



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Tratamiento de la indemnización por despido justa causa durante el período 1989 a 2001: su incidencia en el nivel de ocupación en las empresas argentinas del rubro del calzado

Barberis, Bibiana Teresa

2003

Cita APA: Barberis, B. (2003). Tratamiento de la indemnización por despido justa causa durante el período 1989 a 2001: su incidencia en el nivel de ocupación en las empresas argentinas del rubro del calzado. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Estudios de Posgrado

Este documento forma parte de la colección de tesis de posgrado de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

Índice:

Página:

Prólogo:	2
Resumen:	3
Antecedentes:	
Derecho del Trabajo.....	4
Primeras leyes laborales en Argentina.....	4
Protección del trabajador contra el despido arbitrario incorporado a nuestra Constitución.....	5
Algunos aspectos sobre la Industria del Calzado:	7
Determinación del cálculo de la indemnización durante el período 1989 – 2001:	8
Análisis de la ocupación global a nivel nacional:	
Ejemplificación de diversos casos	10
Evolución tasas de empleo y desocupación	11
Incidencia de la modificación del monto indemnizatorio sobre la evolución del empleo a nivel nacional	13
Análisis de la ocupación del sector calzado:	
Ejemplificación de diversos casos	16
Evolución de la cantidad de empleos directos y del índice de empleo del sector	17
Incidencia de la modificación del monto indemnizatorio sobre la evolución de los empleos directos del sector	19
Conclusión:	21
Bibliografía:	
Libros y revistas	23
Sitios web	23
Anexos:	
Legislación vigente	24
Cuadros	26
Glosario:	30

Prólogo:

Tratamiento de la indemnización por despido sin justa causa durante el período 1989- 2001: Su incidencia en el nivel de ocupación en las empresas argentinas del rubro calzado.

La ley de contrato de trabajo obliga al empleador a pagarle al trabajador, en caso de despido "sin causa justificada" un importe que se determina en función de su antigüedad en el empleo y de su remuneración mensual.

Las normas legales que regulan las relaciones laborales en nuestro país, han planteado a través de sucesivas reformas, dentro de sus objetivos fundamentales, el aumento de la ocupación, el fomento de nuevos puestos de trabajo y el mejoramiento del nivel de empleo.

El tratamiento de la indemnización por despido sin justa causa, ha sido uno de los temas que merecieron especial atención.

Sin embargo parecería que, lejos de cumplir los fines propuestos por el legislador, el nivel de desempleo fue incrementándose progresivamente.

Las leyes 23697, 24013 y 25013 que rigieron las relaciones laborales durante el período 1989 / 2001, han ido eliminando o fijando topes máximos a la base de cálculo, reduciendo el monto mínimo a percibir, cambiando la unidad de tiempo considerada reemplazando el concepto de años de servicio por el de meses, con el fin de disminuir los montos indemnizatorios por despidos incausados.

La finalidad de este trabajo será analizar la importancia de la legislación laboral para el fomento de la ocupación.

Se realizará un análisis diacrónico del costo de la indemnización por despido sin justa causa, efectuando la comparación con la evolución del nivel de empleo en la industria del calzado en la República Argentina en el período mencionado.

Se cuantificarán casos de indemnización por despido injustificado bajo las normativas vigentes durante el período 1989 / 2001.

Se analizarán estadísticas generales y sectoriales a nivel de empleo en el período 1989 / 2001.

Resumen:

La industria del calzado forma parte de una cadena productiva que comienza en la fase primaria con la producción de ganado y cuero.

El sector argentino del calzado está constituido por un conjunto muy heterogéneo de compañías en términos de tamaño con una estructura relativamente poco concentrada en la que un número reducido de grandes empresas coexisten con varias pequeñas y medianas empresas.

Dada la importancia del precio como eje de la competencia del sector, un elemento fundamental de la estrategia competitiva de las empresas es la reducción de costos, entre los que tiene especial importancia la mano de obra.

Algunos autores como Sardegna, P.C.¹ opinan que una de las limitaciones que las empresas tienen para aumentar su dotación de personal, se refiere a los costos laborales, dentro de los que señala a las indemnizaciones por despido. Dediego² sostiene que la creciente competencia de las empresas productoras de bienes y de servicios impone a los empleadores la necesidad de reducir los costos laborales.

Beker considera "que las restricciones legales que elevan el costo del ajuste en el empleo, en particular las que se relacionan con la protección del empleo, tienen un doble efecto. Por una parte, reducen el ingreso al empleo porque hacen que las firmas sean más cautas cuando contratan personal; por otra parte, los costos que imponen sobre los empleadores reducen el nivel de despidos. Cual de estos es más importante es un aspecto cuantitativo: se puede argumentar que el efecto global sobre el desempleo puede ser pequeño, ya que estos efectos tienden a anularse mutuamente"³.

Todo ello plantea el problema de analizar si las variaciones operadas en el cálculo de la indemnización por despido injustificado tienen una relación directa con el empleo, o sólo produce una reducción en los costos laborales que no influye en la contratación de personal.

Es decir se tratará de encontrar una relación entre el nivel de ocupación y el costo de la indemnización por despido.

¹ Sardegna, P.C. (2001) **Pymes. Relaciones laborales en las pequeñas empresas**, Editorial Universitaria S.R.L., Buenos Aires. Página 46.

² Dediego, J.A. (2002) **Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires. Páginas 71-72.

³ Beker, V.A. (1999) **Globalización y desempleo: el caso de la Argentina**. Enoikos Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Nro. 15. Buenos Aires. Página 143.

Antecedentes:

Derecho del Trabajo:

El Derecho del Trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro en el trabajo realizado exclusivamente por el trabajador.

*El Derecho del Trabajo nació para proteger al trabajador que se desempeña por cuenta y riesgo ajeno*⁴.

Grisolia⁵ entiende que al no existir un pie de igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación.

La ley de contrato de trabajo define que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Primeras leyes laborales en Argentina:

La enumeración de las primeras leyes dictadas en materia laboral se puede efectuar cronológica y sintéticamente:

- *En 1904 fue enviado al Congreso Nacional el primer proyecto de ley de trabajo que se redactó en nuestro país, y cuyo autor fue Joaquín V. Gonzalez.*
- *En 1905 fue sancionada la ley 4611, primera ley del trabajo, que prohibió la labor los días domingo.*
- *En 1907 fue sancionada la ley 5291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños, modificada posteriormente por la ley 11387 de 1924.*
- *En 1914 fue dictada la ley 9511, que establecía la inembargabilidad de los bienes del trabajador.*
- *En 1915 se dictó la primera ley regulatoria de los accidentes de trabajo (ley 9688) vigente, con distintas modificaciones, hasta 1991.*
- *En 1921 fue dictada la ley 11127 que regulaba las normas de seguridad industrial, y en 1929 la ley 11544 que establecía la jornada laboral, aún vigente.*
- *En 1934 fue sancionada la ley 11729 que hasta 1973 fue la norma regulatoria de las relaciones laborales*⁶.

⁴ Fernandez Madrid, J. C. (1992) **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**, La Ley S.A., Buenos Aires. Página 142.

⁵ Grisolia, J.A. (2002) **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social**, Ediciones Depalma, Buenos Aires. Página 8.

Esta ley modificó el artículo 157 del Código de Comercio, implementando un resarcimiento para los casos de despido sin causa.

Protección del trabajador contra el despido arbitrario incorporado a nuestra Constitución:

El art. 14 bis de nuestra Carta Fundamental incorporado al ordenamiento positivo con la reforma de 1957, nos brinda una síntesis clara y concreta de las pautas que deben orientar las relaciones laborales en general ⁷.

Mediante él los constituyentes de 1957 buscaron de alguna manera remediar desigualdades sociales, estableciendo garantías mínimas para el trabajo fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia ⁸.

Entre estas garantías se destaca la "protección contra el despido arbitrario" que se asegura al trabajador.

La ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador es la que se llama despido y puede ser motivada o inmotivada.

La extinción inmotivada del empleador es la que no tiene una "causa" prevista, o sea, reconocida por la ley. Por eso se la suele llamar "despido injustificado".

Nuestros legisladores constituyentes consideraron que el trabajador debía estar protegido por ley de este "despido sin causa justificada", pues como opina De La Fuente:

Este despido "arbitrario", es decir, injustificado, inmotivado, sin causa, constituye un "ilícito" ⁹.

Las alternativas que pudo usar el legislador para concretar la protección contra el "despido arbitrario" del artículo 14 bis de la Constitución Nacional eran: despido

⁶ Grisolia, J.A. (2002) **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social**, Ediciones Depalma, Buenos Aires. Página 22.

⁷ Sardegna, P.C. (2001) **Pymes. Relaciones laborales en las pequeñas empresas**, Editorial Universitaria S.R.L., Buenos Aires. Página 23.

⁸ Fernandez Madrid, J. C. (1992) **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**, La Ley S.A., Buenos Aires. Página 328.

⁹ De La Fuente, H. (1976) **Principios jurídicos del derecho a la estabilidad**, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

nulo con tratamiento legal de acto ilícito susceptible de reparación integral o despido válido pero indemnizado.

La disposición de la Constitución según la cual las leyes “asegurarán al trabajador... protección contra el despido arbitrario” está reglamentada, con la máxima universalidad en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo que obliga al empleador a pagarle al trabajador, en caso de despido “sin causa justificada”, un importe que se determina con relación a la antigüedad del trabajador en el empleo y a su remuneración mensual.

El tipo de protección legal contra el “despido arbitrario” reglamentado de ese modo, implica dos cosas:

- a) Que el despido arbitrario está implícitamente prohibido por la ley, puesto que quien lo efectúa tiene una sanción que es el pago de la llamada “indemnización por antigüedad” o “por despido”
- b) Que, no obstante la prohibición, el despido arbitrario es válido, o sea produce su efecto propio, que es la terminación por acto unilateral del empleador de la relación de trabajo.

Eliminando tal indemnización desaparece un freno ¹⁰ muy importante al libre arbitrio del empleador, a veces última defensa que separa al trabajador del desempleo.

Esta protección al trabajador constituye lo que se ha dado en llamar Principio protectorio, pues según Grisolia: *Tiene por finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana* ¹¹.

Tal protección en opinión de importantes tratadistas ¹² en situaciones de desempleo y crisis como las que hoy sufre el mercado laboral argentino, debería potenciarse.

¹⁰ Ruprecht, A. (1992) **Contrato de trabajo, empleo y desocupación**, Editorial Zavallía, Buenos Aires. Página 910.

¹¹ Grisolia, J.A. (2002) **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social**, Ediciones Depalma, Buenos Aires. Página 52.

¹² Fernandez Madrid, J. C. (1992) **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**, La Ley S.A., Buenos Aires. Página 72.

Algunos aspectos sobre la Industria del Calzado:

Es conveniente realizar algunas consideraciones acerca de las características principales del sector que es motivo de análisis.

La Industria del Calzado forma parte de una cadena productiva que comienza en la fase primaria con la producción de ganado y cueros. La fase industrial consta de tres etapas: los frigoríficos y mataderos, las curtiembres y las manufactureras del cuero. En el caso del calzado que no es enteramente de cuero, la industria se relaciona también con la cadena productiva del caucho y el plástico. Además, la producción de zapatos se vincula hacia atrás con un conjunto de actividades industriales de apoyo, entre las que se encuentran la producción e importación de partes y componentes de calzado, cajas de cartón y máquinas y equipos para la industria.

La oferta del sector no es homogénea. Por un lado reúne un conjunto muy variado de productos: calzado deportivo, de vestir o especiales, para caballeros, damas y niños, de cuero, de plástico, de caucho, combinado, etc. Por otro lado, en un mismo tipo de calzado los productos se diferencian por calidad, por marca, etc.

La competencia de precios es muy importante, sobre todo en los segmentos de menor calidad. En los de mayor calidad, la diferenciación del producto es el elemento clave.

La industria argentina del calzado está constituido por una estructura relativamente poco concentrada en la que pocas empresas grandes coexisten con numerosas pequeñas y medianas empresas. Esto depende del rubro en cuestión, por ejemplo en el calzado de vestir la producción de calzado se concentra en empresas pequeñas y medianas; en cambio en el de calzado deportivo, las plantas son de mayor tamaño relativo.

La reducción de costos, especialmente en concepto de mano de obra, es un objetivo de gran importancia para el sector, pues influye notoriamente en la fijación del precio, elemento fundamental en la estrategia competitiva de las empresas.

A partir del proceso de apertura comercial iniciado en 1991 el sector del calzado se enfrentó a un fuerte incremento de importaciones provenientes, en su mayoría, del sudeste asiático. A partir de 1993, en un escenario de estancamiento del consumo, la industria empezó a ceder su cuota de mercado a los productos importados. Este proceso de apertura comercial tendió a fortalecer un modelo de intercambio comercial basado en las ventajas naturales con una fuerte expansión en los niveles de exportación de cueros y un notable deterioro en la balanza comercial del sector de calzado. A partir de 1995, en particular de 1997, se avanza con fuerza en la integración regional. A partir de la entrada en vigor de preferencias arancelarias otorgadas a Brasil y del endurecimiento de las restricciones hacia el resto del mundo aparecen indicios claros que indicarían la presencia de un desvío de comercio a favor de Brasil.

Determinación del cálculo de la indemnización durante el período 1989 – 2001:

A comienzos de 1989 se hallaba vigente la ley de contrato de trabajo 20744 del 27/09/1974, con las modificaciones normadas por la ley 21297 del 29-04-1976. Se había establecido que en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste debía abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicio.

Dicha base no podía exceder del equivalente a 3 (tres) veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de extinción. El importe de tal indemnización en ningún caso podía ser inferior a 2 (dos) meses del sueldo.

La ley 23697 de Emergencia Económica publicada en el Boletín Oficial el 15/09/1989 eliminó el tope indemnizatorio, referido a la base, la que no podía exceder tres veces el importe del salario mínimo vital y móvil al tiempo de la extinción.

El 17/12/1991 se publicó la Ley Nacional de Empleo 24013 la que estableció un nuevo tope. Así el referido art. 245 de la ley de contrato de trabajo obliga al empleador a pagarle al trabajador, en caso de despido "sin causa justificada", la indemnización con un "tope" máximo de tres veces el importe mensual que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable al trabajador en el momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al mismo tiempo se establece un "tope" mínimo que en ningún caso podrá ser inferior a 2 meses calculados en base al primer párrafo, es decir tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

Finalmente la Ley de Reforma Laboral, N° 25013 del 2/09/1998, modificó fundamentalmente la forma de determinación del importe a abonar al cambiar la unidad de tiempo considerada, reemplazando el concepto de años de servicio por el de meses. Este sistema es de aplicación sólo para los contratos celebrados a partir del 3 de octubre de 1998.

Así, el artículo 7 dispone que en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 (una doceava) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 (diez) días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento de despido. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 (dos doceavas) partes del sueldo calculadas de la manera indicada.

La ley 25013 creó un sistema de extinción del contrato de trabajo que podemos calificar de dual, pues coexistirán dos regímenes paralelos. Uno el de la ley de contrato de trabajo que se aplicará a los trabajadores cuyos contratos se hayan celebrado antes del 3 de octubre de 1998. Por ende, los contratos celebrados con posterioridad, es decir desde las cero (0) horas del día 3 de octubre, se rigen por las nuevas normas en lo que resulten aplicables, de la ley 25013.

El siguiente Cuadro A expone las diferencias existentes en los conceptos claves que inciden en la determinación de la indemnización por despido según dichas normas:

Leyes → Conceptos	Ley 21297	Ley 23697	Ley 24013	Ley 25013	
Vigencia	23-09-1976	25-09-1989	17-12-1991	Contratos anteriores al 3-10-1998	Contratos a partir del 3-10-1998
Base indemnizatoria	1 mes x año o fracc. mayor de 3 meses	1 mes x año o fracción mayor de 3 meses	1 mes x año o fracción mayor de 3 meses	Idem ley 24013	1/12 x mes o fracción mayor de 10 días
Base: tope máximo	No exceder 3 salarios mínimo vital	Sin tope	No exceder 3 veces suma prom. total de remunerac. convenio	Idem ley 24013	Mejor remunerac. no debe exceder 3 veces suma promedio indicada
Indemnización mínima	2 meses de sueldo	2 meses de sueldo	2 meses de sueldo	Idem ley 24013	2/12 sueldo
Período de prueba			Si fecha de despido: del 6-4-95 al 2-10-1998: 3 meses.	Si fecha de despido: del 3-10-1998 al 10-6-2000: 30 días. Luego 3 meses.	Idem anterior (dependiendo de la fecha del despido)

Análisis de la ocupación global a nivel nacional:

Ejemplificación de diversos casos

Cálculo de la indemnización por despido sin justa causa de un trabajador de acuerdo a las pautas establecidas en las leyes 21297, 23697, 24013 y 25013:

Ley 21297: base indemnizatoria equivalente a 3 salarios mínimos vital y móvil.

Ley 23697: sin tope de la base indemnizatoria.

Ley 24013: tope de la base indemnizatoria por convenio; en este caso se tomó el correspondiente al CCT 130/75 Federación argentina de empleados de comercio y servicios c/ Cámara argentina de comercio.

Ley 25013: mantenimiento del tope anterior. Reducción de la indemnización mínima.

Se utilizarán en todos los casos remuneraciones, topes y mínimos del año 2001, pero el procedimiento aplicable será el establecido por cada una de las normas indicadas en el párrafo anterior.

Antigüedades en el empleo consideradas:

7 meses (superior al tiempo de período de prueba)-

2 años y 7 meses

4 años y 4 meses.

Aplicables al siguiente sueldo mensual, normal y habitual:

\$ 600.--

\$ 1.200,-

Sueldo promedio de un asalariado: 569,90

El siguiente cuadro muestra las indemnizaciones obtenidas por un empleado que percibe un sueldo de \$ 600.-, bajo la vigencia de las leyes indicadas:

Antigüedad →	7 meses	2 años y 7 meses	4 años y 4 meses
Normas ↘			
S/Ley 21297	1200	1800	3000
S/Ley 23697	1200	1800	3000
S/Ley 24013	1200	1800	3000
S/Ley 25013	350	1550	2600

Ver Cuadro 1.

Para un sueldo de \$ 1.200,00, los importes en concepto de indemnización, serían los que a continuación se indican:

Antigüedad →	7 meses	2 años y 7 meses	4 años y 4 meses
Normas ↘			
S/Ley 21297	2400	2400	3000
S/Ley 23697	2400	3600	6000
S/Ley 24013	2400	3018	5031
S/Ley 25013	700	2599	4360

Ver Cuadro 2 .

Evolución tasas de empleo y desocupación

Tras los procesos hiperinflacionarios de 1989 y 1990 tuvo lugar una drástica reforma económica en la Argentina. Las medidas clave que conformaron este programa económico han sido la ley de convertibilidad, la privatización de empresas públicas, la liberación del comercio exterior y de los flujos financieros ¹³.

Desde el inicio del plan de convertibilidad puede hablarse de varias etapas que expresan la evolución de los indicadores laborales.

Al comienzo del plan, la tasa de desocupación era baja, pero ciertos indicadores manifestaban algunos desajustes en el mercado de trabajo: una baja tasa de actividad y una alta tasa de empleo, con un importante sector de la población ocupado en actividades de baja productividad.

El primer cambio se evidenció en 1993, cuando la tasa de desocupación trepó del 6,9 % al 9,3 %.

La demanda de trabajo tuvo un comportamiento dispar: por un lado, el sector productivo de bienes no comerciables internacionalmente incorporó trabajadores; y por el otro, el sector productor de bienes expuestos a la competencia externa expulsó mano de obra, ya que para competir con los bienes importados debían aumentar la productividad y mejorar la tecnología.

En 1995 la crisis se agravó, desembocando en un proceso recesivo.

¹³ Beker, V.A. (1999) **Globalización y desempleo: el caso de la Argentina**. Enoikos Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Nro. 15 . Buenos Aires. Página 140.

Entre 1996 y 1998 los indicadores del mercado de trabajo, debido a la reactivación de la economía, mejoraron sensiblemente: el desempleo cayó del 16,6 al 12,4 %, surgiendo más de 1.300.000 puestos de trabajo.

Desde mediados de 1998, se inicia un nuevo deterioro de los indicadores laborales, paralelamente a una nueva fase recesiva del ciclo económico. A partir de entonces se observa un deterioro paulatino de la calidad de empleo, a la vez que es más prolongado el tiempo de espera del desempleado para lograr un puesto de trabajo.

A comienzos del año 2000 toma fuerza la idea de realizar una reforma laboral que incluya la modificación del monto indemnizatorio por despido sin causa justificada. Las últimas encuestas permanentes realizadas por el INDEC en mayo último muestran un significativo agravamiento del cuadro ocupacional.

Hay dos tasas que son útiles para medir la evolución de la ocupación:

Tasa de empleo: se calcula como un porcentaje entre la población ocupada y la población total ($P. \text{ Ocup.} / P. \text{ T.} \times 100$).

Tasa de desocupación: El nivel de desocupación se mide a través de un número índice. Se obtiene como un cociente entre el número de personas desempleadas y la población económicamente activa (PEA: cantidad de habitantes en condiciones de trabajar, tanto los que tienen empleo como aquellos que lo buscan), expresado como porcentaje.

Tasas de empleo y de desocupación correspondientes al período 1989/2001:

Período	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
May-89	36,9	8,1
Oct-89	36,5	7,1
May-90	35,7	8,6
Oct-90	36,5	6,3
Jun-91	36,8	6,9
Oct-91	37,1	6,0
May-92	37,1	6,9
Oct-92	37,4	7,0
May-93	37,4	9,9
Oct-93	37,1	9,3
May-94	36,7	10,7
Oct-94	35,8	12,2
May-95	34,8	18,4
Oct-95	34,6	16,4
May-96	34,0	17,1
Oct-96	34,6	17,3
May-97	35,3	16,1
Oct-97	36,5	13,7

May-98	36,9	13,2
Ago-98	36,5	13,2
Oct-98	36,9	12,4
May-99	36,6	14,5
Ago-99	36,2	14,5
Oct-99	36,8	13,8
May-00	35,9	15,4
Oct-00	36,5	14,7
May-01	35,8	16,4
Oct-01	34,5	18,3

Cuadro B. Tasas de empleo y desocupación. Total de aglomerados urbanos.
Fuente: INDEC.

Incidencia de la modificación del monto indemnizatorio sobre la evolución del empleo a nivel nacional

¿Existe una relación directa entre la modificación del monto indemnizatorio a través de las normas desarrolladas y la evolución del índice de empleo global a nivel nacional?

De la comparación realizada se concluye que globalmente a nivel nacional la disminución del monto indemnizatorio para los casos de despido injustificado no ha elevado el nivel general de empleo ni tampoco disminuido el nivel general de la desocupación.

Lo expuesto hasta aquí queda graficado de la siguiente manera:

Gráfico 1 Tasa de empleo

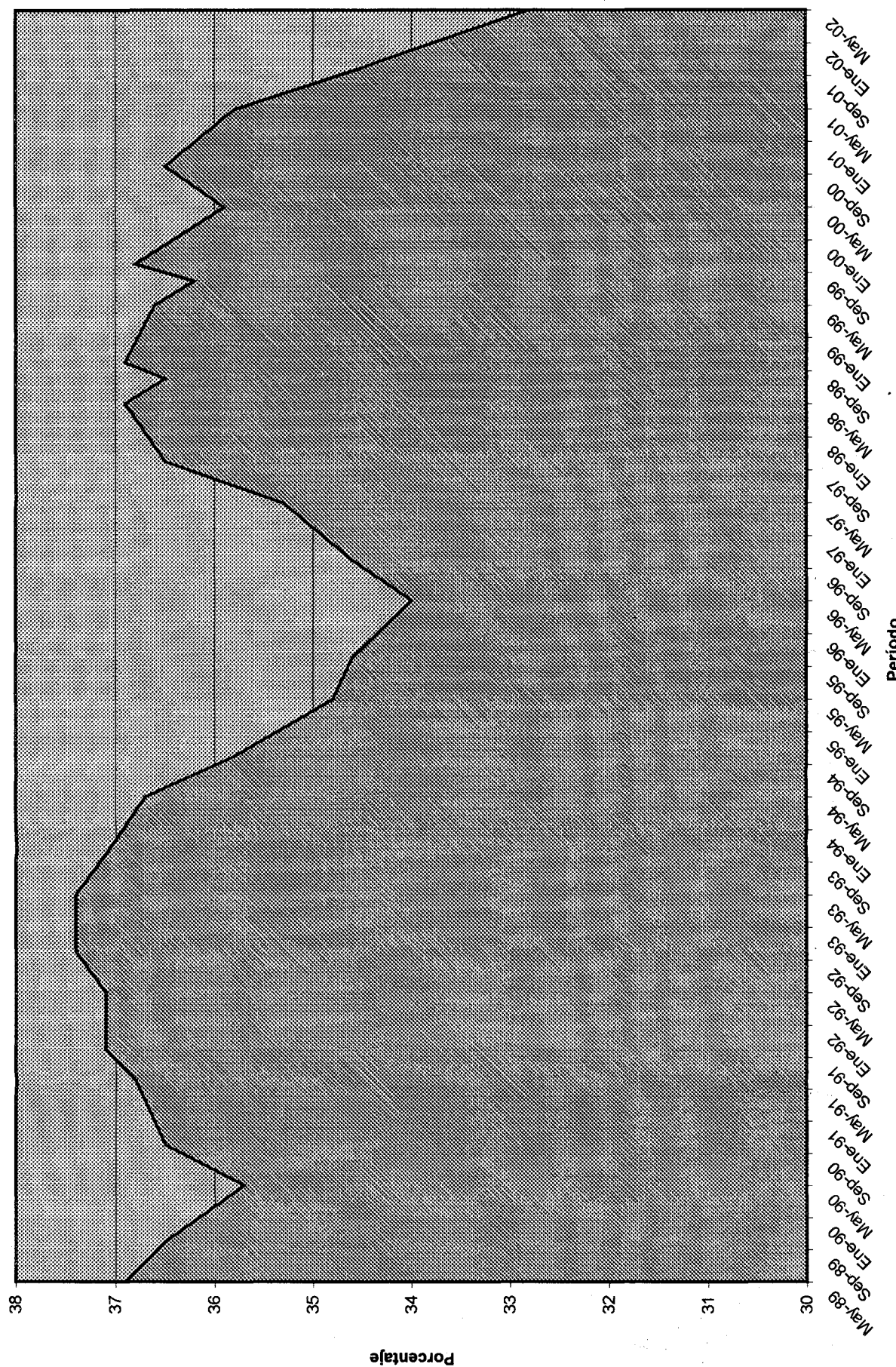
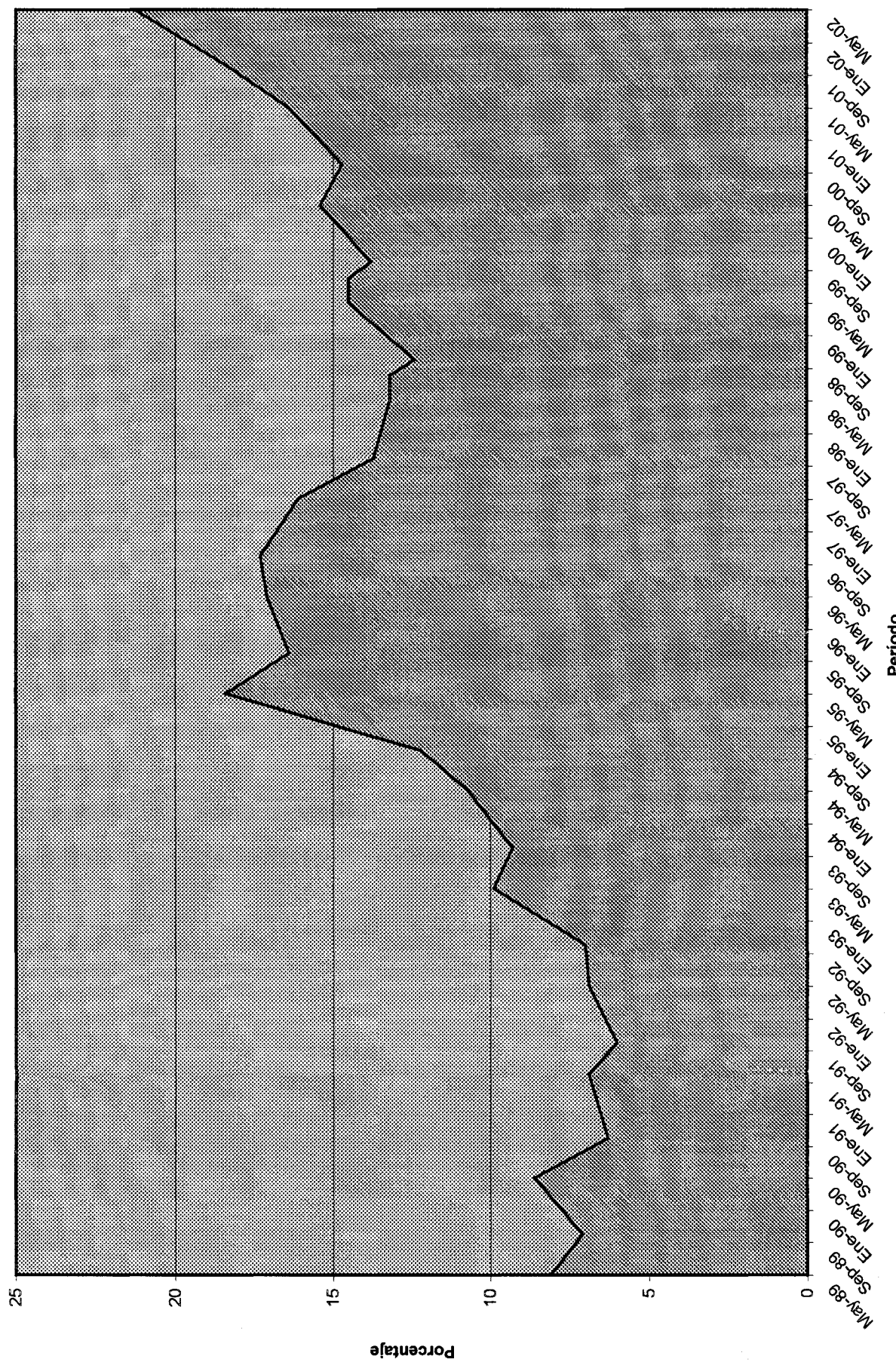


Gráfico 2 Tasa de desocupación



Análisis de la ocupación del sector calzado:

Ejemplificación de diversos casos

Cálculo de la indemnización por despido sin justa causa de un trabajador de la industria del calzado de acuerdo a las pautas establecidas en las leyes 21297, 23697, 24013 y 25013; aplicando los topes establecidos en dichas normas, a saber:

Ley 21297: base indemnizatoria equivalente a 3 salarios mínimos vital y móvil.

Ley 23697: sin tope de la base indemnizatoria.

Ley 24013: tope de la base indemnizatoria por convenio; en este caso de acuerdo al CCT 069/89 Unión de Trabajadores de la industria del calzado de la República Argentina c/ Federación Argentina de la industria del calzado.

Ley 25013: mantenimiento del tope anterior. Reducción de la indemnización mínima.

Antigüedades en el empleo consideradas:

7 meses

2 años y 7 meses

4 años y 4 meses.

Aplicables al siguiente sueldo mensual, normal y habitual:

\$ 430,00 (obrero calificado: oficial de primera)

El siguiente cuadro muestra las indemnizaciones obtenidas por un trabajador que percibe un sueldo de **\$ 430,00**, bajo la vigencia de las leyes indicadas:

Antigüedad →	7 meses	2 años y 7 meses	4 años y 4 meses
Normas ↘			
S/Ley 21297	860	1290	2150
S/Ley 23697	860	1290	2150
S/Ley 24013	860	1290	2150
S/Ley 25013	250	1110	1863

Ver Cuadro 3

Para un sueldo de \$ 1.100, los importes en concepto de indemnización, serían los que a continuación se indican:

Antigüedad →	7 meses	2 años y 7 meses	4 años y 4 meses
Normas ↘			
S/Ley 21297	2200	2200	3000
S/Ley 23697	2200	3300	5500
S/Ley 24013	2200	3018	5031
S/Ley 25013	586	2599	4360

Ver Cuadro 4.

Evolución de la cantidad de empleos directos y del índice de empleo del sector

Empleos directos:

Según datos obtenidos en la Cámara del Calzado, los empleos directos del sector han sido los siguientes

Período	Empleos
Dic-91	42317
Dic-92	39505
Dic-93	37696
Dic-94	29321
Dic-95	27896

Cuadro C. Empleos directos industria del calzado. Fuente: Cámara del Calzado.

El total de personal ocupado en el sector del calzado se vio decaer sensiblemente durante la década del '90.

Indices de empleo:

Los siguientes cuadros exponen el índice de empleo correspondiente a las empresas involucradas en la industria del calzado según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina:

Cuadro D 1: Índice de Obreros ocupados. Encuesta Industrial Mensual. Productos textiles y cuero y calzado. Período 1990 – 1992.
Base 1990 = 100

AÑO	Índice de empleo
1990	100,0
1991	93,7
1992	91,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Cuadro D 2: Índice de Obreros ocupados. Encuesta Industrial Mensual. Curtido y terminación de cueros, fabricación de artículos de marroquinería, talabartería y calzado y de sus partes. Período 1993 – 1999.
Base 1993 = 100

AÑO	Índice de empleo
1993	100,0
1994	97,0
1995	86,6
1996	84,5
1997	85,8
1998	85,1
1999	81,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Cuadro D 3: Índice de Obreros ocupados. Encuesta Industrial Mensual. Curtido y terminación de cueros, fabricación de artículos de marroquinería, talabartería y calzado y de sus partes. Período 1997 – 2001.
Base 1997 = 100

AÑO	Índice de empleo
1997	100,0
1998	97,0
1999	93,3
2000	91,0
2001	84,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

También aquí observamos una marcada tendencia decreciente durante el período bajo análisis.

Incidencia de la modificación del monto indemnizatorio sobre la evolución de los empleos directos del sector

Los datos de empleos informados por la Cámara del Calzado consideran un período muy fragmentado con respecto al intervalo involucrado en este trabajo, lo que solo permite realizar un análisis del impacto de la reforma laboral de 1992. En este caso no se han incrementado los puestos de trabajo del sector, al contrario, se ha producido su baja, que ha sido constante en el período informado.

Ahora bien, ¿existe una relación directa entre la modificación del monto indemnizatorio a través de las normas desarrolladas y la evolución del índice de empleo de la industria del calzado?

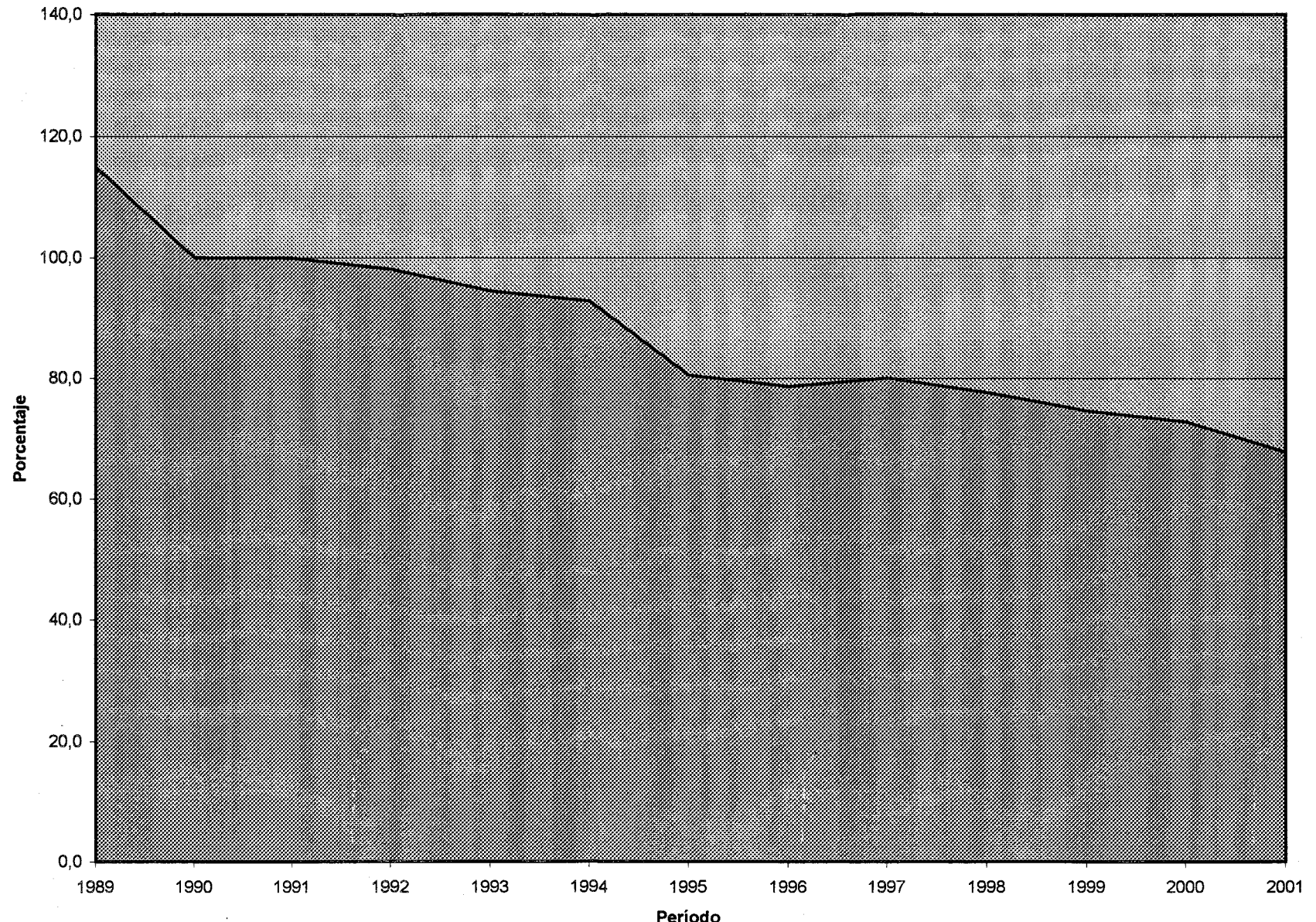
Observemos los cuadros recién transcritos.

De la lectura de ellos se desprende que el índice de empleo del sector Calzado ha tenido un deterioro mayor que el relativo al nivel nacional.

En efecto se produjo una caída constante de dicho índice, por lo que se puede afirmar que la reducción de las indemnizaciones por despido sin justa causa no ha tenido efectos positivos en el empleo formal.

Lo expuesto puede graficarse de la siguiente manera:

Gráfico 3 Índices de Obreros Ocupados Calzado



Conclusión:

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional buscó remediar desigualdades sociales estableciendo, entre una serie de garantías mínimas para el trabajo, la protección contra el despido arbitrario.

Esta disposición fue reglamentada en el art. 245 de la ley N° 20744 (de Contrato de Trabajo).

Según esta norma el empleador está obligado a pagarle al trabajador, en caso de despido sin causa justificada, un importe que se determina básicamente en función de su antigüedad en el empleo y de su remuneración mensual.

Se cree que cuando un empresario decide contratar a un nuevo trabajador toma en cuenta el costo inicial (salario más cargas sociales) como también el que derivaría de un eventual despido (preaviso e indemnización).

Durante el período aquí analizado se han incrementado en forma constante los problemas de ocupación, por lo que se ha planteado a través de sucesivas reformas, la disminución de los costos laborales del empleador, entre estos, el tratamiento de la indemnización por despido sin justa causa.

En opinión de los legisladores impulsores de dichas reformas, la disminución de los montos indemnizatorios debía provocar una flexibilidad laboral que conduciría a lograr un mejor nivel de empleo.

Por ello he trabajado con la respuesta hipotética a la problemática de la desocupación en la que expresaba una posible relación entre el costo de la indemnización por despido sin justa causa y el índice de desocupación.

En primer lugar investigué los antecedentes jurídicos, partiendo de la ley de contrato de trabajo 20744 y las sucesivas reformas normadas por las leyes 23697, 24013 y 25013.

Estas leyes, que rigieron las relaciones laborales durante los años 1989 a 2001 en la República Argentina, fueron progresivamente reduciendo el monto indemnizatorio, a través de diversos mecanismos: fijando topes máximos a la base de cálculo, reduciendo el monto mínimo a percibir, y finalmente cambiando la unidad de tiempo considerada, reemplazando el concepto de años de servicios por el de meses.

En segundo lugar, procedí a ejemplificar la aplicación de dichas normas, efectuando el cálculo de la indemnización por despido sin justa causa de un trabajador tanto a nivel nacional, como en el sector del calzado.

En el desarrollo de estos casos se han tenido en cuenta diversos niveles de sueldo y períodos de antigüedad en el empleo, que si bien no cubren la totalidad de las posibilidades, permiten tener una idea clara de la evolución del monto indemnizatorio en los casos más significativos.

En tercer lugar analicé series estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos:

A nivel nacional se tomaron las que miden la tasa de empleo y la tasa de desocupación.

De su examen se desprende que en la economía del país la disminución del monto indemnizatorio para los casos de despido injustificado no ha elevado el nivel general de empleo ni tampoco disminuido el nivel general de la desocupación.

A nivel sectorial se tomó la tasa que mide el índice de obreros ocupados de la Industria del Calzado.

Del análisis realizado surge que no obstante las modificaciones puestas en vigencia, los índices de empleo del sector muestran una firme caída.

Las indemnizaciones bajaron pero también lo hizo el nivel de empleo, acrecentándose fuertemente la desocupación en la década bajo estudio.

De tal manera la finalidad buscada por los legisladores no se vio reflejada en la práctica.

Por todo lo expuesto se llega a la conclusión de que en el Sector calzado no se constata que exista relación entre el costo de la indemnización por despido sin justa causa y el aumento de la ocupación.

Bibliografía:

Libros y revistas

Beker, V.A. (1999) **Globalización y desempleo: el caso de la Argentina.** Enoikos Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Nro. 15 . Buenos Aires.

Dediego, J.A. (2002) **Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social,** Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

De La Fuente, H. (1976) **Principios jurídicos del derecho a la estabilidad,** Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

Fassio, A., Pascual, L.y Suarez, F.M. (2002) **Introducción a la metodología de la investigación,** Ediciones Cooperativas. Buenos Aires.

Fernandez Madrid, J. C. (1992) **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo,** La Ley S.A., Buenos Aires.

Grisolia, J.A. (2002) **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social,** Ediciones Depalma, Buenos Aires.

Ruprecht, A. (1992) **Contrato de trabajo, empleo y desocupación,** Editorial Zavallá, Buenos Aires.

Sardegna, P.C. (2001) **Pymes. Relaciones laborales en las pequeñas empresas,** Editorial Universitaria S.R.L., Buenos Aires.

Sitios web

www.indec.gov.ar INDEC

www.ilo.gov OIT

www.oit.gov.pe OIT América Latina

Anexos:

Legislación vigente

Art. 14 bis Constitución Nacional:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Art. 245 Ley de Contrato de Trabajo:

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediando preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o al convenio más favorable, en el caso de que hubiere más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicio, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2 (dos) meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo”.

Art. 7 Ley 25013:

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 (una doceava) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 (diez) días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento de despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde presten servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde presten servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 (dos doceavas) partes del sueldo calculadas en base al sistema establecido en este artículo”.

Antigüedad:		7 meses							
Sueldo:		600,00							
Rubro	Norma	Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Base indemnizatoria									
Sueldo o		600,00		600,00		600,00		600,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		600,00		1237,68		1237,68	
		600,00		600,00		600,00		600,00	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	1	año + fracc.3m	1	año + fracc.3m	1	meses	7
Base por cantidad		600,00		600,00		600,00		x 1 / 12	350,00
Indemnización mínima		2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 / 12 sueldo	100,00
Indemnización		1200,00		1200,00		1200,00		350,00	
Antigüedad:		2 años y 7 meses							
Sueldo:		600,00							
Rubro	Norma	Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Base indemnizatoria									
Sueldo o		600,00		600,00		600,00		600,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		600,00		1006,20		1006,20	
		600,00		600,00		600,00		600,00	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	3	año + fracc.3m	3	año + fracc.3m	3	meses	31
Base por cantidad		1800,00		1800,00		1800,00		x 1 / 12	1550,00
Indemnización mínima		2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 / 12 sueldo	100,00
Indemnización		1800,00		1800,00		1800,00		1550,00	
Antigüedad:		4 años y 4 meses							
Sueldo:		600,00							
Rubro	Norma	Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Base indemnizatoria									
Sueldo o		600,00		600,00		600,00		600,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		600,00		1006,20		1006,20	
		600,00		600,00		600,00		600,00	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	5	año + fracc.3m	5	año + fracc.3m	5	meses	52
Base por cantidad		3000,00		3000,00		3000,00		x 1 / 12	2600,00
Indemnización mínima		2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 sueldos	1200,00	2 / 12 sueldo	100,00
Indemnización		3000,00		3000,00		3000,00		2600,00	

Antigüedad:		7 meses							
Sueldo:		1200,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o		1200,00		1200,00		1200,00		1200,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		1200,00		1237,68		1237,68	
		600,00				1200,00		1200,00	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m		año + fracc.3m		año + fracc.3m		1 meses	
		1		1		1		7	
Base por cantidad		600,00		1200,00		1200,00		x 1 / 12	
								700,00	
Indemnización mínima		2 sueldos		2 sueldos		2 sueldos		2 / 12 sueldo	
		2400,00		2400,00		2400,00		200,00	
Indemnización		2400,00		2400,00		2400,00		700,00	
Antigüedad:		2 años y 7 meses							
Sueldo:		1200,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o		1200,00		1200,00		1200,00		1200,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		1200,00		1006,20		1006,20	
		600,00				1006,20		1006,20	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m		año + fracc.3m		año + fracc.3m		3 meses	
		3		3		3		31	
Base por cantidad		1800,00		3600,00		3018,60		x 1 / 12	
								2599,35	
Indemnización mínima		2 sueldos		2 sueldos		2 sueldos		2 / 12 sueldo	
		2400,00		2400,00		2400,00		200,00	
Indemnización		2400,00		3600,00		3018,60		2599,35	
Antigüedad:		4 años y 4 meses							
Sueldo:		1200,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o		1200,00		1200,00		1200,00		1200,00	
tope		3 sal.mínimos		sin tope		3 sueldo prom.		3 sueldo prom.	
el menor		600,00		1200,00		1006,20		1006,20	
		600,00				1006,20		1006,20	
Cantidad de períodos		año + fracc.3m		año + fracc.3m		año + fracc.3m		5 meses	
		5		5		5		52	
Base por cantidad		3000,00		6000,00		5031,00		x 1 / 12	
								4360,20	
Indemnización mínima		2 sueldos		2 sueldos		2 sueldos		2 / 12 sueldo	
		2400,00		2400,00		2400,00		200,00	
Indemnización		3000,00		6000,00		5031,00		4360,20	

Antigüedad:		7 meses			
Sueldo:		430,00			
Rubro	Norma	Ley 21297	Ley 23697	Ley 24013	Ley 25013
Base indemnizatoria					
Sueldo o		430,00	430,00	430,00	430,00
tope	3 sal.mínimos	600,00	sin tope	3 sueldo prom. 1006,20	3 sueldo prom. 1006,20
el menor		430,00	430,00	430,00	430,00
Cantidad de períodos	año + fracc.3m	1	año + fracc.3m	1	meses 7
Base por cantidad		430,00	430,00	430,00	x 1 / 12 250,83
Indemnización mínima	2 sueldos	860,00	2 sueldos 860,00	2 sueldos 860,00	2 / 12 sueldo 71,67
Indemnización		860,00	860,00	860,00	250,83
Antigüedad:		2 años y 7 meses			
Sueldo:		430,00			
Rubro	Norma	Ley 21297	Ley 23697	Ley 24013	Ley 25013
Base indemnizatoria					
Sueldo o		430,00	430,00	430,00	430,00
tope	3 sal.mínimos	600,00	sin tope	3 sueldo prom. 1006,20	3 sueldo prom. 1006,20
el menor		430,00	430,00	430,00	430,00
Cantidad de períodos	año + fracc.3m	3	año + fracc.3m	3	meses 31
Base por cantidad		1290,00	1290,00	1290,00	x 1 / 12 1110,83
Indemnización mínima	2 sueldos	860,00	2 sueldos 860,00	2 sueldos 860,00	2 / 12 sueldo 71,67
Indemnización		1290,00	1290,00	1290,00	1110,83
Antigüedad:		4 años y 4 meses			
Sueldo:		430,00			
Rubro	Norma	Ley 21297	Ley 23697	Ley 24013	Ley 25013
Base indemnizatoria					
Sueldo o		430,00	430,00	430,00	430,00
tope	3 sal.mínimos	600,00	sin tope	3 sueldo prom. 1006,20	3 sueldo prom. 1006,20
el menor		430,00	430,00	430,00	430,00
Cantidad de períodos	año + fracc.3m	5	año + fracc.3m	5	meses 52
Base por cantidad		2150,00	2150,00	2150,00	x 1 / 12 1863,33
Indemnización mínima	2 sueldos	860,00	2 sueldos 860,00	2 sueldos 860,00	2 / 12 sueldo 71,67
Indemnización		2150,00	2150,00	2150,00	1863,33

Antigüedad:		7 meses							
Sueldo:		1100,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o			1100,00		1100,00		1100,00		1100,00
tope		3 sal.mínimos	600,00	sin tope		3 sueldo prom.	1006,20	3 sueldo prom.	1006,20
el menor			600,00		1100,00		1006,20		1006,20
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	1	año + fracc.3m	1	año + fracc.3m	1	meses	7
Base por cantidad			600,00		1100,00		1006,20	x 1 / 12	586,95
Indemnización mínima		2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 / 12 sueldo	183,33
Indemnización			2200,00		2200,00		2200,00		586,95
Antigüedad:		2 años y 7 meses							
Sueldo:		1100,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o			1100,00		1100,00		1100,00		1100,00
tope		3 sal.mínimos	600,00	sin tope		3 sueldo prom.	1006,20	3 sueldo prom.	1006,20
el menor			600,00		1100,00		1006,20		1006,20
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	3	año + fracc.3m	3	año + fracc.3m	3	meses	31
Base por cantidad			1800,00		3300,00		3018,60	x 1 / 12	2599,35
Indemnización mínima		2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 / 12 sueldo	183,33
Indemnización			2200,00		3300,00		3018,60		2599,35
Antigüedad:		4 años y 4 meses							
Sueldo:		1100,00							
Norma		Ley 21297		Ley 23697		Ley 24013		Ley 25013	
Rubro									
Base indemnizatoria									
Sueldo o			1100,00		1100,00		1100,00		1100,00
tope		3 sal.mínimos	600,00	sin tope		3 sueldo prom.	1006,20	3 sueldo prom.	1006,20
el menor			600,00		1100,00		1006,20		1006,20
Cantidad de períodos		año + fracc.3m	5	año + fracc.3m	5	año + fracc.3m	5	meses	52
Base por cantidad			3000,00		5500,00		5031,00	x 1 / 12	4360,20
Indemnización mínima		2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 sueldos	2200,00	2 / 12 sueldo	183,33
Indemnización			3000,00		5500,00		5031,00		4360,20

Glosario:

Los términos utilizados en el presente trabajo tienen el siguiente alcance:

Costo laboral: Gasto total de las remuneraciones al personal más las cargas sociales correspondientes de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Despido: En derecho del trabajo, rescisión del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono o empresario. El despido puede ser con causa (justificada) o sin ella (injustificada).

Despido sin causa justificada: ruptura del trabajo por parte del empleador que no tiene causa reconocida por la ley.

Diacrónico: Dícese a los fenómenos que ocurren a lo largo del tiempo, así como los estudios referentes a ellos.

Fase recesiva del ciclo económico: Ciclo económico se denomina a las fluctuaciones tanto en alza como en baja que con frecuencia periódica, pero de manera irregular, muestra la actividad económica. El ciclo se divide en etapas denominadas fases. La fase recesiva es el punto más bajo del ciclo económico.

Indemnización por despido: Es la cantidad con el patrono compensa a un trabajador en el momento de darle el cese en su puesto de trabajo.

P.B.I. (Producto Bruto Interno): es el valor de los bienes finales que se produjeron en una economía en el plazo de un año.

Tasa de actividad: Se calcula como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.

Tasa de desocupación: El nivel de desocupación se mide a través de un número índice. Se obtiene como un cociente entre el número de personas desempleadas y la población económicamente activa (PEA: cantidad de habitantes en condiciones de trabajar, tanto los que tienen empleo como aquellos que lo buscan), expresado como porcentaje.

Tasa de empleo: porcentaje entre la población ocupada y la población total ($P. \text{ Ocup.} / P. \text{ T.} \times 100$).