mas bajo que las grandes empresas** (\$255 versus \$575).
- La probabilidad de estar registrados frente a la seguridad social es **50% mas baja**.
- La probabilidad de ser despedido **es casi 3 veces mas alta**.
- Las probabilidades de cobrar la indemnización por despido prevista en la legislación es muy baja. **Casi el 90% de los despedidos de las empresas con menos de 5 trabajadores no recibió el telegrama de despido. Esto sugiere que tampoco recibió, al menos en forma automática e integral, la indemnización por despido.**

La política laboral debe velar por el nivel y calidad del empleo y proteger a los trabajadores en situación de desempleo. Aumentar el costo indemnizatorio no necesariamente es consistente con estos objetivos si, tal como ocurre en la Argentina, los niveles de incumplimiento de la legislación son masivos y fuertemente concentrados en las empresas económicamente más débiles. Esta compleja realidad lleva a sugerir que la reforma laboral no solo debería tener por objetivo remediar un acto de corrupción **sino también romper con la tradición argentina de legislar ignorando las especiales dificultades que enfrentan las pequeñas empresas.**

Gráfico 1. Porcentaje de asalariados despedidos que no recibió telegrama de despido

Por tamaño de empresa



Fuente: EPH del INDEC. Onda Mayo. 2003.

