

# Apuntar a la generación de empleo

Entrevista al Lic. Guillermo Hunt. Subsecretario de la Pequeña y Mediana Empresa. Secretaría de Industria de la Nación.

POR JOSE ALFREDO BOROTTI



**¿Cuáles son los aspectos que abarca el Estatuto de la Pequeña y Mediana Empresa?**

Este proyecto abarca la problemática de la PyME en forma integral.

Tiene tres grandes capítulos. El primero de ellos referido a los temas económico financieros, de asesoramiento para la PyME, y de capacitación. El segundo relacionado con el sistema de garantías y el tercero vinculado el tema laboral.

**¿Puede referirse brevemente a los conceptos del primer capítulo?**

Este capítulo incorpora herramientas que ya están vigentes, como la bonificación de tasas de interés para los créditos, hoy conocidos como créditos PyME, pero amplía su objeto, abarcando no sólo a los créditos de capital de trabajo o de compra de bienes de capital sino también a los créditos de inversión o de reconversión productiva, de más largo plazo. Asimismo se potencian algunas herramientas, como las Cédulas Hipoteca-

rias, las Obligaciones Negociables, se estimula la creación de otras nuevas, como la Calificadora de Riesgo para PyME, se crea un sistema nacional de asesoramiento e información para la empresa pequeña y mediana y también herramientas que tienen que ver con la capacitación de los cuadros dirigentes o gerenciales o de los mismos dueños de las empresas.

Se tratan los temas de la calidad, del medio ambiente, de la especialización industrial y de la formación de consorcios, poniendo especial énfasis en todos los aspectos vinculados con el comercio exterior, las exportaciones y la inserción de la PyME en el mercado internacional, comenzando por el Mercosur.

**¿Cuál es el significado del novedoso sistema de garantías que incorpora el Estatuto?**

Está incorporado en el segundo capítulo del Estatuto, y crea un sistema de garantías para los créditos PyME.

Las Sociedades de Garantías Recíprocas son Sociedades Anónimas, conformadas por dos categorías de socios: partícipes (PyME) y socios protectores, (bancos u otro tipo de personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales



o internacionales que tienen por objeto principal otorgar garantías a las PyME).

El objetivo complementario de estas Sociedades es brindar asesoramiento.

**¿Existe algún antecedente de este tipo de sociedades?**

Este es un sistema que ya ha sido aplicado en Europa, y no pretendemos que sea una solución mágica al problema de las garantías para el endeudamiento de las PyME, pero creemos que va a ser un instrumento útil e importante.

Nuestras PyME van a tener una herramienta especializada que les permitirá conocer la realidad de cada empresa, obtener el asesoramiento necesario y también el otorgamiento de garantías.

**¿Cuál considera que será, en las PyME, el estímulo para el cumplimiento de este tipo de obligaciones?**

Las PyME van a estar estimuladas a cumplir con los bancos y a pagar los créditos, porque, de no hacerlo, la Sociedad de Garantías deberá responder por ellas ante los bancos, y van a ser automáticamente expulsadas de la Sociedad, lo que de hecho constituye para esa PyME un costo importante.

**¿Qué estímulo tendrán los bancos para participar en la conformación de estas sociedades?**

Los bancos van a ver estimulada su participación, porque van a poder seguir más de cerca la calidad de la SGR, y este es un punto clave, dado que si la Sociedad no es eficiente los bancos no le van a aceptar las garantías, y, además, los bancos van a poder tercerizar la función de análisis y evaluación de la PyME y de los proyectos, porque si la PyME no cumpliera pasan a cobrar por la SGR y esto va a ser muy importante para tender a la baja de la tasa de interés. Hoy el banco, si una PyME no le cumple,



debe enfrentar un proceso muy largo y costoso de ejecución de la prenda o de la hipoteca o del colateral documentado que haya entregado la empresa, mientras que con este sistema el banco cobrará a través de la SGR.

Asimismo hay espacio para la participación de bancos estatales e incluso de fondos que los gobiernos provinciales puedan aportar para la constitución del capital de la SGR, dado que tendrán un altísimo efecto palanca, puesto que la capacidad de prestar garantías va a ser muy superior al capital y el fondo de riesgo que se constituya en la Sociedad de Garantías Recíprocas.

**¿Cómo se constituyen estas sociedades?**

Por un mínimo de 200 empresas PyME que van a tener el 51% de la Sociedad de Garantías; el 49% restante va a estar en manos de los socios protectores.

En realidad este sistema está pensado para lograr una mayor diversificación del riesgo y para que a la PyME le resulte mucho menos oneroso conseguir una garantía, ya que lo hará por medio de la SGR.

En consecuencia, habrá una mayor solvencia en una garantía de una SGR que en la garantía de una prenda sobre una maquinaria o sobre un tractor.

Este círculo de diversificación del riesgo, y de simplificación del sistema, va a llevar a una baja de la tasa de interés del crédito y a un mayor acceso de la PyME a éste.

### ¿A qué se refiere el punto de flexibilización laboral?

Básicamente a una serie de modificaciones a las actuales regulaciones laborales, para facilitar el empleo y la generación de nuevos puestos de trabajo por parte de la PyME.

Hay una serie de disposiciones para favorecer la contratación laboral.

Se facilitan muchísimo todos los contratos temporales y los contratos para jóvenes menores de 24 años, ya que no obliga al pago de indemnización al momento de la extinción de este contrato. En el caso de las vacaciones, del aguinaldo y del régimen de extinción del contrato de trabajo, habilita, a que, a través de un acuerdo, vía convenio colectivo, se puedan modificar las condiciones vigentes.

Es muy importante para la PyME la

movilidad interna del trabajador en la empresa, a través del convenio se pueden redefinir las prestaciones del trabajador. Otro punto clave es que permite la negociación de convenios colectivos específicos para PyME, o bien de un capítulo específico para PyME dentro del convenio colectivo.

Todo este tipo de modificaciones a las regulaciones vigentes estimulará la creación de nuevos puestos de trabajo.

### ¿De que manera define el Estatuto a la PyME?

Incluye a las empresas que tengan menos de 40 trabajadores y un nivel de facturación inferior al que fije la Comisión de Seguimiento para las distintas ramas de actividad.

La empresa que ingrese al Estatuto permanece en él, salvo que duplique los topes de trabajadores o de facturación. Asimismo crea un registro único de personal, y esto implica que unifica y simplifica en un solo registro, libros, registros y planillas exigidos por la legislación laboral.

## ESQUEMA DESCRIPTIVO DEL ESTATUTO

<b>Definición de Pequeña Empresa</b>	Incluye las empresas que tengan menos de 40 trabajadores y un nivel de facturación inferior al que fije la Comisión de Seguimiento para las distintas ramas de la actividad. La empresa que ingrese al estatuto permanece en él, salvo que duplique los tope de trabajadores o facturación.
<b>Registro único de personal</b>	Unifica y simplifica en un solo registro: Libros, registros y planillas exigidos por la legislación laboral.
<b>Modalidades de contratación</b>	Facilita las contrataciones promovidas de la Ley Nacional de Empleo a través de: 1. No requerir la habilitación por Convenio Colectivo. 2. No requerir el registro en la ANSES. 3. No obligar al pago de indemnización al momento de la extinción.
<b>Disponibilidad colectiva</b>	Vacaciones: Habilita a que por convenio colectivo se pueda modificar la época de goce y las formalidades que fija la ley de Contrato de Trabajo. Aguinaldo: Habilita a que por convenio colectivo se pueda fraccionar hasta en tres periodos al año. Régimen de extinción: Habilita la modificación por convenio colectivo.
<b>Movilidad interna</b>	Permite que por negociación a nivel de empresa con el sindicato signatario del Convenio Colectivo se redefina la prestación laboral de los trabajadores establecida en los convenios colectivos.
<b>Preaviso</b>	Baja el costo del preaviso para los nuevos contratos a través de: 1. La eliminación del mes de integración de despido. 2. La unificación de su extensión en un mes (la Ley de Contrato de Trabajo fija 2 meses cuando la antigüedad es mayor a 5 años).
<b>Formación profesional</b>	Permite solicitar adecuación de la jornada laboral a aquellos trabajadores que asistan a cursos de capacitación profesional y obliga a la incorporación de un capítulo especial del deber y derecho de formación profesional en el convenio colectivo.
<b>Mantenimiento y regulación del empleo</b>	Habilita a la empresa que decide reestructurarse a negociar con el sindicato signatario del convenio colectivo la modificación de regulaciones vigentes en los convenios colectivos o Estatutos Especiales, siempre que se comprometa a no despedir como consecuencia de la reestructuración.
<b>Negociación colectiva</b>	Permite la negociación de convenios colectivos específicos para el ámbito de las pequeñas empresas. Cuando no exista un convenio colectivo específico, el convenio de la actividad deberá contemplar un capítulo especial referido a las pequeñas empresas bajo pena de no homologación por el M.T.S.S. En este caso debe asegurarse en la comisión negociadora la representación de la pequeña empresa como parte empleadora.
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	Incorpora como directiva que en el diseño de las normas de higiene y seguridad se contemple el número de trabajadores de la empresa y una complementación gradual.