

Dramático incremento de juicios laborales afecta balances y resultados de empresas

07-06-11 00:00

 [Texto](#)  [Enviar](#)  [Imprimir](#)  [Comentar](#)  [Compartir](#)

Julián A. de Diego
Asesor Laboral de
Empresas y Director del
Programa de Recursos
Humanos U.C.A.



El crecimiento de los juicios laborales en cantidad y en monto amenaza con la estabilidad económica y hasta financiera de muchas empresas. No son eventos producto de la casualidad. Al contrario, la convergencia de una serie de hechos y de circunstancias que conforman la causalidad de este fenómeno poco auspiciante. Los resultados de estas causales son lógicos. El reclamo clásico conforme a las normas

legales se triplica cuando se convierte en una demanda y llega a los tribunales laborales. Los casos se han incrementado en más del 100% en el curso de los últimos dos años y medio. Los montos de los reclamos superan en dólares al doble de los reclamos de hace solo tres años. La determinación del monto de las contingencias se ha convertido en una difícil tarea de auditores, estudios jurídicos y administradores de las empresas a la hora de establecer los pasivos que impactan sobre el resultado del año.

Se han producido distintos cambios que ahora determinan el incremento de la actividad contenciosa. La primera es que la vía administrativa previa, sea el Ministerio de Trabajo nacional y de cada provincia, y el SECCLO en lo que hace a la instancia previa, no se han mostrado eficientes a la hora de aproximar a las partes para lograr un acuerdo transaccional, ni lo son a los fines de dar por terminados en forma definitiva los casos sometidos a su intervención. Es más, insólitamente ya se exigen tantos requisitos para lograr la homologación, y así lograr el efecto de cosa juzgada administrativa (res iudicata), que hace suponer que algunas reparticiones están dedicadas a promover las demandas en sede judicial, sea porque la autoridad no convalida acuerdos, sea porque cumpliendo con todos los recaudos, no garantiza ninguna seguridad jurídica. Es más, son muchos los fallos que cuestionan las homologaciones por diversas falencias o errores, al punto que ahora, las mismas se transformen en inviables. Es una trampa en la cual las empresas no desean caer, y requiere de una revisión razonable y clara, que fije reglas estables.

Algunas de las causas tienen carácter subjetivo, y tienen que ver con la persona del reclamante, que ha dejado de lado los temores a las represalias del empleador y del mercado en lo que hace al plano psicológico y social. Con ello existe mucha mayor disposición para enfrentar el conflicto. El otro atractivo se origina en algunos resortes legislativos (la activación de recargos y de multas o duplicaciones), reforzados por la automaticidad que le ha dado en muchos casos la jurisprudencia, para incentivar económicamente al sujeto a formular el reclamo, sobre todo cuando no existe riesgo de cobro. Las prestaciones no remunerativas dispuestas por decretos del Poder Ejecutivo o por vía de los convenios colectivos homologados por la autoridad de aplicación, generaron no pocos reclamos que concluyeron con fallos de la Corte Suprema que terminaron imponiendo a las empresas multas, recargos, diferencias salariales, y condenas Absolutamente desproporcionadas.

Los acuerdos originados en retiros voluntarios, o en la extinción de común acuerdo entre el trabajador y el empleador (art. 241, LCT), pactada por vía de escritura pública labrada por escribano, o ante la autoridad de aplicación -que no tiene que homologar el acuerdo como recaudo que hace a la validez del mismo- solo ofrece alguna seguridad cuando dentro de las sumas pactadas y pagadas se encuentran perfectamente calculadas las indemnizaciones legales previstas para la extinción sin justa causa (artículo 245, LCT). Es por ello, que la desvinculación del artículo 241 (LCT) se ha constituido en el modo más seguro cuando la empresa abona al trabajador la totalidad de sus expectativas legales convencionales o contractuales.

La legislación no se queda atrás. La duda a favor del trabajador en materia de prueba (art. 9, LCT), la nulidad de cualquier acuerdo que implique la pérdida o reducción de cualquier derecho legal convencional o contractual, las presunciones a favor del trabajador aún sin elementos de convicción que las respalden, la discriminación como acto de violación presunta, la predeterminación de que todo incumplimiento o supuesto proviene de la desidia o de la mala fe de la empresa, generaron un alo de sospecha condenatoria sobre los empleadores. Son para muchos los predadores que deben recibir un castigo, y de hecho, parece ser una impresión generalizada. Basta con visualizar la opinión de diversos sectores ligados al trabajo, a la actividad gremial, y los conflictos. Hoy, una demanda laboral de más de \$500.000 en una pequeña empresa implica el cierre para el empleador y la un reclamo frustrado del trabajador. El 60% del empleo se encuentra ligado a empresas de menos de 50 trabajadores. Para replantear la estrategia en materia de conflictos, las empresas deberán replantear su esquema actual y deberán dar un nuevo enfoque a sus medios de solución. Los pasos previos son: a. un diagnóstico precoz y detallado de las fuentes de conflicto, sus causas y sus efectos; b. un análisis detallado de las correcciones que habrá que ejecutar para que los eventos cuenten con bloqueos, oportunidades de análisis y de negociación, y

ÚLTIMO [MÁS VISTO](#) [MÁS COMENTADO](#) [TEMAS](#)

09:47 Delegación del seleccionado de fútbol varada en Brasil

09:27 Tras la rebelión contra Moyano, se normaliza la recolección de basura

08:35 Suben los mercados europeos atentos a nuevos anuncios de la Fed

08:08 Por las cenizas cancelan todos los vuelos en Ezeiza

07:47 Jornada positiva para las bolsas asiáticas

00:00 Vacío normativo

00:00 El almacenamiento externo crece al 16%

00:00 Agenda

00:00 Los amigos se hacen más influyentes que los expertos

[VER MÁS](#) Seguinos en Twitter! 

¿Qué piensa de la crisis en Libia?

Noticias de
Cronista.com

Y recibí las noticias más relevantes del día en tu correo electrónico

 [ENVIAR](#)

recolección de elementos de prueba cuando los mismos sean necesarios; c. la empresa debe fijar no menos de tres momentos para reanalizar los eventos que pueden provocar un conflicto individual que desencadene una contienda administrativa o judicial; d. la preconstitución de la prueba es una herramienta fundamental para enfrentar reclamos en sede judicial, donde el juez se rige por presunciones, dudas a favor del trabajador, y prejuicios en perjuicio del empleador; e. se debe procurar que todo conflicto culmine en un acuerdo, utilizando todos los recursos legales disponibles. La salida alternativa más eficiente es la prevención, la anticipación, y la negociación eficiente. Que una causa llegue a la justicia es un primer gran fracaso.

[+](#) [-](#) [Texto](#) [✉ Enviar](#) [🖨 Imprimir](#) [💬 Comentar](#) [➦ Compartir](#)

Notas relacionadas

0 Comentarios

IMPORTANTE: Los comentarios publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores y las consecuencias derivadas de ellos pueden ser pasibles de las sanciones legales que correspondan. Aquel usuario que incluya en sus mensajes algún comentario violatorio del [reglamento](#) será eliminado e inhabilitado para volver a comentar.

[💬 Comenta](#)

USUARIO

CONTRASEÑA

RECORDAR

COMENTARIO

INGRESE EL CÓDIGO

K AECQ

[HOME](#) [COLUMNISTAS](#) [MULTIMEDIA](#) [EMPRESAS](#) [CARTELERA](#) [DEPORTES](#) [TECNOLOGÍA](#) [ÚLTIMO MOMENTO](#) [SUSCRÍBASE](#)

CRONISTA.COM

Copyright 2007 | [Cronista.com](#) Todos los derechos reservados

Desarrollado por [Technology for Solutions](#)

[Términos y condiciones](#) | [Mapa del sitio](#) | [Quiénes Somos](#) | [✉](#)



iab miembro **INDIGO MEDIA**

ÚLTIMAS NOTICIAS

[COLUMNISTAS](#)
[MULTIMEDIA](#)
[EMPRESAS](#)
[CARTELERA](#)
[DEPORTES](#)
[TECNOLOGIA](#)
[ÚLTIMO MOMENTO](#)
[SUSCRÍBASE](#)

EDICIÓN IMPRESA

[ECONOMÍA Y POLÍTICA](#)
[NEGOCIOS](#)
[FINANZAS Y MERCADOS](#)
[INTERNACIONAL](#)
[FINANCIAL TIMES](#)
[VALOR](#)
[OPINIÓN](#)
[SUPLEMENTOS](#)
[TODOS LOS TÍTULOS](#)

MERCADOS ONLINE

[BOLSAS](#)
[MONEDAS](#)
[TASAS](#)
[AGRO](#)
[COMMODITIES](#)
[MENDOZA EN TIEMPO REAL](#)