



La estabilidad laboral y la protección frente al despido¹

Es habitual escuchar afirmaciones de economistas, empresarios y dirigentes políticos respecto a que el empleo en la Argentina es excesivamente “rígido”, concepto que se refiere a la supuesta baja movilidad de trabajadores en las empresas como resultado de la existencia de normas laborales que restringen la posibilidad de despido por parte de los empleadores. De acuerdo con este argumento, esta restricción se convierte en un obstáculo para que las empresas se adapten a los cambios propios del ciclo macroeconómico y para que sean capaces de consolidar un sendero de aumento de la productividad y de la competitividad.

La normativa más cuestionada es la indemnización por despido incausado definida en la Ley de Contrato de Trabajo (Artículo N° 245) que establece que, frente a la decisión del empleador de finalizar el contrato laboral, éste deberá pagar al trabajador un salario mensual por cada año de antigüedad que registre la relación laboral². Uno de los razonamientos que esgrimen frecuentemente los críticos es que los costos que conlleva la aplicación de esta norma hacen virtualmente imposible que una empresa pueda rescindir contratos laborales sin afectar sensiblemente su situación patrimonial.

Es evidente que la indemnización implicará una erogación adicional para el empleador en caso de tomar la decisión de despedir a trabajadores, y que esta suma de dinero, desde el punto de vista contable, irá en detrimento de los beneficios de la empresa. Lo que no tiene una conclusión obvia ni unívoca es que las indemnizaciones, tal como se encuentran definidas en la normativa, impliquen necesariamente un compromiso determinante para la situación económica de las empresas. Se trata, por supuesto, de un debate abierto atravesado por múltiples perspectivas y cuyos resultados varían dependiendo de las dimensiones de cada caso. Por ejemplo, la afirmación respecto a que las indemnizaciones afectan los beneficios empresariales ¿implica que las firmas tienden a volverse económicamente inviables o que se ven inducidas a reducir la rentabilidad pero aún en un nivel razonable en relación a otras alternativas de inversión?

Sólo para tener una referencia respecto esta cuestión, podemos tomar el ejemplo de las 500 empresas más grandes del país, de las cuales contamos con información sobre costos de despido y rentabilidad a partir

¹ Matias Maito, Diego Schleser y Carlos Tomada, CETyD-IDAES-UNSAM. Agosto de 2019.

² La Ley de Contrato de Trabajo prevé una disminución equivalente a la mitad del valor de la indemnización sin causa (un salario mensual por año trabajado) si la extinción del contrato se da “por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo”.

de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE-INDEC)³. Si bien estos datos no pueden ser extrapolados al universo de las empresas del país, sí permiten trazar un diagnóstico de este colectivo específico, cuyos representantes a menudo alzan la voz contra las regulaciones laborales. En promedio entre los años 2012 y 2017, la rentabilidad sobre el capital propio (ROE) alcanzó al 19,4%; ahora bien si se excluyen las indemnizaciones pagadas por las firmas, la rentabilidad llegaría al 20,6%. La disminución es de 1,2 puntos porcentuales. En un contexto general de empresas con elevada rentabilidad, la eliminación de las indemnizaciones incrementaría aún más sus excedentes, aunque en una magnitud moderada.

También se podría considerar, como lo hacen distintas corrientes teóricas, que la indemnización se descuenta del salario y que el salario se define a partir de la productividad laboral. De este modo, la indemnización no iría contra la rentabilidad de las empresas, sino que provoca una reducción del salario mensual que perciben los trabajadores.

Por lo tanto, considerando la dificultad de arribar a una conclusión definitiva sobre esta cuestión (al menos desde el abordaje planteado en este artículo), nos concentraremos en analizar la existencia de los efectos nocivos que supuestamente provocan las políticas de protección frente a los despidos. El punto esencial que suele recalcar es que las políticas impiden que las empresas ajusten sus dotaciones de personal a las demandas y necesidades del mercado. Así, las regulaciones aplicadas sobre el despido promoverían la inmovilidad del empleo – la “rigidez” –, que introduce graves restricciones para el crecimiento del empleo, la productividad y la economía. A continuación se destacan algunos de los efectos mencionados con mayor frecuencia:

- Al elevar los costos para desvincular a trabajadores se desincentiva la incorporación de personal. Las empresas desestiman la decisión de contratar frente a la posibilidad de quedar expuestos a costos difíciles de afrontar ante un cambio en el contexto económico.
- La estabilidad en el empleo que supuestamente garantiza el marco normativo vigente va a contramano de incrementar la eficiencia y la productividad de los trabajadores a lo largo de su trayectoria laboral. Según esta visión, los trabajadores tienden a esforzarse menos en la medida que se sienten más seguros de que no perderán el empleo.
- La rigidez en el empleo impide la relocalización del trabajo en consonancia con los cambios estructurales que se van produciendo en la economía (“destrucción creativa”). La excesiva estabilidad preserva el empleo en actividades económicas declinantes, limitando la disponibilidad de trabajadores con distintos niveles de calificación en los sectores expansivos.

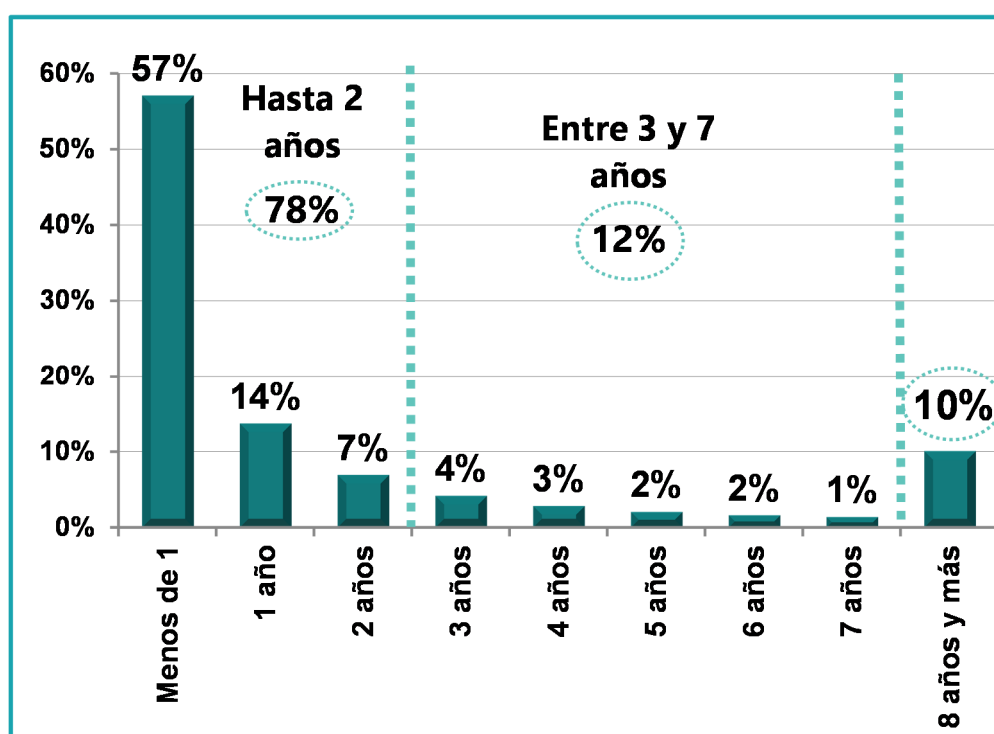
Para conocer la validez de estos argumentos es necesario analizar la estabilidad del empleo privado

³ Releva a las 500 empresas más grandes del país de los sectores no financieros, excluido el agropecuario. Ver <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-4-50>

asalariado en la Argentina⁴ y así responder a este interrogante clave ¿es cierto que la indemnización y el resto de las políticas que protegen a los trabajadores frente al despido incausado determinan una estructura laboral rígida?

Con el objetivo de describir la estabilidad en el empleo asalariado registrado en empresas privadas se procesó la base "Muestra longitudinal de empleo registrado" elaborada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), del Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT), a partir de la información proveniente de los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA -AFIP)⁵. La base contiene una muestra representativa de las trayectorias laborales registradas en empresas privadas, desde 1995 hasta 2015⁶.

Gráfico 1. Antigüedad de las relaciones laborales. Distribución porcentual según años de antigüedad. Promedio cohortes 2004 - 2007.



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Muestra longitudinal de empleo registrado (OEDE-MPyT).

En el gráfico 1 se presenta la duración promedio de las relaciones laborales que se iniciaron entre 2004 y 2007. Se seleccionan esos años para contar con el período tiempo más extenso disponible (con los puestos creados en el período más reciente posible) para evaluar la duración de la relación laboral

⁴ Nos concentramos en el empleo asalariado registrado privado porque es donde se aplican las normas laborales que dan lugar a las "rigideces". También nos concentramos en el sector privado porque gran parte de los cuestionamientos se aplican a la interacción de las normas laborales con el comportamiento de las empresas.

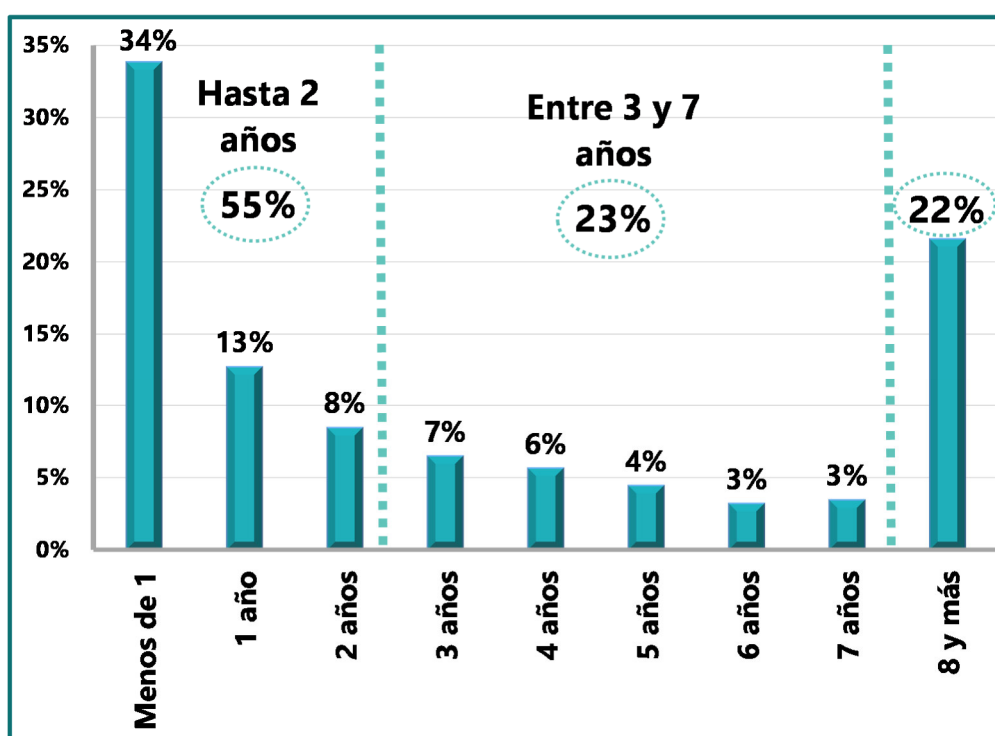
⁵ Localizada en <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/basesusuarios/mler/>.

⁶ Si bien la información de las trayectorias laborales llega hasta el año 2015, el análisis de la antigüedad del empleo en los años anteriores revela que son datos estructurales que no se modifican sustancialmente en el tiempo.

desde su inicio hasta su finalización.

De acuerdo con la información disponible, el 57% de los nuevos puestos de trabajo formales que se crean en la Argentina tienen una duración inferior al año. Por su parte, el porcentaje de asalariados registrados que alcanza el año de permanencia en el empleo, alcanza al 14%. Esta proporción de empleos se reduce sistemáticamente a medida que aumenta la antigüedad (2 años, el 7%; 3 años, el 4% y así sucesivamente). En el último tramo de antigüedad identificado se puede verificar que las relaciones laborales que tienen 8 años o más de antigüedad sólo representan el 10% del total de las nuevas relaciones laborales. En términos agregados los datos indican que el 78% de las relaciones laborales en el sector privado tienen una duración promedio de hasta dos años.

Gráfico 2. Antigüedad de las relaciones laborales activas en 2015. Distribución porcentual según años antigüedad. 2015.



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Muestra longitudinal de empleo registrado (OEDE-MPyT).

Cuando se observa la duración de los puestos de trabajo existentes en un año determinado, la antigüedad de esos empleos resulta mayor a la evaluación de la antigüedad desde el inicio de la relación laboral. Esto se debe a que la mayoría de las relaciones laborales transitorias se extinguen en pocos meses y el pequeño número de empleos creados que permanecen en el tiempo, se van acumulando en el transcurso de los años. Esta dinámica, reduce la ponderación del empleo transitorio y aumenta el peso del empleo estable en el total de los puestos formales (2,3 años es la mediana de antigüedad para las relaciones laborales activas en 2015). A modo de ejemplo, presentamos en el gráfico 2 la duración de los empleos que estaban activos en el año 2015. El 34% del total de las

relaciones laborales cuenta con un antigüedad inferior al año (en las nuevas relaciones laborales, el 57% no alcanza el año de antigüedad). En el otro extremo, el 22% de los empleos existentes tienen una duración de 8 años y más (10% de las nuevas relaciones laborales alcanzan esa permanencia).

Ambos indicadores muestran que el empleo privado registrado en la Argentina es mucho más inestable de lo que muchos de los analistas y empresarios dan por hecho.

La duración acotada del empleo privado es una característica que se presenta en gran parte de la estructura productiva argentina, sin embargo, existen matices de acuerdo con la rama de actividad que se considere. Sectores como construcción, hoteles y restaurantes, pesca y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler cuentan con un máximo del 5% del total de los puestos registrados con una antigüedad de 8 años o más. En el otro extremo, los sectores que presentan empleos de mayor antigüedad son: electricidad, gas y agua; enseñanza; y explotación de minas y canteras. En el caso de electricidad, gas y agua el porcentaje de empleos con 8 o más años de antigüedad supera el tercio del total del empleo sectorial (45%) producto, seguramente, de la administración pública de estas compañías con anterioridad a las privatizaciones realizadas durante los 90.

Cuadro 1. Antigüedad de las relaciones laborales según rama. Promedio cohortes 2004 - 2007.

Actividad	Menos de 1 año	8 años y más
Total	58%	10%
Construcción	73%	3%
Pesca	71%	5%
Actividades inmobiliarios, empresariales y de alquiler	67%	4%
Agricultura, ganadería, silvicultura	67%	6%
Hoteles y restaurantes	63%	5%
Servicios comunitarios, sociales y personales	57%	11%
Transporte y almacenamiento	50%	15%
Comercio y reparaciones	48%	12%
Industria	43%	18%
Intermediación financiera	42%	20%
Servicios sociales y de salud	41%	19%
Enseñanza	41%	21%
Explotación de minas y canteras	36%	28%
Electricidad, gas y agua	29%	45%

Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a Muestra longitudinal de empleo registrado (OEDE-MPyT).

Es decir, a pesar de los instrumentos existentes de protección frente al despido, el empleo registrado privado en la Argentina se caracteriza por presentar una duración sorprendentemente baja, lo que da por tierra con el argumento del peso de la regulación en la determinación de plantillas por parte de los

empresarios. Naturalmente, existen empresas que, por diversas razones, cuentan con empleados con muchos años de antigüedad, sin embargo, la información demuestra que se trata de casos puntuales.

Asimismo, la intermitencia en el empleo tiene una implicancia lógica en la magnitud de la rotación laboral, indicador que se refiere a la suma de las desvinculaciones y las incorporaciones de personal. Al producirse un número tan elevado de desvinculaciones de personal durante un lapso de tiempo relativamente breve, es necesario que las empresas incorporen una magnitud similar de trabajadores sólo para compensar los vínculos laborales que finalizan. Si esta dinámica no fuera recurrente, el resultado sería que una contracción sistemática del empleo⁷. Dicho de otro modo, en el caso argentino la alta rotación del personal representa una fuente de “renovación” muy elevada de las plantillas.

Los datos de rotación laboral dan cuenta de esta realidad. En 2015, en promedio, las desvinculaciones y las incorporaciones de personal a lo largo de un mes representaron alrededor del 4% del total del empleo registrado. Esto significa que la suma de las altas y las bajas mensuales de empleos representa un 8% del total de los puestos existentes en un periodo determinado⁸.

Esto desmiente categóricamente el diagnóstico esbozado al inicio del artículo: aún con indemnización por despido, el empleo registrado en el sector privado argentino no puede ser categorizado por su rigidez, por el contrario, los niveles de rotación son particularmente elevados.

La bibliografía sobre estas problemáticas plantea que la duración de las relaciones laborales no obedece a una sola variable, como puede ser el impacto de las regulaciones sobre el mercado de trabajo. Entre las distintas dimensiones relevantes para explicar la antigüedad del empleo se encuentran la estabilidad macroeconómica, la existencia de procesos de aprendizaje al interior de las firmas, la calificación de las y los trabajadores, y la productividad de los factores de producción.

Otro aspecto relevante que debe ser tenido en cuenta es que el despido incausado (que depara la obligación de aplicar la indemnización) no es el único ni el más relevante mecanismo a través del cual finalizan las relaciones laborales en la Argentina. En rigor, la finalización de una relación laboral puede no depender de la decisión del empleador (en el caso de las renunciaciones de las y los trabajadores y las jubilaciones); y cuando sí depende de él, el despido incausado no es la única modalidad disponible para desvincular a trabajadores.

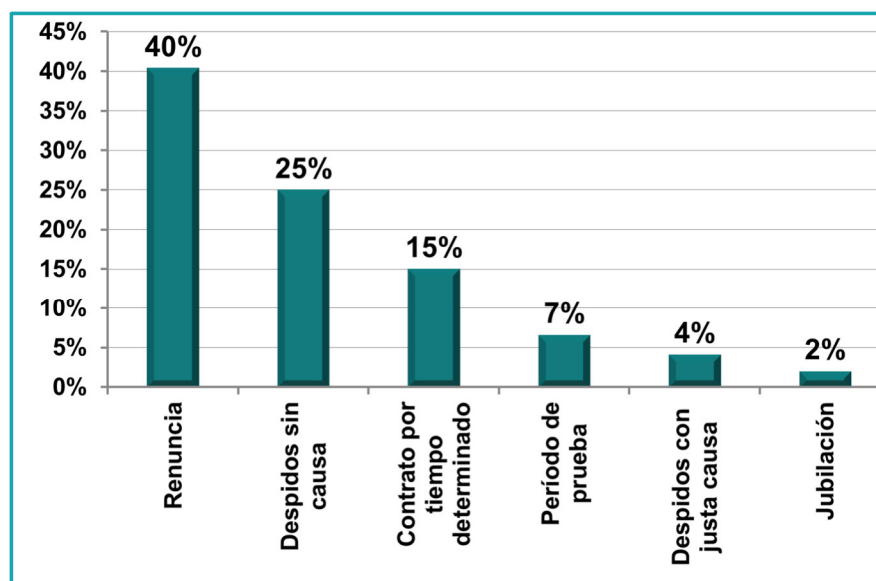
La información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL – MPyT) brinda un panorama

⁷ En las fases contractivas, el empleo registrado cae, fundamentalmente, como resultado de que las empresas dejan de compensar las desvinculaciones que se producen por renunciaciones, finalización de contratos a tiempo determinado, entre otros, con incorporaciones de trabajadores

⁸ La tasa de rotación laboral es similar en todos los años disponibles durante el período comprendido entre 2009 y 2015. La tasa oscila entre un máximo de 8,9% (2011), y un mínimo de 7,8% (2014).

esclarecedor respecto a esta cuestión (gráfico 2). En promedio en el año 2018, sólo un 25% del total de las desvinculaciones de personal se produjo a través de despidos incausados (incluyendo el régimen de la construcción, que explica 10 puntos porcentuales del total). En cambio, el factor explicativo más importante de la finalización de los contratos laborales formales (en el sector privado) fue, por amplia diferencia, las renunciaciones (un 40% de las desvinculaciones se realizaron por esa razón).

Gráfico 3. Desvinculaciones de personal según causa. Distribución porcentual del total de las desvinculaciones. Año 2018. Total de aglomerados relevados por la EIL.



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM, en base a la Encuesta de Indicadores Laborales (MPyT).

Excluyendo las jubilaciones, el resto de las desvinculaciones se producen por decisiones tomadas por las empresas que no exigen el pago de una indemnización por parte del empleador. La finalización de los contratos a tiempo determinado (plazo fijo), la finalización de los períodos de prueba y los despidos con justa causa explican, en conjunto, un 26% del total de las desvinculaciones de personal.

Esta información da cuenta de que el empleo es mucho más flexible de lo que se asume porque, entre otros factores, los mecanismos y las razones por los cuales las relaciones laborales se terminan exceden largamente el despido incausado. En este abanico de alternativas se destacan las renunciaciones voluntarias (muchas veces vinculadas a la obtención de mejores oportunidades laborales⁹ y otras tantas a “retiros voluntarios” inducidos que implican algún tipo de compensación) y la finalización de contratos temporarios (que no se encuentran sujetos al pago de indemnización alguna).

Esta conclusión no solo contradice el diagnóstico inicial, sino que permite descartar las ideas planteadas previamente, respecto a los problemas que supuestamente produce la falta de adaptabilidad del

⁹ Lo cual se refleja en el hecho que las renunciaciones presentan un comportamiento marcadamente procíclico (crecen en las fases expansivas del empleo y caen en los períodos contractivos).

empleo en la economía argentina. Dicho de otro modo, dado que el empleo no es rígido, entonces tampoco se verifican los problemas derivados de ello.

El argumento que sostiene que las indemnizaciones desincentivan la contratación laboral queda debilitado por dos vías. Bajo el marco normativo vigente se observa que las empresas contratan y desvinculan un volumen más que significativo de trabajadores. Si bien las regulaciones existen, estas no parecen ser un obstáculo significativo para un mercado de trabajo que, para bien o para mal (no lo evaluamos aquí), se muestra muy dinámico. Por otro lado, las empresas tienen la posibilidad de desvincular a trabajadores sin costo, haciendo uso del contrato a tiempo determinado o del personal de agencias (en casos de reemplazos justificados y transitorios).

La acotada duración de las relaciones laborales deja de lado la hipótesis referida a los supuestos efectos nocivos de la estabilidad sobre la productividad y/o eficiencia de los trabajadores. No hace falta demostrar una vinculación negativa entre antigüedad y productividad, simplemente porque el empleo de largo plazo no es la inserción normal, ni predominante en nuestro país. En todo caso, esta correlación sí es que existe, se aplicaría a un porcentaje muy acotado del total de los puestos de trabajo.

Finalmente, el argumento vinculado a las supuestas restricciones que generaría el marco laboral en los procesos de transferencia de empleo desde sectores declinantes a sectores dinámicos, queda evidentemente sin sustento empírico. La elevada rotación laboral que caracteriza al empleo registrado asegura un aceitado flujo de trabajadores entre los distintos sectores de actividad.

Teniendo en cuenta lo analizado aquí, se podría afirmar que la indemnización por despido y el resto de las políticas que regulan el despido en la Argentina, no configuran una estructura laboral "rígida", como muchas veces se esgrime desde los sectores que cuestionan estos instrumentos. Por el contrario, en el marco de la elevada inestabilidad que caracteriza al empleo registrado del sector privado, la indemnización (como una de las medidas más relevantes), constituye uno de los instrumentos necesarios para transitar el período de búsqueda de un nuevo empleo sin afectar las condiciones de vida del trabajador/a y su familia.

Vista la elevada volatilidad de la economía argentina, el énfasis de la política pública debería estar en el diseño y la implementación de políticas vinculadas a la transición de los trabajadores entre un empleo a otro. Entre ellos, el seguro por desempleo, las oficinas de intermediación laboral, el REPRO e incluso la formación profesional, deberían ser reexaminadas en función que la intermitencia en el empleo formal es la regla y no la excepción.