

---

## Opiniones

# Acerca del código para PyMEs que promueve la UIA

*Enrique Arceo\**  
*Claudio Lozano\**

La Unión Industrial ha sido la pertinaz impulsora de una devaluación cuyas modalidades e instrumentación revelan el exclusivo objetivo de lograr una abrupta caída de los salarios y licuar las deudas de los grandes grupos empresarios a costa de los ahorristas y la comunidad en su conjunto. Logrado este objetivo pretende utilizar la crisis generada por la política económica que contribuyó decisivamente a implementar para ampliar su base de sustento empresaria y profundizar la ofensiva contra los trabajadores.

Con tal fin pretende erigirse en portavoz de las medianas y pequeñas empresas cuya desaparición apoyó durante más de una década al aplaudir la apertura económica y la contracción de la demanda, convalidar la aplicación a las pymes de tasas de interés exorbitantes y ser, a través de sus integrantes de mayor peso, activa partícipe del acelerado proceso de concentración y centralización del capital vivido en nuestro país.

A tales efectos ha enunciado un programa de emergencia laboral -productivo y elaborado un código laboral para la pequeña y mediana empresa.

---

\* Instituto de Estudios y Formación (CTA)

El programa tiene como único objetivo dejar sin efecto los impedimentos para realizar despidos masivos sin causa justificada y la consecuente obligación de las empresas, bajo apercibimiento si realizaren los despidos de pagar doble indemnización, de someterse a un procedimiento previo de crisis con intervención del Ministerio de Trabajo y de los trabajadores conforme con lo dispuesto en los decretos 264 y 265 de 2002.

El programa de la UIA establece, en efecto, la facultad para las empresas, sin procedimiento de ningún tipo, para suspender personal durante un lapso de hasta doce meses con percepción del 50% de la remuneración neta con carácter de prestación no remunerativa y conservación de la obra social. Al finalizar el plazo el trabajador percibirá la indemnización por despido en doce cuotas mensuales. No se prevé control administrativo de ningún tipo ni sanción para el empleador que utilizare este procedimiento para despedir, con elevado plazo de financiación, a personal formal de elevada antigüedad para sustituirlos por trabajadores precarios o dispuestos a trabajar por una remuneración sustancialmente menor. Se trata de un proyecto que viola el más elemental sentido común económico. Para evitar la profundización de la crisis es necesario evitar los despidos y, con ellos, la espiralización de la recesión. Este objetivo no es adecuadamente cubierto ni por la normativa vigente ni por el compor-

tamiento del Ministerio de Trabajo. Pero el proyecto de la UIA constituye un estímulo para un accionar aún más procíclico del mercado de trabajo y otorgaría a las empresas un poderosísimo instrumento para negociar en condiciones extremadamente ventajosas, independientemente de los efectos de la crisis, la desvinculación de su personal formal de mayor antigüedad (o firmeza en la defensa de sus derechos).

El diseño completo de las relaciones laborales ambicionadas por la UIA y el tipo de país que implican son retratadas por entero en su segundo y más ambicioso proyecto: el Código Laboral para la Pequeña y Mediana Empresa. Este no se ampara en una situación de emergencia. Pretende un cambio estructural en las relaciones laborales y supone un cerceamiento radical tanto de los derechos individuales de los trabajadores como de sus derechos gremiales.

Cabe en primer lugar señalar que se aplicaría a “las unidades de producción económica de bienes y servicios” de hasta 200 trabajadores (o que facturen menos de \$ 20.000.000). Esta definición engloba seguramente a más del 90 por ciento de los establecimientos y del 70% del total de la mano de obra ocupada, quedando abierto el camino para el encuadramiento de prácticamente la totalidad de las empresas, ya que su conformación como grupos con

múltiples establecimientos permite fraccionar sus actividades en numerosas unidades.

En apretada síntesis lo que se propone, respecto de los trabajadores, es un período de prueba de 365 días; pago del aguinaldo hasta en doce cuotas; una indemnización máxima, abonada en cuotas, equivalente a tres meses de sueldo, cualquiera sea la antigüedad del trabajador y aplicable a todos los trabajadores, aun a los que estuvieren empleados con anterioridad a la vigencia del nuevo Código; preaviso de sólo 15 días; reducción de las vacaciones a un máximo de veintidós días corridos que pueden ser otorgados en forma fraccionada, más un período "opcional" sin goce de sueldo de 15 días; eliminación de todo derecho derivado de la antigüedad; eliminación del accidente de trabajo en itinere; reducción a la mitad de la licencia paga por enfermedad; polifuncionalidad obligatoria de tareas; eliminación del estatuto del viajante, etcétera.

En materia de derechos gremiales se elimina la licencia paga sindical; en las pequeñas empresas (hasta 40 empleados) se anula la representación sindical; en las medianas se la reduce a un representante que carece de garantía de estabilidad y prohibición de despido; las empresas pueden negociar directamente con sus empleados los convenios colectivos de empresa y no están obligadas a incluir en las negociaciones la incorporación de la tecnología y

sus efectos sobre las relaciones laborales y de empleo; el establecimiento de sistemas de formación; los regímenes de categorías y la movilidad funcional; las modalidades de contratación o las consecuencias de los programas de reestructuración productiva sobre las condiciones de trabajo y empleos, etc, pero sí podrán negociar regímenes de flexibilización horaria, de pago salarial, de extensión del período de prueba y modificaciones al régimen de despido a fin de la creación de regímenes de capitalización individual sustitutivos de la indemnización.

El Código, es evidente, no procura salvar a las pequeñas y medianas empresas, en su inmensa mayoría ligadas al mercado interno y dependientes, por ende, del nivel de la demanda proveniente de los trabajadores; de una política de crédito incompatible con las propuestas por los grandes banqueros, eternos socios de la UIA, con los cuales ésta se ha reencontrado nuevamente; de una política de regulación de la competencia que las libere de la imposición unilateral de sus condiciones de venta o de compra por el gran capital; de su protección frente a la competencia externa; de una política económica orientada al crecimiento sostenido del consumo masivo y al apoyo de las pequeñas y medianas empresas para la incorporación de tecnología y el acceso a los mercados externos sobre la base de ventajas competitivas auténticas.

El modelo de país implícito en el proyecto de Código de la UIA es de el de una plataforma de exportaciones sustentada sobre el precio vil del trabajo; es un modelo para pocos trabajadores y empresas (más del 70% de las exportaciones son realizadas por menos de 50 empresas), necesariamente autoritario y empobrecedor, pues la entrega de recursos naturales y

trabajo a un precio cada vez más reducido, como es una constante en los países que siguen ese modelo, está necesariamente acompañada de la concentración del ingreso y la riqueza en un marco de reducción de los ingresos del conjunto de la población y en especial de los trabajadores.

Noviembre 2002