

11 de noviembre de 2005 – Número 101

LA REMUNERACIÓN PROMEDIO EN LAS GRANDES EMPRESAS ES DE \$3.700

La remuneración que perciben los trabajadores de las 500 empresas más grandes del país es 4 veces más alta que el promedio de la economía. El principal factor que explica esta diferencia es la mayor productividad. En este contexto, perseverar con normas laborales diseñadas en función de las características de las grandes empresas tiene implicancias muy negativas. Una de ellas es que las relaciones laborales en las pequeñas empresas se seguirán desarrollando en la informalidad.

Recientemente el INDEC difundió información referida a las empresas más grandes del país en función de los relevamientos realizados a través del Censo Económico 2004/2005. Estos datos aportan evidencias valiosas sobre un tema controvertido como es la relación entre **productividad y remuneraciones**.

Tomando las **500 empresas más grandes** (excluyendo actividades agropecuarias e intermediación financiera) y actualizando la información al segundo trimestre del 2005, se puede estimar la situación actual en materia de productividad y remuneraciones prevalecientes en estas empresas. Procesando datos también oficiales es posible aproximar algunas comparaciones con el promedio del país. Esto lleva a destacar que:

- Las **500 empresas más grandes del país** generan aproximadamente el **28% del valor agregado de la economía** pero apenas el **5% del empleo total**.
- El **valor agregado por trabajador de estas empresas** llega a casi **\$16.000 mensuales** y la **remuneración promedio** (incluyendo aguinaldo y cargas sociales) es de unos **\$3.700**.
- Para el **promedio del país**, en cambio, el **valor agregado por ocupado** alcanza apenas los **\$2.700 mensuales** y la **remuneración promedio** –incluyendo impuestos y aguinaldo, cuando corresponde– se ubica en alrededor de **\$930**.

Las grandes empresas tienen un nivel de productividad casi 6 veces más alto que el promedio y, consecuentemente, pagan remuneraciones 4 veces mayor. Desde otra perspectiva, se puede afirmar que las bajas remuneraciones que recibe gran parte de los trabajadores asalariados y la mayoría de los cuentapropistas se explican por **el bajo nivel de productividad prevaleciente en el resto de la economía argentina**. Estas realidades tan heterogéneas no deberían ser ignoradas a la hora de diseñar e instrumentar las políticas públicas.

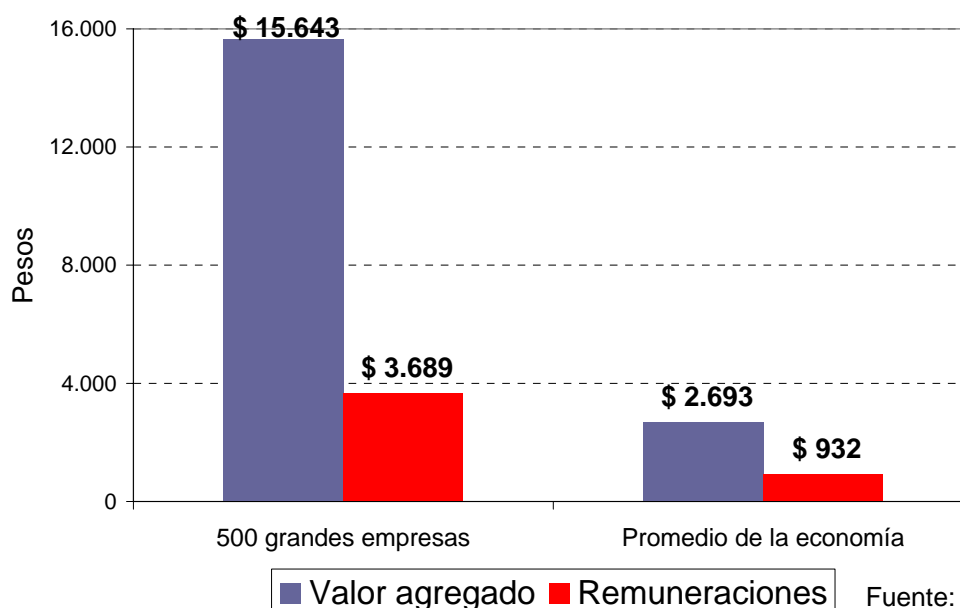
Por un lado, **los datos enfatizan la importancia que tiene vigorizar la inversión en capital físico y humano.** Los trabajadores de las grandes empresas tienen mayor nivel de calificación –en educación formal y en capacitación para el trabajo– que el promedio de los trabajadores, y trabajan en entornos de alta inversión en capital y modernas tecnologías. Esto les permite generar niveles de producción elevados y, por lo tanto, obtener salarios altos. Por el contrario, el resto de los trabajadores, en especial los que trabajan en pequeñas empresas, sufren carencias de formación y conviven en entornos de muy baja inversión y de insuficiente incorporación tecnológica. El resultado son remuneraciones que muchas veces no superan la línea de pobreza.

Por otro lado, **las políticas laborales diseñadas a medida de la elite de las grandes empresas tienen un fuerte impacto discriminador.** Por ejemplo, el salario mínimo fijado en \$630 es poco relevante para la mayoría de estas empresas altamente productivas, pero es ajeno a la realidad de millones de pequeñas empresas. La litigiosidad asociada a la extinción del contrato de trabajo (tanto en la indemnización por despido como en los juicios por enfermedades profesionales) no es un problema muy grave para estas empresas caracterizadas por muy baja rotación de personal y por disponer de asesoramiento jurídico altamente calificado, pero resulta sumamente traumático para las pequeñas empresas. Más claro aún es el impacto discriminador de la complejidad de los mecanismos de registración laboral, un tema que se diluye hasta la irrelevancia entre las grandes empresas pero que constituye un obstáculo muy importante para los establecimientos con pocos trabajadores.

No hay posibilidades de mejorar las remuneraciones de la gente sin un sustancial aumento de la productividad de las empresas. Para esto es clave no solo aumentar la inversión en capital físico y humano, induciendo la incorporación de tecnología, sino también transformar las instituciones laborales para adaptarlas a las características de las pequeñas empresas. No se trata de cercenar protección sino de desplegar creatividad a los fines de encontrar mecanismos económicamente viables y socialmente más efectivos.

.Valor agregado por ocupado y remuneración

(Mensual - A precios de segundo trimestre del 2005)



Fuente: **IDESA** en base a INDEC y Ministerio de Economía