

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Propuesta empresarial de una política nacional integral para la pyme

Antonio Estévez*

RESUMEN: El autor además de brindar un análisis sobre la problemática de las PYME, ofrece unas posibles respuestas a estos problemas, entendiendo que esta no depende de un único factor o de una suma de factores aislados, sino que debe ser enfocada mediante una visión global de la problemática económica general en la que las PYME se encuentran inmersas y con una visión – al menos somera – de la totalidad de los planes involucrados en la creación y desarrollo de las mismas.

Palabras clave: PYME, problemas, soluciones, empleo, empleo decente.

SUMARIO: I. *Aspectos conceptuales.* II. *Principales problemas detectados.* III. *El costo laboral; la situación actual del régimen fiscal.* IV. *La calidad de la legislación laboral; el nivel actual de seguridad jurídica; la cobertura de los riesgos del trabajo.*

* Asesor de Sindicatos y Empresas en Derecho Colectivo del Trabajo, República Argentina.

I. Aspectos Conceptuales

Durante los meses de mayo a julio del año 2011 se realizó, en el marco del Proyecto “Estrategia empresarial de apoyo a la PYME para la generación de empleos decentes y productivos en Argentina” que ejecutan en conjunto la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Industrial Argentina (UIA), una encuesta a 447 empresarios PYME de todo el país, y también una serie de entrevistas a representantes de Cámaras Empresariales de diversos sectores, a los efectos de poder tener una constancia fehaciente sobre cuales son los problemas que los propios empresarios ven o perciben como inhibidores para el desarrollo pleno de las PYME. Asimismo, se realizaron en los meses subsiguientes (agosto a noviembre del 2011) diversos talleres provinciales para validar y enriquecer estas percepciones y complementar y mejorar el primer borrador de la propuesta que se realizara referida a posibles soluciones para los problemas inhibidores para el desarrollo y el Empleo Decente detectados, fundamentalmente en los aspectos prioritarios y aquellos en los que existe un espacio para la mejora. La misma intenta ser una Propuesta de Política Nacional Integral para la PYME.

Es por todos conocido que la problemática de la PYME, tanto en Argentina, como en otros países, comprende cuestiones tales como el marco macroeconómico a nivel nacional, provincial y local; los sistemas legales y administrativos a esos mismos niveles; la cultura política y social, y el sistema de gobernabilidad; la regulación de los mercados locales y nacionales; la regulación de los mercados internacionales entre otros¹. La propuesta, de modo más concreto pretende poner énfasis en aquella problemática mas acuciante – según los datos aportados por la encuesta y las entrevistas – y donde es factible un espacio para acciones concretas legislativas y administrativas, especialmente de consenso.

Según datos de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional del Ministerio de Industria, existen en el país alrededor de 980.000 empresas Micro, Pequeñas y Medianas (650.000 empresas PYME, si excluimos las Micro), de las cuales 93.000 aproximadamente son industriales. Ellas, generan una trama básica de la estructura productiva general y son fundamentales para la generación del empleo en el país, el arraigo de las personas al territorio y la agregación de valor a escala local. Por ejemplo, la tasa de desempleo está íntimamente ligada a la llamada *tasa de creación de las PYME*, a la llamada *tasa de destrucción*

¹ White, Gaignebet y Reinecke; SEED/OIT documento 71S.

y a la *tasa de supervivencia* y estas tasas en conjunto, tienen una relevancia fundamental en la dinámica económica y en la existencia o no de una base empresarial sólida en los países. Dadas estas características, las mismas son fundamentales para la Unión Industrial Argentina y enfoca su esfuerzo en las PYME dado que pretende aportar a un sector esencial para el objetivo estratégico de crear mayores oportunidades para el empleo de mujeres y hombres para que dispongan empleo decente e ingresos adecuados. En este objetivo, convergen la OIT, como el Sector Sindical y el Estado Nacional. Esta convergencia se basa en los objetivos programáticos de todas las partes concernidas y, de manera concreta, en el Plan Nacional de Trabajo Decente, impulsado por la OIT y sus constituyentes y mandantes. Este Plan actualmente se encuentra en plena ejecución en el país. Más allá de la diversidad de datos que puedan existir según las fuentes, en Argentina las MIPYME aportan poco más del 65% del empleo general y más del 80% si se toma en cuenta sólo el sector privado. Sin embargo, su situación en general es de precariedad; por ejemplo, mientras en la UE su *tasa de supervivencia* supera entre el 75 y el 77% siendo lamentablemente menor en toda América Latina², hecho que conspira con el objetivo de un desarrollo sostenible y a largo plazo y con el concomitante avance del Empleo Decente.

Conciente de estas características por parte de las PYME, la Comunidad Internacional, en el seno de la OIT en junio del año 2007 y precisamente en la Conferencia Internacional del Trabajo, aprueba una *Declaración sobre Empresas Sostenibles* que por un lado hace notar la íntima conexión entre el Trabajo Decente y la existencia de estas y resalta 17 factores que hacen al desarrollo de un “*Entorno Propicio*” para la creación y desarrollo (supervivencia) de esas empresas, o sea para tornarlas precisamente *sostenibles*. Esos factores (muchos de ellos – como se verá – mencionados por los empresarios en la encuesta) son fundamentales y aplicables a todas las empresas y a todas las personas: Paz y Estabilidad Política; Respeto a los Derechos Humanos, por indicar sólo algunos. Otros, son esenciales para las PYME, por ejemplo: un Entorno Jurídico y Reglamentario Propicio; el Respeto al Estado de Derecho y las Garantías al Derecho de Propiedad; también, la Competencia Leal y el Libre y Fluido Acceso a los Servicios Financieros sin que estas menciones agoten la temática.

También en el año 2009 y a modo de respuesta a la crisis que, con distintas variantes, se ha prolongado hasta el presente, y que tiene en el Desempleo y el Empleo precario una de sus mayores manifestaciones

² Entre otras fuentes, Henríquez Amestoy, L., OIT 2009.

negativas, el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, reconoce especialmente la importancia de las micro, pequeñas y medianas empresas para el mantenimiento e incremento del empleo y la necesidad de políticas adaptadas a sus necesidades. Todos los involucrados, mencionados y la UIA en particular, cuando hablan de Empleo, comparten una definición común, que es considerar tal el Trabajo Decente, esto es: el legalmente protegido; el realizado bajo condiciones de seguridad social y en el marco de una ponderación central para el empleo y para el diálogo social. Por tanto, este es el concepto de la palabra Trabajo que se utiliza en esta propuesta para la solución de los problemas individualizados por la encuesta y en general para las recomendaciones que se sugieren.

II. Principales problemas detectados

La base fundamental – pero no la única – sobre la que se centrará esta propuesta la constituye la mencionada encuesta. También se han tomado en consideración las numerosas entrevistas realizadas a representantes de diversas Cámaras Empresarias y las reuniones técnicas con funcionarios de la UIA. Por esto, este documento comprenderá no sólo el mero análisis de los principales problemas detectados, sino también y fundamentalmente un primer esbozo de las posibles respuestas a esos problemas. Igualmente, se ha tomado en cuenta la acción de validación en los talleres que se realizaron – con los propios empresarios involucrados – en varias Provincias. Todo ello, en el entendimiento que la respuesta a la problemática detectada no depende de un único factor o de una suma de factores aislados, sino que debe ser enfocada mediante una visión global de la problemática económica general en la que las PYME se encuentran inmersas y también con una visión – al menos somera – de la totalidad de los planos involucrados en la creación y desarrollo de las mismas. En la Unión Europea, oportunamente así lo entendieron y por ello, la “*Small Business Act*” más allá de su carácter general y orientativo ha dado un marco general jurídico indicativo de la tendencia que deben de tener las formulaciones de políticas y programas para las PYME en todos los estados miembros. La aplicación de principios como “pensar primero en pequeña escala (*think small first*)” de la norma citada, dan una pauta de la importancia de un enfoque integral (legislativo; administrativo; fiscal; cultural etc.) para afrontar el desafío del empleo decente y productivo mediante el impulso y desarrollo de las PYME.

Mas allá de otras temáticas de la encuesta y las entrevistas que surgieron en los talleres y que más adelante se analizan aparecieron ocho puntos ya identificados como problemas para el nacimiento, sustento y desarrollo de

las PYME, según la propia percepción de los empresarios; a saber, respetando el orden de importancia que surge del procesamiento de las respuestas:

1. El costo laboral.
2. La situación actual del régimen fiscal.
3. La calidad de la legislación laboral.
4. El nivel actual de seguridad jurídica.
5. La cobertura de los riesgos del trabajo.
6. La calidad actual de la asistencia del Estado a las PYME.
7. El nivel de tecnología disponible para la PYME.
8. El apoyo estatal para acceder a los mercados en el exterior.

Los talleres, ratificaron como primordiales estos ocho temas, pero también dieron un mayor énfasis que el que había tenido en la encuesta a la problemática de la formación de los recursos humanos y la formación profesional. Sólo en parte, se superpuso con el punto 6 (calidad de la asistencia del Estado a las PYME) dado que se trató en los talleres la temática como un asunto más general, con responsabilidades también de los actores sociales, y de las Universidades e Institutos Educativos en el tema. También los talleres, pusieron el acento en la especificidad y la singularidad de la problemática PYME (su tratamiento específico, desde lo bancario, educativo, de formación, etc.) y el importante rol de las Cámaras (y de la Unión Industrial) para resaltar y ayudar a la comprensión de esas singularidades por parte del Estado y de la Sociedad en su conjunto.

De la simple lectura, surge una primera paradoja, y es que aquellas que normalmente deberían ser las primeras que se supondría se solicitan como actitudes del Estado (políticas activas hacia las PYME) son las últimas en señalarse (la 6, la 7, la 8 y en cierto sentido también la referida a los recursos humanos que consideraremos como número 9) y las 5 primeras se refieren básicamente a aquellas conductas en las que básicamente la acción del Estado (considerado en su conjunto, con sus tres poderes y con su descentralización Provincial y Municipal) se percibe – por los propios empresarios – como perturbadora o inhibidora del crecimiento de estas.

La propuesta, conforme un agrupamiento temático de los 9 planteos (más allá de la evidente conexión entre todos ellos) se centrará en tres aspectos: el primero referido a la problemática económico-financiero-fiscal que dada la composición del salario efectivamente pagado por el empresario PYME se encuentra absolutamente interrelacionada (costo laboral; cuestión fiscal); un segundo aspecto referido a la legislación laboral y a la inseguridad jurídica (donde se incluye la problemática de los riesgos del

trabajo); y un tercer aspecto, mas autónomo, referido a las actividades pro-activas propiamente dichas que se piden al Estado a favor de las PYME (asistencia del Estado a las PYME; tecnología disponible; exportación, formación de los recursos humanos).

III. El costo laboral; la situación actual del régimen fiscal

Todos los temas observados por los empresarios PYME encuestados, son de gran complejidad; no obstante, la temática del Costo Laboral y su relación directa con el Régimen Fiscal en la Argentina, dado el alto contenido que existe en el monto final pagado de alícuotas impositivas o previsionales que inciden tanto en el pago real efectuado por los empleadores, como en el salario real percibido por los trabajadores luego de los descuentos (normalmente 11% de Aporte previsional; 3% de Salud Jubilados – PAMI –; 3% de Obra Social; Aportes Sindicales y otros por Convenios 3 a 4%; 16% de contribución patronal al ANSES/ PAMI; contribución patronal a la Obra Social 6%; Contribución Patronal al pago del sistema de ART 3%; otras contribuciones patronales al Sindicato por Convenio 2% o más) que constituyen una brecha cercana al 60% entre el salario llamado de bolsillo y el efectivamente pagado. Decimos cercana al 60% dado que algunos porcentajes cambian según el convenio vigente para cada actividad, y en algunos casos incluso también por regiones. Esta brecha, se amplía en los casos de incidencia del Impuesto a las Ganancias sobre el salario efectivo que le correspondería al trabajador.

Esta estructura, tiene dos principales efectos nocivos: por un lado, desalienta la formalización del trabajo en aquellas pequeñas unidades empresarias de escasa rentabilidad, conspirando contra el objetivo estratégico general del Empleo que es uno de los pilares del Trabajo Decente para todos.; por el otro financia la Seguridad Social y la Salud no mediante recursos tributarios sobre la venta o la ganancia de las empresas o los individuos, sino sobre el trabajo y el propio proceso productivo (no sobre la conclusión de este proceso). A esto se suma, una tasa de IVA mayoritariamente del 21% y una alícuota de Ganancias que puede llegar al 35% o mas según los casos que dan cuenta de la complejidad del problema. A ello, debe agregarse el impuesto provincial a los Ingresos Brutos (eventualmente Impuesto de Sellos) y los mal llamados “impuestos” municipales de las mas variada característica (tasas a la industria o al comercio; a la publicidad externa; a la publicidad interna etc.) que terminan gravando el proceso productivo varias veces por un mismo hecho y – en numerosas oportunidades – con independencia del fenómeno principal o sea la ganancia real y final obtenida por la empresa,

con la venta efectiva y final del producto o servicio. Se recalca venta efectiva y final, para hacer notar la diferencia que bien conocen los empresarios, entre la facturación, la ganancia real y el monto sobre el que se aplican las alícuotas impositivas que puede o no coincidir con estas.

Ante ello, y sin perjuicio de adelantar una opinión general y de implementación progresiva y hacia el futuro de un nuevo pacto fiscal Nación – Provincias – Municipios que evite la doble y triple imposición y de una progresiva sustitución también del complejo sistema existente, por un régimen tributario basado en concentrar la recaudación en sólo dos impuestos, esto es Ganancias e IVA, se intenta plasmar una propuesta de mejoramiento progresivo y viable a corto plazo para esta complejísima problemática. Tarea, como se dijera extremadamente compleja, pero no más compleja que la que surge de terminar con los problemas económicos y sociales que impone la masividad que ha alcanzado la informalidad de los procesos productivos. Informalidad que conspira contra el Trabajo Decente y que impide que hoy en el marco de un mercado en expansión, pueda lograrse el Pleno Empleo para todos en los términos ya descriptos. Un sistema que no penalice la producción y el trabajo y que apunte fundamentalmente a la ganancia efectiva de los actores económicos y que concomitantemente sea simple y estable puede hoy terminar con el flagelo de la informalidad y el trabajo no decente hoy extremadamente difundido. Como se dijera, la propuesta pretende centrarse en los problemas ya identificados por los propios empresarios PYME y abocarse a soluciones posibles, donde hay espacios para la mejora. Sobre el particular, es un buen ejemplo la vigente ley de promoción para las empresas de software (ley 25.922) y cuyo sistema, tanto en lo referido a la estabilidad de las reglas de juego en el mediano plazo (como es un lapso de 10 años en la Argentina), como en el tratamiento especial que da al 70% de las contribuciones patronales efectivamente pagadas con destino a los subsistemas de seguridad social (ley 19.032 INSSJyP) y 24.013 (Fondo Nacional de Empleo) y 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) confiriendo por estos pagos un bono de crédito fiscal que puede ser utilizado para la cancelación de los impuestos nacionales, básicamente del IVA y una desgravación del 60% en el monto total del impuesto a las ganancias determinado en cada ejercicio para aquellas empresas que acrediten gastos de investigación y desarrollo y/u otros requisitos o situaciones (certificación de calidad; exportación etc.). En el mismo sentido, se encamina la ley dictada en el Chaco para la promoción de las PYME, y la iniciativa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires llamada “Ley del Emprendedor “.

Este sistema, vigente ya para un importante sector de la economía y que tiene un horizonte de estabilidad, podría ser una solución posible y a cercano y mediano plazo, hasta que se pueda implementar un nuevo y pendiente Pacto Fiscal que: por un lado impida las dobles y triples imposiciones hoy vigentes y por el otro apunte a gravar la Ganancia y el Valor Agregado y no más el empleo o los actos productivos en su tránsito hacia el producto final (Venta – Cobro Efectivo – Ganancia) con el consecuente desaliento a la generación de Empleo Decente. El esquema, debería ser aplicado (en una primer etapa) a las PYME industriales dado su neto carácter de generadoras de empleo. Asimismo, las alícuotas para las desgravaciones, en cada caso (IVA y Ganancias) debería de variar de mayor a menor según la categoría de la PYME (micro-pequeña o mediana) en base a su facturación anual. Esta variación debería depender del análisis del impacto en la recaudación en cada una de las categorías indicada, sin perjuicio de una ponderación de la mayor recaudación de IVA y de Ganancias que ocurriría con motivo de la ayuda que la reforma implicaría para que regularicen su situación empresas PYME que hoy operan en el circuito informal.

IV. La calidad de la legislación laboral; el nivel actual de seguridad jurídica; la cobertura de los riesgos del trabajo

En cuanto a la Calidad de la Legislación Laboral y la Seguridad Jurídica es necesario reafirmar en todo momento y en todos los fueros posibles los principios que son base, no de una buena economía sino de un buen estado democrático y hacen a lo que se conoce como la buena gobernabilidad. El Estado de Derecho, ha sido una conquista de toda la humanidad. El mismo, hace al Gobierno de la Ley, al respeto de la División de Poderes, al rechazo de todo autoritarismo, al respeto a la Propiedad Privada y ninguna situación política coyuntural o ninguna situación de emergencia, pueda dar en el siglo XXI a ejercer un derecho a la opresión respecto de ningún ciudadano o sector. Estos principios, están (todos ellos) bien destacados en las 17 condiciones para generar un entorno propicio para las empresas sostenibles del citado documento de la OIT del año 2007.

Ahora bien, cuando principios tales como el *pacta sunt servanda*, vale para todos, pero no para el Estado, o bien sentencias judiciales “creativas” desconocen tanto la ley como los pactos realizados dentro de esta y conforme el Estado de Derecho, es lógico que los ciudadanos indiquen que la Calidad de la Legislación Laboral y la Seguridad Jurídica son problemas reales que impiden el desarrollo y la inversión (tercero y cuarto

punto destacado por la encuesta). Más aún, muchos de los encuestados, incluyen – conforme las respuestas dadas – en el término Seguridad Jurídica también la Seguridad Personal y la lucha contra el delito en general y la corrupción en particular. El delito y la corrupción no sólo afectan derechos elementales, como la vida, la integridad y la propiedad, sino que incrementan exponencialmente los costos que un empresario PYME debe afrontar y genera pasivos ocultos que son a sus vez fuente de nuevas irregularidades o ilícitos.

Sobre estas cuestiones, la propuesta se basa en realizar en conjunto con el otro gran actor social del mundo del trabajo (el actor Sindical) un serio llamado de atención a las autoridades nacionales, provinciales y municipales a los efectos que abandonen toda cuestión política o de falsa conveniencia coyuntural para afrontar a fondo y en conjunto el problema de la inseguridad y la corrupción que afectan a todos los sectores y que además de implicancias éticas, tienen repercusiones de tipo económico que son aún mas graves para los pequeños empresarios y para los trabajadores. Ante la actual situación de crecimiento económico, una toma de conciencia general sobre el problema que impulsen en conjunto los dos actores principales de la producción, tendría seguramente – y no utópicamente – un efecto positivo sobre las autoridades, mas allá del mundo político al que pertenezcan y debería ser presentada resaltando también los aspectos económicos de la cuestión, que no han sido aún debidamente estudiados. El costo de la inseguridad, y de la corrupción, es enorme para el mundo de la producción. Grandes recursos que podrían utilizarse en la formación de los trabajadores y empleadores, en infraestructura y en educación en general se pierden irremediablemente e ingresan en las rutas de la economía ilegal, teniendo un doble impacto negativo. En una tarea de consenso con los Sindicatos, debería hacerse un importante llamado de atención a las autoridades, llamado que debería ser liderado por la UIA .

La Legislación Laboral, en los países que no reniegan de la economía capitalista como base de su sistema económico y político, deben basarse para sus relaciones de producción en el Diálogo Social. Ese es el caso de Argentina, que ha manifestado en todos los ámbitos internacionales la importancia del Diálogo Social y – más aún – ha ratificado el Convenio 144 de la OIT sobre la Consulta Tripartita y reconoce la importancia de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Para hacer honor a esos compromisos, sería de toda utilidad para mejorar la calidad de la legislación laboral (señalada en la encuesta como dato negativo) establecer una consulta previa a las Organizaciones mas representativas de Trabajadores y de Empleadores, para que conjuntamente con el PE, el

Poder Legislativo y sus técnicos hagan las observaciones del caso, antes de proceder a apoyar sea desde el Poder Ejecutivo normas que involucren cambios en todo el Sistema de Relaciones Laborales. En igual sentido, debería actuarse ante las iniciativas autónomas de representantes del Poder Legislativo. Ello, con el fin de que exista una objetividad y un equilibrio en la legislación. Sobre el particular ya habla la Recomendación 113 de la OIT sobre la consulta para las ramas de la actividad económica del año 1.960. Ya desde el mencionado año, recomienda que “(...) Se deberían adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional (...)”. En los últimos tiempos, se han dictado normas que carecen de ese equilibrio y moderación, poniendo en peligro la propia lógica de la empresa en una economía capitalista. Ello, genera parte de la sensación de inseguridad que se manifiesta en las respuestas a la encuesta y genera temores para aumentar la inversión.

Es este caso, la recomendación no puede ser otra que la instrumentación efectiva de ese Diálogo Social, sea mediante un Consejo Económico y Social (tantas veces invocado y nunca materializado) o mediante la convocatoria periódica a los Actores Sociales mas representativos para obtener un consenso sobre las modificaciones legislativas que se propongan sobre el Sistema de Relaciones Laborales. En ese sentido, una interpretación que amplíe los contenidos del citado Convenio 144 ya ratificado, por parte del Poder Ejecutivo, sería una herramienta útil y posible de implementar en el corto plazo, hasta la eventual creación del Consejo Económico y Social que – evidentemente – presenta mayores complejidades según el modelo que se pretendiese poner en práctica. Sobre el Consejo, existen unas 55 experiencias distintas y evidentemente la cuestión, roza situaciones cercanas a lo institucional que justifican un mayor análisis, pero eso no tiene porque llevar a la inacción. El convenio 144 está vigente y – con un criterio muy restrictivo – ha estado y está operativo en la Argentina, simplemente habría que agregarle un mayor valor político a su praxis, fundamentalmente por parte del Estado, pero también por parte de los actores sociales.

La ausencia del ejercicio de la autoridad, por parte del Estado, en numerosas situaciones de hecho (bloqueos de fábricas; depósitos etc.) generadas incluso muchas veces por problemas ajenos al sector empresario (Ej: situaciones de encuadramiento sindical o de elecciones sindicales) es sin duda otro de los elementos que genera inseguridad jurídica (y en ocasiones también física) que debe ser resuelto ejerciendo el poder público del caso en cada situación. Al respecto, son innumerables

los casos en los que no se respeta el dictado de la Conciliación Obligatoria en los conflictos, sin que el Estado aplique sanción efectiva alguna. Estos conceptos, que figuraban ya en el primer borrador, han sido resaltados por la presidenta con motivo de un conflicto en particular, por tanto, es evidente que existe una conciencia general sobre la problemática, que induce a que la propuesta deba hacer un especial énfasis en esta cuestión. La misma, está directamente ligada a la situación (y a la posible solución) enunciada antes, dado que una practica general del Diálogo Social (en un marco institucionalizado, como lo es del Convenio 144, pero también flexible) ayudaría también a descomprimir la problemática intersindical. Ciertamente, ningún dialogo social, remplazará nunca ante ciertas situaciones de anomia el ejercicio del poder monopólico de la fuerza por parte del Estado, pero posiblemente minimice las mismas.

La situación de la llamada “doble vía” para los reclamos por accidentes de trabajo, ejerce una insostenible carga de incertidumbre en todas las empresas y en las PYME en particular, siendo una de las situaciones más urgentes que debe encarar el PE, conjuntamente con los actores sociales, para poner coto a esta situación que pone a las empresas en el peor de los mundos. Las ART que fueron creadas para la prevención y para poner un tope a los reclamos, ahora, en los juicios basados en la normativa civil (arts. 1113; 1109; 1078 y otros del Código Civil) para intentar eludir su responsabilidad y posible condena solidaria, al defenderse, en muchas ocasiones inculpan a las empresas, creando para estas la peor de las situaciones posibles. A ello, se suma la no asunción de los accidentes “*in itinere*” por vía de la Seguridad Social, sino también como un cargo o costo para las empresas, llevando que la ecuación económica del riesgo resulte infinita para las empresas en general y para las PYME en particular. Sobre el particular existen ya algunos puntos de acuerdo entre los actores sociales. De estos no poder concretarse y atento la posición de la Corte Suprema, quedaría como último recurso proponer (por vía legislativa) el establecimiento de un tope general para toda la siniestrabilidad (laboral o no laboral) y el dictado de una ley que incorpore al sistema general de la Seguridad Social el pago de los accidentes “*in itinere*” siendo el ANSES el encargado del la administración y el pago o bien una agencia especializada a crearse .

En cuanto a las sentencias “creativas” que últimamente han florecido en el fuero laboral, y que extienden conceptos tales como la solidaridad o la tercerización hasta el infinito, premiando también hechos lindantes con la corrupción y donde pagan por igual los buenos y los malos empleadores, la propuesta consiste también en la creación de un espacio bipartito de concertación para una administración racional de estas situaciones, que

desemboque en sugerencias operativas hacia los órganos de vigilancia y control (Consejo de la Magistratura y otros). Sobre esta situación creada, se debe proponer una verdadera tregua, un impasse, un espacio de concertación para la administración de esta pulsión “creativa” y derogatoria de la ley vigente que se ha apoderado de numerosos jueces y camaristas del fuero y que generan una gran inseguridad en los empresarios en general y en los empresarios PYME en particular, que ver como riesgosa y peligrosa toda ampliación o articulación con otras empresas, dado que temen ser atrapados en estas interpretaciones antojadizas sobre la solidaridad o la tercerización. Esta tendencia, lleva al aislamiento de las empresas o al optar, reactivamente, por trabajar – cuando es posible – solo con grandes empresas (con un impacto menor sobre el Empleo), que es precisamente lo contrario a una moderna y eficiente estructura productiva de PYME que se basa en la agregación, la articulación, la complementariedad, la red de producción y el Desarrollo Económico Local (DEL). Toda la teoría del *cluster* productivo, que tan buenos efectos ha dado para la producción y el empleo en varios países, está basada en la teoría de la articulación y el territorio. Esta práctica, es imposible si el concepto de solidaridad y el de empresa tercerizada, es extendido alegremente hasta el infinito, impidiendo toda previsibilidad, todo cálculo actuarial del posible riesgo. Las políticas de ciencia y técnica aplicadas y de impulso a la innovación recomiendan y promueven las tramas productivas complejas, multiactorales y con vínculos estables a largo plazo que den densidad a la economía general, basada precisamente en la densidad de las PYME sobre el territorio. Considerar, que un trabajador de una PYME dada su interrelación con otra PYME (o con una gran empresa) es también trabajador de esta segunda, por una extensión al infinito de los conceptos de tercerización y de solidaridad, conspira contra el desarrollo de la economía y del Empleo.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo