

POGRADO DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PyMEs
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

INFORMALIDAD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

ALUMNA: María Andrea Mascaró
DNI: 27.354.655
E-Mail: amascaro@redintercable.com.ar
andremascaro@hotmail.com

Cursada el 1er cuatrimestre de 2006

INDICE

TEMA	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	3
RESUMEN EJECUTIVO.....	5
MARCO TEÓRICO	
Definición de Micro, Pequeña y Mediana Empresa.....	7
Cuestiones de Derecho Laboral.....	10
Los nuevos contenidos y desafíos del derecho del trabajo.....	12
LEY 24.013.....	13
LEY 25.323.....	14
LEY 24.467.....	15
LEY 25.877.....	17
Otras Medidas Gubernamentales.....	17
Trámite de Inscripción del Personal en Relación de Dependencia...	18
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - ESTUDIO DE CASOS.....	19
CONCLUSIÓN.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	28
ANEXOS	
Preguntas problematizantes.....	29
Variables analizadas.....	29
Cuestionario utilizado en la investigación de casos.....	33

INTRODUCCIÓN

“Hay cosas que se asumen como verdades insospechadas. Una de ellas es que las empresas de menor tamaño absorben la mayor parte de la fuerza laboral. Otra, asociada a la anterior, que esas empresas pagan en promedio salarios menores. Una más se vincula con el presunto predominio en ellas del trabajo precario y en negro. En conjunto, estas constataciones hacen que cíclicamente reaparezcan propuestas tendientes a resolver el problema del trabajo en negro” (1)

El trabajo en relación de dependencia está regulado por la ley 20.744 de Contratos de Trabajo, diversidad de Convenios Colectivos y Resoluciones tendientes a proteger los derechos del trabajador, como así también establecer sus deberes y los del empleador.

El empleo formal implica la contratación de acuerdo a lo estipulado por ley, a través de alguna de las modalidades allí establecidas y el cumplimiento de las normas creadas con el fin de proteger al trabajador y otorgarle los derechos inherentes al mismo, estipulados en la propia Constitución Nacional (arts. 14-14bis)

Por otro lado, si bien ésta es la situación deseable, ella también implica un costo que a veces es demasiado elevado, sobre todo para las Pequeñas y Medianas Empresas. Más que nada en los talleres artesanales de estructura familiar se hace frecuente la informalidad laboral, con todo lo que ello implica: falta de beneficios sociales, impago de horas extras, inestabilidad, desmotivación, entre otras. Muchas de estas empresas carecen de la tecnología necesaria para los trabajos cada vez más sofisticados que exigen los clientes, pero sobreviven gracias al precio ventajoso que pueden llegar a ofrecer al evitar tantas cargas de impuestos y contribuciones.

¿Por qué hay que blanquear a los trabajadores?

A la hora de plantear la temática del trabajo en negro, por un lado está la cuestión legal. Todo empresario Pyme sabe que cuando toma una persona tiene que incorporarlo en blanco. Se trata de incluir a todas las personas a la economía que integran.

Por otra parte, están los accidentes de trabajo, que representan riesgos para ambas partes, el trabajador y el empleador. Este último se está exponiendo a daños económicos para la empresa.

Además, una PyME no sólo puede crecer y desarrollarse por sí misma, necesita de un equipo de trabajo. Los recursos humanos comprometidos generan mayor rentabilidad, eficiencia y competitividad y es totalmente diferente la actitud proactiva que puede existir entre un empleado que carece de obra social, aportes jubilatorios, seguro de accidentes, vacaciones pagas, aguinaldo, asignaciones familiares, subsidio por escolaridad, licencias por enfermedad, acceso a tarjeta de débito y crédito, créditos personales, y al mismo tiempo sabe que recibe una remuneración un 60 por ciento menor y que no podrá pedir el Seguro de Desempleo, con otro empleado que goza de todos estos beneficios, que además son extensivos a su familia.

Una persona que no está dentro del sistema no se compromete con la empresa porque no se siente parte de ella y al mismo tiempo, el empresario no puede obligarlo a hacerlo.

(1) Lindenboim, Javier, (12/02/2006), **Diario Clarín**, “Pymes, trabajo en negro y salario”, Suplemento Económico, pág. 9.

Por último, desde la perspectiva de una nueva frontera de la competitividad, surge la responsabilidad social empresaria (RSE). “La calidad de una empresa refleja la calidad de sus trabajadores. Considerar que los objetivos sociales atentan contra las metas financieras es una falsa dicotomía, una perspectiva obsoleta en un mundo de competencia abierta y basada en el conocimiento, como sostienen Porter y Mark Kramer”. (2)

Lo más relevante de este concepto de la RSE es que no se agota en un compendio de buenas voluntades, sino que tiene correlación con las tendencias del mercado, las preferencias de los consumidores se inclinan por productos o servicios provistos por empresas responsables.

Entonces, los empresarios Pymes se enfrentan a un doble desafío: el normativo-legal y el que les impone la nueva frontera de la competitividad.

Así, tener a cargo personal en negro es parte de lo que los especialistas llaman los *costos ocultos* de la empresa. Es decir que no solo se trata del costo estimado que puede acarrear un despido no amistoso, o un accidente de trabajo, sino también las consecuencias sobre el prestigio de la marca y antecedentes de la firma.

(2)Sandra Castro, Coordinadora del Instituto PyME del Banco Ciudad, en nota brindada para IDESA Instituto Para el Desarrollo Social Argentino con fecha 30/06/06. www.idesa.org

RESUMEN EJECUTIVO

“Estos 5 millones de asalariados no tienen derecho a la jubilación y pensión, ni a la atención médica de la obra social y, en el caso de los ocupados, tampoco pueden cobrar el salario familiar ni el aguinaldo, ni el seguro de accidentes de trabajo y desempleo ni la indemnización si son despedidos.” (1)

A comienzos de los '90, el empleo en negro rondaba el 25 por ciento. Al comienzo de la convertibilidad subió al 30 por ciento. Con el Tequila escaló más y se ubicó en el 35 por ciento. Y en los últimos años saltó al 38 por ciento para trepar al 38,6 por ciento en octubre del año pasado (2007). De estas cifras se desprende que casi todo el aumento de puestos de trabajo durante los años 90 fue contratado *en negro*.

Desde mediados de 2003 se han creado en Argentina unos tres millones de puestos de trabajo. Esto permitió una caída de la tasa de desocupación de niveles cercanos al 25 por ciento a comienzos de la era Kirchner, al 7,3 por ciento en el tercer trimestre de 2007. Como pocas veces en la historia de este país, la generación de empleos es un elemento constitutivo del modelo de crecimiento económico.

Sin embargo, esa buena noticia –aún lejana para millones de argentinos que buscan trabajo– queda de algún modo opacada cuando se piensa que la tasa de empleo informal sólo bajó tres puntos en el mismo período y todavía está por encima del 40 por ciento de la población económicamente activa. Incluso en los últimos meses subió unas décimas. Mientas en el segundo trimestre de 2007 se ubicaba en 40,4 por ciento, la tasa subió al 40,9 en el tercer trimestre y para el primer trimestre de 2008 se estima en un 43 por ciento.

Este aumento del empleo en negro tuvo lugar a pesar de las sucesivas rebajas en los aportes patronales que se implementaron a partir de 1994.

Se estima que por esa reducción el Estado dejó de recaudar unos 18.000 millones de pesos en los últimos seis años, ya que ese menor costo laboral no se tradujo en un aumento del número de empleos registrados o "en blanco". En su momento, Economía sostuvo que la baja de aportes redundaría en un blanqueo inicial de un millón de trabajadores.

El documento Precariedad Laboral en Argentina fue difundido a fines de 2007 compara los datos del primer trimestre de 2003 con los de igual período del año último y destaca que el sector con mayor informalidad es el servicio doméstico con valores del 90 y 91,5 por ciento en los períodos analizados. Le siguen la construcción, un sector que emplea en negro a unas 538 mil personas; el sector hotelero y gastronómico, y más atrás, el comercio. También se dan en la administración pública. Este aumento del empleo "sin descuento jubilatorio" en el Estado se debió a la proliferación de personal contratado y también por los planes estatales de empleo (planes Trabajar, por ejemplo), que carecen de cobertura de seguridad social. También influyó la "tercerización" y el empleo con contratos de locación de servicios.

Un informe elaborado por el Centro de Investigación y Medición Económica de la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín señala que los jóvenes, las mujeres, los independientes y quienes no tienen estudios completos o formación profesional son los más afectados por la informalidad.

(1) Muchnik Daniel, (22/05/2006), **Diario Clarín**, “El empleo en negro aún sigue muy alto”, Sección El País, pág. 11.

El equipo de investigadores del mencionado organismo sostiene que el 85 por ciento del trabajo en negro corresponde a unidades económicas de hasta cuarenta personas y la gran mayoría (77 por ciento) se concentra en pequeñas empresas de hasta cinco personas.

Entre las causales de la contratación informal, el estudio menciona los controles del Estado (elevados impuestos, restricciones legales) y enfatiza los *menores costos* de la informalidad a la hora de la contratación. Algo similar ocurre con el trabajo autónomo. Se trata de “unidades creadas y administradas por personas que trabajan por cuenta propia, en forma individual y en asociación con otras, con el propósito de tener empleo y conseguir ingresos, sin registrar su actividad como lo estipulan las leyes del país.

¿Situación económica, falta de medidas gubernamentales o cuestión meramente cultural?

OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO:

1. Describir la situación actual del mercado laboral en las PyMEs
2. Indagar acerca de la relación entre informalidad laboral – desempleo, explicar las causas y consecuencias de ambas situaciones, tanto a nivel individual, de la empresa y del país.
3. Explicar qué papel juega la empresa (o el empresario) desde el punto de vista de la ética y de la responsabilidad social que les incumbe.
4. Intentar explicar posibles causas del empleo informal en PyMEs, más allá de la baja rentabilidad de estas empresas, es decir, indagando acerca de otros posibles factores que lleven a este tipo de contratación y que no necesariamente se asocien a un factor económico, sino también a una cuestión cultural, de desconocimiento, de expectativas, u otros.

Se partirá de la siguiente HIPÓTESIS:

Las pequeñas y medianas empresas son generadoras de empleo. Sin embargo, frente a un entorno macroeconómico desfavorable, se ven obligadas a emplear de manera informal, siendo ésta la única solución para poder seguir operando.

Es así que la PyME debe elegir entre contratar a sus empleados de acuerdo a lo que manda la ley, disminuyendo así su rentabilidad, y quizá, su posibilidad de sobrevivir; o bien optar por el empleo informal, aprovechando los beneficios que pueda obtener con la disminución de sus costos y aceptando los riesgos inherentes al mismo.

Sin embargo, también hay una cuestión cultural subyacente y un gran desconocimiento en cuanto a las consecuencias que esta modalidad de contratación puede acarrear.

Como correlato de la Hipótesis planteada se plasmarán los resultados del TRABAJO DE INVESTIGACIÓN descripto a continuación:

Estudio de casos: observación y estudio de dos PyMEs para intentar establecer posibles causas de la informalidad laboral. Como unidad de estudio se tomará a la empresa. Se estudiarán variables como: estructura de la empresa, objetivos, cultura. Se intentará llegar a posibles causas del empleo en negro y en base a eso sacar conclusiones y evaluar si la respuesta es únicamente económica, es decir, en función de la rentabilidad de la pequeña empresa o existen también consideraciones de otro tipo a tener en cuenta.

Por motivos de reserva, no se darán los nombres reales de estas empresas, pero sí se describirán con exactitud los resultados del estudio de ambas.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN DE MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Cuando se aborda el estudio de la pequeña y mediana empresa la primera cuestión que se plantea es la de su definición.

Las siglas PyMEs o MIPyMEs, utilizadas de manera usual en la actualidad, lejos de ser exactas engloban conceptos a veces muy diferentes.

La definición de micro pequeñas y medianas empresas se encuentra sujeta a diferentes criterios, parámetros y alcances, producto asimismo de los distintos organismos de los cuales emanan aquellas disposiciones, leyes, decretos o resoluciones (Ministerio de Trabajo, Dirección General Impositiva, Administración Nacional de la Seguridad Social, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa), máxime si lo que se intenta es una definición para el ámbito comercial o si la misma se persigue a los fines laborales.

Estas empresas fundamentan su importancia en la producción directa de bienes y servicios, así como también en su función de subsidiarias de las grandes empresas y su contribución a las actividades del sector público. Asimismo, logran promover el desarrollo local, efectúan una mejor distribución de nuestras actividades económicas en los territorios y tienden a responder simultáneamente a principios como aquél de “establecerse en el terruño” o el de la “reconquista del mercado interior”.

Fue la Resolución SEPyME N° 24/01 la que estableció los parámetros para considerar a una empresa comprendida en la categoría de micro, pequeña o mediana.

En la misma se estipularon importes por valor de ventas totales anuales —excluyendo el impuesto al valor agregado y otros impuestos si los hubiere— *que* surjan del promedio de los últimos tres años a partir del último balance o información contable equivalente adecuadamente documentada o el promedio proporcional si la antigüedad de la empresa fuere menor.

La norma también aclaró que aquellas no se podían encontrar controladas o vinculadas a empresas o grupos económicos que no reúnan tales requisitos dos que se establecen para definir a las micro, pequeñas y medianas empresas según el sector de que se trate).

Los montos que se establecían para las categorías micro, pequeña y mediana, eran los siguientes: a) sector agropecuario: \$150.000.-; \$1.000.000.-; \$6.000.000.-; b) sector industrial y minero: \$500.000.-; \$3.000.000.-; \$24.000.000.-; c) sector comercio: \$1.000.000.-; \$6.000.000.-; \$48.000.000.- y d) sector servicios: \$250.000.-; \$1.800.000.-; \$12.000.000.-

Por la comunicación A.B.C.R.A. N° 3321/01 se decidió sustituir las normas sobre determinación de la condición de micro, pequeña y mediana empresa pero se mantuvieron los topes de la resolución SEPyME No 24/01 agregándose que, para las nuevas empresas, se tomarían los valores proyectados por la empresa para el primer año de actividad que tendrían el carácter de declaración jurada y estarían sujetos a verificación al finalizar el primer ejercicio y que, si se registraran ventas en más de un sector, se tomaría en cuenta el sector cuyas ventas hayan sido mayores durante el último año.

Sin embargo, los parámetros de definición de la Resolución SEPYME N° 24/01 fueron recientemente modificados por la Resolución de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional N° 675/02 y por la Comunicación el Banco Central de la República Argentina N° 3793/02.¹

SEPyMEyDR N° 675/02

Los parámetros definidos por la Resolución SEIyMEyDR N° 675/02 son los siguientes: a) sector agropecuario: \$270.000.-; \$1.800.000.-; \$10.800.000.-; b) sector industrial y minero: \$900.000.-; \$5.400.000.-; \$43.200.000.-; c) sector comercio: \$1.800.000.-; \$10.800.000.-; \$86.400.000.- y d) sector servicios: \$450.000.-; \$3.240.000.-; \$21.600.000.-

Comunicación BCRA 3793/02

Esta comunicación la dicta el Banco Central de la República Argentina en atención a la modificación efectuada por la Resolución SEPyMEyDR N° 675/02 con referencia a los parámetros para encuadrar a las empresas en las categorías de micro, pequeñas y medianas. Esta comunicación diferencia entre las empresas en funcionamiento y las que aún no lo están.

En las empresas en funcionamiento el importe se determina en función del promedio de los últimos tres años contados a partir del último balance inclusive o información contable adecuadamente documentada y si la antigüedad fuere menor deberá considerarse el promedio proporcional de ventas anuales verificado desde su puesta en marcha.

Si por el contrario se tratara de empresas nuevas los valores a considerar serán los proyectados por la empresa para el primer año de actividad, los que tendrán el carácter de declaración jurada y estarán sujetos a verificación al finalizar el primer ejercicio.

También se sobreabunda al recalcar que no se considerarán ni micro, ni pequeñas ni medianas empresas las que se encuentren controladas por o vinculadas a empresas o grupos económicos que no reúnan los requisitos aludidos aunque aquellas reúnan los mismos individualmente.

LEY N° 24.467

La ley N° 24.467², conocida como “Ley de Pequeñas y Medianas empresas”, en su título III, aquel referido a las “Relaciones de ‘trabajo’”, se ocupa de la conceptualización de las pequeñas empresas”. Únicamente de las pequeñas, a los fines laborales.

Es así como en su artículo 83 se intentó definir a las pequeñas empresas señalando parámetros de medición flexibles. Se indicaba, en principio, que los trabajadores no debían superar la suma de cuarenta pero que también ese monto resultaba modificable por negociación colectiva y nada se decía sobre el monto de facturación, a excepción que el mismo debía ser definido por la Comisión Especial de Seguimiento creada por esa misma ley.

Pero también se preveía, además de modificar la cantidad de trabajadores por negociación colectiva y/o el monto, de facturación por la Comisión Especial de Seguimiento que las empresas podían duplicar ambos rubros por un período de tres años a partir del cual —de mantenerse— quedaban excluidas del sistema.

¹ SARDEGNA, Paula Costanza: Ley de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Colección Textos actualizados”, La Ley, Buenos Aires, 2002, pág. 1.

² Adla LV-C, 2927

La definición originaria es posteriormente completada por la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No 1/95³, hoy Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que estableció los montos máximos de facturación anual, sin IVA, para cada sector, a saber: a) sector rural: \$ 2500000.-; b) sector industrial: \$ 5.000.000.-; c) sector comercio: \$ 3.000.000.- y d) sector servicios: \$ 4000.000.-, pero también en este caso por negociación colectiva se podían modificar.

Posteriormente por la resolución general de la Dirección General Impositiva N° 4083/95⁴ se precisa algunos conceptos y, si bien se ratifica lo dispuesto en la Resolución antes citada (MTSS N° 1/95), se establece que el plantel no debe superar la cantidad de cuarenta trabajadores contados al 31 de julio de 1995 y que el importe de facturación corresponde al importe neto del impuesto al valor agregado calculado en el año calendario 1994 y que de realizarse dos o más actividades el cálculo debe efectuarse teniendo en consideración el mayor monto calculado y aquel tope —el del sector donde más se facturó— constituirá el tope de la empresa. Respecto del personal la resolución indica que debe contabilizarse al personal efectivamente ocupado en el conjunto de las actividades que se realizan en el establecimiento, tanto si se trata de personal permanente, como si éste lo fuera de carácter temporario o contratado a través de empresas de servicios eventuales. Si la dotación tuviera variaciones por causa de estacionalidad u ocasionalidad de las tareas, el número de personal resultaría del cociente producido entre el total de horas hombre efectivamente ocupadas y el total de horas hombre proyectadas para el año para un individuo (constituyendo su tope el que se lo multiplica por 40 u 80, según el caso, con los alcances que ya se explicaron).

Por la resolución ANSeS N° 11/99⁵ “ se modifica el sistema de pago directo para pequeñas y medianas siguiendo los términos del artículo de la Ley N° 24.467 y permitiendo la permanencia en el sistema por un plazo de tres años siempre que no dupliquen el plantel o la facturación establecidos en la norma.

Cuatro años después de sancionada la ley, cuando se la reglamenta por el decreto N° 146/99⁶ se faculta a que por negociación colectiva de ámbito superior al de empresa se establezca que el plantel de la pequeña empresa, para cada una de las ramas o sectores de la actividad, supere los cuarenta trabajadores a condición de no exceder la de ochenta indicando que deben excluirse del cálculo a los pasantes y que por negociación colectiva se podía excluir a los trabajadores de temporada.

Se insiste en que el monto de la facturación será el que surja de la declaración anual del impuesto al valor agregado o balance anual, si la actividad se encontrara exenta, y sólo podrá ser fijado por la Comisión Especial de Seguimiento, no pudiendo delegarse tal facultad al ámbito de la negociación colectiva.

Pero se mantiene la posibilidad de superar ambos márgenes por un período de tres años como disponía originariamente la ley No 24.467.

“En fin, nuestra ley adopta una definición que de por sí es insuficiente ya que excluye parámetros de calidad, estructura, mercado, patrimonio o regionalizado, en algunos casos cuestiones fundamentales a la hora de pretender justificar un régimen jurídico-laboral diferencial”.⁷

³ B.O. 30/5/95.

⁴ Adla LV-E, 6387.

⁵ Adla LIX-A, 645.

⁶ Adla LIX-A, 215.

⁷ SARDEGNA, Paula Costanza: “Ley de Pequeñas y Medianas empresas. Colección Textos Actualizados”, La Ley, Buenos Aires, 2001, pág.15.

CUESTIONES DE DERECHO LABORAL

El trabajo, el contrato laboral y las relaciones individuales y colectivas entre las empresas y los recursos humanos es, junto al capital y las organizaciones, la base fundamental de las empresas y su desarrollo.

El trabajo humano ha sido definido en la LCT en el art. 4 como: “la actividad lícita” y como “la actividad productiva y creadora del hombre, la que se realiza a cambio de una remuneración”. Ella implica la realización de las tareas o el desarrollo de funciones que generan la producción de bienes y de servicios.

El trabajo en sí, además, implica la existencia de dos valores fundamentales que son *dignidad y libertad*. Quien brinda su actividad creativa busca que se realice en condiciones dignas y, de hecho, el trabajo hace a la dignidad del hombre. También es fundamental que el trabajo haya sido una opción libre del sujeto, por ello, el trabajo forzoso o el obligatorio no son en sentido estricto formas de ejercer la actividad productiva en el significado expuesto.

Se denomina trabajo dependiente **aquél que se realiza por cuenta del empleador, y bajo sus órdenes y organización, y consiste en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, a través de la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, a cambio de una remuneración.**

El trabajo en relación de dependencia tiene los siguientes componentes:

1. *Es personal, infungible e intransferible*: el trabajo y el vínculo jurídico con el trabajador es intuito personae, que implica que el trabajador es único, su relación es personal y no puede sustituirse ni intercambiarse, convirtiéndose en esencial dentro del marco contractual y a los efectos de las prestaciones comprometidas, conforme a las competencias demostradas dentro del arte, oficio o profesión del sujeto.
2. *Es voluntario y libre*: debe ser prestado conforme a la exteriorización de la voluntad del sujeto, tácita o expresa.
3. *Es por cuenta ajena a riesgo del empleador*: el trabajo dependiente no está subordinado al riesgo del trabajador; es más, la retribución está garantizada, dentro de ciertos límites, con prescindencia del curso o del éxito de los negocios del empleador y de los resultados de la explotación.
4. *Implica la subordinación jurídico-funcional*: el trabajo implica subordinación económica, técnica, jerárquica, y la que refunde todos los planos posibles, la subordinación jurídica, consagrada en la ley.
5. *Conforma desigualdad entre las partes*: el trabajador se encuentra en inferioridad de condiciones frente al empleador.
6. *Es remunerado*: lo que implica que el trabajador entrega su actividad productiva agregando valor a los bienes o servicios producidos, a cambio de la remuneración, que sería la contraprestación por el resultado obtenido, y en definitiva, el derecho se agota al percibir el ingreso.
7. *Implica el respeto de la dignidad personal del trabajador*: el trabajo no se puede realizar en forma irrestricta, está limitado por la ley que custodia fundamentalmente la dignidad y los derechos esenciales de la persona humana.
8. *Requiere de la protección de las leyes*: la desigualdad existente entre las partes, la superioridad del empleador en distintos planos, la posibilidad de que, como consecuencia de lo expresado, se produzcan abusos, impone la necesidad de que se despliegue un sistema jurídico que establezca reglas especiales entre las partes.

El denominado “constitucionalismo social” fue la culminación de un largo proceso en donde el derecho del trabajo se inicia frente a los abusos generados durante la Revolución Industrial.

En nuestra Constitución de 1853, se estableció como un derecho de todo habitante el de trabajar, en el art. 14 que dispone:

Artículo 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber; de trabajar y ejercer toda industria lícita...

La reforma constitucional de 1957 introdujo cambios en el plano del llamado “constitucionalismo social”, al incluir el art. 14 bis.

Artículo 14 bis: 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 libro 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 de una vivienda digna.

El trabajo frente a los desafíos que impone el mercado, las demandas de los clientes, las nuevas tecnologías y la modernización de las organizaciones

El trabajo, la oferta y la demanda, los niveles salariales están sujetos a una serie de principios y amparos legales, pero en rigor se rigen por las reglas, a menudo por la acción o la presión que impone el mercado, en donde las empresas deben adecuar sus costos a los requerimientos y exigencias de la competencia y a los reclamos de los clientes.

1. La globalización y el trabajo: en el plano laboral, la globalización importa dos fenómenos. El primero condiciona a los países para adecuar su mercado de modo tal de integrarse al resto del mundo, para poder preservar su competitividad y la estabilidad interna y los mercados externos (importación y exportación). La globalización favoreció a los países de costos bajos de mano de obra con producción de calidad razonable y bajos precios finales. A su vez, en los países de alto costo de mano de obra, se produjo una fuerte reconversión, basada en el vuelco hacia los servicios, mientras que los productos manufacturados provienen de países más competitivos para producirlos.
2. Los costos y la competitividad: los costos laborales se han convertido en un ingrediente esencial del costo total, sobre todos, en las actividades de mano de obra intensiva, como los servicios en general. Por ello, un regulador del trabajo y del salario es la competitividad que genere la empresa y que le permita operar en el mercado con eficacia.
3. El trabajo y las imposiciones del mercado: un nuevo tirano en la determinación de la calidad, la eficiencia, los costos, la competitividad, es el mercado en donde se vende o compra, donde se cobra o paga. El mercado, aún cuando no es un ente ni un ser vivo, es un fenómeno dinámico que determina comportamientos y decisiones, incluyendo las que tienen que ver con el trabajo.

4. La flexibilización y la competitividad: la denominada “flexibilización laboral” no fue creada para mejorar o crear empleo, fue creada por una necesidad de la competitividad para mejorar la eficiencia y ordenación de los recursos, a fin de producir bienes y servicios con la mejor calidad y el precio más competitivo, en condiciones de rentabilidad razonables.
5. Empleo y empleabilidad: en las políticas sociales de los países un factor decisivo ha sido la creación y sostenimiento de empleo estable, y la educación, capacitación y entrenamiento que necesitan las personas para poder participar en el nuevo mercado de trabajo, aptitudes, habilidades y competencias que hacen que la persona obtenga un empleo estable.
6. Trabajo y lucha contra el desempleo: el capital y las inversiones son un elemento indispensable para el crecimiento, pero no necesariamente con crecimiento se genera empleo, pues depende mucho de dónde y en qué se invierte o se crece.
7. La distribución del ingreso: ya que la concentración de capital suele ser una base de sustentación muy sólida para mantener dinámico el crecimiento.
8. Las demandas de los clientes: los servicios, la producción de bienes, las organizaciones y los procesos se han reorientado dinámicamente hacia la denominación “satisfacción al cliente”. Es tan poderosa su influencia que puede determinar el progreso o la caída de una empresa.
9. Las nuevas tecnologías: hoy se habla de trabajo virtual y de abandonar viejas premisas o paradigmas, como la centralización o descentralización de las unidades productivas. Hoy, con la utilización de las nuevas tecnologías, el lugar casi no cuenta. Un centro de procesamiento de reservas turísticas antes era una oficina ordenada y coordinada que movía los distintos segmentos y los compatibilizaba; hoy, todo ese proceso lo maneja una computadora, y desde una PC con Internet uno podría hacer sin problemas una reserva, pagarla y finalmente disponerse a utilizarla, sin salir de su domicilio.

Los nuevos contenidos y desafíos del derecho del trabajo

El desafío del nuevo derecho laboral está relacionado con prioridades que en otras épocas eran suplementarias. El objetivo central es el empleo y empleabilidad. Empleo, dado que tanto el flagelo del desempleo y del subempleo como del empleo no registrado se han convertido en políticas de Estado en todos los países centrales; y quienes no hayan sido eficaces en esta temática orientando las soluciones son recambiados. La empleabilidad, entendida como las habilidades, arte, oficio o profesión que debe tener una persona para tener un “empleo conveniente”, es un desafío que combina educación, capacitación y entrenamiento; y allí interactúan el Estado y la actividad privada, de un modo que generalmente resulta caótico y asistemático.

Una educación carente de las herramientas imprescindibles para dotar a los educandos de los conocimientos y habilidades que les permitan desarrollarse laboral o profesionalmente, genera fracasados, que deben suplir las carencias del sistema con esfuerzos y actividades complementarias que reparen los errores de los gobernantes.

En definitiva, empleo y empleabilidad son los desafíos concretos del derecho laboral.

LEY 24.013 (T.O 05/12/1991)

La ley Nacional de Empleo determina en sus artículos 7 y siguientes:

Artículo 7. Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: o a) en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; o b) en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a). Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

Artículo 8. El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

Artículo 9. El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 10. El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Artículo 11. *Modificado por Ley 25.345 (T.O. 14/11/2000)* Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen: a) intime al empleador en forma fehaciente, a fin que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones y b) proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los 30 días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas. A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8, 9 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

Artículo 15. Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

La Ley Nacional de Empleo es amplia en lo que hace a los beneficios que le concede a los trabajadores, pero a la vez, le requiere a estos una serie de requisitos que deben cumplir para ser acreedores de las indemnizaciones descriptas.

Esta ley legisla 4 tipos de indemnizaciones especiales;

1. Trabajo no registrado, indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ de la totalidad de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación de trabajo;

2. Trabajador registrado con una falsa fecha de ingreso, indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ de las remuneraciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la falsa fecha consignada;

3. Trabajador registrado con una falsa remuneración, percibiéndose en este caso una indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ parte del total de las remuneraciones omitidas.

4. Para cualquiera de los tres supuestos, la duplicación de las indemnizaciones por despido "ordinario".

Ahora bien, la Ley Nacional de Empleo condicionó la procedencia de esta indemnización a diversos requisitos, contenidos tanto en la propia ley como en su decreto reglamentario. En primer lugar el trabajador, o la asociación sindical que lo represente, deberá intimar al empleador para que proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o la real remuneración. En segundo lugar, que el empleador no de cumplimiento a esta intimación dentro del plazo de 30 días. En tercer lugar, la intimación deberá contener todos los datos que permitan la correcta identificación de cuanto ha de corregirse y demuestren que la inscripción es defectuosa, y deberá realizarse estando vigente la relación laboral (no podrá efectuarse cuando haya existido un despido o renuncia). Para percibir cualquiera de estas indemnizaciones, no necesariamente habrá de existir un despido, salvo para aquella tratada en el artículo 15, donde la duplicación de indemnizaciones opera, cuando el despido se produzca dentro de los dos años de efectuada la intimación.

¿Qué pasa si el trabajador que ha efectuado la intimación se considera despedido antes de transcurrido el plazo de 30 días? En Tribunales han diferenciado esta cuestión. Puede que ante la carta documento recibida, el empleador guarde silencio, y el trabajador se considere despedido en un termino distinto al de los 30 días que habla ley. En este caso algunos Tribunales han optado por que la indemnización no opere, atento no haber transcurrido el plazo legal de 30 días; otros en cambio sostienen que si no se dio cumplimiento por parte del empleador dentro de los 30 días, a la inscripción o corrección de la misma, la indemnización debe prosperar. Lo mismo decidieron en aquellos casos en que el empleador ha respondido con la negativa o dando a entender que no va a dar cumplimiento con la normativa.

LEY 25.323 (T.O. 03/10/2000)

Artículo 1. Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 (t.o. 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no este registrada o lo este de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la presente ley, los empleadores gozaran de un plazo de 30 días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10º y 15º de la ley 24.013.

El artículo 1º de la mencionada ley resulta menos beneficioso para el trabajador, en cuanto al monto que de por sí fija como indemnización, pero a la vez, le otorga el beneficio de tener que cumplir con muchos menos requisitos que los establecidos en la Ley 24.013 para que su indemnización prospere. La duplicación de indemnización que fija esta nueva ley en su artículo 1º, será solo respecto de aquella que deba pagarse con motivo del despido (artículos 245 de la L.C.T. y 7º de la ley 25.013, modificatoria de la primera), quedando excluida cualquier otra. Sin embargo, esta nueva ley no exige intimación alguna, basta que el trabajador haya sido -o se haya considerado- despedido, para que la misma opere de pleno derecho. Después resultará una cuestión de prueba para el trabajador, acreditar que trabajaba "en negro" o en forma irregular (en cualquiera de sus variantes) y las circunstancias de dichas tareas.

Ahora bien, tanto una ley como la otra legislan para idénticas situaciones:

1. Trabajador no registrado.
2. Trabajador registrado con una falsa fecha de ingreso.
3. Trabajador registrado con una falsa remuneración.

LEY 24.467 (T.O. 23/03/1995)

La ley 24.467 de Pymes se ocupa en particular de las pequeñas empresas, entendiéndose que en aquél concepto se encuentran incluidas las microempresas.

La dinámica de las relaciones sociales en una pequeña empresa presenta sus propias particularidades, ya que la imbricación de las relaciones de trabajo (de carácter objetivo) con las relaciones personales (de carácter subjetivo), es más difícil de resolver. Personas y funciones son menos disociables.

El sindicato de base juega en las pequeñas empresas un papel protagónico ya que cuenta con facultades decisorias en cuanto a la posibilidad de modificar institutos básicos y trascendentes del Derecho del Trabajo.

La ley 24.467 (Secc. IV y IX) enumera entre los beneficios acordados a la empresa (no a sus trabajadores) la posibilidad de modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad del goce de la licencia anual, fraccionamiento del pago del SAC, cambiar el régimen de extinción del contrato de trabajo y redefinir los puestos de trabajo dispuestos según convenio.

El TÍTULO III L 24.467 dispone:

1. *Simplificación Registral:*
 - a) *Presunción en contra ante la falta de registración:* la falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor genera presunción a favor del trabajador o sus causahabientes. Se entiende en tal sentido que constituye presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo.

- b) *Registro Único de Personal*: por el que “se podrán” sustituir los libros y registros exigidos por las normas legales y convencionales vigentes.
Este registro puede ser llevado en un libro encuadernado, o por fichas o planillas resultantes de utilizar sistemas de computación o microfilmación, siempre que sea posible su visualización y se permita la inserción de las rúbricas correspondientes.
Por decreto reglamentario se prevé que también pueda incluir en aquél el horario que cumplen los trabajadores y así evitar llevar las planillas horarias.
La realidad es que la mayoría de las empresas, básicamente por cuestiones económicas, carece de una estructura administrativa que le posibilite cumplir con eficiencia y a un costo razonable, con todas las exigencias legales. De tal manera, surge la creación de esta norma.
- c) *Régimen Sancionatorio*: por violación registral es el mismo ya sea que se trate de micro, pequeñas, medianas o grandes empresas; con el aditamento de que si el que incumple es una PyME queda excluida del régimen de la ley 24.467.

Otros temas tratados en la ley:

- 1) *Preaviso e integración del mes de despido*: la ley 24.467 reforma los arts. 231 y 223 de la Ley de Contratos de Trabajo (LCT) para el ámbito de las Pymes, aunque sólo respecto de los trabajadores contratados a partir de la vigencia de la misma ley, preservando los derechos adquiridos de los trabajadores con contratación anterior.
Así, se dispone que el preaviso debe computarse a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito y corresponderá tener, cualquiera fuere la antigüedad del trabajador, una duración de un mes. Igual duración tendrá si el que preavisa es el trabajador.
Elimina a su vez todo derecho al pago de indemnización por los salarios de integración del mes de despido (art. 233 LCT).
- 2) *Formación profesional*: tiene plena operatividad y se lo considera un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de un PyME, quienes tendrán acceso, preferentemente, a los programas de formación continua, financiada con fondos públicos.
El trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la empresa podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a tal efecto.
- 3) *Protección contra el despido arbitrario*: la ley de PyMEs (apartándose de la normativa general), prevé que 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 (art 98 ley 24.467).
El procedimiento tiene como finalidad que durante su tramitación reine la paz, que los trabajadores no acudan a huelgas u otras medidas de acción directa y que el empleador, por su parte, no suspenda ni despidan unilateralmente a sus trabajadores. En su presentación, el peticionante deberá fundamentar su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

LEY 25.877 (T.O 18/03/2004)

El TÍTULO I contiene otra medida tendiente a disminuir la informalidad laboral en Pymes que tiene que ver con un estímulo fiscal para empresas con menos de 80 empleados.

Este beneficio empezó a regir en marzo de 2004. A partir de ese momento se ha venido prorrogando, anualmente, hasta la actualidad (por art. 1° del Decreto N° 1066/2008 B.O. 10/7/2008 se prorroga desde la fecha de prevista en el Decreto N° 25/2007 hasta el 31 de diciembre de 2008, la vigencia del beneficio instituido por el presente artículo. **Prórrogas anteriores:** Decreto N° 25/2007 B.O. 24/1/2007, Decreto N° 31/2006 B.O. 11/1/2006, Decreto N° 2013/2004 B.O. 7/1/2005)

Comprende a las empresas nuevas o las existentes que cuenten con hasta 80 empleados. Además, debe tener un plantel superior al de enero de 2004 y no haber efectuado despidos colectivos en la segunda mitad de 2003.

El beneficio consiste en que por cada empleado nuevo pagarán las cargas patronales, por ese trabajador, con una reducción del 33 por ciento. Y si el personal nuevo es beneficiario del Plan Jefas y Jefes de Hogar, la disminución del aporte es del 50 por ciento. Se considera personal nuevo al empleado con contratos por tiempo indeterminado, a plazo fijo o de temporada.

La rebaja de los aportes se aplica sobre la contribución de Jubilación, PAMI, Asignaciones Familiares y Fondo de Empleo. En las empresas de servicios ese aporte es del 21 por ciento sobre los sueldos, y en el resto de las actividades, del 17 por ciento. Sobre esos valores se aplica el 33 ó 50 por ciento de descuento, según los casos. Las rebajas se hacen operativas a través de la AFIP, al momento de pagar, a través del F931, los aportes y contribuciones.

El régimen es automático. A partir de la solicitud de la Clave de Alta Temprana, cuando la empresa declara al empleado como nueva incorporación sujeta a este régimen, ya dispone del beneficio que se hará efectivo al momento de pagar las contribuciones, tal cual lo que se explicó más arriba.

Además la empresa, si lo solicita al Ministerio de Trabajo, puede descontar del sueldo, durante seis meses, los 150 pesos que el beneficiario recibe del Plan Jefes y Jefas de Hogar.

El TÍTULO III crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social (SISITYSS) con la finalidad de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, eliminar el empleo no registrado y demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa del Trabajo y la Seguridad Social provoca en los mercados.

OTRAS MEDIDAS GUBERNAMENTALES

La legislación laboral y las modificaciones introducidas desde hace algunos años, y que continúan (aumentos del salario mínimo, incrementos salariales por decretos y acuerdos entre cámaras y sindicatos) están diseñadas en función de las grandes empresas del país. Esta situación deja a las Pymes en una clara señal de desventaja, aún cuando son importantes generadoras de empleo.

Lo cierto es que para las pymes es un camino lleno de dificultades y altos costos. Para allanar el sendero hacia la puesta en regla definitiva del personal, desde el Gobierno se está trabajando desde hace un tiempo en un sistema de simplificación registral. La idea es unificar en una sola base toda la información del trabajador: al darle el Alta Temprana a un nuevo empleado a través de la página que AFIP ha dispuesto a tal fin, simultáneamente se actualizan los registros de los demás Organismos relacionados con dicho trabajador (Obra Social, ANSES, ART, AFJP).

A la fecha, los registros de todos los trabajadores de empleadores registrados deberían estar actualizados en dicha base.

Asimismo, mediante este mismo sistema el trabajador tiene acceso a una página web en la que puede chequear su historial laboral y detectar cuándo su empleador está en falta y, así, denunciarlo ante las autoridades convirtiéndose él mismo en un policía del trabajo.

Finalmente, podemos agregar la derogación definitiva de la doble indemnización, que había ido sufriendo disminuciones porcentuales, hasta finalmente llegar a desaparecer.

Así, mediante el decreto 1224/2007 (B.O. 11/09/2007), se derogó a partir del 19/9/2007, la "doble indemnización" para los despidos sin causa justificada establecida por el artículo 16 de la ley de emergencia económica (L. 25561), ya que dicha figura quedaría sin efecto cuando el índice de desempleo fuera de un dígito.

TRÁMITE DE INSCRIPCIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA:

Una vez tomada la decisión de blanquear el plantel, siempre y cuando el empresario ya tenga el alta como empleador, el primer paso es la inscripción legal del trabajador. Si ya posee CUIL, se le da el alta temprana en AFIP. Se hace por Internet, es un trámite rápido y gratuito.

En segundo lugar, hay que inscribir al empleado en la ART, si la empresa ya tiene contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Sino, hay que elegir una compañía y fijar un acuerdo.

El asesoramiento profesional para estos trámites es aconsejable.

En tercer lugar, se debe abrir una caja de ahorro en una entidad financiera a nombre de sus dependientes.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - ESTUDIO DE CASOS

PRIMERA ORGANIZACIÓN: Telas de Argentina SA - PyME TEXTIL

Se trata de una sociedad anónima dedicada al ramo textil, que nació en el año 1.985. Se dedica a la fabricación de telas, que vende al mercado mayorista: confeccionistas, casas de decoración, etc.

Cuenta con una dotación de cuarenta y cinco (45) empleados, divididos en las dos zonas geográficas en las cuales desarrolla su actividad, Capital Federal y San Luis. En la primera, están radicadas las áreas de comercialización y administración, que cuentan con cinco (5) vendedores y otras cinco (5) personas para el desarrollo de las tareas administrativas. En la segunda provincia se halla el área de producción, donde se desempeñan treinta y cinco (35) personas.

Están amparados por una ley de promoción industrial creada para empresas que se desarrollaran en la provincia de San Luis, por ello la localización de la planta fabril. La ley es la n° 1.984/85 que, a la fecha, y luego de haber sido prorrogada por quince años, les garantiza seis años más de beneficios.

A nivel nacional, este régimen promocional fue regulado por la ley 20.560, sancionada ese mismo año.

La organización fue fundada por tres socios, que continúan en la actualidad. Todos son profesionales en ciencias económicas y uno de ellos, economista, quien había trabajado durante un tiempo con el BID (Banco Internacional de Desarrollo), fue quien informó al resto acerca de la legislación vigente y la posibilidad de utilizarla en beneficio del negocio que tenían en mente.

Este régimen promocional exige el cumplimiento de diferentes pautas, a saber:

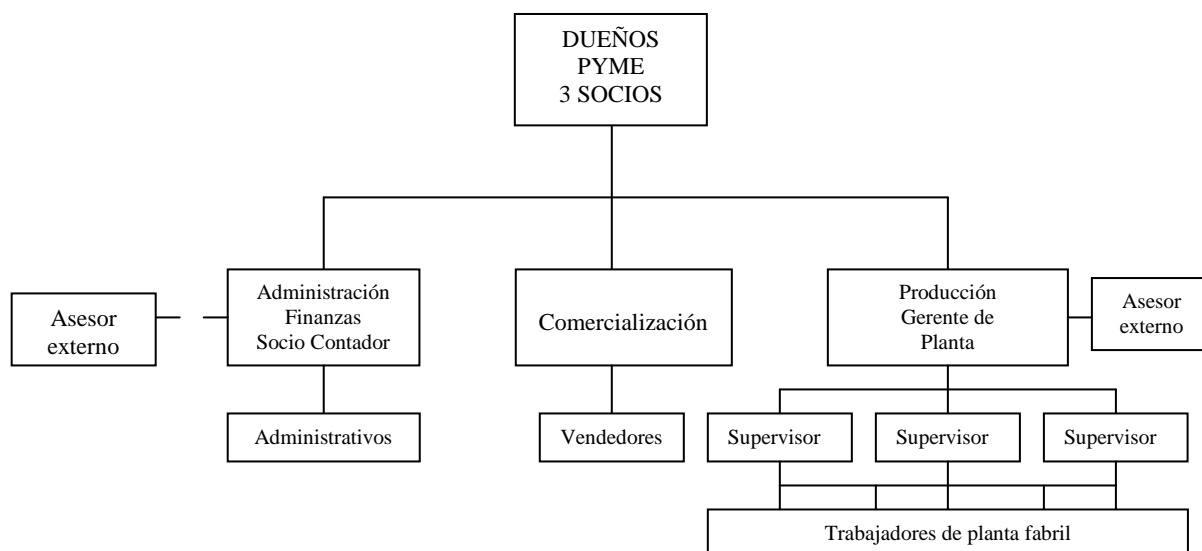
- Crecimiento y niveles de inversión mínimos.
- Controles exiguas de todo tipo, con inspecciones permanentes de organismos de contralor tanto nacionales como provinciales.

Por ello, uno de los requisitos a cumplir es una excelente conducta laboral, que los ha obligado, desde sus inicios, a mantener a todos sus empleados en regla.

La empresa tiene dos grandes negocios; una línea para el hogar, con telas para casas de decoración, mantelería, tapicería, y otra para indumentaria, con productos de mayor valor agregado, como tela para camperas para sky, y otros más comunes, a los que ellos asimilan a un commodity, como la bambula.

Sus ventas, en la actualidad, abarcan todo el país. Las mismas, según balance cerrado al 31/12/2007, ascendieron a \$ 2.870.000,00, que absorbieron costos directos por \$ 1.950.000,00, entre los cuales los de mano de obra directa sumaron \$ 910.000,00.

El organigrama de la empresa es el siguiente:



Las decisiones estratégicas se toman en reuniones de los tres socios. Uno de ellos, de profesión Contador, está a cargo de la supervisión del área de Administración y Finanzas, que cuenta con personal no profesional pero sí capacitado para llevar a cabo las tareas inherentes al área. Asimismo, han contratado a un estudio contable para la presentación de Estados Contables e Impuestos, que también brinda asesoramiento jurídico, laboral e impositivo.

El área Comercial se compone de cinco vendedores, que se manejan libremente en las regiones asignadas, y periódicamente realizan reportes de sus progresos a los socios.

Finalmente, el Depto. de Producción, localizado en otra provincia, cuenta con un gerente de planta, de plena confianza de los socios, y tres supervisores que organizan las tareas de la fábrica. Los socios han delegado en el gerente la suficiente autoridad como para que pueda tomar sus propias decisiones, en función de las que ellos mismos toman y comunican. Igualmente, los dueños de la empresa viajan frecuentemente para chequear y controlar el estado de las cosas. Y también aquí, reciben asesoramiento contable, jurídico, laboral e impositivo externo.

El hecho de las localizaciones lejanas entre las distintas áreas ha obligado a la empresa a tener un sistema de comunicación eficiente y bastante formal, con procedimientos no escritos pero bien claros para todos.

Confeccionan presupuestos que, debido a los cambios constantes del escenario macro y microeconómico, no siempre les resultan útiles, pero tienen bien en claro las metas a lograr y evalúan los desvíos de sus proyecciones.

Cuando el contexto macroeconómico se los permitió exportaron sus bienes a países del MERCOSUR, hoy en día no lo hacen, pero coinciden en que las relaciones con el exterior son muy beneficiosas, no sólo por la ventas en sí, sino por todos los conocimientos que se pueden absorber de las experiencias de empresas de otros países.

Afirman que la situación para las Pymes en Argentina no es fácil, sobre todo porque desde el Gobierno no se percibe la protección que se necesitaría para su progreso.

Saben que supieron aprovechar el beneficio en el momento oportuno y que sin él difícilmente hubieran podido montar la empresa que tienen hoy en día.

Sin embargo, temen para el futuro, el papel predominante que están teniendo las importaciones de textiles en nuestro país, y que amenazan con seguir creciendo en el corto plazo.

Sus expectativas consisten en fidelizar el mercado interno que hoy abarcan y están estudiando la viabilidad de comenzar a exportar nuevamente en el corto – mediano plazo. En su proyecto, en la medida en que se cumpla, está incluida la incorporación de más personal, como así también la inversión en nueva maquinaria.

RECURSOS HUMANOS:

La empresa cuenta con cuarenta y cinco (45) empleados, treinta y cinco (35) de los cuales representan la mano de obra fabril, cinco (5) vendedores y cinco (5) administrativos.

Todos los empleados son contratados de acuerdo a los lineamientos de la LCT. De acuerdo a lo que establece dicha ley, cumplen su periodo de prueba de tres meses y luego comienzan de pleno derecho el contrato por el cual fueran dados de alta, que en esta organización, para todos los casos, es por tiempo indeterminado.

Tanto en San Luis como en Capital Federal tienen a una persona que se ha capacitado en materia de Recursos Humanos, para poder paliar con cualquier situación que se presente, desde opciones de Obra Social hasta cualquier tipo de situación problemática. Igualmente cuentan con estudios contables en ambas localizaciones que los asesoran al respecto.

En materia sindical, cuentan con un delegado en la empresa, pero nunca se han enfrentado a ningún litigio.

La política de los socios es prevenir cualquier incidente y para ello tienen reglas claras desde la selección del personal. Buscan en todos los casos, pero sobre todo en el personal fabril, que los empleados estén casados y tengan hijos: “Es distinta la responsabilidad asumida, y en consecuencia el rol desempeñado en el trabajo, de una persona que tiene que mantener a toda una familia, de aquél que no”, afirma Guillermo, uno de los socios. El 80 por ciento del personal es de sexo masculino.

Por otro lado, cada vez que se avecina un problema intentan hablar con el trabajador, indagar acerca de su malestar y su motivo, y solucionarlo antes de que estalle en conflicto.

No otorgan beneficios sociales.

Se trabajan 12 hs. diarias, puesto que el trabajo es de doble turno de 6hs cada uno. Se pagan las horas extras como corresponde.

Asimismo, también se prioriza un ambiente de trabajo cuidado, que haya buena luz natural, ventilación, buena disposición de las máquinas, etc.

La dotación de San Luis, la más numerosa, en promedio tiene 20 años de antigüedad. No hay prácticamente rotación de personal, se realizó desde el inicio un sistema de capacitación interna donde a cada empleado nuevo se le enseñó el oficio. Hoy en día los dueños de la empresa consideran que “los empleados tienen puesta la camiseta de la empresa, y han logrado entender que si la máquina no funciona no gano ni yo ni vos”, como diría Jorge, otro de los dueños.

Como expliqué más arriba, toda la documentación inherente a lo laboral, así como al resto de las áreas, es llevada y presentada a los organismos correspondientes por Estudios Contables especialmente contratados a tal fin.

No olvidemos que por estar bajo un Régimen de Promoción la empresa tiene inspecciones periódicas tanto de organismos nacionales tales como AFIP, como de organismos provinciales, para controlar que se cumplan todas las exigencias del mencionado régimen. Es decir, que sus mayores costos por tener todo en regla se ven más que compensados por los mayores beneficios que obtienen por estar amparados dentro del mencionado régimen promocional. De lo contrario, no hubieran crecido de la manera que lo hicieron y bajo ningún punto de vista mantendrían las dos localizaciones, con los altos costos de logística, transporte y comunicaciones, entre otros, que ello trae aparejado.

SEGUNDA ORGANIZACIÓN: *Polímero Feliz* - PyME GRÁFICA

Es una empresa que realiza servicios de preimpresión. El producto final se traduce en un material denominado Polímero, que se utiliza para la impresión de logos y textos en bolsas y cajas comerciales.

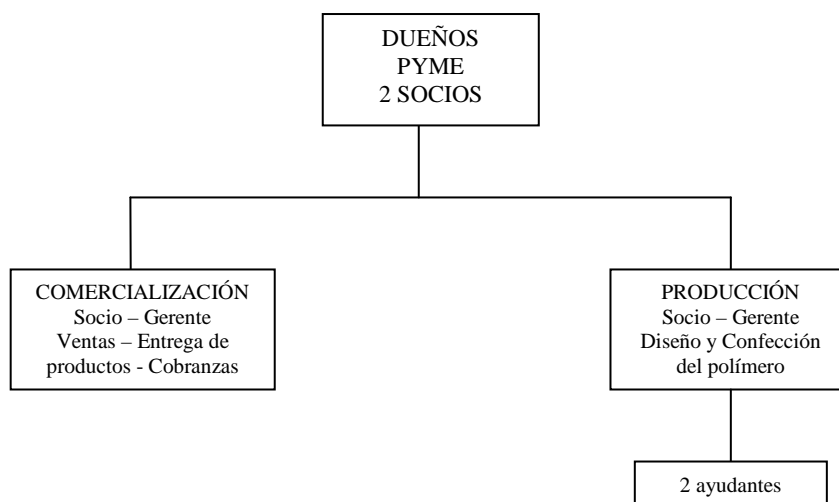
La empresa crea el diseño del logo, o copia el diseño ya elegido por quien desea las bolsas o cajas impresas y con ello confecciona el polímero, que es vendido a los impresores, quienes fabricarán las bolsas o cajas, les agregarán el diseño y luego se las venderán a los comerciantes que las solicitaron.

Con ello queda explicado que éste es el primer eslabón de una cadena de intermediarios, hasta lograr el producto final.

Llevan poco más de cinco (5) años en el mercado, comenzaron sus actividades a finales de 2002. La empresa nació con dos personas, que se desempeñaban en relación de dependencia en organizaciones del ramo, y que sintieron la necesidad de independizarse. Se dividieron las tareas, dedicándose uno al diseño gráfico, copiado y elaboración del polímero, y el otro a las ventas, lo que incluye recolección de trabajos, entregas y cobranzas.

Conocen mucho del trabajo, y cada uno se dedica a lo que mejor sabe hacer.

El organigrama de la empresa podría graficarse de la siguiente manera:



Comenzaron su actividad, y hoy continúan, en un taller situado en el oeste del Gran Buenos Aires, en un taller construido en parte del terreno donde se ubica la vivienda de uno de los socios.

Sus expectativas a corto plazo son las de captar clientes y trabajos más rentables.

A mediano plazo esperan poder mudarse a un taller más grande y con las condiciones necesarias para desarrollar su actividad, modernizar la maquinaria actual y contratar personal idóneo que los asista.

Las decisiones se toman con acuerdo de ambos socios, siempre priorizando la rentabilidad que pueda dejar el negocio. No utilizan presupuestos, y las decisiones se toman sobre la marcha. Por ahora su única meta es sobrevivir, no planean, aún, diversificar o ampliar el negocio.

Desde el punto de vista jurídico, laboral, impositivo, no están formalmente constituidos como organización; son dos trabajadores autónomos, que trabajan juntos.

Con el tiempo fueron comprando máquinas (en un inicio tercerizaban parte del trabajo). Nunca solicitaron crédito, para todas sus iniciativas siempre reinvirtieron utilidades. El motivo de ello, por un lado, es la forma de pensar de los dueños, que no quieren verse involucrados con entidades bancarias o financieras, prefieren pagar un mayor interés, pero negociar el financiamiento directamente con el proveedor. Por otro lado, como no tienen sus papeles en regla, por más que quisieran no podrían solicitar crédito.

Como no confeccionan balances ni llevan tampoco registraciones contables, no conocen con exactitud el monto facturado (mensual, anual), ni sus costos directos o indirectos, gastos. Todos estos datos están presentes en la mente de los dueños, en sus propias anotaciones y percepciones. Como el precio de su producto está dado por el mercado, y sobre él, siendo el primer eslabón de la cadena, no tienen demasiada influencia, todas las decisiones dependen de cada trabajo en particular, en función de si de él van a obtener alguna rentabilidad. No realizan análisis a nivel de la empresa en general.

No cuentan al momento con asesoramiento externo de ningún tipo, ni lo desean. En realidad, nunca priorizaron este tema y el poco asesoramiento que recibieron fue de parte de profesionales no muy idóneos en la materia.

A la fecha la empresa cuenta con clientes estables, bastante fieles, y otros que van y vienen. Tampoco tienen problemas con sus proveedores de materiales, pero tampoco pueden influir sobre el precio de los insumos.

Sí han tenido inconvenientes con el stock de material; están haciendo un trabajo y se dan cuenta que no les quedó nada de polímero para copiar, teniendo que salir a comprar material perdiendo tiempo, y en consecuencia, dinero. Con las maquinarias, que compraron usadas, también suelen tener inconvenientes, a nivel de su funcionamiento, y frecuentemente tienen que parar la producción hasta que un técnico las pueda poner nuevamente en marcha.

En este momento, con muy pocas cosas en regla, la empresa tiene un buen nivel de ingreso, y los dueños, luego de cubrir los costos, pueden llevar dinero a sus hogares.

RECURSOS HUMANOS:

Los socios cuentan con dos personas que colaboran con ellos. No están formalmente contratadas, tienen una relación que se basa puramente en la confianza mutua y en las necesidades recíprocas. Una de ellas está aprendiendo y realizando tareas de diseño gráfico, y la otra colabora con el copiado de los polímeros.

Según los dueños de la PyME, las necesidades de sus empleados son satisfechas en su totalidad, dada la situación particular que los relaciona. Nunca han recibido quejas, ni se perciben en el ambiente conflictos potenciales.

Uno de los trabajadores es una persona muy joven que aún no finalizó sus estudios secundarios, y trabaja media jornada. Es su primer trabajo y desea seguir estudiando la carrera universitaria de Diseño Gráfico. Es muy entusiasta y aprende con rapidez. Se le permite tomar las licencias que sean necesarias para rendir exámenes o preparar trabajos.

El otro trabajador es una persona joven que culminó sus estudios secundarios y no tiene aspiraciones a seguir instruyéndose. Vive con su familia muy cerca del taller y se considera satisfecho con tener un ingreso a fin de mes. Es muy trabajador y honesto, y los dueños saben que utiliza los recursos de la empresa para sus propios intereses personales.

En estos cinco años de actividad, pasaron otros dos trabajadores por el taller, que estuvieron un tiempo hasta que consiguieron empleos mejor remunerados.

Los empresarios conocen, o dicen conocer, a grosso modo, las posibles consecuencias de la falta de registración de sus trabajadores, pero afirman que “en este momento no estamos en condiciones de hacernos cargo de nuestros empleados. Tenemos plena confianza en que sabrán esperar hasta que *todo mejore*. Si en este momento tuviéramos todo en regla, la empresa no sobrevive un mes.” Eso sí, en una oportunidad en que uno de sus empleados tuvo un accidente laboral, estuvieron muy preocupados.

Es decir que, a modo de cierre de este caso, y quizá comparándolo con el anterior, se pueden observar dos situaciones bien diferenciadas:

1. El momento de su fundación (2000-2001) no fue el más propicio, macroeconómicamente hablando. Mientras Telas de Argentina nació bastante tiempo antes y fue concebida debido a la existencia de leyes de promoción industrial que la favorecieron desde un principio, Polímero Feliz surgió en el mismo momento en que Argentina sufría uno de los momentos más traumáticos de su historia, tanto política como económica: el vulgarmente denominado “corralito”.
2. Polímero Feliz aún no ha logrado formalizar su personería jurídica, ni regularizar su situación impositiva y social. Esto en principio, parecería deberse a dos cuestiones fundamentales: por un lado está la necesidad de afianzar el negocio y obtener la rentabilidad necesaria para reinvertir y mantenerse en el mercado, mercado muy difícil para ellos puesto que no son ni pioneros ni competencia importante para el resto. Por otro lado, parecería haber una cultura ya existente en sus propietarios donde el cumplimiento de lo legal no parece estar entre sus prioridades.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a lo analizado en el presente trabajo, pude llegar a las siguientes conclusiones preliminares:

1. Entre los factores determinantes de la precariedad laboral actual se encuentra la normativa laboral (y otras vinculadas) que fue gestada en los años noventa con el argumento de que se debía disminuir el costo laboral para facilitar la competitividad internacional y pulverizar el desempleo.
2. Tales políticas profundizaron la tendencia negativa en materia de participación salarial en el “reparto de la torta”: a comienzos de la década del '90 los trabajadores se apropiaban de más del 40 por ciento del PBI a precios básicos y en la actualidad no llegan al 30 por ciento.
3. El Estado ha favorecido esta situación mediante la tercerización de las actividades y de los distintos contratos de precarización laboral, impuestos a presión y promoviendo la marginalidad, a través de expresiones como las pasantías en las empresas privadas y el empleo en relación de dependencia bajo la figura del monotributo.
4. Hay actividades, como la construcción y el agro que, a pesar de haber percibido ganancias espectaculares en los últimos años, tienen tasas de empleo en negro superiores al 70 por ciento de la masa laboral. Esto quiere decir que el no registro de los trabajadores no se explica por una cuestión de costos, sino simplemente, por una decisión voluntaria de hacerlo.
5. La competencia de los productos importados en el mercado local continúa siendo importante especialmente en sectores intensivos de mano de obra tales como textiles, productos de cuero y calzado y prendas de vestir, donde las importaciones más importantes provienen de países asiáticos y de Brasil.
6. Durante 2006-2007 se resaltó la necesidad de incrementar la inversión en capital físico y humano. Entrando en 2008 este sigue siendo uno de los principales desafíos de las PyMES industriales.
7. Entre el tercer trimestre de 2007 e igual periodo de 2006, los costos directos de producción se incrementaron cerca de un 50 por ciento, explicado principalmente por el aumento de los insumos y materias primas y el incremento del costo salarial.

Completando las anteriores, podemos agregar las siguientes observaciones, obtenidas del trabajo de investigación de campo:

1. El fenómeno de la clandestinidad laboral ha instalado una cultura de evasión, ya que aquellas empresas que mantienen trabajadores informales no cumplen tampoco con otras obligaciones fiscales; fenómeno que se ve claramente en Polímero Feliz.
Las que sí cumplen con todas las normativas y obligaciones están sujetas a una altísima presión fiscal (impuestos distorsivos tales como al cheque, a los sellos, a los ingresos brutos), a no ser que estén acogidas a algún régimen especial de promoción, como es el caso que pudimos estudiar de Telas de Argentina S.A.
2. A prima facie, se podría deducir que si las pequeñas empresas pagan salarios básicos y en negro son ellas las que deben haber absorbido una parte sustantiva de la mayor ganancia empresaria resultante. Sin embargo, vimos claramente que esto no es así. Una parte de los establecimientos Pyme está sometido a condiciones de subordinación, sea respecto de proveedores monopólicos o de compradores monopsónicos o de fuerte competencia, tal como se mostró en la empresa Polímero Feliz, donde la política de precios es nula debido

a la fuerte competencia y al posicionamiento de esta empresa como primer eslabón en la cadena de producción, lo que los deja con casi ninguna posibilidad de influir en los precios de mercado, impuestos por competidores de mayor trayectoria. Tampoco puede influir en los costos, ya que sus proveedores son pocos y por ser una empresa nueva con producción pequeña, aunque en crecimiento, no puede aún utilizar las economías de escala.

3. Asimismo, y poniendo como ejemplo el mismo caso mencionado más arriba, se pudo ver claramente que el incumplimiento limita las posibilidades de desarrollo de las empresas, ya que tener empleados no registrados implica un pasivo contingente de muy difícil dimensionamiento, que a su vez plantea serias dificultades para obtener financiamiento y establecer relaciones maduras con clientes y proveedores.
4. Si bien en los últimos años se advierte un mayor acercamiento de las empresas Pyme al crédito bancario (según dichos que pude obtener de algunos Bancos), la dependencia de los recursos propios – en su mayoría, reinversión de utilidades – para encarar nuevas inversiones es aún muy alta. Esto exige a su vez a los empresarios a mantener elevados niveles de rentabilidad.

Para finalizar, un último dato; IDESA (Instituto para el Desarrollo Social Argentino) estima que el monto promedio de la demanda de un juicio por siniestros laborales ronda los \$ 80.000,00 (ochenta mil pesos).

Estamos hablando de un trabajador que demanda a una PyME por no cumplir con la legislación laboral vigente.

Esto me lleva a pensar que, si bien puede haber desconocimiento por parte de los empresarios respecto de las posibles contingencias de su accionar, o una cultura instalada de evasión y desacatamiento de la norma, una cifra como la mencionada más arriba implica un problema importante para cualquier empresa, y bien puede poner en jaque la viabilidad de una PyME.

¿Por qué arriesgarse entonces?

Observando los dos casos reales planteados en este trabajo, de empresas que nacieron con una idea pero tuvieron desempeños y evoluciones totalmente distintas, por un lado puedo plantear que una parte importante, por no decir primordial, en el desarrollo de un emprendimiento es la naturaleza del emprendedor que lo lleva a cabo. Y cuando digo naturaleza no hablo únicamente de su capacidad de entender el negocio, sino que también incluyo el medio en el cual se movió toda o gran parte de su vida, su formación académica, sus valores y principios. Con esto simplemente apunto a que el modo de ver las cosas de cada persona puede generar formas radicalmente diferentes de llevar a cabo un determinado proyecto, priorizando determinadas cuestiones y relegando otras.

Pero por otro lado, no debo dejar de mencionar el rol fundamental que desempeña el escenario macroeconómico en el cual se genere el proyecto, el apoyo que el Gobierno decida otorgarles a los pequeños emprendedores y la debida difusión de estas medidas, factores todos que coadyuvarán a tomar determinadas decisiones y en definitiva, a pensar en evadir o no la normativa vigente.

Por todo ello, no es única la respuesta a la pregunta planteada más arriba, ni tampoco sencilla de contestar, puesto que depende de cada empresa en particular, de cada escenario económico, de cada emprendedor, de cada contexto político, de cada actividad desarrollada y de decisiones que se toman bajo determinadas circunstancias, manejando la información con que se cuenta en ese momento, en los plazos disponibles.

Es así que, por todo lo expuesto, y a modo de cierre de esta conclusión general, plantearé nuevamente mi hipótesis, que luego de lo expuesto en esta investigación, y a mi manera de entender las cosas, resulta más que válida:

Las pequeñas y medianas empresas son generadoras de empleo. Sin embargo, frente a un entorno macroeconómico desfavorable, se ven obligadas a emplear de manera informal, siendo ésta la única solución para poder seguir operando.

Es así que la PyME debe elegir entre contratar a sus empleados de acuerdo a lo que manda la ley, disminuyendo así su rentabilidad, y quizá, su posibilidad de sobrevivir; o bien optar por el empleo informal, aprovechando los beneficios que pueda obtener con la disminución de sus costos y aceptando los riesgos inherentes al mismo.

Sin embargo, también hay una cuestión cultural subyacente y un gran desconocimiento en cuanto a las consecuencias que esta modalidad de contratación puede acarrear.

BIBLIOGRAFÍA

BOYADJIAN, Carlos, (11/07/2008), **Revista Caras y Caretas**, “Los que hacen el trabajo sucio”, Sección Economizando, pág. 15.

DE DIEGO, Julián A., (2004), **Manual de Derecho Laboral para Empresas**, “Capítulo I: El trabajo y el derecho laboral: Características diferenciales y contenido. Diferenciación del trabajo dependiente del trabajo autónomo”, 1ª edición, Buenos Aires, ERREPAR, páginas 1 a 28.

Dr. IACONA, Estanislao María, (2008), **problemaslaborales.com.ar**, “LEY 25.323 – Nuevo Régimen Indemnizatorio por Falta o Deficiente Registración del Empleo”.

FUNDACIÓN OBSERVATORIO PyME, (2008), **INFORME 2007/2008 Evolución Reciente, situación actual y desafíos futuros de las PyMEs Industriales**, “Capítulo 3: Desafíos Estratégicos para el futuro”, Buenos Aires, pág. 45.

LINDENBOIM, Javier, (12/02/2006), **Diario Clarín**, “Pymes, trabajo en negro y salario”, Suplemento Económico, pág. 9.

MUCHNIK, Daniel, (22/05/2006), **Diario Clarín**, “El empleo en negro aún sigue muy alto”, Sección El País, pág. 11.

SARDEGNA, Paula Costanza, (2002), **Ley de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Colección Textos actualizados**, La Ley, Buenos Aires.

SARDEGNA, Paula Costanza, (2001), **PyMEs. Relaciones laborales en las pequeñas empresas**, Editorial Universidad, Buenos Aires.

ANEXOS

PREGUNTAS PROBLEMATIZANTES:

1. ¿Cuál es el marco legal dentro del cual se encuadra el trabajo en relación de dependencia?
2. ¿Qué beneficios se les otorgan a las PyMEs para que como tales puedan afrontar los costos laborales?
3. ¿Qué consecuencias (positivas y negativas) acarrea el empleo formal para las empresas?
4. ¿Qué consecuencias (positivas y negativas) acarrea el empleo informal para las empresas?
5. ¿Cómo es la situación de un trabajador que se desempeña en condiciones informales de empleo?
6. ¿Cuál es la situación actual de la relación PyMEs-empleo?
7. ¿Qué posición adopta el Estado y los organismos de contralor en este sentido?
8. ¿Cuál es la decisión a adoptar cuando una PyME que contrata a todos sus empleados de acuerdo a lo establecido por ley debe cerrar sus puertas porque empieza a perder rentabilidad?
9. ¿Cómo actúa la PyME frente a la exigencia de sus clientes de tener los más bajos costos en un mercado altamente competitivo?
10. ¿El empleo informal involucra una cuestión cultural?
11. ¿Hay desconocimiento en cuanto a las contingencias que acarrea el empleo informal?

PARTE 1:

UNIDAD DE ANÁLISIS: Pequeñas y Medianas Empresas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Pymes: caracterización	Tamaño	Nº de empleados
	Relaciones comerciales	Participación en otras empresas
	Sectores	Actividad que realiza
	Ingresos Anuales	Ventas anuales según sector
Formas de contratar	Leyes de fondo	Encuadramiento legal
	Ley de contratos de trabajo	Tipos de contrato según la ley
	Ley 24.467	Disposiciones especiales Pymes
	Novedades	Proyectos/Modificaciones

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Riesgos/Beneficios del empleo formal	Costos de las contingencias Cultura de la empresa Motivación del personal Seguridad en el empleo	Indemnizaciones Responsabilidad Social Empresaria Rotación del personal Situación ante organismos de contralor
Riesgos/Beneficios del empleo informal	Costos de las contingencias Cultura de la empresa Motivación del personal Seguridad en el empleo	Sentencia judicial Responsabilidad social empresaria Rotación del personal Situación ante organismos de contralor

PARTE 2:

UNIDAD DE ANÁLISIS: Pequeñas y Medianas Empresas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Estructura formal de la organización	División del trabajo Coordinación Alimentación de recursos Transmisión de la información	Existe organigrama Hay manuales de procedimiento Existe una estructura física adecuada para el normal desarrollo del negocio Hay canales de comunicación preestablecidos y conocidos por todos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Objetivos y metas organizacionales	Visión	Se conoce el horizonte hacia el cual se dirige la empresa
	Misión	Existe un objetivo medible a cumplir en un plazo determinado
	Objetivos	Existen planes de acción para lograr las metas
	Proyectos	Se diseñan planes a corto, mediano y largo plazo
	Presupuestos	Se efectúan proyecciones a mediano y largo plazo de la situación financiera y económica de la empresa
	Control de desvíos	Existe control posterior entre lo presupuestado y lo realmente ocurrido
Estructura informal de la organización	Autoridad	Quién o quiénes tienen la autoridad (propia o delegada) dentro de la empresa
	Poder	Quién o quiénes dan realmente las ordenes y son obedecidos
	Liderazgo	Cuál es el comportamiento de los líderes y cómo influyen en la toma de decisiones
	Procedimiento para la toma de decisiones	Las decisiones se toman a base de informes elaborados por las distintas áreas de la empresa
Relaciones sociales dentro de la empresa	Valores	Cuáles son los intereses e ideales de las personas que conforman la organización
	Comportamiento	De qué manera se exteriorizan las relaciones interpersonales e intrasectoriales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Cultura de la empresa en materia laboral	Legal	La contratación del personal se efectúa de acuerdo a la normativa vigente en materia laboral
	Ética empresaria	Se considera como responsabilidad social de la empresa la correcta contratación de los trabajadores
	Capacitación	Existe y se promueve el conocimiento sobre legislación Laboral y sobre otros temas que tengan que ver con el oficio o actividad desarrollada.
Expectativas con relación a la evolución y crecimiento del negocio	Económicas	Resultado neto esperado para los próximos meses, años
	Financieras	Entradas y salidas de fondos esperadas para los próximos meses, años
	Mercado	Crecimiento previsto para el mercado en el que actúa
	Recursos Humanos	Previsiones existentes en materia de incorporación de personal a la empresa en los próximos meses, años.

CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA INVESTIGACIÓN

1. ¿Me podría definir su negocio?
2. ¿Hace cuánto tiempo que está en el mercado?
3. ¿De dónde surgió o que motivó la decisión de este emprendimiento?
4. ¿Cómo ve a su empresa en el futuro?
5. ¿Qué planea hacer para llegar a eso?
6. ¿Qué objetivos le gustaría cumplir dentro de los próximos 5 años?
7. ¿Quiénes toman las decisiones en la empresa?
8. ¿Qué información se utiliza?
9. ¿Cómo es el proceso de toma de decisiones?
10. ¿Cómo es el proceso de comunicación de las decisiones tomadas?
11. ¿Las decisiones tomadas se dejan plasmadas por escrito?
12. ¿Cómo registra sus operaciones?
13. ¿Cuenta con un sistema a tal fin?
14. ¿Realiza balances mensuales?
15. ¿Tiene un presupuesto?
16. ¿El mismo está escrito?
17. ¿Corroborar que los objetivos se cumplan y efectúa un control de los desvíos?
18. ¿Cuenta con asesoramiento externo?
19. ¿De qué tipo?
20. ¿Cómo está organizada su empresa?
21. ¿Existe división del trabajo y su organización en áreas o departamentos?
22. ¿Con cuanto personal cuenta en este momento?
23. ¿El personal es de tipo calificado?
24. ¿En qué se basa a la hora de tomar personal?
25. ¿Le brinda algún tipo de capacitación o la promueve?
26. ¿En qué basa su relación con sus empleados?
 - Confianza
 - Conocimiento
 - Aptitud
 - Capacidad de trabajo
27. ¿Qué cree usted que necesita el personal para sentirse cómodo y así obtener de ellos su máximo potencial?
28. ¿Qué tipo de contrato laboral suele celebrar con ellos?
29. ¿Cuenta con un área de Recursos Humanos?
30. ¿Quién se encarga de la confección de legajos, trámites ante ANSES u Obra Social, liquidación de sueldos, etc.?
31. ¿Dónde guarda el Libro de Sueldos y Jornales?
32. ¿Otorga algún tipo de beneficio social?
33. ¿Qué entiende por empleo informal?
34. ¿Conoce las implicancias del no registro de los trabajadores?
35. ¿Ha tenido litigios laborales?
36. ¿Considera que las cargas patronales son excesivas?
37. ¿Está en conocimiento de los beneficios que se les otorgan a las PyMEs para disminuir esta carga?
38. ¿Ha accedido a alguno de ellos?
39. ¿Cómo considera a su personal, como un costo o una inversión?
40. ¿Son los costos laborales determinantes a la hora de obtener o no rentabilidad?
41. ¿Si tuviera que realizar un recorte para poder obtener beneficios, que gastos pensaría en disminuir?
42. ¿Consideraría la no contratación formal de sus trabajadores?