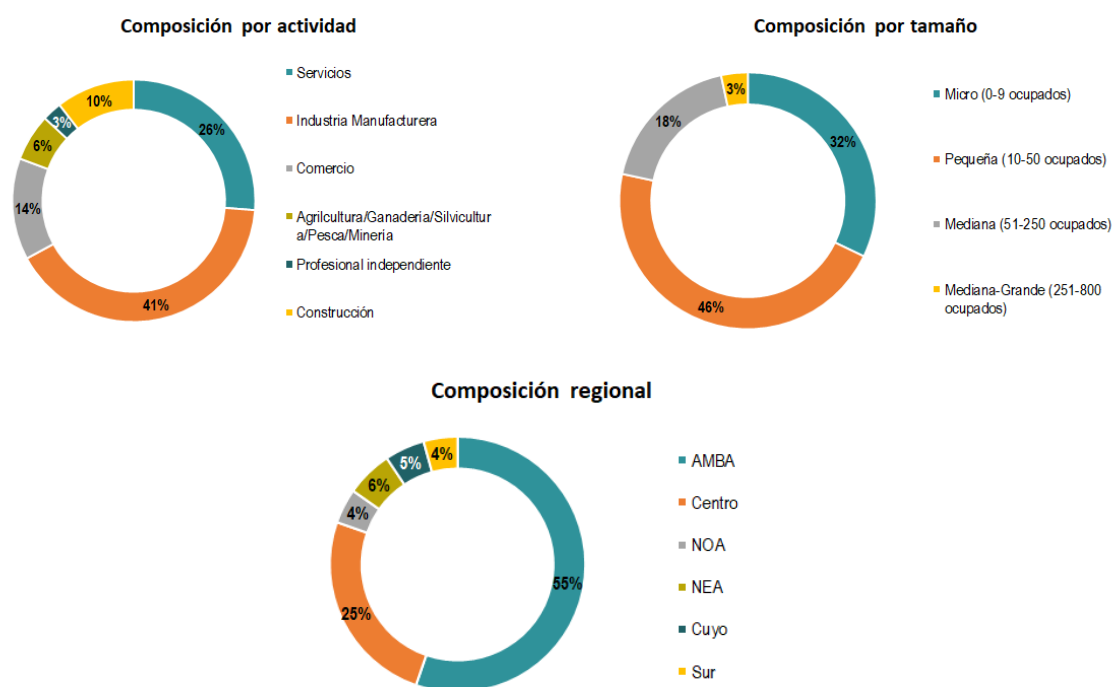


29 de junio de 2020

Síntesis Ejecutiva

1. Por la crisis del coronavirus, **el 31% de las empresas con hasta 800 ocupados (aproximadamente 170.000 empresas) enfrentan un riesgo potencial de futuro conflicto laboral.** Será necesario que el Estado, las organizaciones empresariales y los sindicatos trabajen conjuntamente para establecer una regla que equilibre todos los intereses en juego para evitar más cierres de empresas.
2. Esta propuesta de la Fundación Observatorio PyME (FOP) se funda en la **constatación de que existe una estrecha relación entre el riesgo de conflicto laboral por el cambio de las condiciones de trabajo y el riesgo de cierre de las empresas.** Dos caras de la misma moneda. Dos riesgos simultáneos que también deben ser resueltos simultáneamente.
3. Ambos riesgos pueden ser analizados por tamaño de empresa, por sector de actividad y por región geográfica. **Hay grandes diferencias y muestran la diversidad de situaciones,** estadísticamente bien documentadas por el Programa de Investigación *Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo* de FOP.
4. Desde el punto de vista del tamaño de las empresas, **aquellas con mayor riesgo simultáneo son las empresas de hasta 50 ocupados.** Este segmento muestra riesgo de cierre de aproximadamente 10% y riesgo de conflicto laboral para un tercio de las mismas.
5. Por el contrario, **las empresas menos riesgosas son las medianas (51-250 ocupados)** que muestran menor difusión del riesgo de cierre (3%) y también menor difusión del riesgo potencial de conflicto laboral futuro (29%).
6. **Las empresas del sector agropecuario y de recursos naturales son las menos riesgosas y con mejores perspectivas.** Entre ellas, sólo el 4% corre riesgo de cierre y sólo el 15% enfrenta riesgo de conflicto laboral futuro. Viceversa, **las empresas más riesgosas (por cierre y conflicto) son las de comercio, construcción e industria manufacturera.**
7. **La región con mejor desempeño es Centro, donde sólo el 5% de las empresas corre riesgo de cierre y el 24% riesgo potencial de conflicto laboral futuro.** AMBA muestra que el 8% de sus empresas corre riesgo de no sobrevivir y 38% riesgo de conflicto laboral. **Se contraponen el NOA, con 18% de riesgo de cierre y 27% de potencial conflicto** por intentos fallidos de concertación laboral y no homologación de los acuerdos si logrados.

Estructura de la muestra



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Introducción

Observando la evolución del impacto de la pandemia entre las MiPyME (1-250 ocupados) y las empresas medianas-grandes (MEG, 251-800 ocupados) argentinas, se comprueba que existe una asociación directa entre el riesgo actual de cierre de las empresas y el riesgo de conflictos laborales futuros.

Pero, ¡atención! Esto no significa que el riesgo actual de cierre de las empresas encuentra su fundamento en el potencial conflicto laboral futuro. Todo lo contrario. Lo que ocurre es que las graves dificultades económicas por las que atraviesan hoy las empresas debido a la pandemia imponen la necesidad de modificar transitoriamente las condiciones laborales (en el marco de la normativa vigente). Estas modificaciones, a veces no logradas y a veces logradas, pero sin presentación para ser homologadas por el Ministerio de Trabajo, producen tensión actual por el fracaso de la negociación y potencial conflicto futuro por riesgos de reclamos originados en cambios no homologados oportunamente por el Ministerio de Trabajo. Así se explica la estrecha relación observada entre el riesgo de cierre de hoy y el riesgo de conflicto laboral de mañana.

Es evidente que las empresas que han logrado o intentado lograr acuerdos con su personal son las más afectadas por la crisis sanitaria. Son aquellas empresas en la condición de no operativas, que desarrollan actividades no esenciales y que acreditan la mayor proporción de personal inactivo.

El riesgo potencial de conflicto laboral futuro en el sector de las MiPyME y de las empresas MEG relevadas por FOP se puede calcular sumando la proporción de las empresas que han intentado infructuosamente modificar las condiciones laborales y aquellas que sí lo han logrado, pero no

presentaron el acuerdo para la homologación del Ministerio de Trabajo. A través de este indicador se puede observar que las empresas que corren mayor riesgo de conflicto laboral futuro son las de menor tamaño, las del sector comercial y las localizadas en las regiones Cuyo, AMBA y Sur.

Analizando conjuntamente el riesgo de cierre de empresas y el riesgo de conflicto laboral, se puede concluir que el impacto de la pandemia se manifiesta con mayor peso en los estratos empresariales más débiles del sector urbano:

1) El riesgo de cierre de las empresas que operan en los sectores típicos de las ciudades -como el comercio- es del 10%, mientras que en el sector agropecuario/recursos naturales es de sólo 4%.

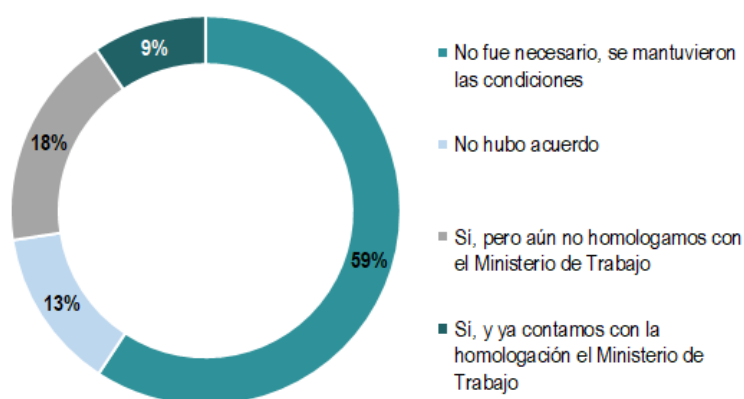
2) El riesgo de cierre es del 12% en las microempresas (menos de 10 ocupados) y de sólo el 3% en las empresas medianas (entre 51 y 250 ocupados).

Mirando al futuro del sector empresarial constituido por empresas con hasta 800 ocupados, las perspectivas se pueden sintetizar de la siguiente manera:

1. Las empresas de hasta 50 ocupados son el segmento empresarial más amenazado;
2. El sector agropecuario/recursos naturales es el de mejores perspectivas;
3. La región Centro es el territorio con mayor proporción de empresas sostenibles.

Operatividad y acuerdos laborales

Gráfico 1 - ¿Tu empresa pudo lograr acuerdos laborales con sus empleados/sindicato?



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Ya en la fase de distanciamiento social, preventivo y obligatorio para la mayor parte del país y aislamiento parcialmente flexibilizado, se observa que sólo el 59% de las empresas pudieron mantener inalteradas las condiciones laborales en el difícil escenario de lucha contra el coronavirus.

Como era de esperar, lógicamente, el mantenimiento inalterado de las condiciones laborales se relaciona positivamente con la condición de operatividad de las empresas, la condición de actividad esencial y la proporción de personal activo. Es evidente que los cambios en las

condiciones laborales responden a necesidades reales de las empresas derivadas del aislamiento social, preventivo y obligatorio y posterior caída de la demanda agregada fruto de la crisis por la pandemia.

Por esta razón las condiciones laborales se mantuvieron en el 83% de las empresas operativas, en el 71% de las empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales y en el 85% de aquellas que tienen activo al 100% de su personal. Las proporciones de contratos laborales inalterados caen fuertemente entre las empresas no operativas, no esenciales y con el personal inactivo. En efecto, las condiciones laborales pudieron mantenerse inalteradas sólo en el 29% de las empresas no operativas, en el 50% de las empresas no exceptuadas del aislamiento y en el 38% de aquellas que tienen inactivo al 100% del personal.

En síntesis, las estadísticas muestran que fue muy difícil mantener las condiciones laborales entre las empresas más perjudicadas por la pandemia.

Tabla 1 – Condiciones laborales por situación de la firma (% de empresas)

	Operativa	No operativa	Esencial	No esencial	Todo el personal activo	Toda el personal inactivo
Iguals condiciones laborales pre-pandemia	83%	29%	71%	50%	85%	38%
No hubo acuerdo	7%	30%	11%	17%	8%	26%
Acuerdo no homologado	6%	25%	13%	23%	5%	21%
Acuerdo si homologado	4%	16%	5%	10%	2%	14%

Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Riesgo potencial futuro de conflicto laboral

De todas maneras, es necesario ahondar en el análisis para comprender el alcance de las dificultades.

El 13% de las empresas que mantienen las condiciones laborales, a pesar de haber intentado infructuosamente establecer un acuerdo con sus trabajadores para modificar las condiciones laborales (Gráfico 1), atraviesan una situación particular. La falta de acuerdo pone de manifiesto que la crisis del coronavirus abrió en estas empresas un espacio de tensión en las relaciones laborales. La estadística muestra que los fallidos intentos por modificar las condiciones laborales se verifican mucho más frecuentemente en las empresas con problemas. En efecto, el frustrado intento de acuerdo se verificó en el 30% de empresas no operativas (contra el 7% de las operativas), en el 26% de las empresas con todo el personal inactivo (contra el 8% de la que tienen todo su personal activo) y en el 17% de aquellas que realizan actividades no esenciales (contra el 11% de las que realizan actividades esenciales). El riesgo potencial de conflictos laborales futuros aumentó en las empresas que han intentado sin éxito modificar las condiciones laborales para sobrellevar el impacto de la pandemia.

Entre las empresas que sí lograron concertar con sus trabajadores, es importante diferenciar entre las que han homologado dichos acuerdos ante el Ministerio de Trabajo y las que aún no lo han hecho, lo cual podría acarrear en el futuro una ola de reclamos ante la Justicia Laboral. Cabe destacar que este riesgo, por ausencia de homologación del cambio de las condiciones de trabajo, está presente en dos tercios de las empresas que lograron acuerdos (Gráfico 1 y Tabla

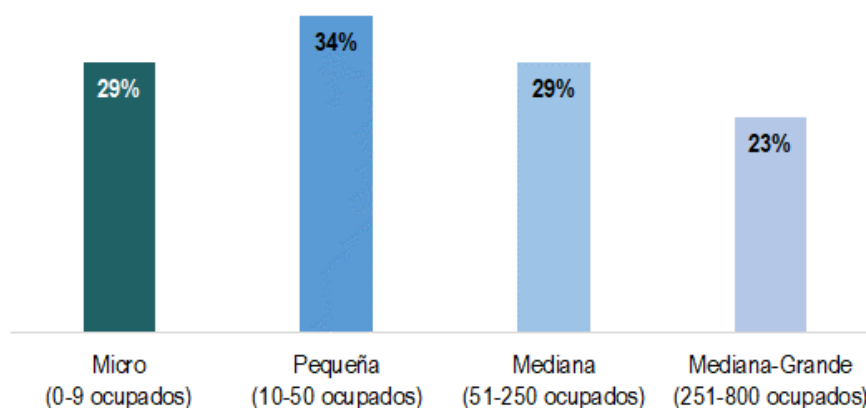
1). Esta proporción se mantiene constante, independientemente de la condición de operatividad, proporción de personal activo y condición de actividad esencial o exceptuada. Es decir, aún en las empresas con menos problemas relativos, dos tercios de los acuerdos logrados contienen el riesgo de un reclamo laboral futuro por el cambio de condiciones, que podría ser acogido favorablemente por la Justicia Laboral.

Se puede construir una medida del riesgo potencial de futuro conflicto laboral en el sector de las MiPyME y las empresas MEG (medianas-grandes), sumando la frecuencia de la situación de fracaso del acuerdo laboral propuesto y la frecuencia de los acuerdos logrados, pero no sometidos a la homologación de la autoridad laboral.

Según la condición de operatividad, podemos observar que dicho riesgo potencial está presente en 13% de las empresas operativas vs. 55% de las no operativas. Según la condición de sector esencial, el riesgo se presenta en el 24% de las empresas correspondientes a actividades esenciales vs. 40% de las no esenciales. Finalmente, se presenta en el 13% de las empresas que tienen activo a todo su personal vs. 47% de la que tiene todo su personal inactivo.

Este riesgo potencial de futuro conflicto laboral se distribuye de manera muy desigual entre tamaños, sectores y regiones del país. Afecta, por ejemplo, a cerca de un tercio de las empresas de hasta 50 ocupados, pero a casi un cuarto de las MEG (Gráfico 2.1); al 45% de las empresas de la construcción y sólo al 15% de las empresas agropecuarias y demás recursos naturales (Gráfico 2.2); al 38% de las empresas de la región Cuyo y al 24% de la región Centro (Gráfico 2.3).

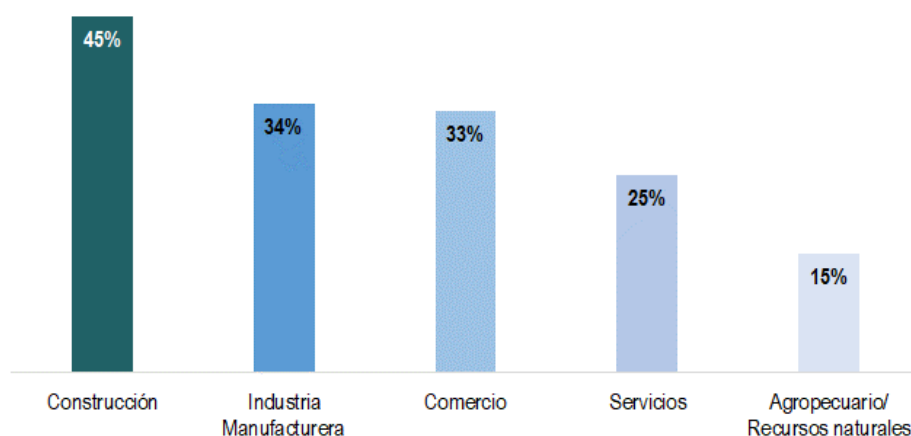
Gráfico 2.1 – Riesgo de conflicto laboral futuro en cada rango de tamaño (% de empresas)



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

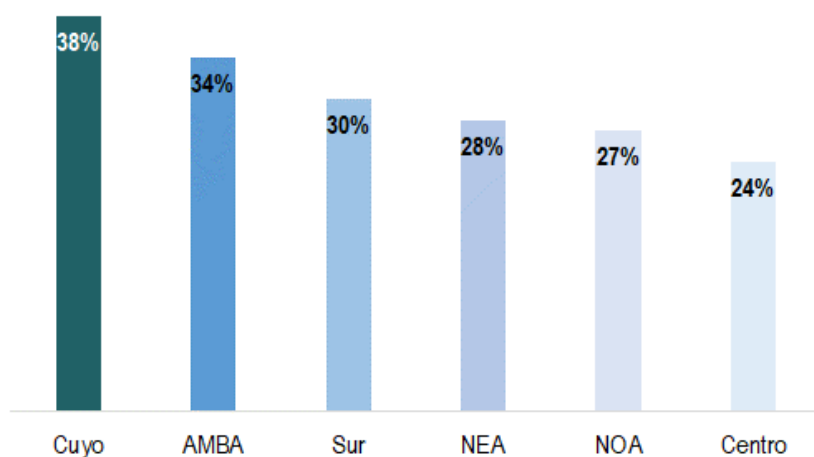
La relación entre tamaño de la firma y riesgo de conflicto está mostrando la necesidad en las empresas menores de una mayor profesionalización de la gestión de los recursos humanos.

Gráfico 2.2 – Riesgo de conflicto laboral futuro en cada sector de actividad (% de empresas)



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Gráfico 2.3 – Riesgo de conflicto laboral futuro en cada región (% de empresas)



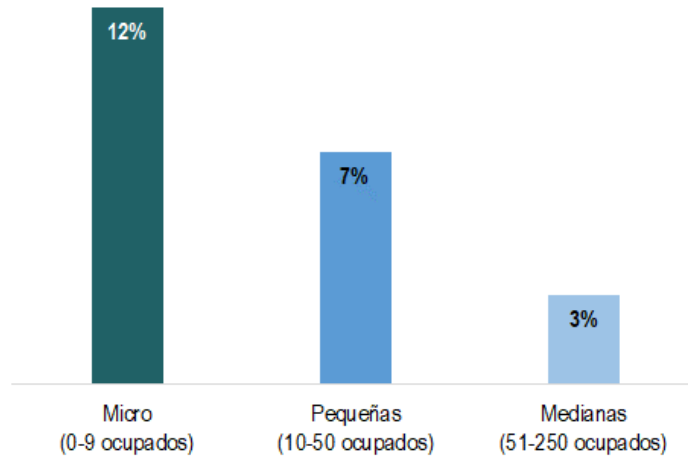
Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 5° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Riesgo de cierre y riesgo de conflicto laboral futuro

De acuerdo a las estadísticas recogidas por FOP en la semana del 7 al 12 de mayo, el riesgo de cierre de la empresa disminuye a medida que aumenta la dimensión de la empresa (Gráfico 3.1) y, a nivel sectorial, el más bajo riesgo se presenta en el sector agropecuario y de recursos naturales (Gráfico 3.2).

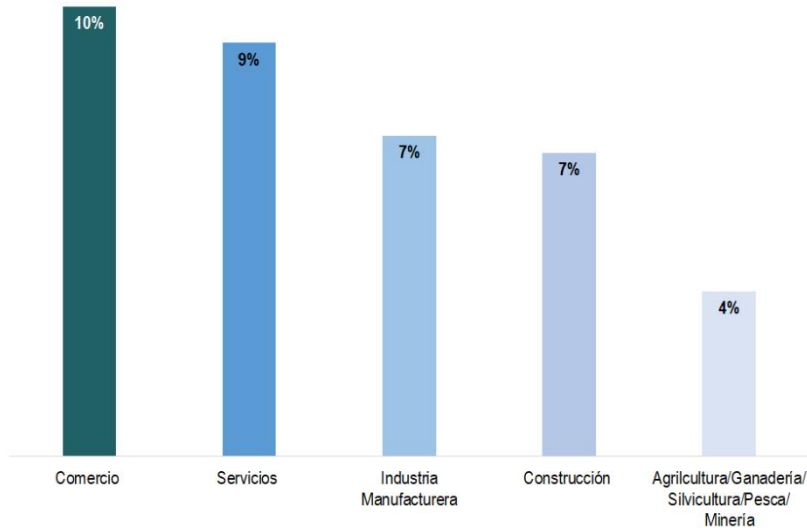
Por otra parte, la mayor proporción de empresas en riesgo se encuentra en la región NOA, seguida por NEA y Sur (Gráfico 3.3). La región con menor proporción de empresas con riesgo de cierre es el Centro.

Gráfico 3.1 – Riesgo de cierre en cada rango de tamaño (% de empresas)



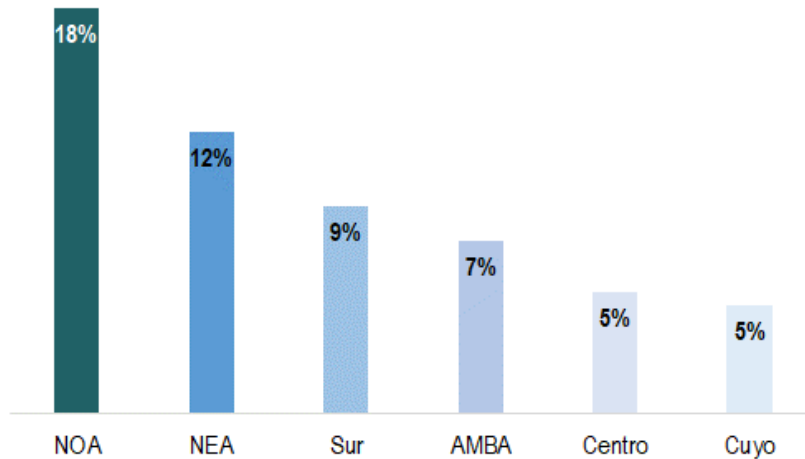
Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 4° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Gráfico 3.2 – Riesgo de cierre en cada sector de actividad (% de empresas)



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 4° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Gráfico 3.3 – Riesgo de cierre en cada región (% de empresas)



Fuente: Coronavirus: Impacto sobre las PyME, producción y empleo - 4° relevamiento, Fundación Observatorio PyME.

Los dos últimos relevamientos de FOP arrojan estadísticas que permiten analizar las relaciones entre el riesgo actual de cierre de la empresa y el riesgo potencial de conflicto laboral futuro.

El segmento que muestra una alta debilidad es el de las microempresas, donde el 12% se encuentra en riesgo de cierre y el 29% exhibe riesgo potencial de conflicto laboral futuro. Entre las pequeñas empresas, también complicadas, el riesgo de cierre es del 7% y el riesgo de conflicto futuro incumbe al 34%. Entre las medianas, en cambio, el riesgo de cierre se presenta en el 3% de las empresas y el riesgo de conflicto laboral en el 29% de las mismas. Es decir, en el tejido empresarial del país, las empresas de menor dimensión (hasta 50 ocupados) están claramente expuestas a un gran riesgo de insostenibilidad futura y cierre.

La asociación entre riesgo de cierre y riesgo potencial de conflicto laboral futuro no es tan clara entre los sectores, ya que el sector con mayor riesgo de cierre de empresas es el comercio (10%), pero el mayor riesgo de conflicto laboral futuro se observa en la industria de la construcción (45%). Sin embargo, es muy clara la asociación entre ambos riesgos en el sector de recursos naturales y agro. Esta actividad es la que muestra tanto un menor riesgo de cierre de empresas (4%) como un menor riesgo potencial de conflicto laboral futuro (15%).

La situación regional también muestra peculiaridades. La región menos riesgosa es Centro, donde el porcentaje de empresas con riesgo de cierre es el menor (5%) y también es la región con menor riesgo de conflicto laboral futuro, que abarca sólo al 24% de las empresas. La región NOA muestra una particularidad que se explica probablemente por su grado de informalidad en las relaciones laborales: es la región con el riesgo de cierre de empresas más difundido (18% de las empresas allí localizadas) pero, al mismo tiempo, con el menor riesgo de conflicto laboral (27%), sólo superior a la región Centro. La región Cuyo exhibe una situación del todo particular: es aquella con mayor riesgo potencial de conflicto laboral futuro, pero con menor difusión del riesgo de cierre de empresas (junto a Centro).

Conclusiones

Las estadísticas presentadas en este Informe muestran que la sobrevivencia post pandemia de las empresas va a necesitar un acuerdo económico-social amplio y de gran consenso político, porque las secuencias de esta crisis se irán manifestando no sólo a través de una caída de la producción, sino también a través de la pérdida de capacidades organizativas y técnicas cuyos efectos se irán presentando con el transcurso del tiempo.

En el marco de la situación crítica que imprime la pandemia, a nivel local e internacional, las empresas debieron acudir a diversas estrategias y medidas de urgencia, para sobrevivir al contexto actual (que en Argentina se suma a desequilibrios estructurales y a una situación recesiva de varios años). Una de esas medidas fue la negociación de condiciones laborales especiales. En algunos casos, las negociaciones han sido infructuosas dejando una secuela de tensión (en el 13% de las empresas) y en otros exitosas (en el 18% de las empresas).

Afortunadamente, existe en el país legislación para abordar suspensiones concertadas (con la consiguiente disminución salarial y de cargas sociales) bajo la LCT y, además, bajo normativa del Ministerio de Trabajo específica frente a la pandemia. No obstante, si dichas suspensiones no son homologadas por la autoridad laboral (trámite cuasi-automático para las suspensiones que se encuadren en el Acuerdo UIA-CGT contemplado en las Res. 397 y 475 del MTEySS), entonces

constituyen un potencial foco de reclamos ante la Justicia Laboral, que incluso podrían llevar a la quiebra de empresas en el futuro.

Cambios en las condiciones laborales no homologados ante el Ministerio de Trabajo, junto a negociaciones infructuosas para la implementación de modificaciones propuestas por las empresas, constituyen el escenario del potencial riesgo de conflicto laboral futuro.

Este riesgo potencial se intersecta con el riesgo de cierre por efecto de la pandemia.

Ambos riesgos, en base a las estadísticas de sucesivos relevamientos de FOP, se conjugan con mayor peso en ciertos grupos de empresas del país. A partir del análisis presentado en este Informe, la situación del segmento empresarial de empresas con hasta 800 ocupados puede sintetizarse así:

1. Las empresas de hasta 50 ocupados son el segmento más amenazado;
2. El sector agropecuario y de recursos naturales es el de mejores perspectivas;
3. La región Centro es el territorio con mayor proporción de empresas sostenibles.

En tal sentido, podría concluirse que:

- A. Las heterogeneidades entre distintos tamaños de empresas se están acentuando;
- B. La economía argentina tiende a reprimarizarse, con el consiguiente impacto en empleo;
- C. Los desequilibrios territoriales persistirán e, incluso, puede que se agraven.

Hoy más que nunca se precisa de una política macroeconómica integrada con políticas de desarrollo productivo, que garanticen empleo e ingresos, en el marco de una “nueva normalidad” que traza cambios estructurales.

Nota metodológica

En las siguientes publicaciones, pueden verse los aspectos metodológicos de las estadísticas volcadas en este Informe:

Coronavirus IV: Acciones empresariales para enfrentar la crisis y riesgo ocupacional

<https://www.observatoriopyme.org.ar/project/coronavirus4/>

Coronavirus V: Volver a operar. Actividad, empleo y autorizaciones

<https://www.observatoriopyme.org.ar/project/coronavirus5/>