



Trabajo y Sociedad
Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias
 NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
 N° 22, Verano 2014, Santiago del Estero, Argentina
 ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



APYME en tiempos de flexibilización laboral*

SME's APYME organization in times of labor market flexibilization

María Alejandra MARTÍNEZ FERNÁNDEZ**

Recibido: 18.02.13

Revisión editorial: 02.06.13

Aprobado definitivamente: 10.07.13

RESUMEN

En este escrito nos proponemos analizar las posturas de una organización de pequeños empresarios, la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME) acerca de las políticas laborales del gobierno menemista y del gobierno de la Alianza tendientes a la flexibilización del mercado de trabajo, específicamente las leyes 24.467 de 1995, 25.013 de 1998 y la 25.250 de 2000. Nos detendremos en las principales disposiciones de estas normativas y cómo éstas han sido evaluadas por la organización objeto de estudio, ya que parte de los argumentos legitimadores de las modificaciones sobre el trabajo apuntaban a la necesidad de modernizar las relaciones laborales y generar competitividad en las pequeñas y medianas empresas.

Palabras clave: Flexibilización - Pequeños empresarios - Organización empresaria - Leyes laborales.

ABSTRACT

This paper addresses the position taken by the SMEs organization *Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios* (APYME) on employment policies tending towards labor market flexibilization during Menem's and De la Rúa's Governments in Argentina. We will focus on the main provisions of public laws 24.467 of 1995, 25.013 of 1998, and 25.250 of 2000 and how APYME has assessed them taking into account that some of the legitimizing arguments government put forward to introduce changes into labor laws was the need to modernize labor relations and promote SMEs' competitiveness.

Keywords: Flexibilization - Small and medium sized business - Entrepreneurs union - Labor laws.

* Agradezco especialmente los comentarios de Silvia Simonassi y Mónica Gordillo, y a los asistentes al II Workshop de Historia de las Relaciones Laborales realizado en Rosario durante agosto de 2012 que con sus preguntas me ayudaron a corregir el texto inicial presentado en dicho encuentro.

** Licenciada en Antropología Social, Universidad Nacional de Rosario (UNR). Doctoranda en Humanidades con mención en Antropología, Universidad Nacional de Rosario (UNR). Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Nodo Centro de Estudios Sociales Regionales (CESOR) del Instituto de Investigaciones Socio-históricas Regionales (ISHIR). Correo: mamfale@hotmail.com

SUMARIO

Introducción. 1-Reformas laborales como parte de las reformas estructurales. 2. - Algunas cuestiones acerca de las condiciones laborales en las pymes. 3- Reducción de costos laborales como ‘solución’ al desempleo. 4- El “Estatuto Pyme” de 1995. 5- Reforma laboral de 1998. 6- La Ley “Banelco”, flexibilización de la Alianza. 7- En pocas palabras. Fuentes y bibliografía.

Introducción

La modificación en la regulación del mercado laboral formaba parte de las reformas estructurales que apuntaban a desarticular un tipo de sociedad y de Estado y consolidar el predominio de un nuevo conjunto de actores que venían ganando terreno desde la última dictadura militar. Estas políticas afianzaron una precarización cada vez mayor en el trabajo, posibilitado a su vez por el crecimiento incesante del desempleo, consecuencia del cierre de numerosas empresas debido a las escasas posibilidades de competir en el marco de la apertura promovida.

Los argumentos legitimadores de la flexibilidad remitían a la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones, contemplando los intereses tanto de los empresarios al reducir sus costos operativos, como de los trabajadores desocupados que de este modo encontrarían trabajo.

Uno de los objetivos declarados de las reformas laborales era reducir los costos no salariales y las indemnizaciones. Se aducía desde los sectores que las promovían que la desocupación era consecuencia del alto costo laboral, por lo cual al terminar con la rigidez del mercado laboral a través de la flexibilización, se generaría empleo. Por otro lado se intentaba contener la posibilidad de acción del sindicalismo descentralizando las negociaciones y fomentando que cada empresa negocie sus condiciones laborales.

Como algunas justificaciones se referían a dar respuesta a la problemática de las empresas más pequeñas, el objetivo del trabajo será indagar el posicionamiento asumido por una organización político gremial de pequeños y medianos empresarios frente a tres de las leyes que modificaron el mercado laboral (24.467 de 1995, 25.013 de 1998 y la 25.250 de 2000).

Este trabajo se enmarca en un proyecto de investigación más amplio realizado desde la antropología social donde analizamos la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME) de Rosario como actor político y su accionar frente a las políticas económicas desde su nacimiento en 1987 hasta la actualidad. Aplicamos estrategias metodológicas clásicas de nuestra disciplina como las entrevistas¹ en profundidad, observaciones de distintas actividades, entre otras; más un relevamiento documental de diversas fuentes. Este escrito es el primer acercamiento a la problemática de la relación, en tanto actores políticos, de APYME con organizaciones sindicales, por ello se tratan de reflexiones iniciales.

¹ Retomamos algunos de esos registros que transcribiremos en itálica y entre paréntesis al final se colocará la fecha de realización de la entrevista, el mismo criterio se seguirá si se trata de un discurso relevado en las fuentes.

APYME² surge formalmente el 15 de mayo de 1987, gestada en el interior del movimiento cooperativo de crédito por empresarios que participaban activamente del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos (IMFC).

El sector de pequeñas y medianas empresas y el cooperativismo de crédito conducido por el IMFC han tenido una relación muy estrecha: el IMFC se constituyó en 1958 para atender la demanda de financiamiento de las pequeñas empresas que habían visto vedado el acceso al crédito con el derrocamiento del peronismo y la desnacionalización de los depósitos. El destino principal de sus fondos era destinado justamente a las pequeñas y medianas empresas.

Los empresarios miembros de APYME comparten con estos sectores cooperativos una tradición ideológica que concibe al cooperativismo como instrumento de transformación social y destacan el rol social que juegan las pequeñas y medianas empresas como generadoras de puestos de trabajo y desarrollo local; además de ser un instrumento de democratización de la economía y una forma de luchar contra la concentración y los monopolios.

Esta organización asocia a empresarios (y no a empresas) que pertenecen al sector industrial, de comercio y servicios.

Destacamos como una de sus principales características la importancia adjudicada al mercado interno para lograr el desarrollo y la independencia económica, a través del estímulo a las pequeñas y medianas empresas y de la recomposición del poder adquisitivo de los trabajadores y jubilados.

Para los dirigentes de esta organización las pymes constituyen “no sólo un factor imprescindible de producción, comercialización y servicios, sino un instrumento de vínculo social y humano, de democratización de la economía” (APYME:1997). Planteaban sus dirigentes que los trabajadores constituyen los principales consumidores de lo producido o vendido por sus empresas, “desde una visión estrictamente económica éste es su mercado, pero también su razón de ser desde un ángulo ético y social” (APYME:1997).

Dichas formulaciones que priorizan el mercado interno y reivindican el papel de los trabajadores como principales destinatarios de su producción y como aliados políticos, los llevaron a reclamar desde su nacimiento, políticas que reactiven la producción y los salarios, ya que según exponía el presidente de la organización en Rosario “*el destino de las pymes está ligado al destino del trabajo*” (8/7/2003).

Las organizaciones para actuar en la arena política apelan a nociones legitimizantes que según Thompson (1979) son los derechos o costumbres tradicionales que los participantes en alguna acción creen o dicen estar defendiendo, preceptos que son en general apoyados por el amplio consenso de la comunidad. En este caso, el consenso en torno a la importancia de las pequeñas y medianas empresas se extiende a todo el arco político, se sostiene que defender y proteger a las pymes es defender la producción nacional, la inclusión y el trabajo.

De hecho las medidas de flexibilización de las relaciones laborales que en este escrito nos ocupan tenían como uno de los objetivos declarados favorecer la competitividad de las pequeñas y medianas empresas. Por lo cual es nuestro interés analizar cómo una organización que

² Para un abordaje más detallado del nacimiento y características de la organización se pueden consultar de la misma autora “El fin del gobierno alfonsinista y el posicionamiento de un sector de pequeños empresarios”, en *Avances del CESOR, Año IX N°9*, Rosario, 2012; “Analizando el surgimiento de un nuevo actor político: la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME)” en *Revista de la Escuela de Antropología, Vol XVII*, Rosario, 2011.

pretende representar a este sector tan heterogéneo se posicionó frente a los sucesivos intentos de flexibilización.

Consideramos que la concepción ideológica sustentada por los miembros de la organización y la tradición histórica en la que se insertan los llevó a oponerse a las modificaciones en la legislación que, en muchos casos, fueron realizadas en nombre del interés de las pymes. Sostenemos que APYME se distanció de las tradicionales organizaciones empresariales como la UIA respecto a las reformas laborales, realizando políticas en conjunto con sectores de trabajadores para oponerse a las mismas, en especial con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

1- Reformas laborales como parte de las reformas estructurales:

Las reformas estructurales emprendidas con el gobierno de Carlos Menem profundizaron el rumbo señalado por la dictadura militar de 1976. Apuntaban a la desarticulación de un tipo de Estado y de sociedad constituida a través de la sustitución de importaciones que según sus promotores, no solamente generaba una industria ineficiente, un excesivo poder a los sindicatos, sino también una mentalidad prebendaria en los actores que era necesario desarticular dejando actuar libremente al mercado (Martínez Fernández:2013). El objetivo de estas reformas fue “ayudar al capital a fortalecer sus niveles de acumulación y lograr, en consecuencia la reactivación de la alicaída economía nacional. En dicha línea los principales cambios introducidos en la economía a partir de 1991 son reestablecimiento de la estabilidad monetaria, desregulación de los mercados, apertura comercial y financiera y la reforma del Estado nacional” (Lindenboim, 2000:4)

La Ley de Reforma del Estado (17/8/1989) y la de Emergencia Económica (1/9/1989) fueron dos pilares sobre los que se asentaron dichas transformaciones estructurales.

La llamada “modernización de las relaciones laborales” fue parte de estas reformas, consistió en una serie de modificaciones del marco legal que rige al mercado de trabajo, han sido “leyes y decretos del poder ejecutivo que afirmaron, con resultados a largo plazo, las reglas de juego propias de un nuevo entramado de relaciones sociales y políticas, el que venía entretejiéndose desde la crisis y la dictadura de los años 70” (Grassi, 2004:67).

Las medidas dirigidas a la transformación del mercado de trabajo “no siguieron un curso lineal, quedando su resolución sujeta a las pujas de poder entre grupos empresarios, organizaciones sindicales, presiones externas y distintas orientaciones dentro de la propia instancia gubernamental. Por lo mismo estuvieron lejos de constituir un proceso lineal y continuo” (Salvia, 2000: 135). Si bien como preocupación estuvo presente desde el comienzo del gobierno menemista, “puede afirmarse que no entraron en la agenda del gobierno con carácter de prioridad” (Salvia, 2000: 136). Como sostuvieron Beccaria y Altimir “las de mayor envergadura recién fueron comenzadas a ser diseñadas o incluso planteadas en 1993/4, e implementadas –al menos parte de ellas- en 1995” adjudicaron esta demora a que no se consideraba “importante llevar adelante inicialmente las reformas porque el crecimiento económico morigeraría los efectos de la reestructuración” (Altimir y Beccaria,1999:19). Además, la relación entre el Partido Justicialista y los sindicatos era demasiado estrecha como para llevarlas a cabo sin grandes consecuencias.

Es precisamente por ello que los objetivos generales de la modificación del mercado laboral apuntaban al debilitamiento del poder sindical, a la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo y la reducción de los costos laborales, y también a la apertura de negocios para ciertos capitales como fue la privatización de las jubilaciones o la prevención de accidentes laborales.

Estas medidas fomentaron la precariedad laboral y no generaron más trabajo. Como lo expone Basualdo (2006:316) “los trabajadores absorbieron buena parte de la crisis industrial en un proceso por el cual avanzó la polarización y concentración sectorial alrededor de las grandes firmas oligopólicas, mientras que otras pequeñas, medianas e incluso algunas grandes fueron expulsadas de sus respectivas actividades a medida que se expandían los efectos de la apertura económica”. Esta desaparición de unidades productivas dio como resultado una alta expulsión de mano de obra, y la precarización de las condiciones de los trabajadores que aún conservaban el trabajo por la amenazante presencia del desempleo.

Se llega a fin de siglo con una tasa de desempleo del 18,3%, el subempleo ascendía a 16,3%; lo que equivale a decir que los problemas laborales afectaban a casi el 35% de la población. La pobreza alcanzaba un porcentaje similar (35,4%), y la indigencia llegaba al 12,2% (Basualdo, 2006). Los datos de otro estudio revelan también el caótico panorama social que se vivía en esos años “el desempleo abierto y la subocupación horaria afectaban a casi el 30% de la población económicamente activa del país; a la vez que el 37% de la fuerza de trabajo asalariada está empleada en forma no registrada y no tiene acceso a los beneficios sociales. Al mismo tiempo el 25% de la población urbana se encuentra por debajo de la línea de pobreza” (Salvia, 2000:129). La exclusión se había transformado en una realidad palpable.

2- Algunas cuestiones acerca de las condiciones laborales en las pymes:

La posición política contraria a las reformas laborales que APYME adoptó, no implica que algunos pequeños empresarios no hayan hecho uso de las posibilidades brindadas por éstas. “Como reconocen los especialistas, las empresas más pequeñas son las que concentran, de hecho y desde largo tiempo, más empleo en negro y flexibilizado y, como se vio, parte de su supervivencia ha dependido del uso intensivo de la fuerza de trabajo” (Grassi, 2003:121).

Es que la situación de las pequeñas empresas se agravó en este período, y con ello las condiciones laborales de sus empleados. Según plantea Schorr (2004:122) “la restructuración industrial que tuvo lugar en la Argentina durante la década pasada no sólo trajo aparejada una importante redistribución del ingreso manufacturero desde el trabajo al capital, sino que también, dentro del empresariado, las pymes resultaron sumamente afectadas por la orientación que adoptaron las distintas medidas de política implementadas”. Las pequeñas empresas contaron con menos recursos³ para enfrentar la “reconversión”, por eso a la orden del día estaban los cierres de establecimientos, despidos de personal o bien la precarización de los puestos de trabajo que se mantuvieron o que fueron creados.

Según el relevamiento realizado por Salvia y otros se evidenciaba una relación inversa entre el tamaño del establecimiento y el nivel de precarización, los datos “reflejan un marcado deterioro de las condiciones laborales en los sectores económicos de menor tamaño, empresas pequeñas y micro”. Esto podría ser explicado por las mayores dificultades económicas, además de la mayor facilidad para contratar en negro puesto tenían menor control de parte del estado y de los sindicatos, y por las medidas que promovieron formas de contratación sin beneficios con un alcance mayor para estas empresas (Salvia:2000,150).

La encuesta nacional de pymes, realizada en junio de 2000 a pedido de la entonces Subsecretaría Pyme, estableció las pymes era significativas en tanto fuente de creación de empleo, la ocupación que registraban ascendía a 2 millones de personas, por lo cual estimaron

³ Las pymes no tuvieron elementos con los que sí contaron las empresas líderes para contrarrestar los efectos de la apertura comercial: importantes escalas tecno-productivas, altos niveles de productividad, control oligopólico de los canales de importación, reducidos costos de ciertos insumos clave, posibilidades de acceso a financiamiento a tasas de interés relativamente baratas y/o de internalizar distintos tipos de subsidio del aparato estatal, etc. (Schorr, 2004:125).

que proveían la mitad del empleo asalariado formal, es decir con protección legal y mayoritariamente estable, en el sector privado (Mora y Araujo, 2000).

Su importancia podría ser mayor, ya que la definición de ‘pyme’ tomada en este trabajo excluía a las empresas con menos de 5 empleados que eran consideradas microempresas, y en ese entonces eran algo más de 250.000 las que estaban inscritas en el sistema de seguridad social.

Según los datos recogidos, si bien las pymes proveían la mitad del empleo en blanco, también que generaban más de un tercio del empleo en negro. Esta proporción puede ser aún mayor si se acepta que una parte de las microempresas registradas son pequeñas empresas semiformales (Mora y Araujo, 2000).

Esta informalidad fue adjudicada a “la estrategia defensiva que despliegan la mayor parte de las pymes para compensar la elevada brecha de productividad y su retraso relativo en el proceso de reconversión empresarial...En una economía abierta y especialmente en el marco de la convertibilidad, si la brecha de productividad es muy grande debe compensarse ajustando hacia abajo las condiciones de trabajo” (Mora y Araujo, 2000).

De igual modo, Altimir y Beccaria plantearon esta situación “se observa que los micro-establecimientos (con 5 ocupados o menos) que empleaban al 30% de los asalariados privados, fueron los que más contribuyeron al crecimiento del número de trabajadores no registrados (40%)” (Altimir y Beccaria, 1999:35)

Esta innegable mayor precarización que podía observarse en las empresas más pequeñas ha sido uno de los argumentos legitimadores de los diversos proyectos de reforma de las condiciones laborales por parte de sus promotores.

Al indagar en este aspecto en el trabajo de campo nos encontramos con que si bien se acepta que la calidad del trabajo puede ser más precaria, la misma es explicada por factores que escapan a la voluntad del empresario, según nos relata un miembro de la organización

“el trabajo es más precario, pero es más precario por el conjunto de las condiciones, está obligada. Los grandes grupos económicos estructuran una macroeconomía tal que imponen leyes, normas y cuando no te la imponen escrita, te la imponen vía mercado. Eso hace que a veces no puedas pagar buenos salarios, o parte de la seguridad social, porque si pagás todo eso no podés comprar mercadería y sin mercadería los tengo que echar a todos a la miércoles. En esto hay cuestiones, ¿cómo decirlo? Se puede llegar a jugar sucio...pero en general esa no es la realidad. La realidad es que la situación te obliga a establecer prioridades. ¿Cuál es la prioridad? Tener material para tener qué hacer, pagarle al laburante como puedo” (28/8/2003). Continúa su explicación acerca de la precariedad en el trabajo “el tema es: ¿cómo vos lo acusás? Si es una maldad de un tipo o es un problema de que acá se han chupado todos los demás la economía y le han dejado a estos sectores de la producción nada, los han defenestrado...a veces los pequeños empresarios también son víctimas de eso”.

Las modificaciones en la regulación del mercado de trabajo legalizaron formas de explotación que de hecho venían dándose en el país a raíz del alto nivel de desocupación alcanzado gracias al modelo neoliberal, lo que provocaba que se aceptara cualquier condición con tal de tener el *privilegio* de trabajar. Pero una vez que se legalizó, la situación adquirió otros matices porque el trabajador se vio arrebatado de derechos sin poder reclamar.

De modo tal que no era una cuestión menor que una situación de hecho se transformara en una de derecho, por ello la organización sostuvo como línea política la oposición a estas reformas. Caro Figueroa, quien fuera Ministro de Trabajo sostenía que “hay derechos adquiridos que no se pueden modificar. Las empresas pueden tomar medidas de flexibilización de hecho, pero *corren*

el riesgo de que algún trabajador haga un reclamo. La reforma busca dar certeza a los cambios imprescindibles que debe adoptar el empresario” (Clarín 4/6/1995, subrayado nuestro).

El Ministerio de Trabajo por aquellos años devaluó su función reguladora “en términos de proteger los derechos laborales, velar por el cumplimiento de los convenios colectivos, impedir la evasión a la seguridad social y sancionar la sobreexplotación clandestina” (Salvia, 2000:135). Si las empresas generaban puestos de trabajo precario y empleo en negro es porque existía un marco institucional que así lo permitía y un desempleo exorbitante que compelia a los trabajadores a aceptar condiciones cada vez más precarias para poder conservar o acceder a un trabajo. Ilustraremos esta situación con un pasaje recogido en el trabajo de campo, el presidente nacional de APYME declaraba que

“hace dos meses un trabajador golpeó la puerta de mi galpón para decirme que quería trabajar por 1 peso la hora. Yo le dije que no podía darle trabajo y él me contestó: ‘mire, ¿quiere que le diga la verdad? Yo no le pido trabajar por 1 peso la hora, le pido 8 pesos por día para trabajar de lo que usted quiera, las horas que quiera y en las condiciones que quiera’. Si eso no es inmoral, no es esclavista y no es humillante que alguien me explique qué significa el resultado exitoso del modelo económico vigente en Argentina y por qué todavía quieren profundizar la flexibilidad laboral” (APYME:1999).

Los comportamientos que ciertos empresarios han sostenido al interior de sus establecimientos escapaban al control o injerencia de la organización acerca de la que trabajamos, tampoco constituye un objetivo del trabajo analizar cómo eran las relaciones entre capital y trabajo dentro de las plantas, ya que nos planteamos como objetivo dar cuenta de la posición política que APYME adoptó frente a las normas que permitían condiciones laborales precarias que estaban siendo implementadas. Sin embargo no podemos dejar de mencionar el marco de precariedad y empleo en negro en las pymes en el que se daban estas políticas flexibilizadoras, situación utilizada justamente como argumento legitimador de las reformas.

3-Reducción del costo laboral como solución al desempleo:

Los argumentos que legitimaban las modificaciones remitían a la situación de crisis y la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones. Es por ello que la flexibilidad “contemplaba” los intereses tanto de los empresarios al bajar los costos para lograr competitividad, como de los trabajadores ya que la flexibilización era una de las formas de solucionar el tema del desempleo. Estas modificaciones en la legislación apuntaron a facilitar la contratación, eliminar cargas sociales e indemnizaciones, y desarticular el poder de los sindicatos.

Se insistía, además del alto costo, en la rigidez de las condiciones para la contratación lo que ocasionaba que los empresarios prescindieran de la incorporación de más personal. En un trabajo presentado por Eduardo Curia en agosto de 1989, quien se desempeñaba como Secretario de Gestión Económica, planteaba que “la flexibilidad laboral lleva a sacrificar en lo fundamental derechos en expectativa. Puede sacrificarse la expectativa de una contratación estable, pero la alternativa real al empleo transitorio es más bien el empleo nulo. Si no hay adaptabilidad a la movilidad interempresaria, la salida del despido puede constituir una pérdida permanente del empleo” (Curia en Grassi, 2003: 110).

Los derechos laborales pasaron a ser considerados *privilegios* y quienes los defendían no tenían en consideración la realidad de los desocupados, que sólo lograrían ingresar nuevamente al mercado si se flexibilizaban las condiciones.

Las diferentes normativas fueron admitiendo las contrataciones por períodos, lo que generaba una inestabilidad, rotación y precariedad cada vez mayores.

La ‘nueva ley de empleo’ 24.013 de noviembre de 1991 introduce 4 modalidades de contratación por tiempo determinado (fomento del empleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes, y de trabajo formación). Estaba basada en un proyecto enviado por el segundo Ministro de Trabajo de Menem, Rodolfo Díaz, que sostenía “la necesidad de juridizar el trabajo en negro”, reconociendo y legislando esta contratación precaria que se estaba dando de hecho. Estas modalidades “rompieron con la tradición respecto a que la contratación a tiempo fijo debía justificarse por las características de las tareas o de la actividad misma de la empresa” (Altimir y Beccaria, 1999: 22), su uso debía ser autorizado por las convenciones colectivas de trabajo. Estas modalidades promovidas no sólo implicaban menores costos en caso de despido sino que disminuía otras erogaciones ya que sólo se pagaba el 50% de las cargas sociales en el caso del contrato de fomento del empleo y de nueva actividad, estando completamente eximido su pago en las últimas dos modalidades (la única contribución que permaneció sin deducciones fue la que corresponde a la obra social).

A fines de 1992 se presenta “un proyecto de ley de flexibilización laboral denominado Ley de contrato de Trabajo. El proyecto que profundizaba la Ley de Empleo firmada un año antes, planteaba entre sus principales medidas la modificación de la jornada laboral, reducción del período de prueba, eliminación del preaviso de despido y modificaciones en los montos de las indemnizaciones. Al mismo tiempo proponía la supresión del descanso obligatorio semanal y el otorgamiento de las vacaciones según lo estableciera el empleador” (Fair, 2008:9). El mismo no llegó a convertirse en ley⁴ y faltarán unos años para que algunas de las medidas que contenía el proyecto mencionado lo hicieran efectivamente. APYME se posiciona en contra de este nuevo intento, en una entrevista al entonces secretario y posteriormente presidente de la delegación Rosario se expone que “*es imperioso el desarrollo del mercado interno...sin posibilidad de consumo, las pequeñas empresas no tienen razón de existencia. Por ahí suelen decirnos ‘¿cómo es posible que ustedes defiendan los salarios, el poder adquisitivo de la población?’*, es que sabemos que el trabajador no es nuestro enemigo. Nos hemos pronunciado en contra de la reforma laboral, porque entendemos que cualquier cercenamiento, cualquier retroceso en la calidad de vida, nos afecta a todos (APYME, 1993).

Continúa explicitando la concepción ya expuesta más arriba acerca de que

“el desocupado deja de ser consumidor de nuestros productos, al igual que el subocupado y el que gana salarios de miseria. Nuestro sector debe estar directamente vinculado con el de los trabajadores, con el de los pequeños y medianos productores agrarios, etc...debemos juntarnos y consensuar una salida” (APYME, 1993)

Las concepciones ideológicas que guiaban a los empresarios miembros de esta organización (como la defensa del mercado interno y el papel relevante que adquieren en aquél los trabajadores) explicaban en parte el posicionamiento contrario asumido con respecto a los intentos de modificación del marco legal que regula el mercado de trabajo.

Uno de los objetivos de las reformas del mercado laboral ha sido la reducción de los costos no salariales. En 1993⁵ se propuso la rebaja en los aportes patronales como parte de las respuestas que brindaba el gobierno para disminuir el costo del trabajo, que se haría efectiva a partir del 1

⁴ Entre otras cuestiones por la oposición que el mismo concitó en el arco sindical, lo que provocó que incluso los sindicalistas amigos del gobierno convocaran a la primera huelga general para el 9 de noviembre de 1992, con dispar acatamiento. Posteriormente, negociaciones y cesiones mediante, el presidente volvió a encolumnar al sindicalismo detrás de su proyecto.

⁵ Otra de las trascendentales medidas tomadas ese año, sobre la que no nos extenderemos pero dejamos mencionada, ha sido la privatización de los fondos de las jubilaciones y pensiones a cargo de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones (AFJP), significaba la creación de negocios hasta entonces inexistentes para el capital financiero. Para lograr el apoyo del ala sindical a la controversial medida se “garantizó a los sindicalistas afines una participación directa como socios menores en la privatización de los fondos de jubilaciones y pensiones” (Fair, 2008).

de enero de 1994 y se aplicaba a empresas dedicadas a la producción primaria, industria, construcción, turismo, investigación científica y tecnología que hayan adherido al Pacto Fiscal Federal de agosto de 1993. La reducción planteada oscilaba entre el 30 y el 75% según las provincias y las actividades, siendo mayor cuanto más alejado de la Capital se encontrase la empresa.

Sin embargo, se presentaba una contradicción para el gobierno por la pretensión de reducir dichos costos y los requerimientos de índole fiscal (Heymann, 2000: 30). Con la crisis desatada en 1995 los aportes patronales volvieron a aumentarse para descender nuevamente en 1996. En definitiva según estimaciones “la alícuota de las contribuciones patronales quedó, en promedio, cerca del 21% (en comparación con el 33% antes del comienzo de las reducciones)” (Heymann, 2000:31).

Los dirigentes de APYME sostuvieron que “el alto costo argentino se asocia con la alta presión impositiva, crédito caro, tarifas desmedidas, servicios ineficientes, costos salariales elevados. Por eso cualquier disminución de los citados componentes debería ser recibida con satisfacción por los empresarios” (APYME, 1994a).

Sin embargo APYME no le dio la bienvenida a la decisión de reducir los aportes patronales, por dos razones. Por un lado, se consideraba que si bien se reducirían los costos por la rebaja de los aportes patronales, la brecha que aparecería en la recaudación debería ser cubierta por otros recursos, por lo cual era esperable un incremento en otros impuestos como el IVA o IIBB. Por otro lado, el costo social que tendría la propuesta era negativo “esa redistribución afecta a los asalariados y en consecuencia, deprime aún más el mercado interno”. Teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas está inserta en el mercado interno “la rebaja de aportes será una ventaja inmediata pero, en el corto plazo puede revertirse por el impacto que su financiación provocará en los consumidores”, continuaba el documento exponiendo que “bienvenida sea toda disminución de costos mientras no se convierta en una redistribución de la carga sobre quienes cuentan con menos elementos para luchar por la equidad, como es el caso de los consumidores que viven de sus magros salarios” (APYME, 1994a).

El principal problema de las pymes no radicaba en la cuestión del costo laboral según los dirigentes de esta organización, sino en otros componentes del modelo que obstaculizaban el desarrollo del sector, por ejemplo que una gran parte de las pequeñas empresas no eran sujeto de crédito y las que podían acceder a él pagaban altísimas tasas de interés. Sin desconocer la realidad del empleo precario en el que incurrieron muchas empresas, se reclamaba desde la organización una política diferenciada hacia las pymes ya que según su concepción no deberían pagar las mismas cargas que pagaban las grandes empresas; por ello ha sido una de las demandas de la organización una ley que defina con precisión qué se entiende por pequeña empresa. A continuación veremos el posicionamiento adoptado por APYME cuando se sanciona la llamada “ley pyme” que otorgaba ciertos beneficios a estas empresas.

4- El “Estatuto Pyme” de 1995:

Desde el momento de su nacimiento como organización, APYME ha sostenido dos demandas principales: la derogación de la ‘ley’ de entidades financieras de Martínez de Hoz para hacer del crédito un servicio público que financie la producción, demanda que proviene de su matriz de origen en el cooperativismo de crédito. Y una ley que defina con precisión qué se entiende por pequeña y mediana empresa para que los beneficios reservados a este sector sean efectivamente apropiados por pymes y no por empresas más grandes, se demandaba segmentación en las políticas. En palabras de los actores se planteaba que “desde hace tiempo APYME brega por obtener un marco legal que considere a las pequeñas y medianas empresas como un caso especial en el conjunto de la producción y los servicios. No pretendemos privilegios sino una

valoración del sector que contemple sus características intrínsecas y sus potencialidades” (APYME, 1994b).

El argumento con el que sustentaron esta propuesta consistía en que las pymes eran grandes generadoras de puestos de trabajo, por lo cual ante las dificultades que debían enfrentar se hacía necesario un tratamiento diferenciado, teniendo en cuenta su aporte al aparato productivo y al empleo en el país.

Al comenzar 1995, el ejecutivo envió un paquete de medidas para hacer frente a la crisis del tequila que se había desatado a fines del año anterior. Este paquete incluía una ley que modificaba las relaciones laborales en las pymes, además de otras que apuntaban a mejorar la recaudación del gobierno como la ampliación del impuesto sobre bienes personales, modificación del IVA y del impuesto a las ganancias, la ley de quiebras, el blanqueo al personal doméstico, entre otras.

El diagnóstico del gobierno establecía que las pequeñas empresas pueden actuar de colchón para amortiguar la desocupación, pero este segmento sólo podría crear empleo si el costo laboral descendía, por ello se impulsaba el “proyecto de flexibilización en las pymes” como se lo llamaba por entonces, hoy conocido como el “Estatuto Pyme”, aprobado en marzo de 1995.

Se trata de la ley 24.467 que pretendió dar respuesta al problema del acceso al financiamiento de las empresas, por lo cual estableció en el primer título disposiciones generales, una difusa categorización de ‘pyme’⁶ y una bonificación en las tasas de interés que iba a ser solventada a través de fondos provenientes de instituciones multilaterales de crédito o de otras fuentes de origen externo. El segundo título creó las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR), una nueva figura que actuaría como herramienta para facilitar el acceso al crédito. El tercer y último título, el que más polémica generó y sobre el que nos vamos a detener, regulaba las relaciones laborales en las pymes.

Estas disposiciones se aplicarían en las empresas que tuvieran menos de 40 empleados, aunque “la negociación colectiva de ámbito superior podrá modificar la condición referida al número de trabajadores” (Ley 24.467, art.83). Esta salvedad no es menor, ya que por ejemplo en el caso del convenio de los plásticos, firmado en 1996, “se considera como pyme a las empresas de hasta 300 empleados, incluyendo así a casi toda la actividad en las normas flexibles establecidas por la ley 24.467 para pymes de hasta 40 empleados” (Salvia:2000,134). Además en el decreto reglamentario de la ley (febrero de 1999), dicho límite se amplía hasta 80 empleados.

La norma permitió el fraccionamiento del pago del aguinaldo hasta en 3 cuotas, la posibilidad de organizar las vacaciones conforme la necesidad de la empresa “podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria” (art.90). Redujo asimismo el tiempo de preaviso en caso de despido de 2 meses a 1 (art.95). Otorgó a los empresarios la posibilidad de reestructurar sus plantas y modificar los puestos de trabajo establecidos por categorías en los convenios respectivos aduciendo razones tecnológicas, organizativas o de mercado (art.94 y 97).

Permitió hacer uso de las modalidades de contratación promovidas (establecidas por la nueva ley de empleo de 1991) sin necesidad de previa habilitación por convenio colectivo, eliminó la obligación de registrar el contrato y el pago de las indemnizaciones (art.89). Condicionaba el poder sindical ya que admitía las negociaciones por empresa. Creó un sistema de registración laboral simplificado para las pymes (Neffa, 2005: 74)

⁶ Hemos trabajado específicamente en el marco regulatorio para pequeñas y medianas empresas, centrándonos en los criterios para definir las en “¿Qué es una pyme para la ley argentina?”. Jornadas Interescuelas de Historia. Catamarca. 2011.

La modificación que instauró la ley 24.467

“condensaba las aspiraciones de la totalidad de las organizaciones empresarias en materia de legislación laboral, que también aspiraban a la posibilidad de contratar sin indemnización, fragmentar el pago del aguinaldo, disponer la flexibilidad de la jornada y las vacaciones, y sobre todo descentralizar la negociación colectiva...De ahí que no quedara cancelado el debate sobre el paquete de leyes laborales” (Grassi:2003).

Sin embargo a pesar de que aparecía como una “demanda empresaria” no todas las organizaciones empresarias recibieron con beneplácito la ley, su sanción fue evaluada negativamente por APYME, que elaboró un comunicado exponiendo que “el fundamento de nuestra actividad es el mercado interno, del cual los asalariados son el principal sostén. El gobierno, que no habla de flexibilizar el régimen tributario regresivo o las altas tarifas monopólicas de las empresas de servicios públicos o el pago de la deuda externa, traslada el conflicto y pretende enfrentar a dos sectores perjudicados por la política neoliberal menemista: los pequeños y medianos empresarios y los trabajadores”.

Además se planteaba que la flexibilización propuesta “no será la solución del desempleo que obedece a profundas causas estructurales...los comunicadores del modelo identifican el ‘costo argentino’ con el salario, soslayándose hábilmente los otros componentes, mucho más significativos, como son los derivados de las políticas de privatizaciones, el alto costo del crédito, el servil alineamiento internacional, la importación indiscriminada, el pago incondicional de la deuda externa”.

Si bien se consideraba imprescindible para el desarrollo del sector el tratamiento diferenciado en materia impositiva y laboral, dicho tratamiento debería “estar inserto en una política de crecimiento equitativo en el contexto de una democracia con real contenido social” (Documento Comisión Directiva APYME marzo de 1995).

APYME sostenía que para resolver la creciente desocupación “la propuesta que viene manejando el gobierno desde 1989 en adelante se basa exclusivamente en la rebaja de los costos laborales, olvidando –o pretendiendo no saber- que *ningún empresario contrata un trabajador porque sea más barato, sino que lo contrata porque lo necesita*. Y esa necesidad no la genera una legislación laboral, sino un sistema económico coherente, con seguridad jurídica para producir el despegue productivo y tecnológico que el país necesita” (ídem, subrayado nuestro).

Es por ello que al año siguiente de aprobarse el “Estatuto pyme” de 1995, APYME presentó un anteproyecto de ley de defensa y desarrollo de las pymes, eligiendo el día de la industria para hacerlo público con varias actividades en el país, además del acto central que se realizó en el Teatro Astral de Buenos Aires. En el discurso pronunciado por el presidente nacional de la organización estableció que

“en APYME jamás creímos en este modelo y lo dijimos claramente...los teóricos y los fundamentalistas del mercado nos tiraron por la cabeza que no había alternativa y que éste era el único modelo posible...y fueron convirtiendo a la Argentina en una república financiera, los mismos que ayer fueron la patria financiera, después fueron la patria contratista y hoy son la patria privatista” (APYME, 1996a).

Según la organización la ley 24467 además de no definir qué se entiende por pyme (sólo definía a pequeña empresa), blanqueaba formas de explotación que no debían ser toleradas

“en algún momento nos quisieron encandilar con la promesa de la flexibilización laboral. Los dirigentes de APYME sabíamos que no nos servía, que no resolvía los problemas de las pymes, y lo que era mucho más grave, ponía las diferencias de confrontación donde no tenía que ponerlas: entre trabajadores y pequeños y medianos empresarios...no es cuestión

de que una ley del gobierno sirva para que un grupo de empresas se salve y nos desentendamos del sufrimiento y la angustia de millones de argentinos. Nos somos este tipo de empresarios, no somos la Unión Industrial Argentina ni la Sociedad Rural ni la Banca Internacional” (APYME, 1996a).

En los Fundamentos de este proyecto se establecía que “el gobierno profundiza el problema de la insuficiencia de la demanda, el incesante incremento de la tasa de desocupación es consecuencia de las privatizaciones y de las reducciones y cierres de establecimientos de los pequeños y medianos industriales y de las economías regionales afectados por la falta de capital de trabajo y por la ruptura de la cadena de pagos. Los hechos han demostrado que la solución no pasa por la flexibilidad laboral, sino por un fuerte estímulo productivo, que fortalezca el mercado interno y restituya liquidez y rentabilidad al sector” (Bases para una ley de defensa y desarrollo de las pymes).

Si bien ha sido una demanda de la organización la segmentación de las políticas en función no sólo del tamaño sino de la actividad y las regiones, se sostenía que el obstáculo más urgente a remover para lograr desarrollo en las pequeñas empresas no era el costo laboral elevado como pretendía naturalizar el discurso neoliberal sino que el escollo estaba en el mismo modelo, cuyos beneficios eran apropiados por unos cuantos grupos económicos nacionales y extranjeros que se consolidaron como un nuevo bloque de poder aliados con el capital financiero.

De este modo, los empresarios miembros de APYME iban en contra de la idea hegemónica de que el derecho laboral y el ‘costo argentino’ era lo que impedía la generación de nuevos puestos de trabajo.

5- Reforma laboral de 1998:

El debate en cuanto a las reformas laborales no estaba clausurado, faltaban cuestiones cruciales y las modificaciones seguirían. A fines de 1997 asumió Erman González⁷ como Ministro de Trabajo “apurado por un acuerdo firmado con el FMI según el cual una nueva legislación –más flexible- en materia laboral debía entrar en vigencia en junio de 1998” (Grassi, 2003).

Este nuevo proyecto de ley fue presentado en mayo de 1998, convertido en la ley 25.013 en setiembre de 1998.

Según sostuvo el Ministerio de Trabajo en un documento “nuestro país ha emprendido un proceso de cambio y modernización, que debe ir acompañado necesariamente de una actualización de todas las normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empresarios”. El objetivo declarado fue la modernización de las relaciones laborales para apuntalar la reconversión empresarial, así como mejorar la calidad del trabajo, generar más empleo y bajar la desocupación. Ello iba a acompañar la reducción del costo laboral que “descendió un 29% entre 1993 y 1997 debido a la reducción de las cargas de la seguridad social y por la sanción de normas que permitieron reducir ineficiencias y costos de litigiosidad” (MTSS, 1998).

La ley derogó las llamadas modalidades promovidas, un reclamo del FMI ya que por estos contratos el empleador no pagaba la totalidad de los aportes afectando los ingresos fiscales; discutido a su vez por la UIA que no quería perder esos beneficios. El argumento utilizado por el ministerio señalaba que las modalidades de contratación promovidas han derivado en un abuso por parte de algunos empresarios, provocando una precarización del trabajo sin disminuir el desempleo (MTSS, 1998).

⁷ Erman González había ocupado la presidencia del BCRA y los ministerios de Acción Social, Economía y Defensa antes de ser Ministro de Trabajo.

Los contratos transitorios que la ley siguió sosteniendo fueron los de aprendizaje (entre 3 meses y 1 año, art.1) y las pasantías.

Todo contrato celebrado era *a prueba* durante los primeros 30 días, ampliable a 6 meses por convenio colectivo (art.3). Durante estos primeros 30 días -de prueba- no se pagaban los aportes que se derivan a PAMI, jubilación y fondo nacional de empleo, y sí debían abonarse las que corresponden a ART, obra social y asignaciones familiares. Pasados los primeros 30 días y si el trabajador aún continúa en período de prueba correspondía el cumplimiento de todos los aportes.

Disminuyó en general las indemnizaciones con el criterio de “adecuarla a la antigüedad del trabajador, reduciéndola sensiblemente” (MTSS,1998), la cual “pasaba a ser el 8,33% del sueldo por mes de antigüedad” (Altimir y Beccaria,1999). Si se prescindía del trabajador durante los 30 primeros días de la prueba, no se pagaba indemnización. Si se extendía el período de prueba por convenio, el empleador sí debía pagarla y cumplir con el preaviso. También continuaba vigente por esta normativa el principio de ultra-actividad, manteniendo la vigencia de los convenios colectivos y la prioridad del gremio nacional en la negociación.

APYME se opuso a esta normativa basando esta posición en los mismos argumentos que la ley anterior: que el problema principal para las pymes no era el elevado costo laboral.

Una declaración de su comisión directiva exponía una vez más que “las pymes están en crisis por este modelo impuesto por los fundamentalistas de mercado. Las pymes están golpeadas por las altas tarifas de las empresas privatizadas, como las telefónicas; por los peajes caros; por las altas tasas de interés; por los costos de las tarjetas de crédito; por la apertura indiscriminada; y por las exigencias de la DGI. Estos son los factores que la conducen a la quiebra y no el costo laboral” (APYME, 1998a).

En oposición a este proyecto se realizó una concentración frente al Congreso Nacional el 13 de mayo de 1998, en la que confluyeron el sindicalismo opositor y organizaciones empresariales contrarias al proyecto, como APYME cuyo presidente fue uno de los oradores en el acto, expresando en aquella oportunidad que

“nosotros no nos prendimos en las componendas y afirmamos ante todos los que andan diciendo que la flexibilidad laboral defiende los intereses de las pequeñas y medianas empresas, que es mentira...Nos estamos de acuerdo con eso por varias razones: por nuestros intereses y por los intereses conjuntos, porque no es justo vivir en una sociedad que castigue a los trabajadores. Nuestros problemas no se solucionan achicando el salario, porque nuestras dificultades pasan por otro lado...Tenemos una alianza con los trabajadores y consiste en una justa distribución del ingreso y en pelear por una Argentina diferente” (APYME: 1998a).

Como ya hemos dicho uno de los postulados de esta organización hacía referencia al papel del mercado interno y la necesidad de su fortalecimiento a través de una justa redistribución del ingreso, mientras que la precarización en el empleo sólo traería consecuencias negativas para los sectores populares, entre ellos los pequeños empresarios, que además se verían afectados por la merma en el consumo.

En el Encuentro Nacional de Dirigentes de APYME realizado en La Falda el 23 y 24 de mayo de 1998

“se ratificó la misma posición sustentada por APYME desde un comienzo, contrarias a la visión de los grandes grupos empresarios que apuntan contra la legislación laboral. Por el contrario nuestra entidad defiende el mercado interno, sustentado básicamente por los trabajadores y sus familias...Los pequeños empresarios ven en los trabajadores,

estudiantes, profesionales, jubilados y otros sectores medios sus aliados para ir conformando un Frente Social y Político” (APYME,1998b).

APYME planteaba la necesidad de conformar un frente político que reúna a todos los sectores afectados por el neoliberalismo con el objetivo de lograr articular un nuevo proyecto político en el que se contemplen los intereses de los sectores populares. Esta organización consideraba estratégica la unidad con los trabajadores, en la práctica esta alianza estaba representada por la Central de Trabajadores Argentinos⁸.

Podemos mencionar diferentes intentos de articulación entre distintos sectores sociales como por ejemplo el Congreso del Trabajo, la Producción y la Cultura, espacio en el que confluyeron además de APYME y la CTA, la Federación Agraria, Fedecámaras y el Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos; tenía pretensiones de constituirse en una alternativa de poder y construir una visión del mundo que pueda disputarle a la hegemonía establecida por el neoliberalismo. Este espacio se formó en 1993 y continuó funcionando durante toda la década de los 90, desde allí se organizó la multitudinaria Marcha Federal por *Una Argentina para todos* de julio de 1994, a la que adherieron y convocaron muchas otras organizaciones sociales y del ámbito de la producción.

Estas organizaciones ensayaron más adelante otras experiencias de articulación como el Encuentro por el Nuevo Pensamiento, y el Frente Nacional contra la Pobreza que realizó la consulta popular con la consigna *Ningún hogar pobre en Argentina* pocos días antes de los trágicos sucesos del 19 y 20 de diciembre de 2001.

6- La ley Banelco, flexibilización de la Alianza:

El gobierno de la Alianza encabezado por De la Rúa asumió el gobierno el 10 de diciembre de 1999 con una campaña que hizo eje en los fabulosos niveles de corrupción que se habían alcanzado durante el menemismo pero dejando claro que el modelo y la convertibilidad no serían tocados. Este gobierno propuso su reforma laboral que elevó al congreso los primeros días de 2000, la iniciativa encontró fuertes oposiciones ya que profundizaba de forma importante los avances sobre el trabajo que se habían consolidado con las normativas tratadas anteriormente.

El proyecto, que se convirtió en la ley 25.250 contemplaba la extensión del período de prueba de 1 a 6 meses, con la posibilidad de extenderlo a un año, la eliminación de los convenios de ultraactividad por dos años anteriores a 1975, y posibilitaba que los convenios en el futuro sean establecidos por rama, sector o actividad pero se tendría en cuenta en última instancia lo pactado por empresa con la participación de un sindicato (La Nación, 20/1/2000).

Finalmente en la sanción de la ley se extendió el período de prueba (en la ley de 1998 se establecía en 30 días) a 3 meses ampliable a 6 por convenio colectivo. Mientras que en las empresas definidas como pequeñas contempladas por la ley pyme 24.467 el período de prueba se llevó a 6 meses pudiendo ser extendido a 1 año.

La ley estableció como una infracción el “uso abusivo del período de prueba” a quien contrate a más de un trabajador sucesivamente para cubrir un mismo puesto para evitar efectivizarlo.

⁸ La CTA nace a fines de 1991 con la declaración del Congreso de Burzaco (17/12/1991). Cuestionaban el grado de complicidad que tenía el ‘viejo modelo sindical’ con el modelo económico con lo cual asumen el ‘desafío de construir formas alternativas de construcción política’, destacándose como diferencia con la CGT la posibilidad de afiliación directa por parte del trabajador, además de poder formar parte de ésta independientemente de su condición laboral es por ello que podía afiliarse a desocupados y jubilados. Los estatales eran los gremios más relevantes que conformaban la central.

El empleador estaba obligado a pagar todas las contribuciones y los aportes patronales durante la totalidad del período de prueba (para fortalecer los ingresos del Estado), lo cual marcaba una diferencia con la ley de 1998 que establecía exenciones en el pago de ciertas contribuciones durante el mismo.

La relación laboral podía extinguirse en cualquier momento de la prueba, sin aducir causa, ni pagar indemnización ni preavisar al trabajador.

Se estableció un beneficio de reducción en las cargas sociales para los empresarios que efectivizaran nuevos trabajadores del 33%, y en el caso que sean trabajadores hombres de más de 45 años, mujeres jefa de hogar, o jóvenes de hasta 24 años, la reducción ascendía al 50% de los aportes.

Otro de los relevantes puntos de la ley fue que dio por finalizada la vigencia de la ultraactividad (vigencia de los convenios colectivos firmados hasta tanto no se firmara uno nuevo), debiéndose negociar nuevamente los convenios, además de poder prevalecer el convenio de ámbito menor aún cuando éste tuviera peores condiciones para el trabajador.

El proyecto prometía que con las modificaciones que estableció la nueva ley se generarían nuevos puestos de trabajo, aún cuando podían observarse los resultados de las flexibilizaciones ya realizadas en el gobierno anterior.

Un documento de la CTA expuso que se trataba en realidad de una operación ideológica que partía de una pregunta falaz aplazando la discusión de los temas fundamentales como son el desempleo y la democratización de las relaciones laborales.

“Quienes dicen que sí, que hay que flexibilizar, parecen suponer que la flexibilización no rige en la Argentina y que por tanto su puesta en práctica podría tener efectos benéficos sobre el mercado laboral. En realidad, sólo buscan darle status legal a la práctica empresarial vigente....El mercado de trabajo argentino no sólo es flexible sino que es de goma. Puede debatirse acerca de la irracionalidad de una norma que consiente la extensión del período de prueba hasta un año. Sin embargo, debiéramos asumir que en una economía con un 14% de tasa de desempleo y un 40% de trabajo clandestino, el período de prueba puede extenderse tanto como el patrón requiera” (CTA:2000).

El debate y las negociaciones del proyecto se extendieron varios meses. En febrero de 2000 recién elevado al parlamento, la Comisión de Relaciones Laborales del Congreso recibió a organizaciones empresarias para asentar su posición respecto de la reforma propuesta, entre éstas se encontraba APYME, que expuso que “las pequeñas y medianas empresas no van a generar nuevos puestos de trabajo con tasas de interés del 50% anual, con abusivas reglas impositivas y si no se aprueba una ley de refinanciamiento de pasivos...permanentemente se habla del costo laboral para las empresas pero se obvia mencionar las usurarias tasas de interés que cobran los bancos y el costo de los servicios de las empresas privatizadas” (APYME:2000).

Los dirigentes de la organización volvían a manifestar que

“nadie toma a un trabajador si no lo necesita y *esa necesidad no la determina el costo sino la posibilidad de producir, de vender, de contar con mercado interno* –no sólo externo- y por supuesto de obtener rentabilidad”. Además, “la reforma está pergeñada en un macro de recesión tremenda, por eso el gobierno debe desarrollar políticas activas de reactivación de la economía como único camino de generación de empleo. Estos proyectos no son prioritarios para las pymes” (APYME, 2000, subrayado nuestro).

Recogiendo estos dichos, pero sin mencionar qué organización los había expresado, el diario Clarín publicaba al día siguiente “dirigentes de cámaras empresariales coincidieron en señalar a

los diputados que para ellos hay otras prioridades anteriores a la reforma...Es necesaria la reactivación del mercado interno: si no se vende, no se puede tomar empleados” (Clarín 4/2/2000).

No todas las organizaciones de empresarios se posicionaron de la misma forma, por ejemplo el vicepresidente del departamento social de la UIA consideró que “el proyecto de reforma laboral representa un progreso evidente en cuanto a la legislación vigente puesto que contiene un marcado incentivo para la contratación de nuevos empleos” (APYME, 2000), respaldando las modificaciones que el mismo establecía.

El 24 de febrero se dio media sanción al proyecto en diputados y las manifestaciones se desdoblaron. Los gremios opositores de la CGT⁹ marcharon a Plaza de Mayo, mientras que la CTA en conjunto con otras organizaciones empresarias, entre las que estaba APYME, concentraron en el Congreso. De Gennaro de la CTA (acompañado entre otros por el presidente de APYME) fue el orador en el acto, según publicaba Clarín “después de embestir contra el Gobierno y la cúpula cegetista, también tomó distancia de Hugo Moyano, que a esa misma hora protestaba en Plaza de Mayo. *Nosotros marchamos al Congreso porque ahí se discute la ley. Además, ratificamos nuestra autonomía y no vamos a Plaza de Mayo, donde la CGT discute su interna...*El sindicalista también reclamó la aprobación de un seguro de desempleo de 500 pesos para cada jefe de hogar y la formación de un Consejo de Emergencia, que reúna a las centrales obreras y a los empresarios de las pymes y no a los grandes grupos económicos” (Clarín, 25/2/2000).

Mientras en la Plaza de Mayo, Moyano señaló que “la cúpula de la CGT no representa a nadie. Y el proyecto de reforma laboral es el proyecto del Fondo Monetario y de los traidores” (Página 12, 25/2/2000).

La ley fue negociada con la CGT, que al comienzo se opuso, pero posteriormente le dio el visto bueno. El acuerdo del Gobierno con la cúpula de la CGT “incluyó un compromiso para restablecer la participación de los sindicalistas en el manejo de los fondos de las obras sociales y promesas de preservar el statu quo en el PAMI, donde los dirigentes gremiales tienen presencia en la intervención...El detalle que terminó de convencer a la cúpula sindical fue mantener la vigencia de las ‘cláusulas obligacionales’ que establecen aportes voluntarios de los trabajadores a los gremios” (Página 12, 24/2/2000).

Esto provocó la fractura de la CGT en la CGT oficial de Rodolfo Daer, y la disidente o ‘rebelde’, sector que durante los 90 se mantuvo como corriente interna de la CGT (MTA). Moyano asumió en Ferro el 16 de marzo la conducción de la CGT disidente y en esa oportunidad denunció que el gobierno de De la Rúa había coimeado a los senadores para que aprobasen la ley. En una reunión que habían tenido con Flamarique, ministro de Trabajo, éste les había manifestado que “*para los senadores tengo la Banelco*”.

A pesar de los escándalos de corrupción y las manifestaciones en protesta, una de las cuales fue duramente reprimida, en abril de 2000 se aprobó la ley de Reforma Laboral.

⁹ Las modificaciones en el marco regulatorio del trabajo trajeron numerosos movimientos en el frente sindical. La primera fractura de la CGT se produce en octubre de 1989 recién asumido el gobierno menemista; se reunificará en 1992 ya que se avizoraba que la ofensiva del gobierno sería importante (con los decretos de aumentos de salarios en función de la productividad y la nueva ley de empleo). Frente a esta reunificación algunos sectores se fueron, como es el caso de los dirigentes de la CTA, mientras que otros prefirieron no romper la unidad de la CGT pero sí conformar una línea interna que estableciera su oposición a las políticas del gobierno. Así surge a fines de 1993 el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) del que formaron parte los poderosos gremios del transporte, además de los docentes privados, trabajadores de prensa y demás (esta corriente estaba liderada por Palacios de la UTA, Moyano de camioneros, Viviani de peones de taxi, entre otros).

Algunos de los mismos diputados de la Alianza votaron en contra del proyecto, una de ellas, Alicia Castro, miembro del Frepaso y dirigente del MTA, manifestó en el Congreso su oposición a una ley que profundiza la precarización de las condiciones laborales, tanto era así que en su propio gremio “los trabajadores tienen más miedo de perder el trabajo que la vida” (Clarín 25/2/2000), expresó en la sesión del Congreso.

Esta ley continuaría vigente hasta 2004, fecha en que el gobierno de Kirchner propuso su derogación, fundándose en el fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr su sanción que debía ser rápidamente superado¹⁰.

7- En pocas palabras.

La reforma del mercado de trabajo era parte de las reformas estructurales que emprendió el gobierno menemista profundizando el rumbo señalado con la dictadura militar. Esta reforma se realizó con el objetivo de modernizar las relaciones laborales adaptándose a las nuevas condiciones que la globalización exigía. Apuntó primero a resolver el problema del trabajo en negro, por lo cual otorgaba mayores facilidades para “blanquear” la contratación. Cuando el elevado desempleo pasó a primer plano se trató de bajar los costos del trabajo, aduciendo que la rigidez del mercado y el alto costo laboral era lo que impedía la generación de nuevos puestos de trabajo. Por lo cual las reformas laborales “contemplaban” los intereses tanto de los empresarios al bajar sus costos, como de los desocupados puesto que podrían encontrar trabajo.

Como señalamos en el desarrollo del trabajo las reformas laborales han tenido avances y retrocesos y no se plasmaron en una sola ley, sino que hubieron varios intentos en función de la correlación de fuerzas entre los distintos actores claves implicados. De este modo la ley de empleo de 1991 facultó la posibilidad de contratar por tiempo determinado, estipulando las llamadas “modalidades promovidas”. La ley pyme de 1995 fraccionó el pago del aguinaldo y contempló la posibilidad de otorgar las vacaciones en función de la necesidad de la empresa, además de permitir a las empresas catalogadas como pymes de hacer uso de las modalidades promovidas sin pagar las indemnizaciones correspondientes. La ley de 1998 derogó estas modalidades basándose en el uso abusivo que de ellas se había hecho pero extendió el período de prueba y disminuyó las indemnizaciones para adecuarlas a la antigüedad del trabajador, admitía además las negociaciones por empresa. La ley Banelco extendió el período de prueba en todas las empresas aunque en las pymes se podía extender a 1 año, eliminó el principio de ultraactividad y permitió que pudiese prevalecer el convenio de ámbito menor aún cuando las condiciones sean peores para el trabajador.

Algunas de las justificaciones para las modificaciones en el mercado de trabajo señaladas fueron realizadas en nombre del interés de las pymes y para favorecer la competitividad de estas empresas. Teniendo en cuenta además el importante grado de trabajo clandestino que estas empresas generaban, lo cual fue utilizado como argumento que reforzaba la “necesidad” de emprender las reformas.

Fue nuestro interés revelar cómo una organización que pretendía representar a este sector tan heterogéneo se posicionó frente a los sucesivos intentos de modificación del mercado de trabajo.

Sostuvimos que las concepciones ideológicas que guiaban a los empresarios miembros de la organización los llevó a oponerse a las modificaciones propuestas. Distanciándose del discurso hegemónico, APYME sostenía que las principales dificultades para los pequeños empresarios estaban en el mismo modelo que achicaba cada vez más el mercado interno marginando amplios sectores de la sociedad. Se criticaba desde la organización que la única propuesta que el gobierno manejaba para bajar la desocupación radicaba en la rebaja de los costos laborales, pero

¹⁰ Mensaje presidencial al Congreso de la Nación, 11 de febrero de 2004, ley 25.877.

los empresarios no contratarían un trabajador porque les resultara más barato, sino por necesidad y esa necesidad no la determinaba una legislación sino la posibilidad de producir. En un contexto de tan elevada desocupación el trabajador se veía compelido a aceptar condiciones cada vez más precarias con tal de mantener o acceder a un trabajo, por ello era la desocupación el mejor mecanismo de flexibilización laboral.

Fuentes:

- APYME (1993a). Publicación de APYME Rosario, julio- agosto de 1993.
- APYME (1993b). Publicación de APYME, junio 1993.
- APYME (1993d). Publicación de APYME, noviembre de 1993.
- APYME (1994a). Publicación de APYME, enero de 1994.
- APYME (1994b). Publicación de APYME, marzo de 1994.
- APYME (1995). Publicación de APYME, abril de 1995.
- APYME (1996). Bases para una ley de defensa y desarrollo de las pymes.
- APYME (1996a). Publicación de APYME, setiembre de 1996.
- APYME (1996b). Publicación de APYME, noviembre de 1996.
- APYME (1998a). Publicación de APYME, mayo-junio de 1998.
- APYME (1998b). Publicación de APYME, julio de 1998.
- APYME (1999). Publicación de APYME, diciembre de 1999.
- APYME (2000). Publicación de APYME, marzo de 2000.
- CTA (2000). *Flexibilización laboral ¿ajuste o democracia?*
- Ley 24.467, marzo de 1995.
- Ley 25.013, septiembre de 1998.
- Ley 25.250, abril de 2000.
- Clarín, 25/2/2000
- Clarín, 4/2/2000
- La Nación, 20/1/2000
- Página 12, 24/2/2000
- Página 12, 25/2/2000

Bibliografía

- Altimir O. y Beccaria L. (1999) *El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina*. CEPAL Serie Reformas Económicas, N°28.
- Basualdo E. (2006). *Estudios de historia económica argentina*. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Fair H. (2008) “El plan de Convertibilidad y el sindicalismo durante la primer presidencia de Carlos Menem”, en *Revista Trabajo y Sociedad N°10, Vol IX, otoño 2008*. Santiago del Estero.
- Grassi E. (2003). *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame I*. espacio Editorial. Buenos Aires.
- Grassi E. (2004). *Política y cultura en la sociedad neoliberal. La otra década infame II*. Espacio Editorial. Buenos Aires.
- Heymann D. (2000). *Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico en la Argentina de los 90*. CEPAL Serie Reformas Económicas, N° 61.
- Lindenboim J. (2000) “Mercado de trabajo urbano en la Argentina de los 90” en *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires.
- Martínez Fernández María Alejandra (2013). *No todos fuimos neoliberales. El caso de pequeños empresarios agremiados en APYME Rosario en la década de los 90*. en prensa.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1998). *El trabajo en Argentina. La transformación laboral*.
- Mora y Araujo (2000). Encuesta Nacional de Pymes, junio de 2000.
- Neffa Julio (2005). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*. Materiales de investigación N°4. Biblioteca virtual CLACSO.
- Salvia A. y otros (2000) “Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado en Argentina 1990-2000. En J. Lindenboim (comp.): *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Cuadernos del CEPED N°4*.
- Santarcángelo J. y Schorr M. (2001) “Dinámica laboral en la Argentina durante los 90: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva” en *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET.
- Schorr M. (2004). *Industria y nación*. Edhasa. Buenos Aires.
- Thompson E. (1979) *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Editorial Crítica. Barcelona.