

Informe Especial: la judicialización laboral en el mundo PyME

Septiembre de 2017

Los juicios laborales son un tema recurrente en la agenda laboral. Desde un punto de vista estrictamente judicial, los juicios laborales no tienen connotación positiva ni negativa. Son un método legítimo de resolución de conflictos por derechos.

Pero desde el punto de vista social y ético es irrefutable que su proliferación debe ser motivo de preocupación. Porque el verbo *judicializar* significa llevar por la vía judicial asuntos que podrían resolverse por la vía del diálogo. En este sentido, la *judicialización* es eminentemente negativa porque elige los costos del conflicto cuando el diálogo es todavía opción.

Es discutible determinar con precisión cuándo un juicio laboral es protección de derecho o acto de *judicializar*. Pero una aproximación se puede lograr cuantificando y caracterizando al fenómeno.

No existe una base de datos oficial que centralice la información diseminada por los tribunales de todo el país. Para paliar este déficit, desde **IDESA** (una institución especializada en temas laborales) y la **Fundación Observatorio PyME** (una institución especializada en materia de PyME industriales) unieron esfuerzos para intentar evaluar la gravedad del problema.

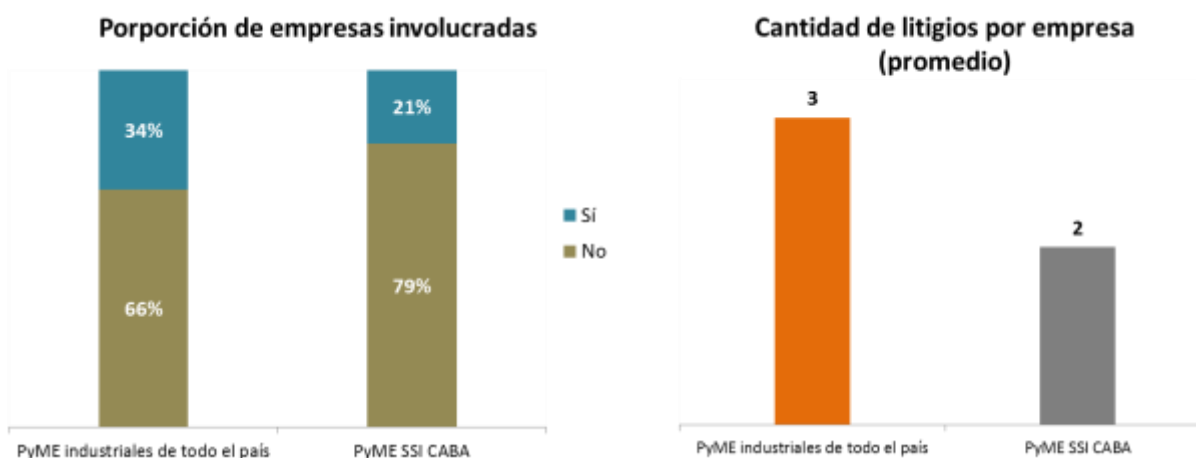
El Informe Especial que se presenta a continuación ofrece evidencias muy sugerentes. Los juicios laborales se dan fundamentalmente por desacuerdos en la indemnización por despido y en el carácter laboral o no de afecciones que los trabajadores dicen sufrir y/o el monto que se reclama como reparación. En empresas tecnológicas, las diferencias salariales entran también como principal factor. Una de cada tres PyME industriales está involucrada en litigios laborales, las cuales afrontan en promedio tres juicios por empresa. El fenómeno se da con mayor intensidad en PyME *medias* - entre 50 y 200 ocupados-. El 60% de las empresas señala que los juicios laborales ya se han convertido en la principal dificultad para incorporar nuevos trabajadores y de aumento de costos económicos.

Esto puede ser socialmente muy nocivo ya que el fenómeno se presenta con intensidad diferencial en sectores industriales de generación de alto valor agregado (como *Aparatos eléctricos, electrónicos e instrumentos de precisión y Máquinas y equipos*) e importantes generadores de empleo para sectores populares (como *Textiles, prendas de vestir, cuero y calzado y Caucho y plástico*).

INFORME

De acuerdo a la última información disponible relevada por la Fundación Observatorio PyME (FOP) –Agosto 2017–, el 34% de las PyME de la industria manufacturera de todo el país se encuentra involucrado en algún caso de litigiosidad laboral, ya sea por una demanda directa (hacia la propia empresa) o indirecta (citación o convocatoria por responsabilidad solidaria, A.R.T., etc.). Estas firmas están involucradas, en promedio, en 3 causas judiciales cada una. Por su parte, entre las PyME de Software y Servicios Informáticos de CABA (SSI) el 21% presenta estos problemas, con una media de 2 demandas judiciales por empresa.

Gráfico 1 – Litigiosidad laboral. PyME industria manufacturera de todo el País vs. PyME Software y Servicios Informáticos (SSI) de CABA



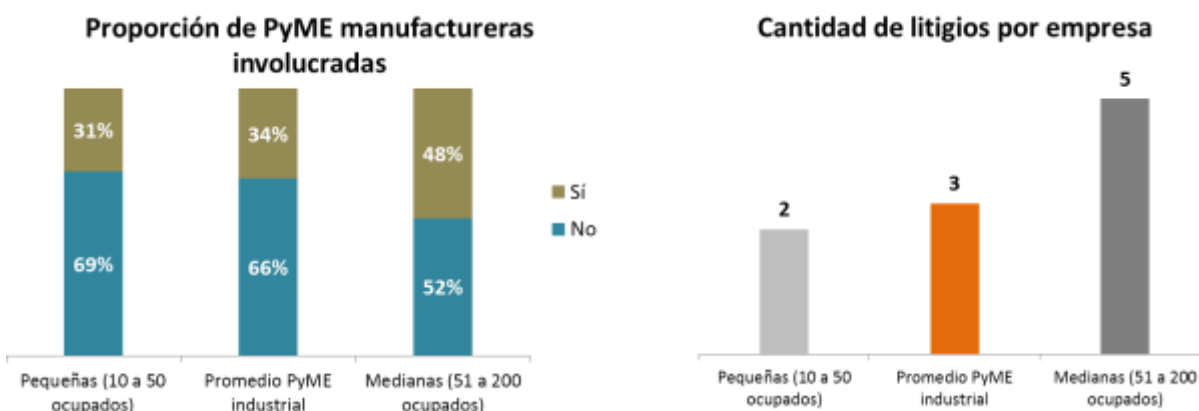
Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME industriales y PyME de SSI de CABA, Fundación Observatorio PyME.

Si se observa la problemática por **tamaño de la firma**, prácticamente la mitad de las empresas manufactureras *medanas* –51 a 200 ocupados– están involucradas en casos de litigiosidad laboral, mientras que esa proporción es de un tercio entre las *pequeñas* –10 a 50 ocupados–.¹

Además de una mayor frecuencia del problema entre las PyME de mayor tamaño, también se encuentra mayor intensidad entre éstas, ya que la cantidad de litigios por empresa más que duplica a la observada entre las de menor tamaño (5 vs. 2, respectivamente).

¹ Similares resultados se alcanzan para SSI (25% de las medianas -21 a 150 ocupados- vs. 17% de las pequeñas -5 a 20 ocupados-). Pero se trata de una caracterización económica, no estadísticamente representativa.

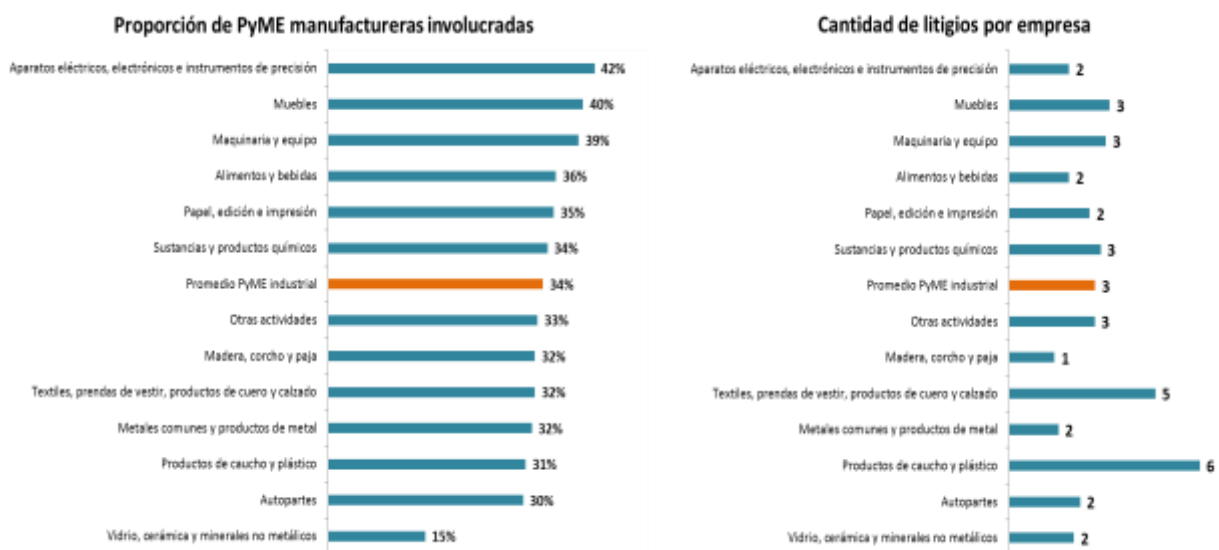
Gráfico 2 – Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por tamaño



Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

La información relevada también permite conocer **diferencias sectoriales** dentro de la industria manufacturera. Así, se tiene algunas ramas muy afectadas, como *Aparatos eléctricos, electrónicos e instrumentos de precisión, Muebles y Maquinaria y equipo* (con un 40% de sus firmas involucradas, a un promedio de 2, 3 y 3 causas por cada firma, respectivamente). El sector que menos padecería la problemática es *Vidrio, cerámica y minerales no metálicos*, con sólo 15% de sus firmas, con 2 litigios cada una.

Gráfico 3 – Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por sector



Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME industriales, Fundación Observatorio PyME.

Asimismo, sobresalen los sectores donde la proporción de PyME afectadas es similar al promedio pero la cantidad de demandas judiciales por empresa es más elevada. Así es para *Textiles, prendas de vestir, productos de cuero y calzado*, con 5 litigios por firma, y *Productos de caucho y plástico* con 6.

En el caso del sector *Textil*, podría vincularse a cuestiones de desarrollo organizativo interno (profesionalización de la gestión) e informalidad, que conlleva una mayor intensidad del problema. Además de tratarse de una de las ramas con mayor cantidad de ocupados.

La **principal causa** que da lugar al litigio es la indemnización por despido (43% de las PyME de industria afectadas y 26% de SSI). La segunda son los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (40% de las PyME manufactureras) y para sus pares de SSI, las diferencias salariales (16%).

Entre las PyME de la industria manufacturera involucradas, las **principales consecuencias** de la proliferación de la judicialidad son:

- la dificultad de incorporar nuevos trabajadores (60%)
- el aumento de costos (60%), y
- el desincentivo a las inversiones (50%).

Por su parte, los empresarios del sector SSI reúnen en estos tres ítems los principales efectos nocivos de la problemática, aunque en distinto orden (aumento de costos -50%- , desincentivo a nuevas inversiones -30%- y dificultad para incorporar nuevos recursos humanos -25%-).