



Suscribiéndote a **EL CRONISTA** te regalamos una estadía en

Solanas
Punta del Este

Martes 19 de Septiembre de 2017

Juicios laborales: una pesada carga

¿Existe una industria de la conflictividad? ¿Cómo afecta a las pymes? Una realidad urgente que se instaló en la agenda de las empresas. Los datos y la opinión de los especialistas.

por LAURA ANDAHAZI



El Gobierno asegura que existe una "mafia" o "industria" ...

Según cifras oficiales de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo (SRT) y en base al Registro de Actuaciones judiciales (RAJ), los juicios a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) por accidentes o enfermedades profesionales se incrementaron en un 121 por ciento, pasando de 53.130 nuevos juicios en 2010 a 117.500 en 2016. Sin embargo, y como contrapartida, los datos relevados por la SRT también muestran



Atendiendo el tema, Fundación Observatorio Pyme (FOP) decidió incluir este tópico en las mediciones que realiza periódicamente y, a Vicente Donato, su director Ejecutivo, los resultados no lo sorprendieron. En este sentido, y tal como adelantó en exclusiva para El Cronista, 34 por ciento de las pymes manufactureras afirmaron estar involucradas en algún juicio laboral. La proporción es mayor en las empresas medianas (48 por ciento) que en las pequeñas (31 por ciento). En promedio, estas firmas tienen tres juicios activos (dos en las pequeñas, cuatro en las medianas), y las principales causas son indemnizaciones por despido y accidentes o enfermedades laborales. Para las pymes de la industria del software de la Ciudad de Buenos Aires, el panorama no es muy diferente: de acuerdo a FOP, el 21 por ciento dice tener, en promedio, dos juicios por indemnizaciones por despido y diferencias salariales.

“Son datos increíblemente altos y esto se repite en todos los sectores. En los más débiles, como Calzado o Indumentaria, la litigiosidad es aún mayor: tienen, en promedio, seis por empresa”, agrega Donato. Como consecuencia, añade, el tema impacta directamente en la voluntad de contratación de los empresarios. “Sin duda, los juicios son un problema de primer orden. No aseguraría que son la razón de la reducción de la productividad o del cierre de empresas, pero no tenga dudas de que es una causa del parate total de la contratación de personal. Este año tenemos una pérdida de ocupación del 3 por ciento, que es dramático”, opina.

Para Eduardo Fernández, presidente de la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios (Apyme), el verdadero problema es la economía. “Las pymes no cierran a causa de los juicios. El principal inconveniente de estas empresas, que viven del mercado interno, es la retracción de las ventas, la apertura indiscriminada de las importaciones, el ahogo fiscal y financiero, y los aumentos de tarifas e insumos por parte de los grandes formadores de precios”, argumentó en una nota publicada por la entidad en su página web. Más cercano a la posición del Gobierno, Pedro Cascales, secretario de Industria de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), sostiene que los juicios laborales ponen en peligro la supervivencia de las pymes. “No solo se trata del monto que se reclama, sino el de las multas que se agregan y que son desproporcionadas. Por otro lado, están también los honorarios de los peritos. Todo hace que los valores se incrementen significativamente”, apunta.



Pedro Cascales, de CAME.

Una medida con la que se espera bajar la litigiosidad por accidentes laborales (que incluye enfermedades y accidentes *in itinere*) es la Ley 27.348 de Riesgo de Trabajo, que fue promulgada por el Poder Ejecutivo en febrero pasado y hace efectivas las comisiones médicas.

La nueva norma establece que, antes de iniciar un juicio por accidente laboral, el empleado afectado debe pasar por una comisión médica que establecerá si hay daño, si está relacionado con el puesto de trabajo, si es resarcible y en qué medida. En este punto, dice el abogado laboralista Daniel Ciancia, el problema está en los accidentes *in itinere*, dado que son más complicados de comprobar y se prestan más al “macaneo”. “Cuando se trata de juicios por accidente, el trabajador solía hacérselo a la ART y al empleador, pero en los últimos años se apunta a las aseguradoras, ya que las empresas, sobre todo las pymes, son menos solventes”, agrega el letrado.

Papeles flojos

No todos los juicios se generan por accidentes laborales, muchos tienen que ver con incumplimientos de las condiciones de trabajo o por registros erróneos de las fechas de ingreso a la empresa, o por la parcialidad o totalidad de sueldos en negro.

Sin negar la existencia de irregularidades a veces no tan inocentes, la abogada Déborah Huczek, titular del estudio jurídico INA, señala que tampoco puede negarse la existencia de abusos.



porque el principio rector del derecho laboral se erige en base a la protección del trabajador que es quien está en condiciones de desigualdad respecto de su empleador. “Esto no está mal mientras hablemos de hechos reales probados, pero hay un uso excesivo de los principios. Me pasó de tener pruebas de que el trabajador mentía, pero la secretaria del juez nos dijo a los abogados que ya sabíamos cómo funcionaban las cosas, que ganaba la parte que presentaba a los testigos que mentían más y mejor”, afirma. El tema –añade– es que, ante un juicio, los abogados que representan a las empresas tienen limitada la intervención para preguntar a los testigos; es decir, no se les permite repreguntar, rebatir o presentar documentación que pruebe que, por ejemplo, el testigo miente. Según relata Huczek, a otro cliente de su estudio le llegó una demanda de un empleado que jamás había trabajado en la empresa.



Débora Huczek, de INA.

Para su colega Ciancia, estos casos pueden ocurrir, aunque no cree que sean tan frecuentes. De todos modos, explica, lo cierto es que el procedimiento laboral, en principio, es gratuito y se presta a que algunos se “tiren un lance”, pero es muy raro que el demandante salga victorioso, ya que es muy difícil comprobar la relación laboral. “Lo que sí es habitual es que un empleado, por ejemplo, de limpieza, demande a la empresa donde trabaja, que no es su empleador, sino que, en realidad, trabaja para una firma tercerizada. El tema es que la compañía en la que trabaja físicamente puede ser demandada como corresponsable de aquella otra que lo emplea invocando la figura de responsabilidad solidaria; lo mismo pasa con una SRL donde se puede dar el caso de demandar a la sociedad y al socio Gerente”, explica.

Otra situación que colabora con la industria del juicio, para Huczek, son las tres multas que debe pagar el empleador cuando, por ejemplo, hay un error intencional o accidental de las fechas de registro de un trabajador. “Estas multas no van a las arcas del Estado; van directo al bolsillo del trabajador. Una persona que trabajó en negro un año se puede llevar \$ 1 millón. ¡Vaya si no es un buen aliciente para hacer juicio! Pero el riesgo es muy grande, estamos hablando de pymes y comerciantes que pueden perder todo”, sostiene.

En suma, para el estudio INA, es fundamental trabajar en la prevención. Para ello, las empresas deben tener no solo su documentación y empleados en orden, sino también generar manuales de procedimiento que permitan al trabajador conocer de antemano cuáles son las reglas. “Estos deben contemplar un régimen de incentivos para premiar a los que trabajen correctamente y uno de sanciones para quienes no cumplan con las normas laborales. Este último debe ser escalonado hasta llegar al despido con causa”, completa la letrada.

Recomendaciones de CAME para reducir la litigiosidad

1. Modificar el régimen sancionatorio por uno adecuado a las pymes.
2. Establecer un régimen de prescripción que impida los reclamos por eventuales o supuestas deficiencias de registración anteriores al plazo de prescripción laboral de dos años.
3. Fijar políticas para evitar sanciones por la supuesta falta de entrega de los certificados de trabajo. CAME propone que el certificado pueda generarse electrónicamente desde la página de la AFIP, para que esté automáticamente a disposición del trabajador.
4. Fijar políticas para evitar los reclamos por las cargas laborales de los contratos de trabajo que se generan a través de las empresas de servicios eventuales.
5. Modificar el Artículo 30 de la Ley Colectiva de Trabajo para evitar la actual situación respecto de la tercerización de servicios.



dudoso.

Fideicomisos para proteger el patrimonio

En palabras de Mariano Sardáns, CEO y fundador de FDI, la industria de los juicios laborales y los embargos “generalizados” por parte de la AFIP ponen en peligro el patrimonio de las empresas, por lo que pensar en un “blindaje” del patrimonio personal se hace cada vez más necesario. Para ello, recomienda los Fideicomisos de Administración, una herramienta legal que no solo protege el capital sino que, además, reduce al empresario las cargas impositivas.



Mariano Sardáns, de FDI.

“Todo lo que se aporta en un fideicomiso no está a nombre de uno. Es una figura independiente del aportante que es el fiduciante. Esa es su principal característica. Por lo tanto, no pueden atacar los bienes fideicomitados. Ojo, te pueden esperar a la salida, pero, mientras esté en el fideicomiso, el patrimonio queda resguardado”, explica.

Para Sardáns, es importante destacar que el fideicomiso no es un recurso para “trampear” sino que debe hacerse previamente a posibles problemas. “Por eso existe un período de sospecha, que por lo general es de dos años. Un juez puede juzgar si fue una situación de vaciamiento o con dolo y puede dar de baja el fideicomiso”, advierte.

El fiduciario, que puede ser una persona o una empresa especializada, seguirá instrucciones del dueño y deberá rendirle cuentas periódicas presentando balances. “Se suele creer que el fideicomiso es para millonarios, pero es un instrumento cada vez más masivo y cuánto más se masifique, más barato va a ser. Hace cinco años, un fideicomiso podía costar US\$ 30.000 y, hoy, cuesta alrededor de los US\$ 3000; lo mismo con el mantenimiento”, destaca el consultor.

EN ESTA NOTA

[pymes](#) [emprendedores](#) [emprendimientos](#) [negocios](#) [litigiosidad](#) [juicios laborales](#)

Compartir

Compartir

Compartir

Comentarios 0



No hay comentarios. Se el primero en comentar