

# TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL

El impacto de los juicios laborales y su influencia negativa en el crecimiento de las empresas del sector productivo

Autor/es:

Di Santi, María Eugenia - LU: 1056756

Perez, Cecilia Fernanda - LU: 1053429

Saez Benito, Bianca - LU: 1057728

Taranto, Matías Javier - LU: 1055025

Carrera:

Licenciatura en Administración de Empresas

Tutor:

De Arteche, Mónica Regina; Sosa Federico

Año: 2018

## Contenido

Resumen ejecutivo	1
Abstract	3
Introducción y justificación.	5
Pregunta	7
Objetivos	7
Alcance	7
Agradecimientos	7
1. Capítulo 1 - Escenario de los juicios laborales en Argentina	9
1.1 Los juicios laborales en el mundo del trabajo	9
1.1.1 Principales causas de los juicios en las empresas	10
1.2 Los juicios laborales a lo largo del tiempo	10
1.2.1 Reformas laborales durante la convertibilidad	18
1.3 Procedimiento de los juicios laborales	22
1.3.1 Concepto y clasificación de estabilidad laboral	23
2. Capítulo 2 - Evaluar el impacto económico financiero de los juicios en Argentina	24
2.1 El impacto económico financiero en Argentina	24
2.2 El crecimiento económico de las empresas en Argentina	27
2.3 Proyectos de inversión para empresas	30
2.4 Grado de afectación de los juicios laborales en las pymes	32
2.4.1 Empresas que quiebran por culpa de los juicios	35
2.5 Proyecto Agencia AGNET	36

3. Capítulo 3 – Proyección global de los juicios en Argentina comparado con el resto del mundo _____	38
3.1 Principales datos sobre los juicios laborales en Argentina _____	38
3.1.1 Formas de contratación _____	38
3.1.2 Principales causas de los juicios _____	41
3.2 Principales datos laborales en EEUU. _____	43
3.2.1 Formas de contratación _____	43
3.2.2 Principales causas de los juicios _____	44
3.3 Principales datos laborales México _____	46
3.3.1 Formas de contratación _____	46
3.3.2 Principales causas de los juicios _____	49
3.4 Comparativa de los países mencionados. _____	50
4. Capítulo 4 - Lecciones aprendidas y herramientas para evitar los juicios laborales ____	52
4.1 Acciones correctivas luego de los juicios _____	52
4.2 Recomendaciones a tener en cuenta para protegerse de un juicio laboral _____	53
4.3 Estrategias preventivas ante distintos escenarios _____	55
Metodología de la investigación y trabajo de campo _____	59
1. Descripción general de la investigación _____	59
2. Descripción del tipo de investigación _____	59
3. Instrumentos de la investigación _____	60
4. Cuadro de Metodología _____	62
5. Análisis de entrevistas _____	62
5.1 Empresa productora de motocicletas _____	62
5.2 Empresa productora de minería _____	64
5.3 Empresa constructora pyme _____	66
5.4 Empresa PyME Maderera _____	67

5.5 Empresa de fabricación de plástico _____	69
5.6 Empresa petrolera _____	70
5.7 Entrevista a experto _____	71
6. Análisis Osgood _____	73
7. Análisis de Encuestas _____	79
Conclusión _____	82
Implicancias _____	85
Bibliografía _____	86
Anexo _____	90
Entrevistas a empresas _____	90
Entrevista a experto _____	102
Encuestas _____	104

## Índice de Figuras

<i>Figura 1 – Notificaciones de juicios por año _____</i>	<i>6</i>
<i>Figura 2 – Tipos de juicios _____</i>	<i>10</i>
<i>Figura 3 – Evolución del índice de siniestros y judicialidad _____</i>	<i>11</i>
<i>Figura 4 – Litigiosidad: Evolución de los juicios _____</i>	<i>12</i>
<i>Figura 5 – Empresas del sector privado _____</i>	<i>13</i>
<i>Figura 6 - Cobertura del sistema de riegos del trabajo; trabajadores cubiertos y empleados asegurados _____</i>	<i>13</i>
<i>Figura 7 - Cantidad de juicios en el sistema de riesgos de trabajo de cada sector ____</i>	<i>14</i>
<i>Figura 8 - Notificaciones de juicios por año en las principales jurisdicciones _____</i>	<i>16</i>
<i>Figura 9 - Accidentes de trabajo por región anatómica _____</i>	<i>25</i>

<i>Figura 10 - Evolución de las inversiones según las empresas</i>	28
<i>Figura 11 - Contribución al crecimiento en puntos porcentuales</i>	29
<i>Figura 12 - Estimador mensual interanual</i>	30
<i>Figura 13 - Problemas de las PyMes industriales</i>	34
<i>Figura 14 - Rentabilidad actual de las empresas</i>	35
<i>Figura 15 - Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por tamaño</i>	41
<i>Figura 16 - Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por sector</i>	42
<i>Figura 17 - Principales causas de litigio</i>	43
<i>Figura 18 - Litigiosidad en EEUU</i>	45
<i>Figura 19 - Cantidad de juicios por año</i>	49
<i>Figura 20 - Principales causas de juicios</i>	50
<i>Figura 21 - Triangulación de la metodología de investigación</i>	61

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 – Comparativa entre países</i>	50
<i>Tabla 2 - Cuadro de Metodología</i>	62
<i>Tabla 3 - Cuadro de Osgood</i>	74

## || Índice de gráficos

<i>Grafico 1 - Grado de desaliento de la inversión/ % perdida de ventas por mala imagen</i>	<i>74</i>
<i>Grafico 2 - Tiempo de recuperación/ % del patrimonio destinado a juicios</i>	<i>77</i>
<i>Grafico 3 - Estrategias para protegerse de los juicios/ Tiempo de recuperación</i>	<i>78</i>
<i>Grafico 4 - Demandas por empleados</i>	<i>79</i>
<i>Grafico 5 - Motivos de juicios</i>	<i>80</i>
<i>Grafico 6 - Ganadores</i>	<i>80</i>
<i>Grafico 7 - Satisfacción del empleado</i>	<i>81</i>

## Resumen ejecutivo

El presente trabajo de investigación final tuvo como finalidad conocer sobre la problemática actual que tiene la Argentina con respecto a los juicios laborales y cómo influyen en el desarrollo de las empresas pequeñas como también en las grandes empresas.

A partir del relevamiento de información bibliográfica, artículos periodísticos y documentos, se realizó un marco teórico con los aspectos más relevantes sobre el tema. Comenzamos el trabajo introduciendo los conceptos generales que abordamos tales como ¿qué se entiende por juicios laborales? y que los mismos no involucran solamente despidos, si no también, demandas por accidentes de trabajo, por seguros A.R.T y por incapacidad. Además, detallamos la evolución de La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y como las demandas judiciales se multiplicaron con el transcurso del tiempo.

A continuación explicamos porque una de cada tres pymes del sector industrial se encuentra involucrada en litigios laborales. Si bien los tribunales laborales constituyen un método legítimo para la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores, el aumento de la judicialización y los costos asociados debería ser una fuente de preocupación general.

Para cerrar el tema diremos que debido a que las demandas laborales se han incrementado de manera exponencial, es un escenario negativo, ya que no atrae a las inversiones y a su vez impacta negativamente en la demanda del empleo.

A la hora de comparar la situación de Argentina con el resto del mundo, tomamos como referencia a Estados Unidos y México. Con el asesoramiento de Julio Grisolia realizamos un cuadro comparativo entre estos países. Pudimos observar que hay varias similitudes en cuanto a costos, promedio de duración y causas por las cuales ocurrieron entre México y Argentina, en cambio, cuando se trata de Estado Unidos, el panorama es muy distinto. Pudimos observar que existen juicios laborales, pero la cantidad de juicios es pequeña en comparación con los otros países.

Para finalizar, se analizó sobre la importancia de hacer un análisis de los resultados de las lecciones aprendidas luego de los juicios, dichos resultados deben significar

modificaciones en los procedimientos de la organización. El aprendizaje organizacional debe traducirse en actualizaciones, capacitaciones o desarrollo de nuevas normas, procedimientos, políticas o estándares a seguir, con el objetivo de evitar la litigiosidad laboral en el futuro.

Palabras clave: Juicios laborales – desaliento de la inversión – empleo – despidos.



## Abstract

The purpose of this final research work was to learn about the current problems that Argentina has with respect to labor lawsuits and how they influence the development of small businesses as well as large companies.

From the bibliographic information survey, journalistic articles and documents, a theoretical framework was made with the most relevant aspects on the subject. We begin the work introducing the general concepts that we address such as what is understood by labor judgments? and that they do not only involve dismissals, but also lawsuits for work accidents, insurance A.R.T and disability. In addition, we detail the evolution of the Labor Contract Law (LCT) and how the lawsuits multiplied over time.

Next, we explain why one out of every three SMEs in the industrial sector is involved in labor litigation. While labor courts are a legitimate method for resolving conflicts between employers and workers, the increase in judicialization and associated costs should be a source of general concern.

To close the issue we will say that because labor demands have increased exponentially, it is a negative scenario, since it does not attract investments and in turn negatively impacts the demand for employment.

When comparing the situation of Argentina with the rest of the world, we take as reference the United States and Mexico. With the advice of Julio Grisolia, we made a comparative table between these countries. We observed that there are several similarities in terms of costs, average duration and causes why they occurred between Mexico and Argentina, however, when it comes to United States, the picture is very different. We could observe that there are labor lawsuits, but the amount of trials is small compared to the other countries.

Finally, the importance of making an analysis of the results of the lessons learned after the trials was analyzed, these results must mean modifications in the procedures of the organization. Organizational learning must be translated into updates, training or

development of new standards, procedures, policies or standards to follow, with the aim of avoiding labor litigation in the future.

Keywords: Labor lawsuits - discouragement of investment - employment - dismissals.

## Introducción y justificación

En los últimos seis años, los juicios laborales a causa de accidentes y/o enfermedades aumentaron un 121%. La actividad económica que concentra mayor número de juicios en el 3° trimestre de 2016 es industria manufacturera (28%), seguida de servicios sociales (22%), comercio restaurantes y hoteles (15%), y el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones (12%). El 90% de los juicios corresponden a empresas de gestión privada, y el 10% restante a organismos públicos y empresas del Estado, en donde la cantidad de expedientes judiciales se incrementó en un 37% respecto al 3° trimestre de 2015. (SRT, 2017)

En la Argentina el organismo encargado de regular los fallos y realizar el control pertinente es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), con las notificaciones brindadas por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). La ART son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

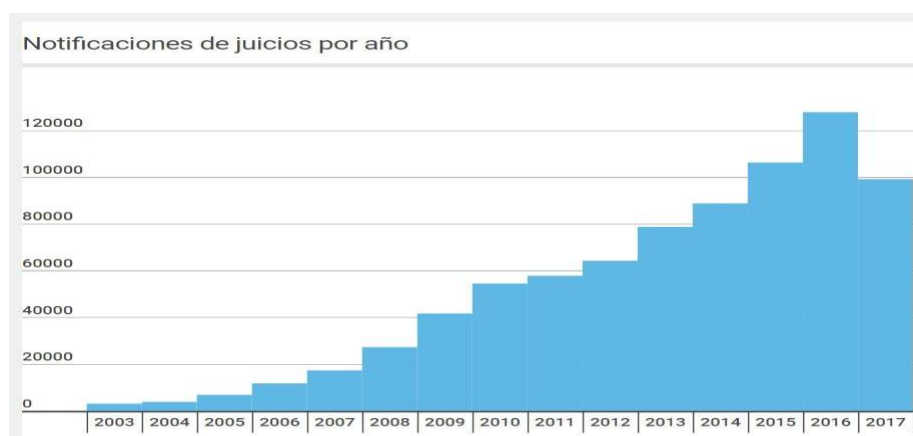
Con la reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo en el año 2017, se logró bajar las demandas laborales por accidente de trabajo o enfermedades laborales, donde se tramitaron 1.278 presentaciones, de las cuales el 84% (1.162 casos) culminaron con acuerdos y solo 116 demandas (16%) no lograron arribar a un entendimiento, por lo que su definición pasó al terreno de la Justicia. Siendo esta una herramienta clave para frenar la litigiosidad del sistema. Según la Ley 27.348, complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo, establece a las comisiones médicas como instancia administrativa previa, obligatoria y excluyente, como paso previo a cualquier reclamo judicial de un trabajador por enfermedad o incapacidad. Además, la ley les pone a esas comisiones un plazo de 60 días hábiles -prorrogables "por cuestiones de hecho debidamente fundadas"- para expedirse.

Con lo que respecta a las empresas de la industria productiva, el 60% señala que su principal dificultad es la incorporación de nuevos trabajadores. Además, una de cada tres pymes en el país afronta en promedio tres juicios laborales por litigiosidad ya sea por demanda directa o indirecta (SRT, 2017). Dichos juicios se dan principalmente por desacuerdos en la indemnización por despido y las afectaciones que los trabajadores dicen sufrir y/o el monto que se reclama por reparación. El aumento más importante de la

litigiosidad se basó en las múltiples interpretaciones que generó la Ley 26.773, sancionada en 2012, que llevó a que las ART no acordarán directamente con el trabajador y se llevará el conflicto a la Justicia. El 43 % en el total de las Pymes de la industria, sufren un juicio laboral a causa de la indemnización por despidos. El segundo motivo, cuatro de cada diez empresas, son los accidentes en el trabajo y/o enfermedades profesionales. Como consecuencia, las empresas tienden al rechazo para incorporar nuevos trabajadores, adicionalmente, el aumento de costos y el desaliento de las inversiones.

En el siguiente gráfico encontramos datos sólidos sobre la cantidad de juicios que hubo en el periodo entre 2003 y 2017, pudiendo observar la multiplicación de los mismos incentivándonos a averiguar por qué sucedió este fenómeno en la Argentina.

Figura 1 – Notificaciones de juicios por año



Fuente: Ambito.com (2017)

Desde el punto de vista social y ético, los juicios laborales son un motivo de preocupación “porque el verbo judicializar significa llevar por la vía judicial asuntos que podrían resolverse por la vía del diálogo. En este sentido, la judicialización es eminentemente negativa porque elige los costos del conflicto cuando el diálogo es todavía opción”. (IDESA y La fundación Observatorio Pyme, 2017)

## Pregunta

¿Cómo afecta a las empresas derivar recursos financieros para el pago de juicios laborales a la hora de planificar inversiones para el negocio?

## Objetivos

- Analizar el impacto económico financiero de los juicios laborales en Argentina
- Conocer las diferencias de las condiciones laborales en Argentina con respecto al resto del mundo, como así también mostrar los distintos impactos entre las pymes y grandes empresas a la hora de enfrentar tales juicios.
- Identificar las lecciones, planes de acción a implementar en las empresas luego de los juicios.
- Proponer mejoras en la gestión de las empresas para evitar la litigiosidad.

## Alcance

Hacemos foco en cómo afecta a las empresas el desembolso de montos elevados para el pago de juicios, dejando de lado las políticas judiciales del país. Nuestra mirada estuvo centrada en la industria manufacturera argentina comparándolo con otros países, desde el ámbito económico y legal.

## Agradecimientos

El equipo de investigación desea expresar su gratitud a nuestras familias que nos han apoyado en el transcurso de la elaboración de este trabajo.

A nuestros tutores, Mónica De Arteche y Federico Sosa, que nos acompañaron y guiaron durante el desarrollo del trabajo, aportándonos todos sus conocimientos.

Un agradecimiento especial, a Julio A. Grisolia, abogado laboralista, por ofrecernos una amena entrevista, enriqueciéndonos con su saber.

Finalmente, queremos agradecer a los dueños, directores y gerentes de las empresas entrevistadas por nutrirnos de sus experiencias y su buena predisposición.

## **1. Capítulo 1 - Escenario de los juicios laborales en Argentina**

### **1.1 Los juicios laborales en el mundo del trabajo**

Un juicio laboral es el procedimiento por el cual el trabajador que ha sufrido un perjuicio busca solucionar su problema, solicitando que se le reconozcan los derechos que le corresponden. (Abogados Laborales Ya)

Existen varias posibilidades por las cuales un trabajador puede iniciar un juicio laboral por ejemplo por despido, para poder iniciarlo el trabajador debe recurrir ante el tribunal laboral correspondiente para realizar la demanda. Con tribunal correspondiente nos referimos a que debe ser competente en razón del domicilio del empleador, el lugar donde se realiza el trabajo o lugar donde se celebró el contrato.

Antes de iniciar el proceso laboral en Capital Federal se debe concurrir obligatoriamente a la audiencia de conciliación, en la que participan tanto el trabajador como el empleador, ambos con un abogado de la matrícula, y un conciliador para intentar solucionar el problema. Al prosperar la audiencia, la decisión deberá ser homologada para que las partes queden efectivamente obligadas a cumplir lo determinado. En el caso de que la situación se origine por fuera de Ciudad de Buenos Aires, el trabajador podrá directamente interponer la demanda.

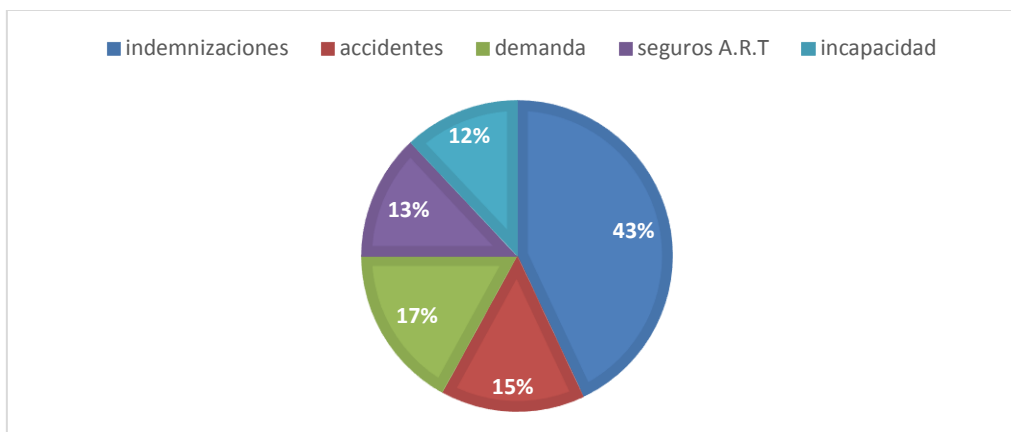
Cada trabajador que desea realizar una demanda laboral por despido deberá detallar en ella los datos personales de él y el del demandado, además de indicar con precisión los hechos en los que se apoya cada uno de los reclamos, el derecho en que se ampara, la liquidación de rubros que correspondiere, debe mencionar fundamentalmente los medios de prueba que la parte intente hacer valer para demostrar sus afirmaciones, junto con los documentos que tenga a su poder y en caso de no tenerlos debe individualizarse indicando su contenido, la persona que los tuviere, o el lugar, archivo u oficina donde se encuentren. Por último, debe formular la petición en términos claros y positivos.

### 1.1.1 Principales causas de los juicios en las empresas

Un trabajador puede realizar distintos tipos de juicios laborales, como se puede observar en la figura 2, que se detallan a continuación:

- Por accidentes del trabajo
- Por seguros A.R.T.
- Por incapacidad
- Por demanda
- Por indemnizaciones

Figura 2 – Tipos de juicios



Fuente: Elaboración propia

### 1.2 Los juicios laborales a lo largo del tiempo

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) fue sancionada en septiembre de 1974 la cual reunía la jurisprudencia más avanzada desarrollada en treinta años en 301 artículos. El gobierno, luego del golpe militar, decidió derogar 25 artículos y modificar otros 98. Por otro lado, convirtió en delito penal el derecho constitucional de huelga, prohibió la actividad sindical y la negociación colectiva, e intervino los sindicatos y sus obras sociales.

Según Héctor Recalde (2011), “la recuperación democrática no saldó la deuda republicana con los trabajadores, que debió haber llevado a derogar la legislación

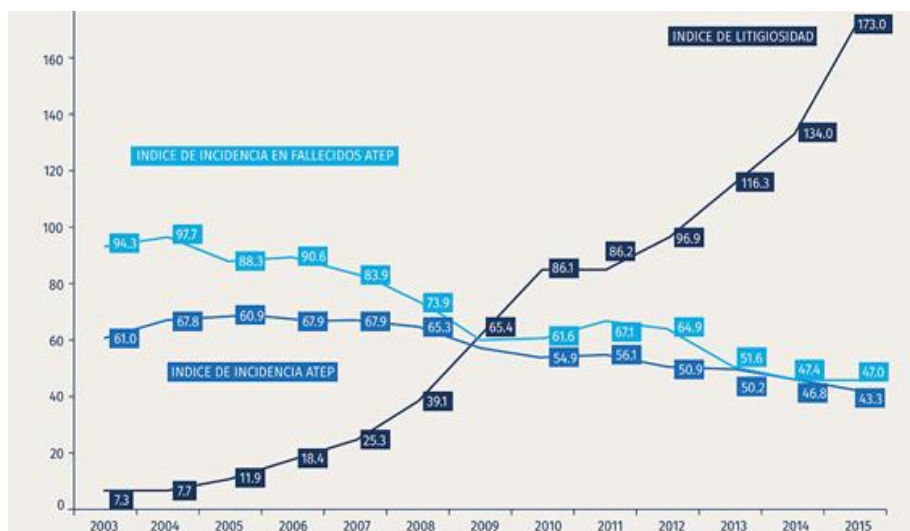


retrógrada de la dictadura y restablecer la vigencia de la legislación laboral de la democracia”. En el transcurso del siguiente gobierno se restablecieron los derechos colectivos tales como el régimen de asociaciones sindicales, de convenciones colectivas de trabajo y de negociación colectiva, y así también la derogación de las reglas estatales prohibitivas del derecho de huelga.

El Ministerio de Trabajo da a conocer el gran crecimiento que hubo desde el año 2003 tanto del personal cubierto como el de las empresas aseguradas, esto trae aparejado una minoración tanto de accidentes como de fallecimientos en el mercado laboral. Al mismo tiempo las demandas judiciales se multiplicaron por 24 en el plazo de doce años.

Analizando esto podemos decir que, si bien creció la cantidad de juicios laborales de una forma mayor que el incremento de la cobertura, la siniestralidad laboral se redujo año tras año. Desde la unión aseguradora de riesgo de trabajo confirman “el incremento de las demandas judiciales compromete a un sistema que hoy brinda cobertura a cerca de 10 millones de trabajadores.” (Infobae, 2016)

Figura 3 – Evolución del índice de siniestros y judicialidad



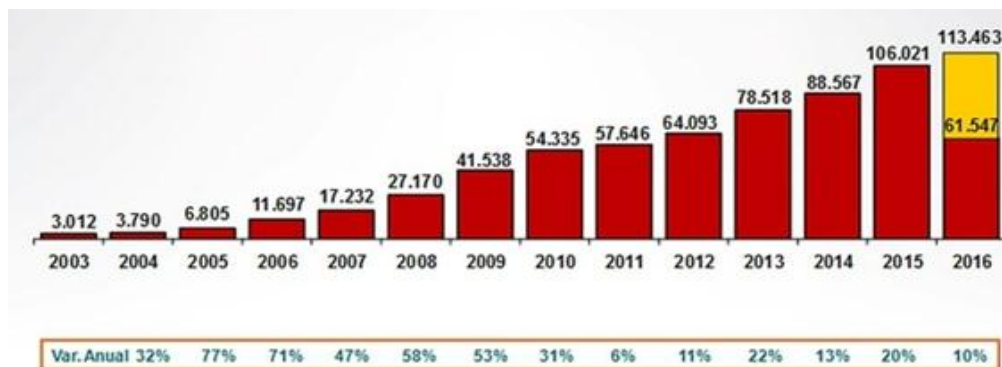
Fuente: S.R.T. (Secretaría de Riesgos del Trabajo) (2016)

Según el estudio de Jorge Triaca señaló que la litigiosidad aumento entre 2003 y 2015 más de 2.37%, en cuanto a fallecimientos por accidentes laborales y enfermedades profesionales se redujeron un 50%. “En términos generales, el índice de incidencia por

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales también retrocedió, de 61 a 43,3 por cada mil trabajadores cubiertos”. (Infobae, 2016) Esto se puede contemplar en la figura 3. En el mismo período, el número de trabajadores cubiertos por ART aumentó por dos, desde poco menos de cinco millones a los casi 10 millones.

El economista Jorge Colina, investigador del Instituto para el Desarrollo Social Argentino (IDESA), advirtió que "la litigiosidad por riesgos laborales muestra un crecimiento que no se puede justificar considerando que el sistema viene reduciendo sostenidamente la tasa de accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo". Gran parte de la litigiosidad laboral es adulterada, en otras palabras, se trata de demandas contra las ART por dudosos dolores a causa del trabajo. Para comprender mejor de lo que se está hablando se debe visualizar la figura 4.

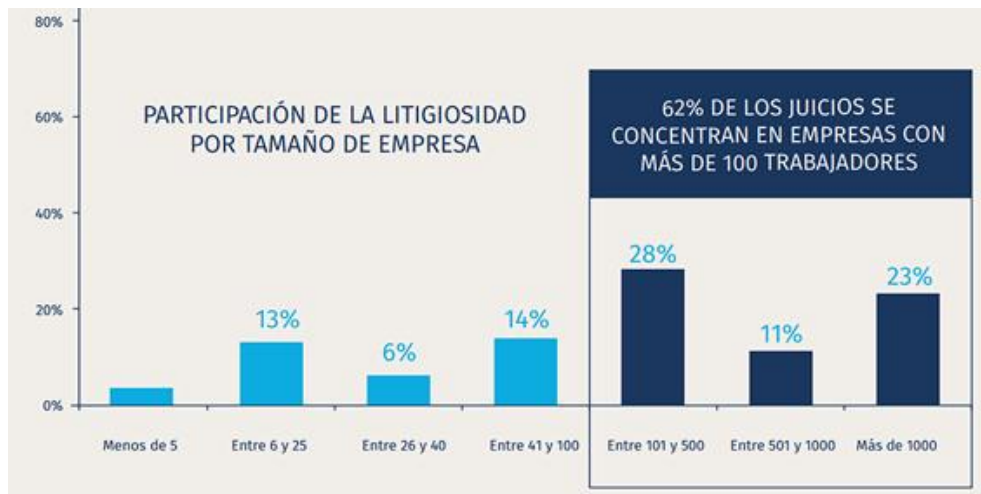
Figura 4 – Litigiosidad: Evolución de los juicios



Fuente: UART (2017)

El estudio de la Secretaría de Riesgos del Trabajo detalló que "las empresas más grandes son las que mayores medidas de seguridad implementan, sin embargo, es donde mayor cantidad de juicios se produce". (Infobae, 2016) La estadística oficial mostró que dos de cada tres empresas con juicios tiene un tamaño mayor a 100 trabajadores. La figura 5 muestra que las empresas que cuentan con menos 500 empleados tienen un 28 por ciento de juicios, mientras que las que tienen menos de 100 trabajadores oscila entre 6 y 14 por ciento.

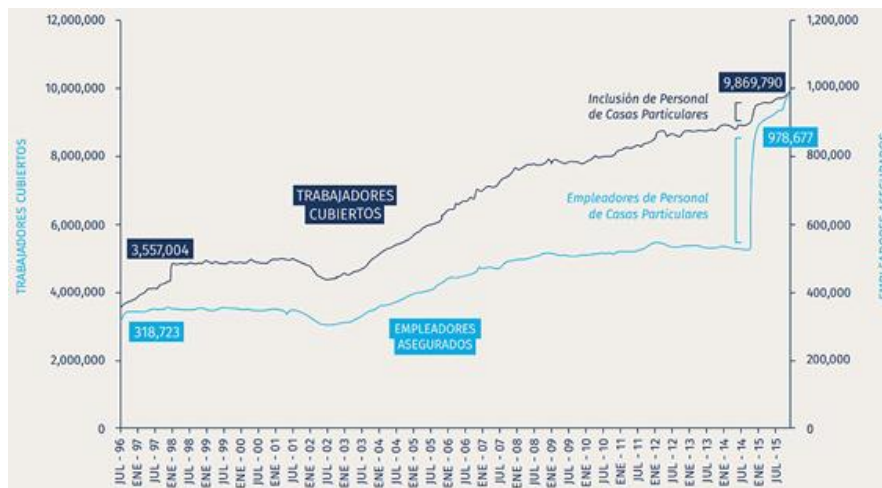
Figura 5 – Empresas del sector privado



Fuente: La secretaria de riesgos de trabajo (2015)

En la figura 6 se puede observar que hasta diciembre de 2015 el sistema de riesgos del trabajo brindaba cobertura a 9.869.790 empleados. Esto nos dice que dicho sistema asiste 659.000 casos de siniestros laborales y enfermedades profesionales al año que representa 18 millones de jornales en forma directa perdidos anualmente. Para recuperar a un trabajador, la empresa tarda en promedio 33 días.

Figura 6 - Cobertura del sistema de riesgos del trabajo; trabajadores cubiertos y empleados asegurados



Fuente: Secretaría de Riesgos del Trabajo (S.R.T) (2016)

La S.R.T. brindo datos que hasta mayo de 2016 los trabajadores cubiertos aumentaron en un 1 por ciento y los empleados asegurados se incrementaron en un 10 por ciento respecto del año anterior.

La última reforma legal del sistema de ART se realizó en octubre de 2012, para dar respuesta a los principales cuestionamientos de la cobertura. Por eso es que se incrementaron notablemente las prestaciones, se llevó a un índice semestral de actualización automática de las mismas y se incorporó un esquema de opción entre la acción civil en materia de riesgos del trabajo.

En el año 2016, se clarifico la problemática de aquellas querellas que iban en cabeza de los empleados, no obstante, se redirigieron hacia las ART. “Entonces, mayoritariamente los trabajadores optaban por el sistema de ART, pero una vez dentro del sistema cuestionaban la aplicación de algunos aspectos de la ley”, comentó Mara Bettioli, de la UART. (Infobae, 2016)

El Gobierno evaluaba un proyecto para reformar la actual Ley 26.773 de Riesgos del Trabajo de 2012, que incluirá la modificación del sistema sin alterar el mecanismo de aseguradoras ART, con el objetivo de reducir los costos para los empleadores, debido a que según la visión oficial el aumento sostenido de la litigiosidad obstruye la reducción del empleo no registrado y la generación de nuevos puestos laborales.

Figura 7 - Cantidad de juicios en el sistema de riesgos de trabajo de cada sector



Fuente: S.R.T. (2016)

El documento "El estado del Estado", elaborado por el Gobierno, indicó que el número de juicios laborales notificados a la SRT se duplicó durante los años transcurridos entre 2010 y 2015. "Este aumento en la litigiosidad no se correspondió con un aumento en los incidentes en el lugar de trabajo, que de hecho bajaron casi a la mitad entre 2003 y 2015. La litigiosidad, sin embargo, aumentó un 2.300%". (Presidencia de la Nación, 2015)

Aquella reforma de 2012, que buscaba reducir los juicios, terminó incrementándolos, porque estableció una aplicación retroactiva de la ley bajo el nuevo esquema prestacional a contingencias anteriores.

Mara Bettiol, de la UART expresó que otro aspecto que se cuestionó era la utilización del baremo y el listado de enfermedades. "El baremo es una tabla que tiene porcentajes de discapacidad para cada daño. Los peritos de distintas jurisdicciones aplicaban cualquier otro criterio: las ART y las comisiones médicas ponían un porcentaje de discapacidad y los peritos ponían otro".

Jorge Colina afirmó que "el sistema está funcionando mal y debe ser remediado. Pone en riesgo el financiamiento del sector productivo".

En consecuencia, el Gobierno evaluó una nueva norma que estipule la no retroactividad de la ley y que especifique la forma en que se aplica el índice RIPTE (remuneración imponible promedio de los trabajadores estable). También contempla la unificación del criterio de utilización del baremo como herramienta de equidad.

Jorge Colina, de IDESA, consideró que el costo por juicios laborales es un obstáculo para la creación de empleo y recordó que "en algunas ramas de industria manufacturera las alícuotas que las ART les cotizan a las empresas son de dos dígitos. Eso es un costo laboral muy elevado". Añadió que "lo que se busca es ordenar procurando desmontar esta estructura perversa de incentivos en donde el aventurerismo judicial remunera a abogados, peritos e intermediarios de manera ilegítima".

IDELAS (2017) indicó que:

Una de las razones que se utilizan a menudo como impulsor del empleo contratado o a tiempo parcial de prueba extendida vía agencias de empleo es la resistencia de

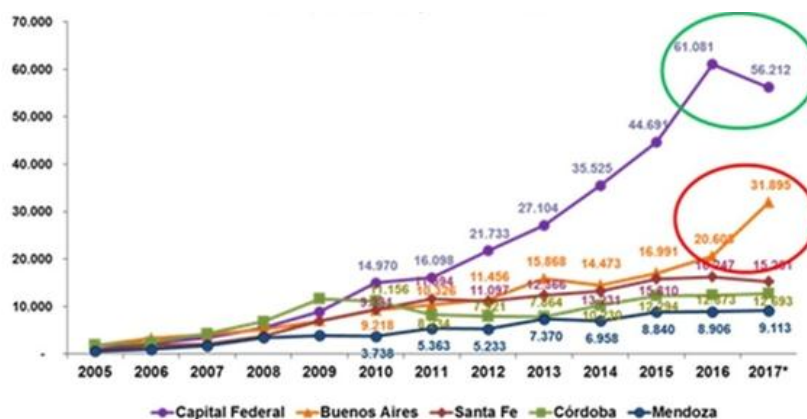
gran parte de la sociedad, donde se deberá plantear un cambio de las normas laborales, en particular en lo vinculado con la eliminación del denominado impuesto al trabajo que constituyen las elevadas cargas patronales para el Sistema de Seguridad Social, el PAMI, ART, Obras Sociales sindicales y en algunos casos cuota sindical, porque no pueden ser tomadas a cuenta de pago de otros impuestos, como principalmente el IVA.

En 2016 se votó para presentar un nuevo proyecto de Ley de Accidentes de Riesgo del Trabajo. Las más afectadas en los juicios laborales son las Pymes dado que las mismas responden con sus patrimonios y tienen menos posibilidades de realizar todas las provisiones.

La nueva ley y su cambio en el procedimiento, con la inclusión del paso por Comisiones Médicas del sistema, entre otras, como requisito indispensable antes de la presentación de demandas en los Tribunales Laborales, ha comenzado a mostrar "buenos resultados en los distritos que la han incorporado", dijo la Unión de ART. (Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, 2017)

Como se puede ver en la figura 8, en noviembre del 2017, la disminución de la litigiosidad en la Capital Federal es del 48% y en Córdoba el descenso fue del 58%. En noviembre la caída en todo el país fue del 19%.

Figura 8 - Notificaciones de juicios por año en las principales jurisdicciones



Fuente: UART (2018)

El estudio señala además que se dio una importante migración de demandas hacia distritos que no habían adherido: tal es el caso de la provincia de Buenos Aires, en la que la litigiosidad aumentó casi 70% por la adhesión temprana de la Capital Federal.

El crecimiento en Buenos Aires y la baja en la Capital hizo que, además, durante noviembre y por primera vez desde 2008, la Ciudad tuviera menor cantidad de juicios que la provincia.

La valuación de las incapacidades tiene un nivel de variación que, si se aplicara a los 340 mil juicios abiertos, el costo final sería de USD 10.600 millones.

Lo que se busca con la incorporación de la ley 27.348 es poder reducir la litigiosidad, que aún sigue siendo elevada. Tanto el estado, empresarios, sindicatos y aseguradoras entienden que el litigio de forma exacerbada no beneficia al trabajador y tampoco a la generación de empleo de calidad.

Los datos certeros afirman que, en el 2017, 10 provincias se adhirieron y que por parte del Gobierno se busca una unificación pretendiendo de que todas las provincias se sumen. Además de CABA y Córdoba adhirieron también la Provincia de Buenos Aires, Mendoza, Río Negro, Jujuy, San Juan, Tierra del Fuego, Entre Ríos y Corrientes. Y en Salta tiene media sanción en Diputados.

El superintendente de Riesgos del Trabajo, Gustavo Morón, sintetiza los buenos resultados con un ejemplo: "La Ciudad Autónoma de Buenos Aires mostró que el 90% de los trabajadores que deciden ir a una comisión médica se va con su problema resuelto en 25 días ". (Maradei, 2018) Considerar que un juicio puede llevar, promedio, unos cinco años.

El inicio del periodo de la convertibilidad se dio bajo ese escenario normativo, restablecidos los derechos colectivos.

### 1.2.1 Reformas laborales durante la convertibilidad

En 1989, con dos decretos se percibía el sentido que tendría la legislación laboral de la época. Ambos permitían abonar parte del salario en tickets en carácter remunerativo, que constituían una transferencia de recursos de los asalariados y el Estado a favor de las empresas. En 1996, transitaron un decreto y la ley 24.700 continuando con el mismo tema.

Se dispuso la derogación de cláusulas de convenios colectivos para empresas privadas, eliminando derechos de los trabajadores en beneficio de quienes resultan adjudicatarias de aquellas. Tiempo más tarde la derogación llegó a las cláusulas de los convenios colectivos marítimos y portuarios.

En 1990 el Poder Ejecutivo dictó un decreto para reglamentar la huelga en servicios esenciales. El Ministerio de Trabajo tomó dicho decreto para prohibirlas solapadamente en cualquier actividad, imponiendo como servicios mínimos el 90 y hasta el 100 por ciento de cumplimiento.

A fines de 1991 entró en vigencia la ley 24.013 –eufemísticamente “Ley Nacional de Empleo”– que creó los contratos que los trabajadores llamaron “contratos basura”, modalidades de contratación a disposición de los empleadores que privan a los trabajadores de estabilidad, eliminando o disminuyendo la indemnización por despido hasta entonces vigente; obliga a que los convenios colectivos negociarán sobre flexibilidad laboral (polivalencia y movilidad funcional) y habilitó la violación del límite máximo de jornada laboral histórico e impuesto por normativa internacional de 8 horas diarias o 48 semanales. (Recalde, 2011)

A posteriori se decreta la ley 24.465 donde se implementa en el régimen laboral general un periodo de prueba que podía llegar hasta los 6 meses, un contrato a tiempo parcial y una modalidad que se denominó “de fomento del empleo” por la cual se privaba de toda estabilidad en el empleo a hombres mayores de 40 años, a personas con discapacidad, a mujeres y a los ex combatientes de Malvinas. Recalde sostiene, que “a todos estos contratos basura se agregan los de aprendizaje y pasantías, que tampoco generaban estabilidad ni indemnización; por todo lo cual casi ningún trabajador tenía protección contra el despido”. (Recalde, 2011)



En 1995 se sancionó la Ley Pymes que admitía para estas el fraccionamiento de vacaciones y del aguinaldo, la movilidad funcional, la reducción de las indemnizaciones por despido –su eliminación y reemplazo por cuentas de capitalización–, y el cese de la ultraactividad de los convenios colectivos de pequeñas empresas.

En el mismo año 1995 entró en vigencia la ley de Concursos y Quiebras que, en materia laboral, dispuso la caducidad de los convenios colectivos al disponerse la apertura del concurso preventivo y excluyó de la competencia de los jueces laborales los juicios contra empresas concursadas y quebradas trasladándose al juez comercial. Además, a continuación, se sancionó la Ley de Riesgos de Trabajo donde se eximía a los empleadores de la responsabilidad por los accidentes o enfermedades de sus trabajadores y así mismo prohibió acceder a la justicia con la intención de la solución de los daños sufridos. Por último, las compañías de seguro administrarían el pago de indemnizaciones mínimas en forma de rentas mensuales.

Posteriormente durante el mismo año, fue promulgada la primera norma que establecía una reducción nominal de salarios en el sector público y similar en el sector privado. En los años 2000 y 2001 continuaron las rebajas salariales para el sector público tanto en los haberes previsionales como en las asignaciones familiares.

Más tarde en 1998 una nueva ley fue legislada. Esta ley reduce las indemnizaciones por despido y su mínimo de dos sueldos a cinco jornales, pretendió limitar la responsabilidad de las empresas respecto de los dependientes de sus contratistas, convalidó los despidos discriminatorios penalizándolos con un recargo del treinta por ciento de la reducida indemnización y volvió a atentar contra la ultra actividad de los convenios colectivos.

Mientras tanto, desde la segunda mitad de 1993 y hasta junio de 2003, el salario mínimo vital y móvil se mantuvo congelado.

Tal como puede apreciarse, la normativa laboral sancionada durante la convertibilidad tuvo un sentido degradatorio de los derechos de los trabajadores, afectando la estabilidad en el empleo y con ello la autotutela de otros derechos cuyo ejercicio efectivo presupone protección contra el despido, adoptando diversos mecanismos para incidir en la negociación colectiva en el sentido “a la baja”, y limitando el ejercicio del derecho de

huelga. Todo ello era “coherente” con un modelo de exclusión y pauperización social, y concentración de la riqueza. (Recalde, 2011)

### **El período post-convertibilidad**

A partir de mayo de 2003 cambió radicalmente el sentido de la normativa laboral, a la par que giró el sentido de la política económica y social.

El decreto 324/03 incorporó la asignación no remunerativa, que a ese momento era de 200 pesos, a la remuneración de los trabajadores, de manera progresiva mensual, totalizando la suma de 224 pesos que adquirirían carácter remuneratorio, proyectando efectos sobre todo otro rubro a calcularse sobre la remuneración; a la vez que, tratándose de una suma fija sin distinción de categoría, fomentó la negociación colectiva destinada a preservar la diferencia porcentual entre las categorías de convenio.

Pero no se limitó a restablecer la ética republicana; avanzó también derogando los lineamientos básicos de la normativa de los '90. Así, restableció la indemnización por despido en un sueldo por año de antigüedad, llevó el mínimo indemnizatorio a un sueldo, limitó el período de prueba a un lapso improrrogable de tres meses previendo la obligación patronal de preavisar la extinción durante su curso o, en su caso, de abonar una indemnización sustitutiva, y derogó disposiciones flexibilizadoras de las leyes 24.467 y 25.013.

En materia de convenciones colectivas de trabajo restauró la presunción de ultra actividad de los convenios colectivos, garantizó condiciones mínimas homogéneas para toda la actividad al disponer que la articulación de convenciones colectivas debía estar prevista y regulada por el convenio de mayor ámbito; restableció la regla de la aplicación de la institución más favorable de cada convenio colectivo en caso de concurrencia conflictiva de estos, y reemplazó la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales por una nueva disposición legal ajustada a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo.

En abril de 2006 se modificó (ley 26.086) la Ley de Concursos y Quiebras, restableciendo la competencia de los jueces del Trabajo para resolver las controversias laborales contra empresas en concurso o quiebra.

En el mismo mes se restableció el texto originario (1974) del actual art. 66 de la LCT (entonces art. 71) a través de la ley 26.088, reconociendo a los trabajadores una acción judicial para obligar al empleador a mantener las condiciones de trabajo frente al ejercicio ilegal del *ius variandi* cuando la modificación dispuesta por este alterara condiciones esenciales del contrato, fuera irrazonable o causara perjuicio material o moral; disponiendo expresamente que durante el juicio se deben mantener las condiciones de trabajo sin alteración.

En enero de 2009 entró en vigencia la ley 26.474 que modificó el art. 92 ter de la LCT referido al contrato de trabajo a tiempo parcial, dirigida a evitar las situaciones de fraude a que dio lugar la incorporación de tal figura en el año 1995.

En diciembre de 2009 se sancionó la ley 26.574 que, al modificar el art. 12 de la LCT, dio seguridad jurídica frente a divergencias en torno al alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos, estableciendo que también son irrenunciables para el trabajador aquellos provenientes de su contrato de trabajo que superaran los previstos en las normas legales y convencionales.

Mayo de 2010 dio tres nuevas leyes laborales: la ley 26.590 de gratuidad de las operatorias en las cuentas sueldo; la ley 26.592 que –también de un gran valor simbólico– restableció en letra de ley el espíritu de toda norma laboral incorporando como art. 17 bis el texto del ex art. 19 (1974) estableciendo que “las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación”, y la ley 26.597 que incluyó a todo trabajador en los límites de la jornada máxima legal, dejando exceptuados sólo a directores y gerentes.

Simultáneamente, durante todo este período, se incrementó progresivamente el salario mínimo vital y móvil, mediante actualizaciones anuales que implican, en el período 2003/2010, un incremento del 920 %.

La normativa laboral del período post-convertibilidad se encuentra dirigida a la restauración de derechos y a la creación de nuevos allí donde hay necesidades que lo exigen. Ello, inmerso en la más amplia política de inclusión social y fortalecimiento del mercado interno.

### 1.3 Procedimiento de los juicios laborales

Una de las posibilidades de iniciar un juicio laboral es por despido del trabajador, por lo tanto, para poder iniciarlo, el trabajador debe interponer una demanda ante el tribunal laboral correspondiente, es decir, debe ser competente en razón del domicilio del empleador, el lugar donde se realiza el trabajo o lugar donde se celebró el contrato.

Es importante destacar que en Capital Federal antes de iniciar el proceso laboral, se debe concurrir obligatoriamente a la audiencia de conciliación, en la que participan tanto el trabajador como el empleador (ambos con un patrocinio letrado, es decir con un abogado de la matrícula) y un conciliador para intentar solucionar el problema, si la audiencia prospera, se deberá homologar la decisión para que las partes queden efectivamente obligadas a cumplir lo determinado. En el caso de que la situación se suscite por fuera de Ciudad de Buenos Aires, la audiencia de conciliación no es obligatoria, por lo tanto, el trabajador podrá directamente interponer la demanda.

El trabajador que realiza una demanda laboral por despido deberá detallar en ella los datos personales de él y el del demandado, tales como el nombre, edad, ocupación, oficio o profesión; también debe indicar con precisión los hechos en que se funde cada uno de los reclamos, el derecho en que se sustenta, la liquidación de rubros que correspondiere, debe mencionar fundamentalmente los medios de prueba que la parte intente hacer valer para demostrar sus afirmaciones, junto con los documentos que tenga a su poder y en caso de no tenerlos debe individualizarse indicando su contenido, la persona que los tuviere, o el lugar, archivo u oficina donde se encuentren y por último debe formular la petición en términos claros y positivos.

Es importante concluir con que es necesario y aconsejable llevar a cabo todo el transcurso del proceso en compañía de un abogado laboral, ya que los abogados laborales son los especializados en estos temas y pueden brindarle un mayor asesoramiento para la solución de su problema.

### 1.3.1 Concepto y clasificación de estabilidad laboral

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo. Los sistemas legales tendientes a proteger la estabilidad pueden clasificarse en:

- Estabilidad propia o absoluta: si no media una justa causa el despido se considera un acto nulo, subsisten las obligaciones del empleador, incluida la del pago de salarios, y se ordena la reincorporación al empleo.
- Estabilidad impropia o relativa: el trabajador despedido sin causa es acreedor a una indemnización que según la legislación puede ser:
  - Tarifada, se calcula sobre la base de datos objetivos (en general la antigüedad en el empleo y la remuneración);
  - No tarifada, el juez la fija de acuerdo al perjuicio ocasionado concretamente por el despido. En este caso cobran relevancia las circunstancias personales del trabajador tales como la familia a cargo, la dificultad en obtener nuevo empleo, la edad.

## **2. Capítulo 2 - Evaluar el impacto económico financiero de los juicios en Argentina**

### **2.1 El impacto económico financiero en Argentina**

Es habitual escuchar a los empresarios dirigirse a la inversión como algo muy costoso, esto se debe a las presiones para emprender. Como también que la enfermedad y los accidentes de trabajo suponen costos muy elevados para las empresas, según los prevencionistas y los delegados. Los que se encargan de cuantificar la gravedad de los daños a la salud de los empleados y de los accidentes sin daños, sobre el patrimonio de las empresas, son los delegados.

Debido a que las demandas en los juzgados laborales se han incrementado de manera exponencial, es un escenario negativo, ya que no atrae a las inversiones y a su vez, impacta negativamente en la demanda del empleo.

El titular de la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL) y vicepresidente de la Unión Industrial Argentina (UIA), Daniel Funes de Rioja, aseguró que el sistema de juicios laborales frena la llegada de inversiones extranjeras.

Según el presidente Macri, el problema es que sólo desde diciembre de 2015 hasta junio de 2016 cobraron \$10.000 millones en concepto de honorarios los abogados laboristas.

En el año 2017, las demandas que quedaban a la espera de una sentencia vinculada con las (ART), eran un total de 300.000 casos, los cuales acumulaban una suma de u\$s5.000 millones.

Por parte de las empresas, uno de los principales motivos de disconformidad radica en que los juicios tardan mucho tiempo en resolverse, lo que trae consigo un perjuicio económico para ellas, ya que si el juicio excede el plazo de 49 a 60 meses, debido a la inflación, los litigios que se lleven a cabo en CABA deberán actualizarse mediante la tasa nominal anual para préstamos personales de libre destino del Banco Nación, que incluye a todos los créditos del trabajador desde que son debidos hasta su efectivo pago, para

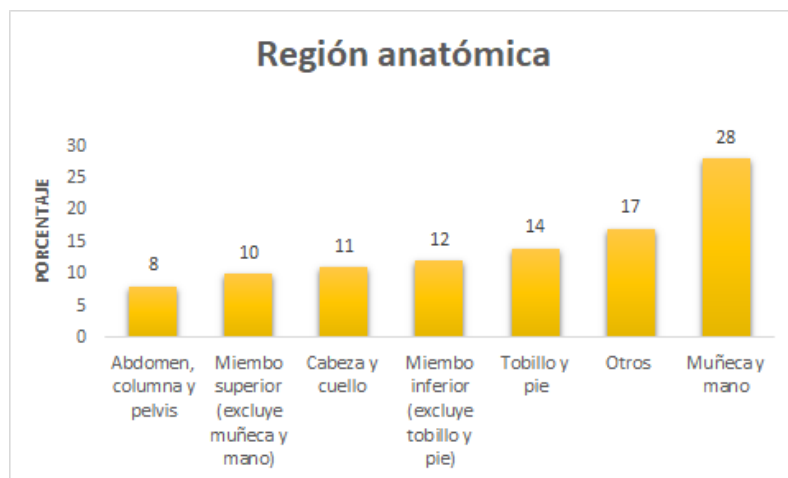
aquellas deudas que se encuentran sin sentencia. "Es decir que, con la sola demora del juicio, el monto a pagar aumenta", se quejan desde la CGERA.

Para comprender a que nos referimos con los costos por enfermedades y accidentes causados por el trabajo, a continuación, se clasificaran algunos de los mismos:

- **Costo humano:** Lo constituye el daño que sufren las personas incluye desde las lesiones físicas que implican dolor, pérdida de trabajo, necesidad de atenciones médicas y/o rehabilitación, hasta, en determinados casos pérdida de autonomía personal, alteración de proyectos de vida.
- **Costo económico:** está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para la persona y su familia, así como el costo del deterioro de materiales, equipos y pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y sus compañías aseguradoras.

Para prevenir los accidentes laborales debemos conocer las causas de los mismos, si son causados por las instalaciones o por equipos inadecuados una renovación será lo necesario, aunque implique un desembolso de dinero elevado. Para conocer que zonas del cuerpo son las más afectadas en los accidentes de trabajo, debemos dirigirnos a la figura 9. Una vez que la mejora esté puesta en marcha, los resultados económicos de la empresa también se beneficiaran. De esta manera podemos decir que los costos de prevención no pueden separarse de los costos productivos.

Figura 9 - Accidentes de trabajo por región anatómica



Fuente: Elaboración propia.

Además, hablando en estos términos, un segundo tipo de argumentaciones suelen girar en torno a cuánto dinero pierde la empresa al producirse accidentes o enfermedades. La idea “prevencionista” le suele demostrar a la empresa realmente su costo y así tendría más en cuenta la prevención. “A estos efectos, el argumento es que se debe prestar atención al hecho de que además de los costos evidentes (también llamados visibles) hay toda una serie de costos ocultos (invisibles) que la empresa asume aunque no lo sepa”. (Istas) Los primeros son aquellos que se registran como los costos del personal o costos fijos en concepto de prevención y seguridad. Los segundos son los costos variables que se producen únicamente cuando se haya producido un accidente o enfermedad profesional y son los que las empresas no contabilizan por separado.

Los costos invisibles son los que le indican a la empresa el impacto de los accidentes y enfermedades sobre su actividad, estos pueden hacer que la producción disminuya, las ventas o que empeoren los productos o servicios ofrecidos por la empresa. De esta manera, la empresa disminuirá su resultado neto. Si la organización detallara los costos ocultos en su contabilidad, llegaría a la conclusión de que debe prevenir.

Podemos clasificar como costo invisible a los siguientes conceptos:

- Pérdidas de ventas o clientes, daños a la imagen de la empresa: Los accidentes dañan las funciones más básicas de las empresas por no poder atender a tiempo los pedidos o dar atención a clientes.
- Complementos por incapacidad temporal: En muchos convenios colectivos se especifica que, en caso de accidente, el empresario asumirá, de su cargo, el complemento para que los trabajadores afectados cobren el 100% de lo percibido en el mes anterior a la baja. Esta situación se puede prolongar durante 18 meses.
- Costos debidos a demandas por responsabilidad civil: el trabajador, su familia o el sindicato pueden reclamar por la vía civil. Esto generaría, además de la posible sanción civil, costos de representación por abogados, honorarios por peritajes, tiempo para acudir a testificar. (Istas)



## 2.2 El crecimiento económico de las empresas en Argentina

En este capítulo, haremos un estudio general del crecimiento económico de las empresas argentinas, cuales son los indicadores que puedan demostrarlo para luego en el trabajo de campo comprobar que los estándares de crecimiento se cumplan, y de no ser así, evaluaremos como impactaron los juicios laborales en las empresas para que este incremento no pueda darse.

El crecimiento económico de las naciones, es generalmente medido a partir del producto bruto interno, (PBI) de una nación, tal como versa en las definiciones de 2014 de la OCDE –, de la CIA y el Index Mundi. (Indexmundi, 2018) El PBI es un indicador que mide el crecimiento de la producción de bienes y servicios de un país. Estos organismos lo definen como “la suma del valor de todos los bienes y servicios producidos en el país valuados a los precios que prevalecen en los Estados Unidos.” (Solis, 2013)

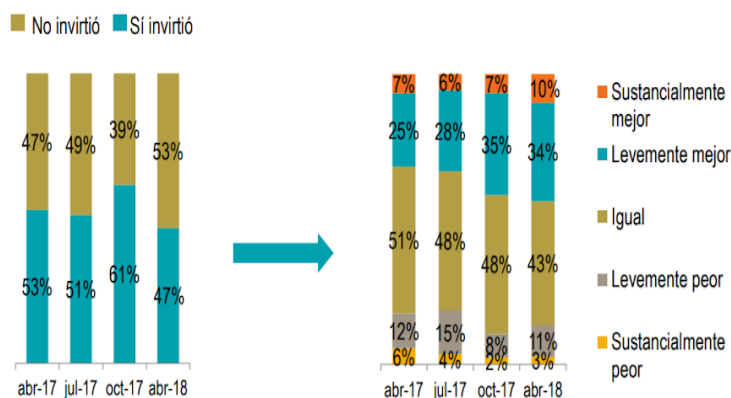
El PBI así definido involucra la suma de toda la demanda efectiva doméstica y extranjera de bienes y servicios nacionales. Uno de los componentes de mayor importancia es el consumo ya que el incremento del mismo hará que el PBI aumente en el mismo monto. El segundo componente clave en el largo plazo para el crecimiento económico es la población económicamente activa (PEA).

Cuando hablamos de crecimiento, cada empresa debe tener sus propias métricas para la medición. Existen varias herramientas financieras para determinar si el crecimiento es real y sostenido. Algunas son:

- Crecimiento de las ventas.
- Crecimiento de las ganancias.
- Crecimiento de los flujos de caja.
- Crecimiento de las inversiones.
- Crecimiento en el patrimonio de la empresa.
- Crecimiento en el valor de mercado de la empresa.
- Crecimiento del valor financiero de la empresa.

Para delimitar los desencuentros judiciales en las empresas argentinas que en alguna medida las afectaron, se analizara a las compañías desde el punto de vista de las inversiones. Como muestra la figura 10, durante el primer cuatrimestre y en relación a un año atrás 5 de cada 10 empresarios declara haber invertido. De estos, un 40% ha mejorado sus inversiones mientras que otro 40% no expresa cambios.

Figura 10 - Evolución de las inversiones según las empresas



Fuente: Fundación Observatorio Pyme (2018)

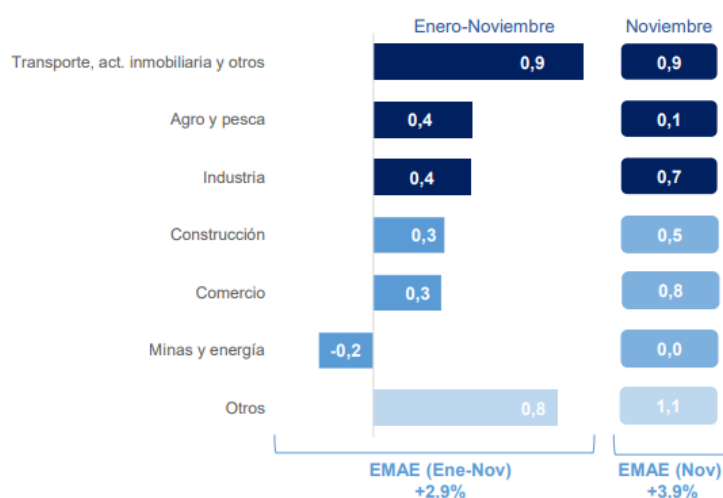
Una de las maneras de medir las inversiones de las empresas es mediante el ROE (“Return on Equity”) o rentabilidad financiera. El ROE es un indicador que mide la rentabilidad obtenida por la empresa sobre sus fondos propios. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{ROE} = \text{Beneficio neto} / \text{Fondos propios medios.}$$

Otro índice para medir el crecimiento de la empresa es mediante los indicadores de la actividad industrial. La economía acumuló una suba del 2,9% con respecto a enero-noviembre de 2016. Así, alcanzó el mayor crecimiento desde 2011 y el máximo nivel de la serie.

En el último trimestre del año 2016 los servicios y el agro fueron los primeros sectores en recuperarse, luego en el primer trimestre del 2017, se sumaron la construcción y sectores industriales relacionados, como la metalmecánica y la siderurgia. En el segundo semestre de 2017, el crecimiento se difundió también a otros sectores de la industria como el automotriz y al comercio.

Figura 11 - Contribución al crecimiento en puntos porcentuales



Fuente: Monitor de la economía real (2018)

Como se puede visualizar en la figura 11, los servicios fueron los que más aportaron (0,9), liderados por la intermediación financiera, la actividad inmobiliaria, el transporte y las comunicaciones. Luego, el sector agropecuario y pesquero, y la industria contribuyeron con 0,4 cada uno. Por último, la construcción y el comercio con 0,3 cada uno.

Según un informe del ministerio de producción de la Presidencia de la Nación, la expansión alcanzó a 13 de los 15 sectores de los cuales los más dinámicos fueron:

- La pesca (+15,5%)
- La construcción (+9,8%)
- La intermediación financiera (+5,3%)
- La agricultura, ganadería, caza y silvicultura (+4,6%).

Los únicos sectores en baja fueron explotación de minas y canteras (- 4,1%) y electricidad, gas y agua (-1,3%). (Secretaría de la Transformación Productiva, 2018)

El crecimiento del año se reflejó en un aumento del uso de la capacidad instalada (+0,9 p.p. con respecto a 2016) y de las inversiones asociadas a la incorporación de bienes de capital por más de US\$ 3.000 millones.

La construcción, el agro y el consumo de bienes durables fueron los motores a partir del segundo semestre, y favorecieron el crecimiento sostenido. Sin embargo, sobre el

último trimestre del año los sectores automotriz y metalmecánica generaron una desaceleración.

Se puede divisar en la figura 12 que la actividad de la industria manufacturera de abril de 2018 presenta una suba de 3,4% respecto al mismo mes del año 2017. La variación interanual acumulada del primer cuatrimestre de 2018 muestra un aumento de 3,1% respecto al mismo período del año anterior. (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), 2018)

Figura 12 - Estimador mensual interanual

		Respecto a igual mes del año anterior	Acumulado anual respecto a igual período del año anterior
<b>2017</b>	Enero*	- 1,1	- 1,1
	Febrero*	- 6,0	- 3,5
	Marzo*	- 0,4	- 2,4
	Abril*	- 2,6	- 2,5
	Mayo*	2,7	- 1,4
	Junio*	6,6	0,0
	Julio*	5,9	0,8
	Agosto*	5,1	1,4
	Septiembre*	2,3	1,5
	Octubre*	4,4	1,8
	Noviembre*	3,5	1,9
	Diciembre*	0,3	1,8
<b>2018</b>	Enero*	2,6	2,6
	Febrero*	5,3	3,9
	Marzo*	1,2	2,9
	Abril*	3,4	3,1

Fuente: Indec (2018)

## 2.3 Proyectos de inversión para empresas

Aquellas empresas que estén en crecimiento realizarán proyectos de inversión, para poder medir dicho crecimiento en las empresas que evaluaremos en el trabajo de campo es importante distinguir en que invierten las empresas argentinas, y, en el caso de que estas no puedan realizar inversiones evaluaremos si fueron una consecuencia por haber sufrido litigios laborales.

Los principales proyectos de inversión de las empresas son los siguientes:

- Contratación y capacitación de personal

- Materia prima, productos y materiales auxiliares. Su capacidad actual es insuficiente para atender la demanda del mercado.
- Necesitan lanzar un nuevo producto que le están demandando sus clientes.
- Necesitan mejorar la calidad de sus productos o bajar costos y solo es posible con nueva maquinaria.
- Necesitan construir edificios, o infraestructura para ampliar instalaciones y mejorar el servicio.
- Esperan entrar a nuevos mercados con el producto actual.
- Reponer activos obsoletos.
- Cumplir con las normas ambientales. (Perea Quezada, 2007)

Sin importar que la inversión se realice con recursos propios (de capital) o ajenos (pasivos), la evidencia de tales inversiones será manifiesta en el balance general de la empresa.

El balance general de empresas que no invierten refleja un deterioro progresivo de los activos fijos como consecuencia de las depreciaciones, sin embargo, esto no es malo si se mantiene el ritmo de ventas y el margen de ganancias por peso invertido en capital. El incremento del activo circulante solo es sano si contribuye a incrementar la rentabilidad del capital con un aumento considerable en ventas.

Su origen es un incremento en cuentas por cobrar manteniendo dinero en la calle con altos costos financieros para la empresa. En el mismo caso, un incremento en inventarios traerá como resultado un descenso en la rotación de mercancías y el impacto correspondiente en la rentabilidad del capital.

La adquisición de activos generalmente requerirá estudios previos, sin embargo, el tiempo para tomar las decisiones dependerá de las condiciones del mercado.

Si la empresa cuenta con liquidez o fuentes accesibles de financiamiento y la oportunidad de ventas potenciales está a la vista, el tiempo para decidir qué hacer será corto, ya que las oportunidades de aprovechar espacios en el mercado no son muchas y las decisiones se deben tomar de inmediato.

Cuando las empresas tienen problemas para abrir espacios en el mercado y crecer debe arriesgar inversiones que les faciliten acceso a opciones con altas probabilidades de

ser rentables en el futuro, en tales casos los tomadores de decisiones deberán pensar detenidamente las estrategias a seguir para minimizar el riesgo de su dinero.

Se deberá considerar también el tiempo necesario para realizar las inversiones y evaluar las expectativas para el futuro, ya que la demanda puede ser temporal y la inversión muy alta y lenta para realizarla.

## **2.4 Grado de afectación de los juicios laborales en las pymes**

Según ART, “una de cada tres pymes del sector industrial se encuentra involucrada en litigios laborales, a razón de tres juicios por empresa en promedio”. Esto se puede ver más que nada en las empresas medianas que emplean hasta 200 trabajadores. A la hora de incorporar nuevos empleados, el 60 % de las compañías indica que la principal dificultad son los juicios laborales que aumentan los costos económicos.

Tales conclusiones se desprenden de un reciente trabajo del Instituto para el Desarrollo Social Argentino (IDESA) y la Fundación Observatorio Pyme. La judicialización de los reclamos señalan a la cabeza la indemnización por despido que afecta al 43% de las pymes industriales; siendo la segunda los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que alcanzan al 40% de esas empresas. (IDESA y La fundación Observatorio Pyme, 2017)

Las trabas que las empresas denuncian por incorporar nuevos trabajadores son los altos costos, un incremento del 60 % y el desincentivo a las inversiones, el 50%. Esto se puede afirmar gracias al 60 % de los empresarios que denunciaron la proliferación de los juicios.

Los altos niveles de judicialidad laboral son los que afectan a las principales generadoras de trabajo, las pequeñas y medianas empresas. Para revertir la situación debería haber una elevada inversión desde el sector privado.

Si bien los juicios laborales constituyen un método legítimo para la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores, el aumento de la judicialización y los costos asociados debería ser una fuente de preocupación general y una iniciativa para abrir nuevas instancias de diálogo o mediación que no carguen gravosamente contra el Estado y sus estructuras. (La industria del juicio atenta contra el empleo, 2017)

La elevada litigiosidad laboral afecta fuertemente al propio trabajador ya que desalienta la creación de nuevos empleos. Una vez que un empleado decida iniciar juicio contra la compañía, la numerosa indemnización seguida por los excesivos honorarios de los abogados dará como consecuencia un aumento del nivel de desocupación sin compensación alguna. Esto se debe a que las pequeñas organizaciones se verán forzadas a cerrar las puertas.

Según un artículo del diario La Nación, “un caso emblemático dentro de la conflictividad judicial es el derivado de los accidentes de trabajo. En 2016 se produjo un récord, más de 127 mil demandas, 20% superior al del año anterior” (La industria del juicio atenta contra el empleo, 2017). La cantidad es el doble de las indemnizaciones que el sistema de riesgos del trabajo abona anualmente por accidentes laborales. Mientras el número de accidentes y personas fallecidas van disminuyendo, las demandas continúan aumentando.

El secretario de Emprendedores y Pymes, Mariano Mayer, aseguró que la actividad en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) está frenada debido a la "incertidumbre" que generan los juicios laborales, y admitió que en 2016 cerraron entre 5.000 y 6.000 pymes en todo el país. (Infobae, 2017) Se puede decir además que el sector industrial es el más afectado con respecto a este tema.

Con la creación de una instancia previa al acceder a los tribunales, debería apaciguar la situación actual. Según la nueva norma del régimen de riesgos del trabajo, aquel trabajador que sufra un accidente deberá concurrir obligatoriamente en primer lugar a la comisión médica de su jurisdicción, quien se encargara de verificar su estado de salud y el nivel de invalidez. Anteriormente a dicha reforma, el empleado podía recurrir directamente a la justicia nacional del trabajo, sin restricción de la jurisdicción a la cual debía remitirse.

Los distritos que no se habían adherido al nuevo régimen nacional, demostraron un incremento en la litigiosidad, mientras que la ciudad de Buenos Aires tuvo efectos beneficiosos, donde se había aplicado el nuevo sistema. La provincia de Buenos Aires, según estadísticas de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), ha visto crecer en un 48,4% las notificaciones de juicios contra las ART en los primeros nueve meses del año 2017, respecto del mismo período de 2016. En el distrito porteño, en cambio, ese crecimiento apenas fue del 2,5%. (Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, 2017)

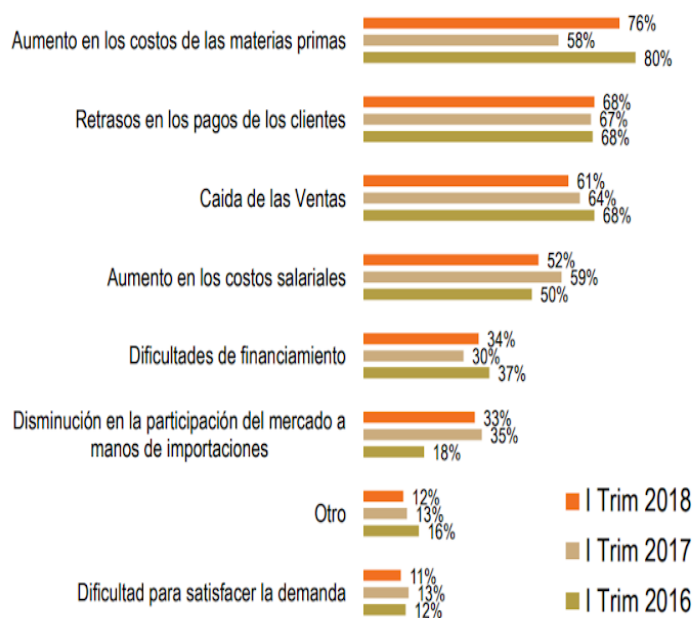
Quienes más sufren al tratar las demandas, en Capital Federal 100 demandas por mes, son las firmas pequeñas ya que desconocen las leyes.

En la Argentina hay 850.000 pequeñas y medianas empresas (pymes), que representan el 99% de las compañías y que proporcionan el 70% del empleo formal, es decir, en ellas trabajan 4,1 millones de personas, según datos del Ministerio de Producción. (Urien, 2017)

La dificultad de muchas pymes para tomar más gente se debe a la falta de conocimiento de las leyes y juicios que superan sus ingresos, mientras que las multinacionales y grandes empresas acostumbran tener asesoramiento legal preventivo en el ámbito laboral.

Hoy en día, a las pymes se les presentan inconvenientes diariamente y se enfrentan ante decisiones difíciles para seguir eficientemente en el camino empresarial. Algunos de los problemas son los que presentamos en la siguiente figura 13.

Figura 13 - Problemas de las PyMes industriales



Fuente: Fundación Observatorio Pyme

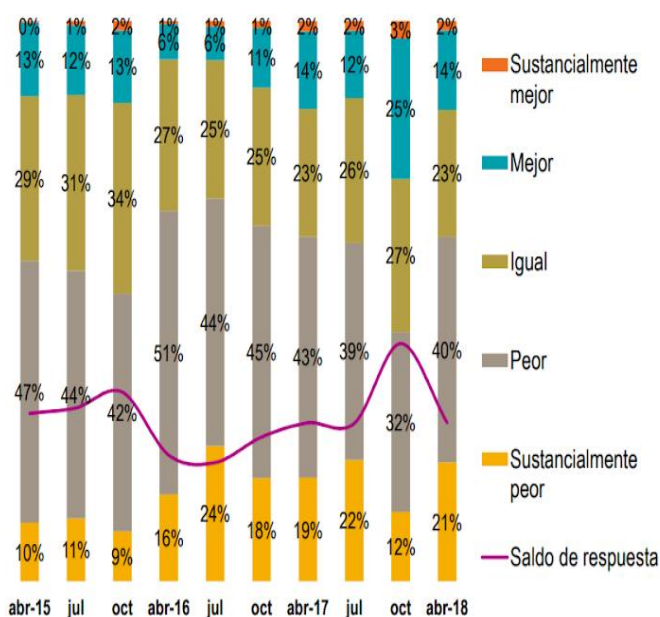
Después de dos años, vuelve a ser uno de los principales problemas el aumento en los costos de las materias primas. Sigue siendo igual de importante la dificultad infligida por el retraso en los pagos de los clientes y continúa preocupando la caída en las ventas. La



disminución de la participación en el mercado interno a causa de importaciones permanece en un grado de relevancia mayor a 2016.

El 61% de los empresarios declara que la rentabilidad de su empresa empeoró, en relación a un año atrás. Este deterioro tiene su contraparte en una reducción de la proporción de industrias PyME cuya rentabilidad mejoró (sólo un 16%). Para poder comprenderlo mejor deberemos visualizar la figura 14.

Figura 14 - Rentabilidad actual de las empresas



Fuente: Fundación Observatorio Pyme

### 2.4.1 Empresas que quiebran por culpa de los juicios

El Gobierno considera que las pequeñas y medianas empresas quedan al borde de la quiebra por que muchas veces los juicios se tornan impagables. La intención del Gobierno es modificar por completo lo que sucede hoy día con la denominada "industria de los juicios laborales". El presidente Mauricio Macri afirma que lo que conduce a estas empresas a la quiebra son los altos costos de las indemnizaciones que además impide la creación de más empleo formal.

El nuevo sistema intenta resguardar, en términos financieros, a aquella empresa que se haya adherido voluntariamente en caso de recibir una condena judicial. La contra parte de dicho sistema es que una vez que la firma ingreso no podrá darse de baja.

Además, la decisión que haya tomado la compañía comprenderá a todo empleado bajo su mando que este alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo.

La iniciativa oficial apunta al llamado “fondo de cese”, fondo de indemnizaciones. Este fondo impone que cada sector determinara su propio régimen con su convenio colectivo, se reemplazara la indemnización actual y se ira engrosando con los aportes mensuales. Así también, será administrado por un ente sin fines de lucro, que será con conducción tripartita: Estado, cámaras y sindicatos.

Por un lado, cada empleado tendrá su propia cuenta donde se ira acumulando dinero que será inalienable e irrenunciable. Podrá retirar el total o hacerlo en cuotas al cesar el vínculo con la empresa. Por otro lado, la empresa deberá destinar un porcentaje mensual por cada trabajador depositando el dinero en la cuenta del administrador dentro de los 15 días del pago del sueldo. Si incumple alguno de estos tres requisitos, la organización podría ser intimada o hasta excluida del sistema.

Según Juan Carlos Cerutti, "la implementación del fondo debe evitar todo tipo de conflicto judicial o administrativo, como así también el gasto en honorarios en el que pudiera incurrir el empleado" (Albornos, 2017). El régimen regirá tanto para los empleados contratados luego de la entrada en vigencia del régimen como para los que ya lo estaban anteriormente.

## **2.5 Proyecto Agencia AGNET**

La Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET) intentara moderar la cantidad de juicios en contra de obras sociales y prepagas. Se encargará de la evaluación de medicamentos y procedimientos clínicos o quirúrgicos y tendrá como objetivo su inclusión en el Programa Médico Obligatorio (PMO).

La nueva industria de los juicios demanda la cobertura de medicamentos y tratamientos médicos que no están incluidos en el PMO, por lo tanto, el proyecto apunta a encargarse

de la antigua demanda de obras sociales y prepagas y con ello frenar la multiplicación de amparos por parte de los prestadores médicos.

Según Elizabeth Peger,

El proyecto oficial señala que la AGNET tendrá como función analizar y evaluar el impacto económico y social de la incorporación de las tecnologías sanitarias a la cobertura obligatoria, y establece que será el órgano de consulta en los procesos judiciales de toda clase en los que se discutan cuestiones de índole sanitaria. (Peger, 2018).

Al respecto, define que sus dictámenes, que se determinarán por mayoría simple de los 5 miembros de la futura agencia, serán de “carácter vinculante” para todos los organismos del estado nacional, de las jurisdicciones que adhieran y de los sujetos alcanzados por su actuación.

La Agnet, según la propuesta del Ejecutivo, conformará un organismo descentralizado en el ámbito del Ministerio de Salud, con autarquía económica, financiera, personería jurídica propia y capacidad de actuación en el ámbito del derecho público y privado.

Señala la iniciativa:

Tiene por objeto la realización de estudios y evaluaciones de medicamentos, productos médicos e instrumentos, técnicas y procedimientos clínicos, quirúrgicos, y de cualquier otra naturaleza que sean utilizados para prevenir, crear o rehabilitar la salud a fin de determinar la oportunidad y modo de su incorporación, uso apropiado o exclusión del PMO, la canasta básica de prestaciones que se determine para el sector público o los que en el futuro los reemplacen. Dichos estudios se realizarán de acuerdo con criterios de efectividad, eficiencia, equidad, y teniendo en cuenta su valorización ética, económica y social. (EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, 2018)

Del total de las presentaciones iniciadas solo el 0,4 % fueron rechazados por los jueces. El resto de los casos concluyo con fallos donde las obras sociales y prepagas debían asegurar la cobertura de servicios médicos reclamados. Los amparos representan

el 15 por ciento de los costos totales de las empresas de medicina privada y prestadoras sindicales.

Solo en los primeros 10 meses de 2017 la cantidad de amparos registró una suba de 30,5% respecto de los 2146 amparos presentados en 2016 y un incremento de 52% si se compara con los 1853 iniciados en 2015. (Peger, 2018)

### **3. Capítulo 3 – Proyección global de los juicios en Argentina comparado con el resto del mundo**

#### **3.1 Principales datos sobre los juicios laborales en Argentina**

##### **3.1.1 Formas de contratación**

La Ley de Contrato de Trabajo establece que todo contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado exceptuando aquellos donde la duración haya sido fijada por escrito y de forma expresa y que el término del mismo sea justificado por la naturaleza de la actividad. Siendo este tipo de contrato el más utilizado por las empresas.

Además, existen otros tipos de contratos que pueden adecuarse a las necesidades de cada empresa. Estos se detallan a continuación:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial: el trabajador presta servicios durante un limitado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. La remuneración debe ser proporcional por jornada completa, y es imposible hacer horas extras.
- Contrato de trabajo a plazo fijo: Siempre que la naturaleza de la actividad o las tareas lo justifique, siendo el plazo máximo de duración de 5 años. Si no hay causas justificables que ameriten la renovación, el mismo se convierte en uno por tiempo indeterminado.
- Contrato de trabajo de temporada: se puede entender como un contrato por tiempo indeterminado, pero este contrato se da cuando la explotación se cumple en determinadas épocas del año. El empleador debe notificar con 30 días de anticipación

respecto del inicio de la temporada, su voluntad de continuar la relación contractual. Si no lo hace, se considera que rescinde unilateralmente el contrato.

– Contrato de trabajo eventual: Este contrato puede darse cuando el vínculo comienza y termina con la realización de una obra o la prestación de un servicio. Siempre se debe dejar expresado en el contrato la causa que lo origina, y recordar que la duración de esta causa no puede exceder los seis meses por año y hasta un máximo de un año en un lapso de tres años.

A la hora de prescindir de un trabajador, la empresa debe notificarle de forma anticipada al empleado mediante el llamado preaviso. Este concepto trata de atenuar o más bien evitar el perjuicio por la ruptura imprevista del contrato. El preaviso no puede retractarse, salvo acuerdo de partes (art. 234 LCT) y sólo puede probarse por escrito (art. 235 LCT). Durante el preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo (art. 238 LCT) (Suárez, 2014). Cuando la empresa decide prescindir de un trabajador con justa causa no está obligada a preavisar y tampoco tiene la obligación de abonar la indemnización sustitutiva.

Si la prestación de servicios del trabajador a quien se preaviso se encuentra suspendida con cobro de salario a favor del trabajador, el preaviso carecerá de efecto, salvo que se haya otorgado a partir del momento en que cesará la causa de suspensión. Mientras que cuando no se devenguen salarios a favor del empleado, el preaviso comenzara a ser válido a partir de la notificación y al final se devengarán las remuneraciones correspondientes. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron (art. 239 LCT) (Suárez, 2014).

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante esos plazos (art. 232 LCT) (Suárez, 2014).

El trabajador preavisado tendrá derechos durante el plazo que correspondiere, sin reducción de su salario, a usar dos horas diarias como licencia, sean las primeras o las últimas de la jornada laboral, o así mismo acumularlas en una o más jornadas. Una vez que el empleador haya otorgado el preaviso, el empleado podrá estimar cesado el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo. Si esto ocurriese no tendrá derecho a recibir la

remuneración correspondiente al plazo faltante, pero se mantiene el derecho a percibir la indemnización que le corresponda.

Cuando hablamos de injuria nos referimos a un daño moral o material a los intereses de la otra parte. El trabajador puede rescindir del contrato laboral invocando justa causa, se puede decir que se coloca en situación de despido o se trata de un despido indirecto.

#### Requisitos que debe reunir la falta para invocar el despido

Para justificar el despido se requiere que sea alguna de las siguientes medidas:

- a. Proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador: la falta debe tener una elevada gravedad para no consentir la continuidad del contrato.
- b. contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso para comunicar el despido dependerá del conocimiento de la falta y reunir las pruebas del caso para el juicio y la toma de decisiones.
- c. No viole el principio de non bis in ídem, que se refiere a una defensa de procedimientos legales.

Tanto en la renuncia del trabajador como en el despido por parte del empleador deberá ser comunicada por escrito, con expresión clara de los motivos por lo cual se rompe el contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas (art. 243 LCT) (Suárez, 2014).

El trabajador posee el derecho a recibir una indemnización de un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses, siempre y cuando el despido fuera sin justa causa. Se tomará como base para el cálculo de la misma la mejor remuneración mensual, normal y habitual durante el último año. Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador. Ese importe será fijado y calculado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que sus remuneraciones son variables o por comisión y los excluidos del convenio colectivo, el tope de su indemnización será el dispuesto por el convenio aplicado al establecimiento o el convenio más favorable, si existiese más de uno.

El importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo calculado sobre la base del sistema (art. 245 LCT) (Suárez, 2014).

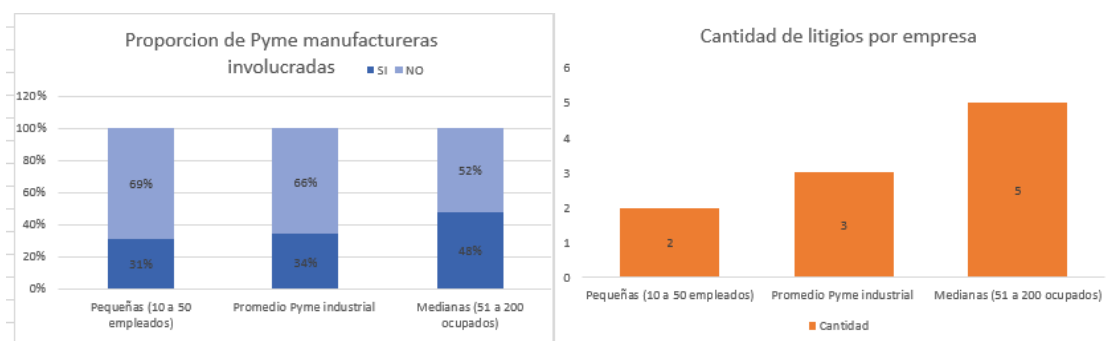
Cuando el trabajador se considerará despedido con justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido (art. 246 LCT) (Suárez, 2014). La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo del 14 de septiembre de 2004 declaró la inconstitucionalidad del límite a la base salarial previsto en el art. 245 de la LCT y dispuso que la base de cálculo no podía ser inferior al 67 % de la remuneración real del trabajador (Etala, 2004).

### 3.1.2 Principales causas de los juicios

Al observar el tamaño de las firmas podemos encontrar que prácticamente la mitad de las compañías manufactureras están envueltas en casos de litigiosidad laboral, mientras que para las pequeñas empresas es una proporción de un tercio.

Como se puede ver en la figura 15 el promedio de PyMEs manufactureras involucradas en litigios es del 34 por ciento, siendo mayor la proporción de medianas organizaciones teniendo alrededor de 5 problemáticas laborales. Al contrario, las pequeñas cuentan con 2 litigios, según la Fundación Observatorio PyME.

Figura 15 - Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por tamaño

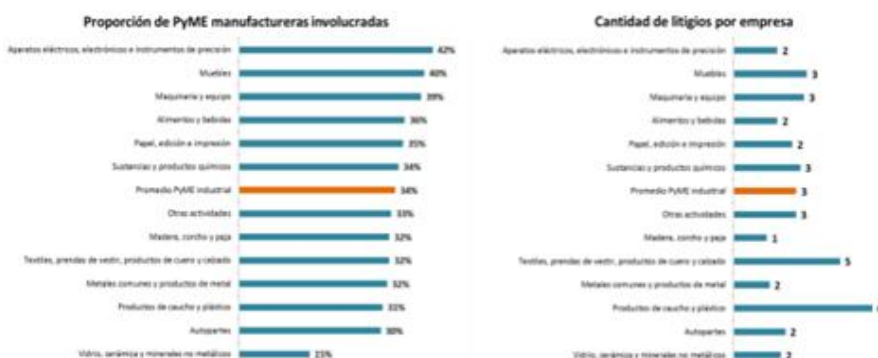


Fuente: Encuesta Coyuntural a PyMe industriales, Fundación Observatorio PyME

Esta información nos permite conocer las diferencias que existen dentro de los sectores de la industria manufacturera. Las ramas más afectadas son los Aparatos eléctricos e instrumentos de precisión, Muebles y Maquinarias y equipo que como se puede ver en la figura 16 es de un 40 por ciento de firmas involucradas, a un promedio de 2, 3 y 3 causas

por cada firma. El sector de la industria que menos padece la litigiosidad es Vidrio, cerámica y minerales no metálicos con 2 problemas cada una y con solo el 15 por ciento de las firmas.

Figura 16 - Litigiosidad laboral entre las PyME manufactureras de todo el país, por sector



Fuente: Encuesta Coyuntural a PyME industriales, Observatorio PyME.

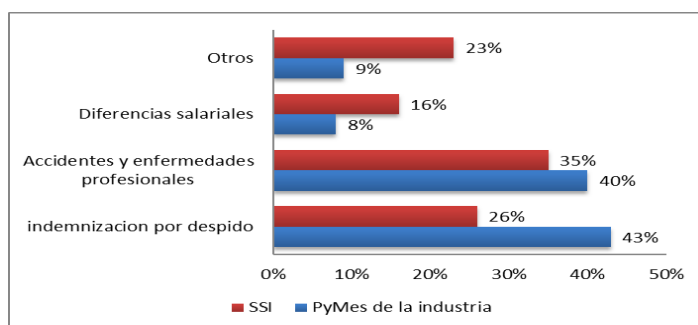
Asimismo, sobresalen los sectores donde la proporción de PyME afectadas es similar al promedio, pero la cantidad de demandas judiciales por empresa es más elevada. Así es para Textiles, prendas de vestir, productos de cuero y calzado, con 5 litigios por firma, y Productos de caucho y plástico con 6 litigios. (IDESA y La fundación Observatorio Pyme, 2017)

El sector Textil es una de las ramas que cuenta con la mayor cantidad de empleados y podría decirse que las problemáticas laborales se deben a cuestiones de desarrollo organizativo interno e informalidad.

Como se puede observar en la figura 17 la principal causa de litigio es por indemnizaciones por despido, siendo 43 por ciento para las PyMEs de la industria y 26 por ciento para el SSI, seguido por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 40 por ciento para las PyMEs y 35 por ciento para el SSI. Para el sector SSI las diferencias salariales representan el 16 por ciento.



Figura 17 - Principales causas de litigio



Fuente: Elaboración propia

## 3.2 Principales datos laborales en EEUU.

### 3.2.1 Formas de contratación

En Estados Unidos no se firman contratos entre empleadores y trabajadores, sino que se firman acuerdos donde se especifica el horario de concurrencia y que cada uno deja constancia del deseo para la compañía o contratar al trabajador. Esto deja implícito que el trabajador acepta las condiciones de trabajo. Además, “en dichos acuerdos existe implícitamente un derecho de buena fe en la negociación y con ello la obligación de confidencialidad, o el uso transparente de la información y la responsabilidad de una brusca ruptura de las negociaciones” (Sattari, 2013).

A diferencia de Argentina, los empleados estadounidenses no cuentan con un preaviso ya que se consideran contratados a voluntad. Debido a esto pueden ser despedidos sin causa justificada, ni advertencia previa. Pero existen un mínimo de excepciones donde por temas de discriminación o represalias, los empleados están protegidos. En dichos casos puede llegar a dar lugar a un reclamo judicial. Señala Meghan Hill, abogado asociado en la firma Squire Patton Boggs en Columbus, Ohio. "En EE.UU. estamos lo menos regulados posibles en cuanto a despidos" (Martinez Carter, 2015)

Para empeorar la situación del empleado despedido, Estados Unidos no cuenta con leyes federales que obligue a las empresas a abonar liquidaciones finales por el quiebre de la relación.

Dada las características anteriormente mencionadas, se afirma que en Estados Unidos existe un trabajo a voluntad de ambas partes, ya que tanto el empleador como el empleado pueden decidir el momento donde se terminara la relación laboral. El trabajador puede ser

llamado por su jefe para que este le indique que debe recoger sus cosas y marcharse en ese momento, o así mismo dirigirse a la oficina para anunciar que rescindiré de su labor en la empresa.

Los trabajadores que su labor se encuentra en el sector público están regidos por leyes federales o estatales, dependerá si trata de un empleado federal o estatal. Dichos trabajadores tienen derecho de sindicación y negociación colectiva, pero como son regulados por las leyes y reglamentos no poseen derecho a huelga, sus negociaciones están restringidas en cuanto al alcance y el sueldo y las horas de concurrencia están fijados por las leyes y reglamentos. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es quien se encarga de supervisar las relaciones entre el empleador y el empleado.

La NLRB posee jurisdicción exclusiva para determinar si un empleador ha cometido prácticas injustas de trabajo y para decidir qué remedios deben ser provistos. Los gobiernos estatales y locales pueden, por otra parte, imponer requerimientos cuando actúen como participantes de mercado, como cuando todos los contratistas firmen un acuerdo laboral para evitar huelgas cuando se construya un proyecto de obras públicas, que no podrían si quisieran regular directamente las relaciones laborales de esos trabajadores. (Sattari, 2013)

### **3.2.2 Principales causas de los juicios**

Las demandas relacionadas con el empleo son complicadas y representan un riesgo comercial significativo para las empresas estadounidenses. Las demandas más comunes son por discriminación, acoso sexual, lesiones en el lugar de trabajo y reclamaciones por despido injustificado. Según las estadísticas citadas por CNA Insurance, los estudios muestran que es más probable que un empleador tenga un reclamo de responsabilidad de prácticas laborales que un reclamo de responsabilidad general o de pérdida de propiedad. De acuerdo con la compañía de seguros, casi el 75% de todos los litigios contra corporaciones actuales involucran disputas laborales. Más del 40% de estas demandas se presentan contra pymes.

En Estados Unidos las demandas relacionadas con el empleo son el tipo de caso de más rápido crecimiento. Según la CNA, las disputas laborales representan casi el 25% de todos

los litigios en los tribunales federales y un porcentaje mayor en la mayoría de los tribunales estatales.

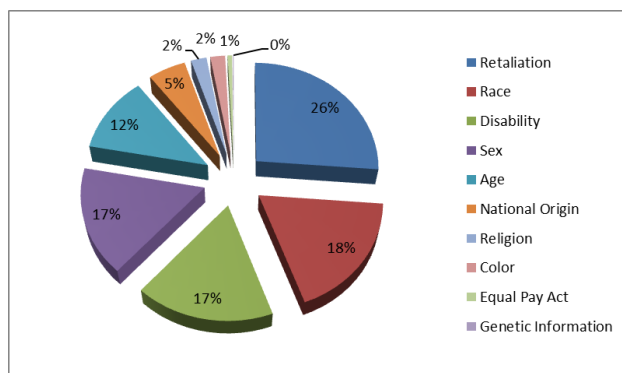
La organización que ayuda a los empleadores a construir un lugar de trabajo más fuerte y promueve la oportunidad para todos los empleados de Estados Unidos, es la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC).

La EEOC aumentó a 97.443 la cantidad de cargos que resolvió, que es 6,5 por ciento más que los 91,503 cargos recibidos. La agencia redujo la carga de trabajo de los cargos pendientes en un 3,8 por ciento, este porcentaje es el más bajo en tres años. La EEOC obtuvo más de \$ 482 millones para víctimas de discriminación en el gobierno privado, estatal y local, y en lugares de trabajo federales. (Equal Employment Opportunity Commission, 2016) Esto incluyó:

- USD 347.9 millones para las víctimas de discriminación laboral en el sector privado y los lugares de trabajo del gobierno estatal y local a través de la mediación, la conciliación y los asentamientos
- USD 52.2 millones para trabajadores perjudicados por prácticas discriminatorias obtenidas a través de un litigio
- USD 82 millones para empleados y solicitantes federales.

A continuación, en la figura 18 se demostrarán las estadísticas de la EEOC que representan la cantidad de cargos que se registraron en el año 2017. La represalia es la principal causa, seguido por la raza, la discapacidad y el acoso sexual.

Figura 18 - Litigiosidad en EEUU



Fuente: La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC)

### Datos de la empresa de nómina y outsourcing XCELHR

- El costo promedio de un acuerdo extrajudicial para casos relacionados con el empleo es de USD 40,000.
- El 67% de los casos de empleo resultan en un juicio para el demandante cuando se lleva a un litigio.
- 6 de cada 10 empleadores se han enfrentado a una demanda de empleados en los últimos 5 años.
- El costo promedio de defensa para una demanda relacionada con el empleo (a través de una prueba) es de USD 45,000.
- La indemnización compensatoria mediana para casos de seguro de responsabilidad de prácticas laborales es de USD 218,000.

El Seguro de Responsabilidad Civil para Prácticas Laborales (EPL o EPLI), ofrece cobertura para empleadores contra reclamos de empleados en los que se alegue discriminación, despido injustificado, acoso y otros asuntos relacionados con el empleado, como imposibilidad de ascenso. Las grandes corporaciones cuentan con una cobertura importante de seguro de prácticas laborales y están preparadas para encargarse de casi cualquier tipo de demanda laboral. Sin embargo, las empresas pequeñas o nuevas suelen ser las más vulnerables a los reclamos laborales. Por eso, generalmente no tienen un departamento legal o un manual para empleados donde se detallan las políticas y los procedimientos en los que se base la contratación, las sanciones y el despido de los empleados.

Para evitar o limitar el riesgo de demandas costosas, es necesario que la empresa cuente con un sistema sólido y coherente para informar las intercomunicaciones con los trabajadores a fin de demostrar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones vigentes.

## **3.3 Principales datos laborales México**

### **3.3.1 Formas de contratación**

Según el Grupo Argos, las empresas mexicanas tenían la costumbre de cerrar contratos laborales de palabra sin ninguna garantía tangible, hasta en el año 2012 se publicó la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (Grupo Argos, 2017). Las condiciones de

trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables y deberán hacerse como mínimo dos ejemplares uno para cada parte.

En el mercado laboral de México podemos encontrar los distintos tipos de contratos que generalmente encontramos en el resto del mundo, contratación por tiempo indeterminado, contratos para trabajo fijo y discontinuo, contrato a tiempo parcial, contratos formativos, contratos a prueba

La reforma de la Ley Federal del Trabajo brinda a las empresas cinco ventajas:

- Ubicar el talento adecuado para sus puestos clave
- Contratar de manera indefinida a los trabajadores que proporcionen la mano de obra de mejor calidad
- Contar con trabajadores más calificados y, por lo tanto, obtener mayor productividad
- Disminuir los costos laborales por pagos indemnizatorios al rescindir la relación laboral de trabajadores a prueba o para capacitación inicial
- Disminuir la rotación laboral, al diseñar mecanismos de evaluación durante estos periodos, que aseguren al patrón la contratación de trabajadores convencidos de que dicho empleo cumple con sus expectativas. (Oliver, 2012)

En México, la diferencia entre un contrato individual de trabajo y un contrato civil o mercantil, en que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la subordinación, que es un concepto jurídico independiente de la dirección y dependencia, que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir. (Lacavex Berumen, Sosa y Silva Garcia, & Rodríguez Cebrenos, 2011)

La flexibilidad de contratación va cambiando con los años, principalmente la flexibilidad numérica donde los empleadores deciden la posibilidad de reducir el personal y la disminución o eliminación de la protección contra el despido y es así que la estabilidad de los empleos va desapareciendo.

Por el contrario, la OIT ha sostenido que “ya no solamente los trabajadores y sus sindicatos, sino también los empresarios —que quieren una fuerza de trabajo motivada, estable y productiva—, desean puestos de trabajo estables ...” Cuando plantemos la flexibilidad a favor del empleador significa la libertad para la

contratación de la fuerza laboral y para despedir. Por otro lado, para el trabajador significa la pérdida de derechos laborales y condiciones sociales, tales como el salario mínimo, el derecho a huelga, la libertad sindical y las prestaciones derivadas de la seguridad social.

Según Lacavex, a partir de este concepto surge otro, el de la desregulación.

Si la flexibilidad laboral es un proceso que impulsan los patrones para liberarse del aspecto protector del derecho del trabajo, la desregulación consiste en la eliminación de la totalidad de las reglas, protecciones y derechos del trabajo y de la seguridad social. (Lacavex Berumen, Sosa y Silva Garcia, & Rodríguez Cebberos, 2011)

### Reforma laboral en México

En el área de derecho colectivo del trabajo, esta reforma centraliza el registro y verificación de la representatividad de los sindicatos de todo el país en un único organismo desconcentrado y autónomo de la Secretaría del Trabajo a nivel federal.

Para la justicia individual del trabajo, la reforma significa reasignar la jurisdicción de primera instancia sobre los conflictos, de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje que pertenecen a los poderes ejecutivos federales y estatales, a los poderes judiciales de las mismas entidades. Además, la reforma crea una etapa conciliatoria obligatoria y la asigna a “Centros de Conciliación” federales y estatales con carácter autónomo, que deberán certificar el haber agotado la etapa de conciliatoria, antes de que cualquier parte pueda iniciar una demanda.

Las instituciones nuevas más importantes creadas por esta reforma, respecto a la justicia laboral individual, son los centros de conciliación. Según Sadka, estas instancias tendrán un papel clave en el éxito de la reforma. (Sadka, 2017) Por un lado, partimos de tasas de conciliación, ya iniciadas las demandas laborales, de poco más de 50% a nivel nacional, una tasa que resulta baja comparando con otros países. Por otro lado, el volumen de las demandas laborales, casi todas por despido injustificado, es tan grande que, si no suben las tasas de conciliación considerablemente, los poderes judiciales experimentarían un aumento de cerca del 100% en su volumen de asuntos por volverle responsables de la primera instancia laboral.

Si los Centros de Conciliación no logran llevar a buenos términos los conflictos por despidos, los tribunales no darán abasto para solucionar dichos asuntos y la justicia laboral empeorara, no solo en el tiempo de resolución sino también en los montos destinados a las demandas.

### 3.3.2 Principales causas de los juicios

En los últimos años, las cortes laborales se encuentran en un momento donde las tasas de rezago son elevadas al igual que la demora para la carga de trabajos, provocando que más de la mitad de los juicios terminen en una conciliación. Con un aumento de las tasas de conciliación se entendería que mejoraría el bienestar tanto de las partes como de las autoridades.

Figura 19 - Cantidad de juicios por año

Cantidad de juicios presentados en 2017			Cantidad de juicios resueltos en 2017		
enero		2725	enero		1046
febrero		2101	febrero		1031
marzo		2298	marzo		1418
abril		1741	abril		1016
mayo		2188	mayo		1172
junio		2047	junio		965
julio		1098	julio		617
agosto		2743	agosto		1084
septiembre		1868	septiembre		1014
octubre		2191	octubre		1103
noviembre		1968	noviembre		1008
diciembre		1550	diciembre		829
	TOTAL	24518		TOTAL	12303
PROMEDIO DE JUICIOS RESUELTOS			0,503423094		

Fuente: <https://stps.jalisco.gob.mx/justicia-laboral/emplazamientos>

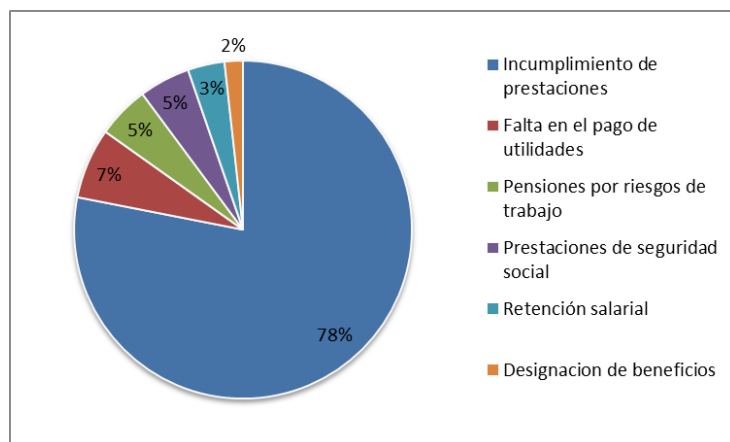
Como podemos observar en la figura 19, existe una gran cantidad de expedientes que aún no han sido resueltos tanto en nivel local como federal. Esto quiere decir que en México existe un gran rezago en la justicia laboral. La Ley Federal del Trabajo establece el procedimiento que el empleador debe realizar para considerar que el despido fue justificado. La falta de documentos para comprobar la causa de despido y de no existir el proceso estipulado, se considerará como despido injustificado.

En este caso, el trabajador podrá optar por exigir ser reinstalado en su trabajo o el pago de 3 meses de indemnización. A este pago el empleador deberá agregarle las prestaciones y la prima de antigüedad. Esta última solo les corresponde a aquellos empleados que

posean 15 años o más en la empresa, hayan sido despedidos con o sin justa causa, o renuncien voluntariamente.

En la siguiente figura 20, podemos observar las distintas causas por las cuales los empleados realizan juicios contra sus empleadores.

Figura 20 - Principales causas de juicios



Fuente: El economista (2017)

### 3.4 Comparativa de los países mencionados.

Tabla 1 – Comparativa entre países

	ARGENTINA	MÉXICO	ESTADOS UNIDOS
<i>Formas de contratación</i>	La Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 90 establece que, como regla general, rige la presunción de que todo contrato de trabajo se entiende como celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su duración haya sido fijada por escrito y de forma expresa y que el término del contrato sea justificado por la naturaleza de la actividad. Las más utilizadas son: Contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo	En el mercado laboral de México podemos encontrar los distintos tipos de contratos que generalmente encontramos en el resto del mundo, contratación por tiempo indeterminado, contratos para trabajo fijo y discontinuo, contrato a tiempo parcial, contratos formativos, y contratación a prueba.	Se considera que los empleados están contratados "a voluntad", debido a que pueden ser despedidos sin advertencia previa, ni causa justificada, como tampoco hay prescindencia del llamado preaviso en Argentina. Los empleados poseen el mismo derecho adquirido que sus contratantes, y en el momento que deciden rescindir su labor en la empresa pueden anunciarlo y dejar la misma en ese momento.



	de temporada, contrato de trabajo eventual.		
<i>Duración de los juicios</i>	El tiempo que tarda en resolverse un juicio laboral dependerá de numerosos factores y es realmente complicado poder establecer, desde el principio, cuándo terminará el proceso. En promedio, la duración de un juicio laboral tarda entre el momento en que se presenta su demanda y el momento en el que el Juez dicta una sentencia firme, los tiempos reales oscilarán en promedio 5 años.	Lo que se tarda en resolver un juicio en México depende del tipo de demanda que se realice. Dependiendo de quién sea tu empleador, te puede tocar que el asunto se tramite en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y si trabajar para el Gobierno le corresponde conocer la demanda al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Existen algunos abogados que se dedican a extender el juicio la mayor cantidad de tiempo posible para poder obtener más dinero de sus clientes. En promedio un juicio laboral puede durar en trámite entre 2 y 3 años.	La gran mayoría de las demandas se arreglan antes de llegar al juicio final pero estos arreglos ocurren en diferentes etapas, algunas veces inmediatamente y otras hasta el mismo día del juicio final. Los casos pueden durar días, meses, o años. Cada caso es particular y ninguno es igual.
<i>Cantidad de juicios</i>	130.000 iniciados por año. En los últimos seis años, los juicios laborales a causa de accidentes y/o enfermedades aumentaron un 121%. La actividad económica que concentra mayor número de juicios en el 3° trimestre de 2016 es industria manufacturera (28%), seguida de servicios sociales (22%), comercio restaurantes y hoteles (15%), y el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones (12%).	44.000 denuncias, se llevaron a cabo 14.000 conciliaciones y se gestionaron 34.000 convenios fuera de juicios, logrando un avance significativo en beneficio de los empleados como empleadores. Más del 50% de los expedientes se resolvieron utilizando medidas alternas en un tiempo máximo de 6 meses.	24.512 presentaciones de juicios en el año 2017.
<i>Solución propuesta</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modificar el régimen sancionatorio por uno adecuado a las pymes.</li> <li>2. Establecer un régimen de prescripción que impida</li> </ol>		Las políticas de EPLI, Seguro de Responsabilidad de las Prácticas de Empleo, pueden ayudar a mitigar los riesgos, pero las políticas

	<p>los reclamos por eventuales o supuestas deficiencias de registración anteriores al plazo de prescripción laboral de dos años.</p> <p>3. Fijar políticas para evitar sanciones por la supuesta falta de entrega de los certificados de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>5. Modificar el Artículo 30 de la Ley Colectiva de Trabajo para evitar la actual situación respecto de la tercerización de servicios.</p> <p>6. Establecer un Régimen de Fondo de Cese Laboral para las pymes.</p> <p>7. Buscar mecanismos para mitigar ausencias laborales</p>		<p>pueden no incluir todas las categorías de reclamos u ofrecer una protección total para el negocio. Una comprensión básica de la ley de empleo es un buen lugar para comenzar. Las políticas claras y las prácticas efectivas de entrevista, contratación y evaluación también pueden limitar el riesgo de demandas costosas. Finalmente, es necesario un sistema sólido y coherente para documentar las interacciones con los empleados a fin de demostrar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones vigentes.</p>
--	---	--	---

## 4. Capítulo 4 - Lecciones aprendidas y herramientas para evitar los juicios laborales

### 4.1 Acciones correctivas luego de los juicios

Los resultados de las lecciones aprendidas deben significar modificaciones en los procedimientos de la organización. El aprendizaje organizacional debe traducirse en actualizaciones, capacitaciones o desarrollo de nuevas normas, procedimientos, políticas o estándares a seguir. Con el objetivo de mejorar las normas, costumbres habituales con el fin de poder prevenir los inconvenientes sufridos. Se deben considerar los puntos positivos o las lecciones aprendidas como así también los puntos negativos.

Como objetivo principal se considera que cada lección aprendida luego de una situación desfavorable a raíz de un juicio laboral pueda ser aprendida con carácter

constructivo y participativo, y que esta lección se desarrolle con datos empíricos, evidencias, respetando la experiencia y visión individual de los damnificados.

Sería de gran efectividad realizar un plan de lecciones aprendidas con sus posteriores planes de acciones para prever dichos juicios, ya que especialistas afirman que las empresas pequeñas y medianas en particular, quedan al borde la quiebra por condenas que muchas veces se tornan impagables. Una de cada tres pymes del sector industrial se encuentra involucrada en litigios laborales, indicando el 60% de las compañías que los juicios se transforman en la principal dificultad a la hora de pensar en incorporar nuevos empleados por el aumento de los costos económicos asociados. Entonces, realizar análisis de la situación con posteriores planes de acción será efectivo para intercambio de información y gestión del conocimiento, y poder evitar así la problemática.

## **4.2 Recomendaciones a tener en cuenta para protegerse de un juicio laboral**

Se puede observar una fuerte suba de la litigiosidad laboral y esto provoca que cada vez se vea menos voluntad de conciliar extrajudicialmente. Debido a esto, las empresas deben tomar medidas para poder estar mejor preparadas cuando llegue el día del conflicto y para prevenir los juicios.

Los aspectos a tener en cuenta según Mosquera y Piñero son:

1. Un reglamento que refleje claramente las políticas internas
2. Un legajo de personal que influya todas las incidencias de la vida de un trabajador en la compañía
3. Sistemas disciplinarios y regímenes sancionatorios precisos
4. La gestión del propio conflicto laboral cuando se produzca. (El Cronista, 2012)

Es preciso que todos los empleados de la compañía estén notificados sobre el contenido del reglamento ya que es una normativa que le permite a la empresa aplicar sanciones por incumplimiento. Además, no deberá contener medidas arbitrarias o irrazonables.

Es importante que se utilice y que lo conozcan quienes tienen personas a su cargo, así como que sea conocido y aceptado por todos los empleados, cuya notificación debe ser registrada en el legajo personal.

Es fundamental capacitar en la aplicación del reglamento a quienes tienen que velar por su aplicación.

En tanto, el legajo del personal debe contener, además de los documentos legales obligatorios para la AFIP o la ANSES, el historial de sanciones del trabajador, la entrega del material de seguridad, notificación e implementación de políticas empresarias, entre otros aspectos.

También otra información relevante, como la notificación de cambio de domicilio, la declaración jurada de cargas de familia y el formulario de Ganancias. Asimismo, el legajo debe contener el estudio médico pre-ocupacional, del que salen las enfermedades preexistentes, y el examen médico periódico, así como el seguro obligatorio con todos los datos de la compañía aseguradora y de los beneficiarios nombrados por el trabajador, y el contrato con la ART, sobre el que debe ser informado el personal.

Una herramienta a tener en cuenta es 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, como también fijar políticas para evitar sanciones por la supuesta falta de entrega de los certificados de trabajo. La Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) propone que el certificado pueda generarse electrónicamente desde la página de AFIP, para que esté automáticamente a disposición del trabajador.

Es recomendable fijar políticas de evitar reclamos por las cargas laborales de los contratos de trabajo que se genera a través de las empresas de servicios eventuales y buscar mecanismos para mitigar ausencias laborales que se justifican, en muchos casos mediante certificados medios de origen dudoso.

Una nueva idea que se está desarrollando en la actualidad para combatir con los juicios laborales es establecer un fideicomiso de administración, una herramienta legal que no solo protege el capital, sino que también reduce al empresario las cargas impositivas, ya que lo que se aporte en un fideicomiso no está a nombre de la empresa,

sino que es una figura independiente del aportante que es el fiduciante, entonces, mientras el fideicomiso exista el patrimonio está resguardado. El fiduciario, puede ser una persona o empresa especializada que seguirá instrucciones del dueño y deberá rendirle cuentas periódicas y presentando balances. El fideicomiso es un instrumento cada vez más utilizado, y en este sentido cuanto más masivo sea más barato será su utilización.

### **4.3 Estrategias preventivas ante distintos escenarios**

Los empresarios concluyeron que la clave para mejorar estas situaciones consiste en realizar una selección muy exhaustiva y cuidadosa del nuevo personal a contratar, aun cuando a mayor cantidad de empleados, esta solución es más difícil de implementar. También se cree necesario contar con un reglamento que refleje claramente las políticas internas, un legajo de personal que incluya todas las incidencias de la vida de un trabajador en la compañía, sistemas disciplinarios y regímenes sancionatorios precisos, así como la gestión del propio conflicto laboral cuando se produzca, siendo importante que se conozcan quienes tienen personas a su cargo, así como que sea conocido y aceptado por todos los empleados. Es fundamental capacitar a los empleados acerca de la aplicación de los reglamentos.

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 podrían ser:

1. Un diagnóstico anticipado y detallado de las fuentes de conflicto, sus causas y sus efectos;
2. Un análisis detallado de las correcciones que habrá que ejecutar para que los eventos cuenten con bloqueos, oportunidades de análisis y de negociación, y recolección de elementos de prueba cuando los mismos sean necesarios;
3. La empresa debe fijar no menos de tres momentos para re analizar los eventos que pueden provocar un conflicto individual que desencadene un conflicto; Se debe procurar que todo conflicto culmine en un acuerdo, utilizando todos los recursos legales disponibles.

Consideramos que 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.

En la relación laboral el marco lo establecen la Ley de Contrato de Trabajo y el convenio colectivo de actividad para los trabajadores convencionales, pero esto deja zonas grises no previstas que hacen a pautas de cultura de la empresa y aspectos de convivencia. Donde se establecen todos estos puntos es en el reglamento interno.

Los abogados indican que con el fin de protegerse de una demanda laboral y de una reacción en cadena, se mantenga bajo secreto todo aquello que ocurre con el empleado en cuestión. De esta manera, sus ex compañeros no tendrán los mismos argumentos para actuar de forma similar. Si bien esto no siempre puede contener las consecuencias, tampoco es bueno divulgar los problemas legales entre empleados, socios o competidores.

Asimismo, Juan Manuel Lorenzo, abogado del estudio Salvat, Etala & Saraví, indicó que:

Para que los despidos decididos por el empleador resulten justificados, el hecho denunciado por éste debe ser calificado de tal gravedad que no permita la prosecución de la relación laboral, ya que no cualquier incumplimiento justifica o convalida un despido. Un determinado incumplimiento puede resultar justificante para poner fin a una relación de trabajar, pero en otro caso - enmarcado en otras circunstancias-, podría no justificar la extinción del vínculo. (iprofesional, 2013)

"Las sanciones deben ser aplicadas gradualmente, salvo que la conducta del empleado fuera tan grave que debiera darse por finalizada la relación laboral en ese momento. Esto servirá para sustentar y tener por fundado legalmente un futuro despido", destacó Minghini. (iprofesional, 2013)

En el caso supuesto de que el empleado abandona su puesto, por ley el empleador lo debe conservar en la empresa permanente durante 15 días (esto puede variar en distintos países), para darle tiempo a la persona de revertir la situación o explicar lo que ha ocurrido. Pasando la quincena y si no hay novedades, o si se decide igualmente despedirlo, el patrón realiza la baja por ausentismo sin justificación. En el caso de abandono y con el fin de protegerse de un juicio laboral, es bueno realizar una investigación en el Ministerio de Trabajo para saber si esa persona cuenta con otro empleo. Esta es razón suficiente para alegar que no asistió más a su puesto para seguir en otra empresa. El patrón tiene que entregar el aviso de despido al trabajador, y que éste

firmar un documento aclarando que ha recibido la notificación. De esta forma, la empresa puede protegerse de cualquier demanda posterior o contar con más armas a favor.

Es recomendable que el empleador termine la relación profesional con el trabajador “cara a cara”, pero también que le haga firmar los documentos que atestigüen que la persona conocía los motivos del despido o desvinculación. De esta manera, si el ex empleado va a tribunales a realizar una demanda de despido injustificado, existirá la prueba de que la persona sabía las razones.

Otro hecho que puede ocurrir es que cuando un empleado se encuentra trabajando en una empresa y no se encuentra registrado correctamente ante la AFIP, existen diferentes leyes que sancionan, graban y aumentan el costo de las indemnizaciones laborales ante la existencia de una relación laboral no registrada. Este agravamiento de multas laborales pretende evitar la ausencia de registración del trabajo. En definitiva, se corre el riesgo de afrontar indemnizaciones que llegan hasta quintuplicarse de su monto original, además de multas y sanciones de carácter impositivo y tributario.

También el empleador puede afrontar una defensa legal contra un reclamo o juicio laboral por mobbing. Cuando hablamos de mobbing nos referimos a una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre el trabajador de diferentes formas demostrando que ha realizado todas las medidas legales necesarias para evitar y eliminar esa situación de acoso sistemático. El mobbing al igual que cualquier otro hecho que invoque el empleado, debe ser demostrado fehacientemente.

Es importante concientizar a los empleados que realizan los juicios de que a pesar de lo que habitualmente se cree, a quien menos beneficia la elevada litigiosidad es al propio trabajador, por la sencilla razón de que desalienta fuertemente la creación de empleos. Por un empleado llevado a iniciar un juicio, seducido por potenciales y suculentas indemnizaciones, habrá no sólo abogados que cobrarán cuantiosos honorarios, sino también varios trabajadores que quedarán en la calle, y probablemente sin compensación alguna, cuando la pequeña empresa se vea forzada a no tomar personal.

Promover el empleo resulta fundamental para reducir los niveles de pobreza. Acotar la litigiosidad laboral a su mínima expresión, arbitrando otros espacios de resolución de conflictos igualmente eficaces y desactivando la mafiosa industria del juicio, beneficiará en

primer lugar a los propios trabajadores saneando un escenario hoy por demás contaminado que sólo alienta el desempleo y la desinversión.



## **Metodología de la investigación y trabajo de campo**

### **1. Descripción general de la investigación**

Kuhn (1970) en la perspectiva cualitativa (etnografía, estudio de casos, entrevistas en profundidad, observación participativa, etc.) el interés se centra en la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos dentro del contexto global en el que se producen con el fin de explicar los fenómenos. La perspectiva cuantitativa se interesa principalmente por la explicación causal derivada de hipótesis elaboradas, por descubrir, identificar o verificar relaciones causales entre conceptos provenientes de esquemas teóricos previos. A los investigadores cualitativos les interesa la comprensión global de los fenómenos estudiados en su complejidad. La síntesis de ambos enfoques tomada por diferentes autores podría resumirse en la preocupación por la explicación comprensiva y por la comprensión explicativa de los fenómenos. Como expresa Apple (1978) lo cuantitativo o lo cualitativo no son simplemente modos de describir los hechos sino son más bien modos de atender a los fenómenos e interactuar con ellos.

La orientación cualitativa está centrada en la fenomenología y comprensión de los hechos, en la observación de los mismos. Existe una inferencia en sus datos, es exploratoria, inductiva y descriptiva, se basa de realidades dinámicas y cambiantes.

Este trabajo de investigación se llevó adelante bajo un tipo de paradigma perspectiva cualitativa, ya que nos interesa hacer foco en la fenomenología y comprensión de los hechos

### **2. Descripción del tipo de investigación**

Por otra parte, el trabajo se llevó adelante a través de una investigación de tipo descriptivo con estudio de casos.

Best (1988) se refiere a la investigación descriptiva como aquella que minuciosamente interpreta lo que es. Está relacionada a condiciones o conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista o actitudes que se mantienen, procesos en marcha, efectos que se siente o tendencias que se desarrollan.

Con el objetivo de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción de las actividades, objetos, procesos o personas. Nuestra meta no es la recolección de datos, si no la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Este tipo de investigación descriptiva, concierne a lo que existe se relaciona con algún hecho precedente que haya influido.

Examinaremos las características del tema, lo definimos y formulamos una hipótesis, seleccionando a continuación las técnicas para la recolección de datos y las fuentes a consultar.

### Estudio de casos

Como método de investigación ha tenido importancia en el desarrollo de las ciencias sociales. Es el método de estudio que predomina en antropología, ciencia política comparada y sociología comparada. El estudio de casos es un diseño de investigación apropiado para estudiar un caso o situación con una cierta intensidad en un período de tiempo corto, un único sujeto, un evento particular, etc. La fortaleza de este método radica en que posibilita la concentración en un caso específico y permite identificar los distintos procesos interactivos que lo conforman. El estudio de casos es la forma que caracteriza a las investigaciones ideográficas.

Merriam (1988) señala cuatro propiedades esenciales del estudio de caso: particular, descriptivo, heurístico e inductivo. Es particular en cuanto se centra en una situación, evento, programa o fenómeno, es descriptivo porque realiza una rica descripción del fenómeno estudiado, es heurístico en tanto el estudio ilumina al lector sobre la comprensión del caso y es inductivo, puesto que llega a generalizaciones partiendo de conceptos o hipótesis partiendo de datos.

Realizaremos estudio de distintos casos, en empresas que han sufrido juicios laborales y analizaremos sus características y consecuencias.

## **3. Instrumentos de la investigación**

En la entrevista el investigador habla cara a cara con el entrevistado. Las ventajas de este instrumento es la flexibilidad en la obtención de la información al permitir adaptar a la medida de cada sujeto el contacto personal. Entre los principales problemas del uso de la

entrevista se encuentra el tiempo, costo, la dificultad de analizar las respuestas y la subjetividad.

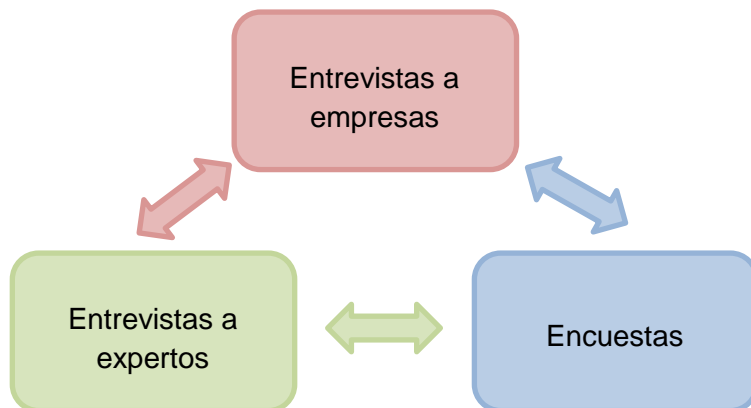
En este trabajo se utilizó entrevistas por que se buscó conocer las distintas posiciones acerca del tema, logrando así un panorama general de la situación de los juicios laborales en Argentina, las entrevistas se realizaron a 6 empresas del sector manufacturero y así también una entrevista a un experto:

- Empresa productora de motocicletas, gerente de sector ventas
- Empresa productora de minería, gerente de recursos humanos
- Empresa constructora pyme, dueño de la misma.
- Empresa maderera pyme, dueño de la empresa.
- Empresa productora de plástico, dueño de la misma.
- Empresa petrolera, director de administración y finanzas
- Julio A. Grisolia, abogado laboralista

Encuestas: Otro instrumento a realizar para la metodología de investigación de trabajo es la realización de encuestas destinadas a distintos tipos de personas (empleados de distintos puestos), con el objetivo de ver si conocen la problemática, y si participaron en alguna medida de algún juicio laboral. Realizaremos 76 encuestas.

A continuación, resumimos esta misma triangulación mencionada a través del siguiente esquema:

Figura 21 - Triangulación de la metodología de investigación



Fuente: Elaboración Propia

## 4. Cuadro de Metodología

Tabla 2 - Cuadro de Metodología

Objeto de estudio	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Entrevista	Encuesta
1 Análisis de como afectan a las empresas la derivación de los recursos para afrontar los juicios laborales	Escenario de los juicios laborales	% pérdida de ventas por mala imagen	Entrevista	P4	
		Listado de principales motivos de juicios	Encuesta		P1 y P2
		Porcentaje de pérdida de juicios	Encuesta		P3
		Cantidad de juicios en cada país	Entrevista	P1 y P2	
	Impacto económico financiero	Porcentaje de satisfacción de la indemnización	Encuesta		P4
		Porcentaje del patrimonio destinado a juicios	Entrevista	P5	
	Grado de afectación en las empresas	Tiempo de recuperación	Entrevista	P3	
	Principales datos laborales	Cantidad de juicios en cada país	Entrevista	Experto	
		Principales formas de contratación	Entrevista	Experto	
		Costos económicos	Entrevista	Experto	
		Tiempos que tardan los juicios	Entrevista	Experto	
	2 Planificación de inversiones	Planes de acción luego de los juicios	Estrategias para protegerse de los juicios	Entrevista	P7
El crecimiento económico de las empresas		Grado de desaliento de la inversión	Entrevista	P6	

Fuente: Elaboración propia

## 5. Análisis de entrevistas

### 5.1 Empresa productora de motocicletas

Como parte del trabajo de campo, el día 22 de mayo de 2018, se realizó una entrevista al gerente del sector de ventas de la empresa.

En la misma se hace referencia a distintos temas tales como la cantidad de juicios efectuados hacia la empresa, la repercusión que tuvo sobre el patrimonio y cuan afectada fue la inversión.

*“El impacto de los juicios laborales y su influencia negativa en el crecimiento de las empresas del sector productivo”* 62

El gerente comenzó la entrevista comentando que fue una pequeña cantidad de juicios la que sufrió la empresa (Pregunta 1) por motivos de gremialistas y despidos con indemnizaciones injustas, según los empleados, generalmente los juicios son por parte de los operarios de planta. Esto se puede ver en lo citado anteriormente en el capítulo 1.2. donde se hace referencia que luego de que se restablecieron los derechos colectivos tales como el régimen de asociaciones sindicales, de convenciones colectivas de trabajo y de negociación colectiva, y así también la derogación de las reglas estatales prohibitivas del derecho de huelga. Pero, al margen de que el derecho a huelga sea un derecho adquirido de los trabajadores, para las empresas los gremialistas son una preocupación latente, como lo dijo el gerente de la empresa en esta entrevista, por algún motivo personal puede pararle toda la planta hasta que ellos lo dispongan.

Normalmente no se llega a juicio, sino que el empleado prefiere llegar a un acuerdo entre las partes homologado por un juez laboral o bien se arregla en sede administrativa SECCLO, añadió.

Para comprender cómo era afectada la inversión de compañía se preguntó al entrevistado (Pregunta 6) qué inversión hubiera previsto para el mejoramiento de sus procedimientos. La respuesta tiene concordancia con el capítulo 2.1.3 donde se estipula que se comprarían mayor cantidad de maquinarias con tecnología más avanzada o renovación y mantenimiento de la que posee la compañía, y así aumentar su crecimiento, si bien no les impacta notablemente en el patrimonio, de no haber sucedido los juicios se podría haber invertido en maquinarias.

Por otra parte, el desaliento de la inversión (Pregunta 5) se ve afectado, según el gerente, por los gremialistas y sindicalistas que buscan un acuerdo que beneficie a los operarios de planta de forma personal y, obviamente, los juicios desalientan la toma de personal. En relación al capítulo 4.3 del marco teórico, los empleados no toman conciencia de que se la litigiosidad elevada no los beneficia, ya que desalienta la creación de empleo, se lleva a juicio a la empresa para conseguir un reembolso dinerario, pero la contrapartida de esto es que las empresas se vean forzadas a tomar nuevo personal. Si bien la inversión es desalentada por los juicios, al ser una empresa grande pueden continuar invirtiendo ya que el gasto de dichos juicios esta provisionado.

Aunque en la empresa no llegan a concretarse muchos juicios, en el caso de que no se llegue a un acuerdo en la sede administrativa el juicio tarda alrededor de 4 años en resolverse (Pregunta 3). Como nos explicaba el entrevistado (Pregunta 2) “generalmente no se llega a juicio, se arreglan en primera instancia, en un acuerdo entre partes.” Tanto el empleador como el trabajador prefieren cerrar un acuerdo. El empleador quiere llegar a una solución lo más rápido posible y el empleado terminar de buena manera la relación laboral para así poder conseguir una buena referencia laboral.

Para detener el avance de los juicios o inconvenientes laborales, la empresa no realizó ninguna medida correctiva y no consideran necesario hacerlo ya que la rotación del personal es permanente, es decir, hay alta rotación. Se puede observar en el capítulo 4.1, que las empresas implementan dichas medidas para modificar los procedimientos que hayan sido motivos para que los empleados realicen algún tipo de reclamo. Y a su vez, el entrevistado nos agrega que al ser una empresa con buen respaldo y al no ser impactados notablemente por los juicios no precisan realizar medidas para reestructurar nada, tienen un equipo de abogados propios los cuales se encargan de estos asuntos.

## 5.2 Empresa productora de minería

Como parte del trabajo de campo, el día 17 de mayo de 2018, se realizó una entrevista al gerente de recursos humanos de la empresa productora de minería.

En el análisis de esta entrevista se hace referencia a distintos temas como la cantidad de juicios efectuados hacia la empresa, la repercusión que tuvo sobre el patrimonio y cuan afectada fue la inversión.

La gerente inició la entrevista diciendo hubo juicios que sufrió la empresa (Pregunta 1), por haber agotado las instancias de mediación y no haber llegado a un acuerdo. El último juicio que tuvo la empresa fue en octubre del 2017 por un empleado que tuvo un accidente en el sector de producción. Como se puede observar en el capítulo 1.1.1 del marco teórico, los juicios por accidente de trabajo representan el 34% de los juicios de los empleados.

Para entender cómo se afectada la inversión de compañía se preguntó a la entrevistada (pregunta 6) qué inversión hubiera previsto para el mejoramiento de sus procedimientos. La respuesta se relaciona con el capítulo 2.3 donde se estipula que se comprarían mayor

cantidad de maquinarias con tecnología más avanzada o renovación y mantenimiento de la que posee la compañía. La entrevistada dice que se hubiera invertido en nuevas maquinarias principalmente, donde esto conlleva a la contratación de nuevos trabajadores, como consecuencia de los juicios también se deteriora el crecimiento de la economía en general como se expuso en el capítulo 2.2, las pequeñas empresas al invertir en los juicios y dejar de invertir en bienes refleja un deterioro progresivo de los activos fijo, invertir hace que las empresas crezcan, pero los juicios hacen que las empresas que tengan esa problemática no puedan hacerlo. Pero en este caso, la entrevistada nos comenta que su empresa no se vio afectado para dejar de invertir, son una empresa grande y aunque tengan que destinar dinero en el pago de juicios ellos seguirán invirtiendo.

En la minería el último juicio que ha tenido fue en octubre del 2017 por un empleado que tuvo un accidente en el sector de producción, donde el juicio tardó 2 años en poder resolverse (pregunta 3). Además, como nos comentó la gerente (pregunta 2) los principales motivos de los juicios fueron por accidentes y enfermedades profesionales primordialmente, pero también han tenido juicios sobre temas de despido injustificado y desacuerdos con las sumas de las indemnizaciones. Lo podemos ver reflejado en el capítulo 1.1.1. cuando se nombra la duración del proceso nos encontramos con una respuesta subjetiva que varía en cada empresa, como lo mencionamos anteriormente.

Para disminuir los juicios o inconvenientes laborales, la empresa realizó medidas de seguridad e higiene, capacitación, entrega de EPP (elementos de protección personal). Igualmente debido al rubro al que se dedica la compañía es difícil establecer medidas correctivas para evitar 100% accidentes/enfermedades. Como podemos ver en el capítulo 4.1 las empresas toman en cuenta ciertas medidas para mejorar los procedimientos que hayan sido motivos en los cuales los empleados realicen reclamos, la evaluación de los resultados obtenidos deben significar alguna modificación en los procedimientos con el fin de obtener mejoras en el futuro. El aprendizaje organizacional debe traducirse en actualizaciones, capacitaciones o desarrollo de nuevas normas, procedimientos, políticas o estándares a seguir. Con el objetivo de mejorar las normas, costumbres habituales con el fin de poder prevenir los inconvenientes sufridos. Se deben considerar los puntos positivos o las lecciones aprendidas como así también los puntos negativos.

### 5.3 Empresa constructora pyme

Como parte del trabajo de campo se realizó una entrevista al dueño de una pyme constructora, Rodríguez Federico, el día 4 de junio de 2018.

En dicha entrevista se tocaron temas tales como el número de juicios que la empresa ha sufrido en los últimos años, el desaliento de la inversión que provocaron y si han realizado alguna acción correctiva.

Federico comienza comentando que la empresa sufrió juicios en los últimos años, “algunos juicios pueden ser con cierta razón porque uno empleó gente y no la blanqueo en el momento correcto y luego surgen los inconvenientes, pero muchas veces los juicios son injustos y aunque la persona haya estado en blanco, buscan y crean el conflicto para buscar la inconformidad y el despido.” (Pregunta 1) Como lo dicho anteriormente en el capítulo 1.1.1, los juicios se dan por distintas causas, pueden ser desde despido injustificado hasta por un accidente.

Haciendo referencia al principal motivo de los juicios (Pregunta 2), el dueño nos detalló que a veces se corresponde con el momento político que está ocurriendo en el país. El juicio de mayor impacto fue cuando un empleado que trabajó 11 años en blanco y el último año se lo contrató bajo los llamados “contratos basura”, al momento del peritaje manifestó que estaba trabajando en negro. Luego de 5 o 6 años se le terminó abonando una suma de 60.000 pesos, que en su momento equivalía a un auto de alta gama. Dicho monto de dinero se hubiera utilizado para pagar los sueldos, añadió.

Continuando con el desaliento de la inversión, el señor Rodríguez, nos comentó que además del pago de sueldos frenó la actualización de maquinarias y las tecnologías utilizadas (Pregunta 6). Relacionándolo con el capítulo 2.4, las empresas denunciaron el desincentivo a las inversiones se aumentó un 50% como consecuencia de los juicios laborales. Y, que al ser una pequeña empresa la misma sufrió el desembolso dinerario destinado al pago del juicio.

En el capítulo 2.2 se puede apreciar las decisiones que toman las empresas a la hora de invertir para que les faciliten acceso a opciones con altas probabilidades de ser rentables en el futuro. En la entrevista Federico nos explicó que la imagen de la empresa



se vio afectada por la litigiosidad laboral en futuros inversionistas de países extranjeros. (Pregunta 4)

Por último, con respecto a las acciones que la empresa tomo para debilitar o moderar los juicios injustos, el dueño dice que “la experiencia hace que ahora se tenga más cuidado con la gente que voy tomando, miro un poco más y miro las cosas complicadas, prefiero hacer un despido rápido antes de los 2/3 meses y prefiero dejar a la gente que muestra una aptitud distinta al trabajo y es difícil conseguirla, pero se consigue después de mucho esfuerzo”. (Pregunta 7) en relación al capítulo 2.4, el incremento de la litigiosidad afecta a las pymes que son generadoras de trabajo, tal como lo expusimos en el marco teórico “Si bien los juicios laborales constituyen un método legítimo para la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores, el aumento de la judicialización y los costos asociados debería ser una fuente de preocupación general y una iniciativa para abrir nuevas instancias de diálogo o mediación que no carguen gravosamente contra el Estado y sus estructuras.” (La industria del juicio atenta contra el empleo, 2017), los juicios son contraproducentes al trabajador ya que desalienta la creación de empleos nuevos.

#### **5.4 Empresa PyME Maderera**

Como parte del trabajo de campo, el día 12 de junio de 2018, se realizó una entrevista al dueño Roberto Acuña de una maderera PyME.

En el análisis de esta entrevista se hace referencia a temas tales como los motivos por el cual una empresa puede llegar a la quiebra, si fue necesario recurrir a financiación para afrontar los gastos y por último las medidas correctivas que se tomaron después de situaciones drásticas.

Al dueño de la madera se le pregunto que hubiese hecho con el dinero que se utilizó para pagarle al empleado afectado (pregunta 6). Roberto nos respondió que en caso de no existir el juicio que ocasiono la quiebra de la empresa, se hubiera invertido los recursos en un nuevo local en Buenos Aires. La respuesta se relaciona con el capítulo 2.3 donde se estipula que las empresas de hoy invierten su capital en la expansión de su negocio hacia nuevos mercados, que esto a su vez hará que la empresa crezca como se expone

en el capítulo 2.2, pero dicho crecimiento de la empresa no podrá darse ya que deben destinar su dinero en pagar los juicios.

A su vez también lo relacionamos con el capítulo 2.4.1 que muestra que las pequeñas y medianas empresas deben quebrar cuando los juicios se tornan impagables, por los altos costos de indemnizaciones que además impide la creación de empleo formal, como se puede ver en el capítulo 2.4 del marco teórico, la actividad de las pymes esta frenada respecto de la incertidumbre que genera los juicios laborales, que a su vez, las pymes presentan una dificultad para tomar gente, tienen poco conocimiento de las leyes y los juicios, mientras que las grandes empresas acostumbran tener asesoramiento legal preventivo en el ámbito laboral.

Hoy en día, a las pymes se les presentan inconvenientes diariamente y se enfrentan ante decisiones difíciles para seguir eficientemente en el camino empresarial.

En la maderera el juicio más significativo que tuvo fue en septiembre del 2003 por un empleado que tuvo un accidente en el sector de producción, donde el juicio continúa después de 15 años y todavía no tiene una fecha de finalización (pregunta 1 y 3). Además, Roberto (pregunta 2) afirma que El principal motivo de juicio de los empleados es cuando se los despide, los despidos contemplan falta de honestidad, falta de la educación. Dicho juicio fue un caso en que el empleado atento sobre su propio cuerpo, donde se amputó dos dedos con una máquina de la empresa, buscando cobrar indemnización de la ART. Lo podemos ver reflejado en el capítulo 1.1.1 Cuando se nombra la tipología de juicios que generalmente ocurren y cuanto es la duración del proceso.

Cuando hablamos de la inversión y si el patrimonio de la empresa fue afectado (pregunta 5), el dueño nos explicó que, si bien los anteriores juicios fueron arreglados en primera instancia, requirieron desembolsos dinerarios, pero no afectaron el patrimonio. En cambio, el caso del juicio del empleado que se cortó los dedos, fue necesario recurrir al endeudamiento. Roberto considera que los juicios laborales desalientan muchísimo la inversión. No se puede llegar al pleno empleo, por que las empresas tienen miedo de emplear personal. Relacionado con 4.3 donde una de las medidas exhaustivas y cuidadosas del nuevo personal a contratar.

Para disminuir los juicios laborales, tuvieron que tomar medidas para proteger al personal (EPP), además la enajenación total de los bienes, también decidieron no tener ningún bien a nombre de la empresa a la cual está expuesta las demandas. No obstante, el negocio no se puede enajenar, porque el empleado sigue siendo de la empresa. Las medidas que tomaron aparte de proteger el patrimonio es no tomar más personal. Como podemos ver en el capítulo 4.2 donde se habla de los instrumentos para proteger el patrimonio como por ejemplo construir un fideicomiso para proteger el capital.

## 5.5 Empresa de fabricación de plástico

El día 28 de mayo del corriente año (2018) se entrevistó al gerente de recursos humanos de una empresa pyme que fabrica plástico.

En la misma se hace referencia a distintos temas tales como la cantidad de juicios efectuados hacia la empresa, la repercusión que tuvo sobre el patrimonio y cuan afectada fue la inversión.

El gerente comienza la entrevista comentando que sufrió litigiosidad laboral en febrero de este año. (Pregunta 1) En cuanto a la segunda pregunta, el mismo nos respondió que el principal motivo es despido, los mismos son con causa fundada pero aun así es el trabajador es quien termina ganando. A su vez el de mayor impacto para la empresa fue a causa de un empleado que fue despedido por haber robado. Esto se puede observar en el capítulo 1.1, donde aquel trabajador que desea realizar un juicio por despido deberá presentar ante el tribunal los hechos en los que se apoya cada uno de los reclamos, el derecho en que se ampara, la liquidación de rubros que correspondiere, y debe mencionar los medios de prueba para demostrar sus afirmaciones.

Continuando con el tema, el gerente nos explicó que los juicios generalmente duran entre 5 o 6 años. (Pregunta 3) Lo podemos relacionar con el marco teórico en capítulo 3.4, donde se estipula que los juicios en Argentina tardan alrededor de 5 años en resolverse.

A la hora de evaluar las repercusiones de los juicios, la empresa opta por la retroalimentación mejoran en los temas que se pueda, utilizando la experiencia para corregir los errores. Esto lo podemos observar en el capítulo 4.1, donde mencionamos que las lecciones aprendidas deben significar modificaciones de los procedimientos que

se necesiten. El aprendizaje organizacional debe traducirse en autorizaciones, capacitaciones o desarrollo de nuevas normas con el fin de poder prevenir los inconvenientes sufridos.

## 5.6 Empresa petrolera

Como parte del trabajo de campo se realizó una entrevista al señor Miguez Lucas, director de administración y finanzas/ legales.

En la misma se hará referencia a asuntos como los principales problemas de litigiosidad, el desaliento de la inversión y en que hubiera invertido la empresa en caso de no tener juicios.

Miguez comenzó la entrevista comentándonos que la empresa ha sufrido juicios laborales (Pregunta 1 y 2). En sus palabras, “En general en las instancias previas a la judicialización del conflicto, las pretensiones de los demandantes suelen ser desmesuradas, especulando con el costo que llevar adelante un proceso litigioso podría generar para la demandada.” Las principales causas de estos conflictos laborales el incumplimiento de las obligaciones laborales de contratistas y reclamos indemnizatorios por accidentes y/o enfermedades.

La respuesta del director se refleja en lo citado anteriormente en el capítulo 1.1.1, donde encontramos los distintos tipos de demandas de los empleados hacia las empresas.

El alza de la litigiosidad laboral no afecta a la imagen de la empresa ya que se trata de una empresa de gran envergadura (Pregunta 4 y 5). Miguez afirmó que “naturalmente la conflictividad laboral representa un contingente a tener en cuenta a la hora de invertir en un proyecto e incluso, en determinadas condiciones, puede constituir un verdadero obstáculo”. Por motivo de juicios la empresa no logra invertir en capital de trabajo, mantenimiento de las maquinarias y la puesta en valor de los activos de la compañía (Pregunta 6). En el capítulo 2.3 podemos encontrar varios proyectos de inversión de las empresas que son afectados por falta de fondos para realizar dicha derivación de recursos.

Por último, se le consultó al director de administración y finanzas si la empresa ha adoptado alguna medida correctiva luego de los juicios (Pregunta 7), siendo su respuesta

*“El impacto de los juicios laborales y su influencia negativa en el crecimiento de las empresas del sector productivo” 70*

que no ha tomado ninguna decisión modificativa después de los conflictos laborales. El instrumento que utilizan para proteger su patrimonio son los seguros ART, siendo su única herramienta.

Esto lo podemos comparar con el capítulo 4.3, donde se explica que la clave para mejorar estas situaciones consiste en realizar una selección muy exhaustiva y cuidadosa del nuevo personal a contratar y es fundamental capacitar a los empleados acerca de la aplicación de los reglamentos.

## **5.7 Entrevista a experto**

En el día 28 del mes mayo de 2018, se realizó una entrevista al señor Julio Grisolia, abogado laborista, como parte del trabajo de campo.

En esta entrevista se hará referencia a temas tales como el principal motivo de los juicios, cuanto es su duración, si afectan a la inversión y que medida debería tomar una empresa para tratar de frenar los litigios. A partir de la opinión dada por el abogado se realizará una comparación los otros países, Estados Unidos y México.

Para comenzar se le consulto cual era el principal conflicto por el cual se empezaban los juicios (Pregunta 1), donde nos comentó que existen 2 principales causas: despidos y accidentes. Los accidentes son los que menos afectan a las empresas ya que, en principio, los seguros de riesgo de trabajo cubrirán el total de los costos. Pero si el monto excede el dispuesto por el seguro, dicho excedente deberá ser abonado por la empresa. “Una empresa que paga su seguro puede también pagar los accidentes”, añadió Grisolia.

Las principales causas las podemos encontrar en el capítulo 3.1.2, donde se detalla el porcentaje de empresas pequeñas y medianas afectadas por estos conflictos laborales. Además, si lo comparamos con los Estados Unidos, podemos visualizar una clara distinción ya que el principal motivo de reclamo por parte del empleado es la represalia, seguido por la discriminación por raza, la discapacidad y el acoso sexual. Esto se puede ver en lo citado anteriormente en el capítulo 3.2.2. México, por el contrario, se apunta más a problemas con las prestaciones. En la sección 3.2 del capítulo ya mencionado, se especifican las principales razones por las que los empleados mexicanos presentan quejas. Estas son, esencialmente, el incumplimiento de las prestaciones y la falta de pago de las utilidades.

Posteriormente, el abogado nos explicó algunos cambios que sufrieron las leyes argentinas en el mercado laboral, “la reforma hace desaparecer las multas de ley de empleo, los art 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y el art 1 de la 25.323 no es que desaparecen, desaparecen desde el punto de vista de que es una multa que cobra el trabajador. Termina ingresando otra multa que también se modifica, pero la termina cobrando el estado, eso sí bajaría las indemnizaciones a los empleados mal registrados o no registrados que es un universo muy grande de juicios hacías las pymes. Hay otra cosa que también se modifica que es el artículo 80, certificados de trabajo, que lleva a un camino que pasa muy difícil que se cobre esos 3 salarios”. Las distintas reformas de la Ley de Contratos de Trabajo las podemos encontrar en el capítulo 1.2.1. En 1995, se sanciono la Ley de Pymes que admitía el fraccionamiento de las vacaciones y el aguinaldo, y la reducción de las indemnizaciones por despidos.

Cuando se le pregunto por cómo afecta al patrimonio y a las inversiones (Pregunta 2), Julio nos contestó que claramente afecta. “El trabajador que estuvo no registrado no tiene la culpa y la pyme tampoco, porque el estado se debe ocupar de ellas.” Dicha información la podemos encontrar en el capítulo 1.4, donde veremos cómo afecta al patrimonio y las inversiones de cada empresa el pago de los juicios. No solo desalienta la inversión, sino que también afecta fuertemente al trabajador ya que se crean menor cantidad de nuevos puestos de trabajo.

A la hora de la comparación con Estados Unidos visualizaremos el capítulo 3.2.2, donde el promedio de defensa contra una demanda por empleo es de \$45.000 y una indemnización compensatoria mediana es un costo para la empresa de \$218.000.

La siguiente pregunta estuvo relacionada con la duración de los juicios laborales (Pregunta 3). El abogado nos comentó que en capital federal un juicio tarda en resolverse alrededor de 4 años, desde que inicia hasta el cobro de la indemnización, mientras que en el interior va variando. El capítulo 1.2 refiere a la disminución de los litigios a lo largo de los últimos 2 años porque a través del servicio de conciliación laboral obligatoria o mejor conocida como SECLO. En la cual se dirimen todos los reclamos individuales y pluriindividuales siendo una instancia más beneficiosa para el empleador ya que se evita llegar a la instancia de juicio.

En México la duración de un juicio dependerá de la demanda que se haya realizado y del empleador, podrá ser resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En el capítulo 3.4 podemos divisar dicha información conjuntamente con la comparación con Estados Unidos y Argentina. Para Estados Unidos la instancia de juicio es diferente. La mayoría de los conflictos laborales se resuelven en diferentes instancias, algunas al inicio del conflicto y otras al finalizar el juicio.

Por último, se le consultó acerca de la litigiosidad laboral, siendo su respuesta la siguiente: “Sobre 127 mil causas, 65.000 fueron por accidentes, 60.000 por despidos. Lo que si se incrementó mucho los últimos 5 años fueron los accidentes. La ley 27348 es una ley que técnicamente evita una litigiosidad innecesaria, primero se debe demostrar que tuviste un accidente real, que estás incapacitado. Si después la art te da una incapacidad baja o que el trabajador no esté de acuerdo recién puede apelar a la justicia.” Las principales causas de los juicios lo podemos encontrar en el capítulo 3.1.2, entre ellas las 2 que más sobresalen son los conflictos por indemnizaciones por despidos y por accidentes y enfermedades profesionales, como lo indica el abogado.

## 6. Análisis Osgood

Realizamos un cuadro comparativo con los indicadores más relevantes del cuadro de metodología, con el objetivo de relacionar las respuestas que los entrevistados dieron a las preguntas que hacen referencia a dichos indicadores. Se le asignó a cada una de ellas un puntaje de -5 a 5, siendo -5 el valor más bajo y 5 el valor más alto.

Luego se relacionaron los indicadores entre sí, para obtener los gráficos de Osgood que se ven a continuación. Así mismo, se les asigno un icono a cada entrevistado relacionado con la actividad de la empresa:



Empresa Constructora



Maderera



Empresa Minera



Productora de Motocicletas



Productora de Plástico



Petrolera

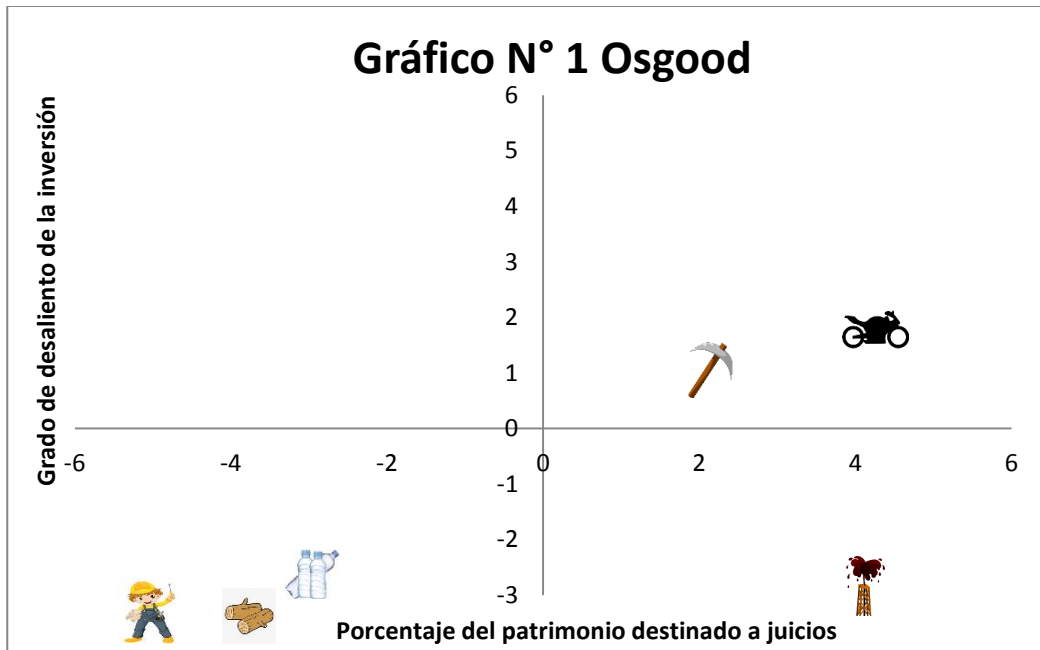
Tabla 3 - Cuadro de Osgood

Indicadores	Constructora		Maderera		Minera		Motocicletas		Plástico		Petrolera	
% pérdida de ventas por mala imagen	Pregunta N° 4	1	Pregunta N° 4	3	Pregunta N° 4	-5	Pregunta N° 4	-5	Pregunta N° 4	-3	Pregunta N° 4	-4
Porcentaje del patrimonio destinado a juicios	Pregunta N° 5	3	Pregunta N° 5	5	Pregunta N° 5	-5	Pregunta N° 5	-4	Pregunta N° 5	-3	Pregunta N° 5	-4
Tiempo de recuperación	Pregunta N° 3	-1	Pregunta N° 3	5	Pregunta N° 3	-1	Pregunta N° 3	-5	Pregunta N° 3	-2	Pregunta N° 3	-3
Estrategias para protegerse de los juicios	Pregunta N° 7	4	Pregunta N° 7	4	Pregunta N° 7	5	Pregunta N° 7	-2	Pregunta N° 7	-5	Pregunta N° 7	2
Grado de desaliento de la inversión	Pregunta N° 6	4	Pregunta N° 6	5	Pregunta N° 6	-2	Pregunta N° 6	3	Pregunta N° 6	-4	Pregunta N° 6	1
Cantidad de juicios en cada país	Pregunta N° 1 y N° 2	-1	Pregunta N° 1 y N° 2	-2	Pregunta N° 1 y N° 2	1	Pregunta N° 1 y N° 2	-2	Pregunta N° 1 y N° 2	2	Pregunta N° 1 y N° 2	-4

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 1 - Grado de desaliento de la inversión/ % del patrimonio destinado a juicios.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1 se relacionan los indicadores de grado de desaliento de la inversión y el porcentaje de patrimonio destinado a juicios. Podemos observar que tanto la empresa de motocicletas como la de minería no sufren un desaliento de la inversión ni tampoco tienen que invertir gran porcentaje del patrimonio en los juicios por que al ser empresas grandes ya lo tienen provisionado y dichos juicios no los influyen ya que seguirán invirtiendo, la petrolera tampoco tuvo que destinar un gran porcentaje de su patrimonio en los juicios, pero si mostro que al tener varios juicios estos desalientan a continuar con el óptimo mantenimiento de las maquinarias. En cuanto a la empresa constructora, maderera y fabricante de plástico son empresas pequeñas las cuales se ven ampliamente afectada por la litigiosidad laboral, teniendo que invertir buen porcentaje de su patrimonio dicha litigiosidad lo que desalienta la inversión hasta que puedan recuperarse de los desembolsos dinerarios que sufrieron.

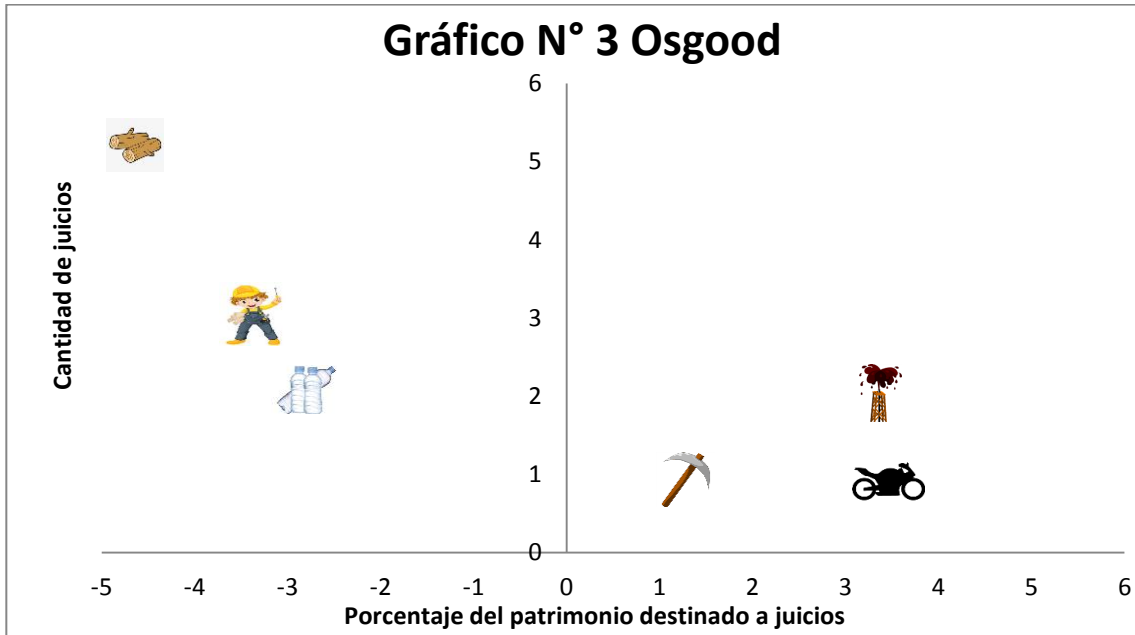
Gráfico 2 - Grado de desaliento de la inversión/ % pérdida de ventas por mala imagen



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 2 se relacionan los indicadores de grado de desaliento de la inversión y el porcentaje de pérdida de ventas por mala imagen. Podemos observar que la mala imagen no fue influyente tanto en las ventas para 4 de las 6 empresas entrevistadas como para las inversiones pensadas. Para 2 empresas el desaliento de la inversión fue muy significativo, y es por esto que la empresa constructora y la maderera no cuenta con los recursos económicos suficientes para poder seguir adelante con sus inversiones actuales y futuras. La causa es la mala imagen que posee después de los juicios laborales.

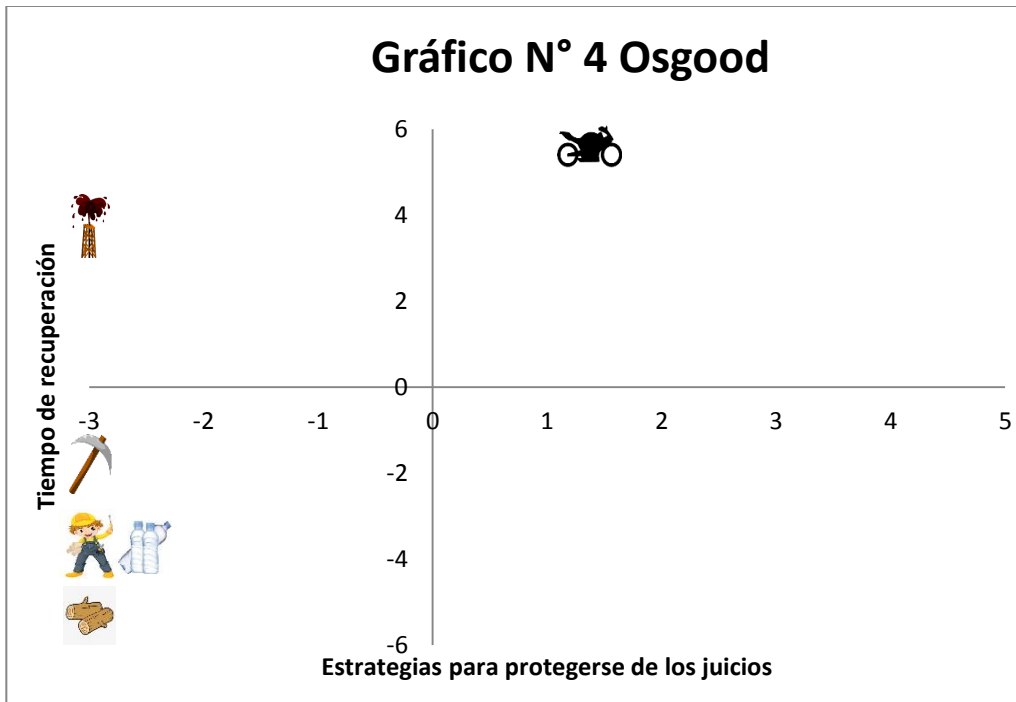
Gráfico 3 – Cantidad de juicios/ % del patrimonio destinado a juicios



Fuente: Elaboración propia

En este gráfico 2 se vinculan los indicadores de porcentaje del patrimonio destinado a juicios y la cantidad de juicios que tuvo la empresa. En cuanto al eje de cantidad de juicios todas las empresas que entrevistamos han tenido juicios, pero algunas por ser grandes o pequeñas pueden solventarlos más fácilmente que las pequeñas. Por lo que podemos observar tanto la petrolera como la productora de motocicletas destinaron un bajo porcentaje de su patrimonio para los pocos juicios que tuvieron. A diferencia de estas últimas, la constructora, la empresa productora de plástico y la maderera deben destinar mucho porcentaje de su patrimonio para poder sostener la envergadura de los juicios que tuvieron en los últimos años. Por último, la empresa de minería destinó un bajo porcentaje de su patrimonio a una mayor cantidad de juicios. Podemos concluir que no depende de la cantidad de juicios que tenga una empresa sino la magnitud del mismo y las herramientas y financiación que posea la empresa para poder soportar dicho juicio.

Gráfico 4 - Estrategias para protegerse de los juicios/ Tiempo de recuperación



Fuente: Elaboración propia

En este caso, en el gráfico 4, analizamos los indicadores Estrategias para protegerse de los juicios y el tiempo que tarda cada empresa en recuperarse del juicio. Al visualizar el gráfico, podemos notar que 5 de las 6 empresas lograron recuperarse, mientras que la maderera le asignamos un valor de 5 al tiempo de recuperación por que llegó a quiebra a causa del juicio y debió cambiar de razón social. En cuanto a las estrategias para protegerse, o, mejor dicho, moderar los juicios por accidentes, las empresas decidieron mejorar sus instalaciones en algunas situaciones. La empresa productora de motocicletas no realizó acciones correctivas. Mientras que las empresas pequeñas como la maderera luego del cambio de razón social o la constructora realizan fuertes medidas para evitar la litigiosidad en sus empresas.

## 7. Análisis de Encuestas

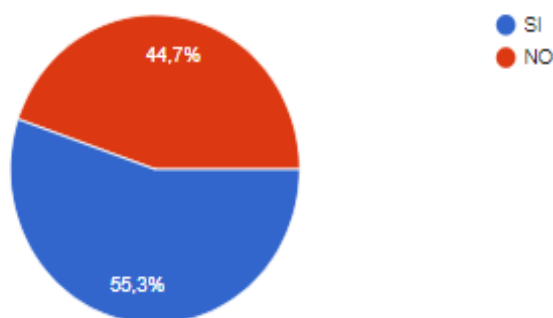
A continuación, analizaremos las encuestas realizadas al público orientado en la temática de investigación, personas que trabajan o han trabajado en empresas del sector manufacturero. El objetivo de las encuestas es analizar qué porcentaje de trabajadores han demandado a empresas, el motivo de la misma y cuál de las partes ha ganado. En principio podemos destacar que logramos concretar 76 respuestas a nuestra encuesta, la cual fue enviada vía mail a los empleados de las empresas entrevistadas.

Comenzamos la encuesta consultando si alguna vez había realizado un juicio contra la empresa. Podemos observar que, del total de las personas encuestadas, el 55,3% ha demandado alguna vez a una empresa. Tal como señalamos en el capítulo 1.2, la “industria de los juicios” va en aumento, siendo para las grandes empresas el 28% y para las PyMes entre 6 y 14%.

Grafico 1 - Demandas por empleados

Has demandado a alguna empresa mediante un juicio laboral?

76 respuestas



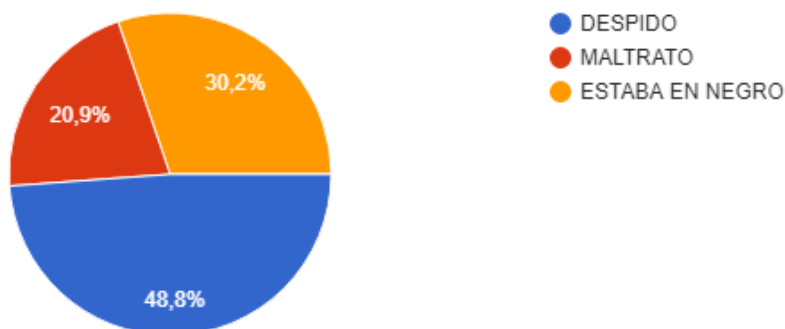
Fuente: Elaboración propia

Al preguntarle a los encuestados acerca del motivo por el cual iniciaron una demanda, lo podemos encuadrar en 3 grupos: despido, maltrato y trabajo en negro. En el capítulo 3.1.2 encontramos que las principales causas son la disconformidad con la indemnización por despido y los accidentes y enfermedades profesionales. De las 43 personas que contestaron la siguiente pregunta, el 48,8% realizó una demanda por despido, seguido por el 30,2% a causa del trabajo no registrado y el restante 20,9% por maltrato.

Grafico 2 - Motivos de juicios

### ¿Cual fue el motivo por el cual inicio el juicio?

43 respuestas



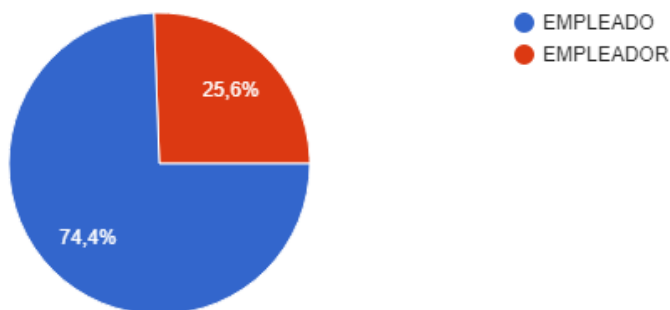
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al ganador de los juicios podemos decir que el 74,4% de las veces el empleado es quien se lleva la victoria. Como podemos observar en lo anteriormente citado en el capítulo 2.4, las empresas son las que se ven mayormente afectadas por los altos costos que implica un juicio. Además de la indemnización para el trabajador, deberá adicionar los honorarios para el abogado. Solo el 25,6% de los juicios son ganados por las empresas, esto puede ser porque el empleado inicio juicio sin justa causa o peor aun inventando la situación, sin tener pruebas de lo ocurrido bajo la relación de dependencia.

Grafico 3 - Ganadores

### ¿Cual de las partes ha ganado el juicio?

43 respuestas



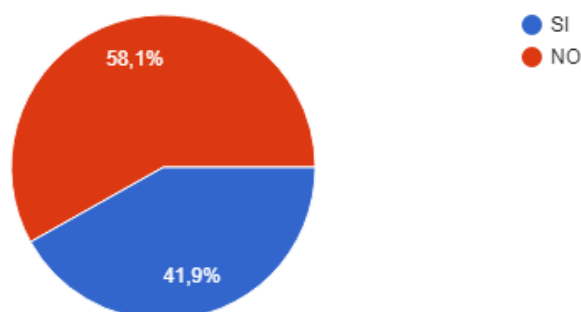
Fuente: Elaboración propia

Por último, para finalizar la encuesta el trabajador respondió sí estuvo de acuerdo con la indemnización obtenida. Por lo que podemos visualizar en el gráfico, el 58,1% no ha quedado satisfecho con el monto. Esto puede deberse al monto destinado a los honorarios de los abogados laboristas y por el tiempo que tarda en resolverse dicho juicio. En la Argentina, durante el 2017, las demandas en espera de una sentencia vinculada con las A.R.T.s llegaron a una de 5.000 millones de dólares, en total 300.000 casos, expresado en capítulo 2.1.

Grafico 4 - Satisfacción del empleado

Una vez terminado el juicio, usted empleado ha quedado satisfecho con el monto de la indemnización?

43 respuestas



Fuente: Elaboración propia

## Conclusión

En base a lo investigado y expuesto anteriormente, podemos afirmar que las pequeñas y medianas empresas se ven afectadas negativamente por la derivación de recursos financieros para el pago de juicios. Teniendo en cuenta el contexto actual de la economía Argentina, identificamos el conflicto de financiamiento que poseen las pequeñas y medianas empresas, ocasionando la imposibilidad de inversión hasta que no se recuperen de dicha situación, por lo tanto, su crecimiento económico se verá estancado al no poder seguir invirtiendo en activos ni en reclutamiento de personal.

En cuanto al primer objetivo del trabajo de investigación, sobre el análisis del impacto económico financiero de los juicios laborales en Argentina, podemos observar que hoy en día las indemnizaciones por causa de despidos, accidentes y/o enfermedades profesionales, entre otras, son lo bastante elevadas para poner en apuros a las pymes. En cambio, las grandes empresas no se ven altamente afectadas ya que poseen provisiones para amortiguar el excesivo desembolso de dinero que esto implica. Además del monto de las indemnizaciones para el empleado, la empresa deberá desviar recursos para el abogado defensor. Por otro lado, las inversiones que estaban planeadas se verán afectadas ya que la empresa deberá detener tal avance para poder solventar el conflicto laboral. Esto lo podemos observar en el gráfico de Osgood número 1.

A lo largo de las últimas décadas, las leyes laborales han ido variando continuamente para beneficio del trabajador o para las empresas dependiendo de la etapa y del gobierno de turno. Esto perjudica tanto a los empleados como a las organizaciones. Los trabajadores tardan más tiempo en ser empleados ya que las compañías tienen miedo de contratar a la persona incorrecta, es decir, son más perfeccionistas a la hora de la reclusión del personal una vez que tienen un conflicto laboral de gran magnitud.

Con respecto al segundo objetivo, donde intentamos conocer las diferencias de las condiciones laborales en Argentina con respecto al resto del mundo, como así también mostrar los distintos impactos entre las pymes y grandes empresas a la hora de enfrentar tales juicios, podemos señalar que las formas de contratación no son igual en todos los países y esto impacta en cómo es la relación empleado-empleador. Cuando hablamos de conflictos laborales podemos encontrar distintos tipos en cada país. En la Argentina hay



más disconformidad con las indemnizaciones por despidos o accidentes y/o enfermedades, mientras que, por ejemplo, en Estados Unidos varía entre la discapacidad, el acoso sexual y hasta la raza. Esto es porque los conflictos laborales dependerán de la cultura, las leyes laborales y el poder judicial de cada país. Cada litigio se afronta de distinta manera, estará sujeto a la gravedad de la demanda.

Evaluando el último y tercer objetivo, en el cual pretendemos identificar las lecciones, planes de acción a implementar en las empresas luego de los juicios, observamos que existen distintas maneras de que la empresa se proteja luego de afrontar un juicio laboral. La empresa debe percatarse de los litigios perjudiciales antes de que sea demasiado tarde, nuevamente. Es por eso que hay varias formas de atenuar las posibilidades de que ocurran accidentes dentro de la empresa. Esto se vincula tanto con lo que dicen Mosquera y Piñero en el capítulo 4, como con el gráfico de Osgood número 4.

Es fundamental que las empresas comprendan que para que haya disminución de los litigios laborales deberán ser modificadas las costumbres de la empresa y las formas de manejar los accidentes. El aprendizaje organizacional debe traducirse en actualizaciones, capacitaciones o desarrollo de nuevas normas, procedimientos, políticas o estándares a seguir. Con el objetivo de mejorar las normas, costumbres habituales con el fin de poder prevenir los inconvenientes sufridos.

Pudimos observar al realizar las entrevistas, que en las grandes empresas los juicios empresariales afectan en menor medida, en cambio a las pequeñas, es todo lo contrario. De todas las empresas que entrevistamos, tuvieron muchos juicios laborales y coincidían con los textos que investigamos.

Otra conclusión que creemos es que desmotiva a las pequeñas empresas en proyectar a largo plazo en cuanto a las inversiones, una vez que terminado el juicio, dentro de 1/2 años podían empezar a hacer lo que habían proyectado, y en comparación con las grandes empresas, sus proyectos de inversión a corto y largo plazo no se veían afectados. También notamos que gran parte de la sociedad realiza juicios inventados, con el único objetivo de aumentar su patrimonio creyendo que haciendo juicios va a cambiar su situación económica, sin importar las consecuencias que ocasionan en las empresas, como por ejemplo, desconfianza en la toma de nuevos empleados, desempleo, quiebras,

etc. Esto ocurre básicamente porque las leyes favorecen al trabajador por ser la persona más débil.

Luego de haber realizado un recorrido por cada uno de los capítulos tratados en dicho trabajo de investigación, lo fundamental es contestar la pregunta de investigación que hemos realizado en un principio.

Diremos que para planificar una inversión en una pequeña o mediana empresa para evitar tener que llegar a medidas drásticas como, un concurso preventivo o a la quiebra (la liquidación total del patrimonio de la sociedad) tenemos que tener presente que verse involucrada es muy factible dado a las encuestas y datos que hemos presentado en este trabajo final.

Y por otro lado esperar que el tratamiento de las leyes nacionales mejore otorgándole más protección a las empresas que se están incursionando para evitar la litigiosidad y emplear métodos alternativos de resolución de conflictos.

## Implicancias

Con el fin de concluir nuestro trabajo, vamos a proponer desde nuestra perspectiva, diferentes soluciones con el fin de reducir el nivel de litigiosidad en las Pymes.

Hoy en día, el desconocimiento que existe sobre temas legales genera fisuras que dan origen a los juicios laborales, es por eso, como primera instancia, la solución que proponemos es que una entidad como por ejemplo, CAME (Confederación Argentina de la Mediana Empresa) se dedique a crear un servicio de asesoramiento legal integral para consultas de las pequeñas y medianas empresas y así, poder acabar con la negligencia de los empleadores.

La segunda implicancia consistirá en la capacitación a los miembros de las empresas, tanto de empleados y como empleadores, sobre las causas contraproducentes que producen los juicios laborales en la empresa, intentando conformar un cambio cultural en las personas sobre la idea que tienen sobre el Estado y de la empresa, para que puedan pensarlo como dos organismos que se ayudan mutuamente, uno por su parte generando fuentes de trabajo y producción nacional y el Estado ofreciendo protección para que las empresas puedan seguir funcionando.

Por último, la recomendación que brindamos, es tener un plan de inversión en el cual prevenga dentro de los costos la posibilidad de que existieran futuros juicios laborales.

## Bibliografía

- iprofesional*. (12 de Julio de 2013). Recuperado el 20 de Abril de 2018, de iprofesional: <http://www.iprofesional.com/imprimir-nota.php?idx=164973>
- Infobae*. (27 de Junio de 2017). Recuperado el Mayo de 2018, de <https://www.infobae.com/economia/2017/06/27/el-gobierno-cree-que-la-actividad-en-las-pymes-esta-frenada-por-el-efecto-de-los-juicios-laborales/>
- La industria del juicio atenta contra el empleo. (28 de Octubre de 2017). *La Nación*.
- Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo*. (Noviembre de 2017). Recuperado el Mayo de 2018, de <http://www.uart.org.ar/~uart/art-10-provincias-adheridas-al-nuevo-procedimiento/>
- Indexmundi*. (1 de Enero de 2018). Recuperado el 15 de Junio de 2018, de Indexmundi: <https://www.indexmundi.com/map/?v=65&l=es>
- Abogados Laborales Ya*. (s.f.). Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <https://www.abogadoslaboralesya.com.ar/que-es-un-juicio-laboral/>
- Albornos, S. (7 de Noviembre de 2017). *IProfesional*. Recuperado el Mayo de 2018, de <http://www.iprofesional.com/notas/258376-despido-congreso-justicia-patrimonio-indemnizacion-multa-denuncia-contrato-de-trabajo-empleador-fondo-de-cese-Reforma-laboral-para-empresas-y-empleados-las-15-claves-del-pago-de-una-indemnizacion-por-despido>
- Best. (1988). *Cómo investigar en educación*. Madrid: Morata.
- El Cronista. (02 de Mayo de 2012). *Elcronista*. Recuperado el 5 de Mayo de 2018, de Elcronista: <https://www.cronista.com/economiapolitica/Para-empresas-claves-para-prevenir-las-demandas-laborales-y-evitar-los-juicios-20120502-0006.html>
- EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2018). *REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO, LUCHA CONTRA LA EVASIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL, REGISTRACIÓN LABORAL Y FONDO DE CESE SECTORIAL*. Errepar.
- Equal Employment Opportunity Commission. (2016). *U.S. EEOC*. Recuperado el 02 de Junio de 2018, de U.S. EEOC: [https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/2016\\_highlights.cfm](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/2016_highlights.cfm)

- Etala, J. J. (2004). *La limitación de los topes indemnizatorios: Vulneración del principio de separación de poderes*. Buenos Aires: La Ley S.A. .
- Grupo Argos. (5 de Julio de 2017). *Grupo Argos*. Recuperado el 04 de Mayo de 2018, de Grupo Argos: <http://www.grupoargos.com.mx/blog/contratos-laborales-en-mexico/>
- IDESA y La fundación Observatorio Pyme. (Septiembre de 2017). Informe especial: la judicialización laboral en el mundo Pyme. pág. 4.
- Infobae. (12 de Septiembre de 2016). *Infobae*. Recuperado el 01 de Junio de 2018, de <https://www.infobae.com/economia/2016/09/12/durante-el-kirchnerismo-se-multiplico-por-24-la-cantidad-de-juicios-laborales/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2018). *Estimador mensual industrial*. Buenos Aires: Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación.
- Istas. (s.f.). Recuperado el Mayo de 2018, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1954>
- Kuhn. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. En Kuhn, *The Structure of Scientific Revolutions*. Madrid: Morata.
- Lacavex Berumen, M. A., Sosa y Silva Garcia, Y., & Rodríguez Cebreros, J. (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral de México . *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 3-62.
- López Aragón, L. (1995). *El período de prueba en el contrato de trabajo*. Buenos Aires: La Ley S.A.
- Maradei, P. (19 de Enero de 2018). *Clarín Política*. Recuperado el 26 de Mayo de 2018, de Clarín Política: [https://www.clarin.com/politica/nueva-ley-art-bajaron-28-juicios-accidentes-trabajo\\_0\\_rj3TwAVz.html](https://www.clarin.com/politica/nueva-ley-art-bajaron-28-juicios-accidentes-trabajo_0_rj3TwAVz.html)
- Martinez Carter, K. (19 de Enero de 2015). *BBC Capital*. Recuperado el 5 de Mayo de 2018, de BBC Capital: [http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105\\_vert\\_cap\\_mejores\\_y\\_peores\\_lugares\\_para\\_perder\\_trabajo\\_yv](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105_vert_cap_mejores_y_peores_lugares_para_perder_trabajo_yv)
- Merriam. (1988). *Investigación Educativa*. Paidós Bs As.
- Oliver, R. (2012). Nuevas modalidades de contratación laboral. *KPMG*, 4.
- Peger, E. (28 de Abril de 2018). *El Cronista*. Recuperado el Mayo de 2018, de <https://www.cronista.com/economiapolitica/Crearan-agencia-para-frenar-ola-de-juicios-contra-obras-sociales-y-prepagas-20180428-0004.html>

Perea Quezada, J. (2007). *Proyectos de inversión para empresas en operación*. Cordoba, Veracruz, México.

Presidencia de la Nación. (2015). *El Estado del estado*.

Recalde, H. P. (Julio de 2011). Reformas laborales durante la convertibilidad y la postconvertibilidad. (A. Gak, Ed.) *Voces en el fenix.com*(6), págs. 6-11.

Sadka, J. (10 de Julio de 2017). *Foco Económico*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de Foco Económico : <http://focoeconomico.org/2017/07/10/reforma-laboral-profunda-en-mexico-una-mejora-en-acceso-a-la-justicia/>

Sattari, E. S. (December de 2013). Observation of Good Faith Principle in Contract Negotiations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(09), 56-61.

Secretaría de la Transformación Productiva. (2018). *Monitor de la economía real: Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva*. Buenos Aires: Ministerio de producción de la Presidencia de la Nación.

Solis, M. (15 de Febrero de 2013). *profesoramarinasolis*. Recuperado el 15 de Junio de 2018, de profesoramarinasolis: <https://profesoramarinasolis.wordpress.com/2013/02/15/valor-real-y-valor-nominal/>

Suárez, C. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Garcia Alonso.

Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. (Noviembre de 2017). *Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo*. Recuperado el Mayo de 2018, de <http://www.uart.org.ar/~uart/art-10-provincias-adheridas-al-nuevo-procedimiento/>

Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales (UCES). (2017). *La precariedad laboral recobró impulso y creció el empleo temporario*. Buenos Aires.

Urien, P. (20 de Mayo de 2017). *La nación*. Recuperado el Mayo de 2018, de <https://www.lanacion.com.ar/2025658-preocupacion-de-las-pymes-por-el-aumento-de-los-juicios-laborales>



## Anexo

### Entrevistas a empresas

#### ENTREVISTA 1: EMPRESA PRODUCTORA DE MOTOCICLETAS, GERENTE DE SECTOR 14 AÑOS EN EL PUESTO.

1. En su empresa, en los últimos años, ¿Han tenido juicios laborales? ¿Porque se llegó a juicio?

Tuvimos pocos juicios, porque cuando se despide a alguien se paga lo que corresponde lo que no amerita a la realización de un juicio, en caso de el que el ex empleado manifiesta disconformidad de lo que se le pague por el motivo que sea, se arregla en sede administrativa SECLO o un acuerdo entre partes homologado por un juez laboral, sin necesidad de llegar a juicio. Si bien fueron pocos, existieron. Los motivos generalmente es por el pago, o por qué los empleados estaban disconformes o acusaciones que no correspondían. El último tiempo, una empleada acusó mobbing laboral para obtener beneficios y no perder la antigüedad en la indemnización, por ese motivo se consideró despedida y terminó arreglándose en sede administrativa, a través de un acuerdo homologado por un juez laboral. Otro de los problemas son los gremialistas, en esta empresa hubo un caso que se expulsó a un amigo de un delegado sindical e hicieron un paro en la planta, y en realidad la mayoría de los empleados no estaban de acuerdo y vinieron igual queriendo trabajar, entonces por motivos personales se los perjudicar laboralmente.

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

Generalmente no se llega a juicio, se arreglan en primer instancia, en un acuerdo entre partes, tanto el empleador quiere llegar a una solución y el empleado para terminar bien la



relación laboral por ejemplo para obtener buena referencia laboral, entonces cierra el acuerdo. Generalmente los juicios los realizan los operarios de planta.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral? ¿Cuánto tardo la empresa en recuperarse económicamente después del juicio?

La mayoría es en sede administrativa, pero en caso de que se llega a juicio pudieron llegar a 4 años. Motomel no necesito tiempo de recuperación ya que la empresa tiene consideración de que por año haya juicios.

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

No, consideramos que no afectó porque se puede llegar a arreglos, al ser una empresa grande está bien regulado.

5. ¿En qué medida el juicio afecto al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

Las empresas de este estilo se buscan constantemente financiación, pero a nuestra magnitud de empresa los juicios no son de gran impacto ni representan un gran porcentaje invertido. Considero que desalienta la inversión, aunque se pueda arreglar en sede administrativa desalienta la toma de personal. Se toma la gente con contratos precarios, contratos de plazo fijo o personal temporario, contrato de aprendizaje, pasantías. Otro motivo que desalienta la inversión son los gremialistas, sindicalistas que por motivos personales para la planta hasta que se llegue a un arreglo que los beneficie en forma personal.

6. En caso de que no haya existido ningún juicio, ¿en que se hubiera invertido el capital?

El dinero que se utilizó para el juicio no le afecto a las inversiones que quería realizar Motomel ya que el dinero que se utilizó se sacó de la previsión que se tenía.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

No tomamos ninguna medida porque hay una alta rotación, y la mayoría termina en sede administrativa, y no afectan en gran medida al patrimonio por lo que no consideramos tomar medidas para estas situaciones.

Además, tomamos personal temporario para afrontar la gran demanda, el análisis de nuevos ingresos es muy exhaustivo y hay un equipo preparado para eso, se tarda un mes. No solo los juicios laborales desalientan la inversión, las cuestiones que se cierran en sede administrativas también desalientan la toma de personal, en nuestro caso tomamos por ejemplo pasantías, por eso se utilizan en otras empresas, toman personal a medio tiempo cuando en la práctica trabajan todo el día, contrato de aprendizaje, son contratos basuras que tomaron en la década del 90 llamada la época de flexibilización laboral, otra manera es que los empleados sean monotributistas para proteger el patrimonio, pero como lo mencione antes no es nuestro caso. En el estado utilizan este método.

Hay dos juicios laborales que la corte suprema de justicia de la nación falló a favor y en contra de estos juicios, utilizando la jurisprudencia, en donde una persona en la agn.

## ENTREVISTA 2: PRODUCTORA DE MINERÍA, GERENTA DE RECURSOS

### HUMANOS

1. ¿En su empresa, en los últimos años, han tenido juicios laborales? ¿Porque se llegó a juicio?

Si, por haber agotado las instancias de mediación y no haber llegado a un acuerdo. El último juicio fue en octubre del 2017 por un empleado que tuvo un accidente en el sector de producción.

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

Los principales motivos fueron accidentes y enfermedades profesionales primordialmente, pero también hemos tenido juicios sobre temas de despido injustificado, desacuerdos con las sumas de las indemnizaciones, etc.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral? ¿Cuánto tardo la empresa en recuperarse económicamente después del juicio?

Duran aproximadamente 2 años en promedio los juicios.

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

No.

5. ¿En qué medida el juicio afecto al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

No, el patrimonio no fue afectado. No fue necesario pedir financiación, pudiéndolo afrontar con recursos propios.

6. ¿En caso de que no haya existido ningún juicio, en que se hubiera invertido el capital?

Se hubiera invertido en nuevas maquinarias principalmente, que esto conlleva a la contratación de nuevos trabajadores.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

Al tratarse de enfermedades, se aplicaron más medidas de seguridad e higiene, capacitación, entrega de EPP (elementos de protección personal). Igualmente debido al rubro al que se dedicaba la compañía es difícil establecer medidas correctivas para evitar 100% accidentes/enfermedades.

### ENTREVISTA 3: EMPRESA CONSTRUCTORA PYME, DUEÑO DE LA MISMA.

1. En su empresa, en los últimos años, ¿han tenido juicios laborales? ¿Porque se llegó a juicio?

Si, algunos juicios pueden ser con cierta razón porque uno empleo gente y no la blanqueo en el momento correcto y luego surgen los inconvenientes pero muchas veces los juicios son injustos y aunque la persona haya estado en blanco, buscan y crean el conflicto para buscar la inconformidad y el despido. A veces, no se los despide, sin embargo se presentan en la secretaria de trabajo y luego no se presentan a trabajar, se les manda carta de documento y no se presenta, y se considera eso como que ya están despedidos y la realidad es que no se presentan a trabajar. Aunque se los haya tenido en blanco, va transcurriendo el tiempo, carta de documento va y viene y lo único que se termina logrando es llegar a un acuerdo para no seguir arrastrando el conflicto. Otro tema que surge es qué parte del dinero que hay que sacar de la empresa, es el dinero que se tendría q dedicar a un cambio de vehículos o mejoras, y se termina pagando indemnizaciones injustas que uno pretende ver q la justicia responda como corresponde y lo único que hace es mandar cartas de documento indignantes, porque a veces dicen que estuvo el empleado en negro, y no es así, así que los peritos dejan mucho que desear y generan mucha bronca. Y los empleados que trabajan bien, y hacen bien las cosas sientes que el dinero se va por otro lado, tratando de bancar personas que no lo merecen y terminan pagando generalmente los que pueden, y como el empleado no puede pagar ¿Quién va a perder este juicio? el patrón. Conclusión: hay que tratar de arreglar cuanto antes la posible, aunque sea molesta e indignante la situación.

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

A veces responde a un momento político. Si en el momento político, como en el gobierno anterior por cualquier cosa se prestaba al conflicto, todos estaban en la misma de que ante cualquier conflicto pedían dinero, cuando el gobierno tiene otro criterio, parece q esos juicios comienzan a desaparecer. ¿A qué se debe? no sé, será cuestión de arrastre político.

El juicio de mayor impacto fue cuando un empleado que trabajó 11 años en blanco, un año bajo contrato (en la época de Carlos Menem, que eran contratos que se hacían oficiales) y en el momento del peritaje el empleado dice que trabajaba en negro y después de 5/6 años termine abonando una suma de 60 mil pesos que equivalía a un muy buen auto, y ese dinero podría haberse utilizado para pagar sueldos y no para pobrecer a un caradura.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral? ¿Cuánto tardó la empresa en recuperarse económicamente después del juicio?

El juicio se inició en el 2007 y finalizó en septiembre del 2011. La empresa para recuperar de este juicio necesitó aproximadamente 2 años.

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

No creo que afecte en eso, pero sí en la forma de trabajar, haciéndonos quedar mal ante otros países y después cuando pedimos que vengan a invertir, en estas condiciones no creo que venga a invertir nadie, quedaremos trabajando únicamente los que somos de acá y esperar que vengan capitales.

5. ¿En qué medida el juicio afectó al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

Nuestras leyes laborales y nuestros impuestos hacen que nadie vaya a querer venir acá.

6. En caso de que no haya existido ningún juicio, ¿en qué se hubiera invertido el capital?

La empresa quería renovar la tecnología/maquinaria ya que estos estaban obsoletos para actualizarse con el mercado.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

La experiencia hace que ahora se tenga más cuidado con la gente que voy tomando, miro un poco más y miro las cosas complicadas, prefiero hacer un despido rápido antes de los 2/3 meses y prefiero dejar a la gente que muestra una aptitud distinta al trabajo y es difícil conseguirla pero se consigue después de mucho esfuerzo.

Después de tantos años todavía no se tome una dirección correcta para que las empresas puedan trabajar correctamente sin tener este tipo de conflictos

#### ENTREVISTA 4, Maderera PYME, DUEÑO DE LA EMPRESA.

1. En su empresa, en los últimos años, ¿han tenido juicios laborales? ¿Porque se llegó a juicio?

Si, hemos tenido. Y el que más nos afectó fue un juicio recibido en el 2003.

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

El principal motivo de juicio de los empleados es cuando se los despide, producto de incapacidad por parte de los empleados, quienes se quejan de esto e inician juicios, los despidos contemplan falta de idoneidad, honestidad, falta de la educación, hasta algunos empleados han venido con borrachera, han producido delitos. El juicio de mayor impacto fue un caso en que el empleado atento sobre su propio cuerpo, se cortó dos dedos con una máquina de la empresa, buscando cobrar indemnización de la ART.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral? ¿Cuánto tardo la empresa en recuperarse económicamente después del juicio?

En la actualidad tengo un juicio que lleva 15 años, y no hay vistas de que se termine. La empresa no pudo soportar financieramente la situación y tuvo que cambiar de nombre, de dueño y de razón social para poder operar nuevamente.

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

No consideramos que halla la imagen de marca, pero si se han hablado muchos comentarios ni bien se produce el hecho, luego se va dilatando. Aquellas personas que trabajan poco tiempo y luego hacen juicios, son llamados atracadores, buscan ir a la subsecretaría de trabajo para “atraccarte” (dicho vulgarmente), no obstante, hoy la justicia laboral está reconociendo ese tipo de personalidades con ese tipo de actitudes y lauda con cierto apoyo al comercio/pyme a premiado por ese tipo de personas.

5. ¿En qué medida el juicio afectó al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

Si bien los anteriores juicios fueron arreglados en primera instancia, se les tuvo que pagar, pero no afectaron el patrimonio, el caso del juicio del empleado que se cortó los dedos, en particular, la demanda actualizada hoy si se pierde, nos dejaría en absoluta ruina, para afrontar el juicio en su momento, nos endeudamos, pero lo pudimos hacer con nuestro patrimonio, en su momento el desembolso dinerario fue porque el empleado hizo dos juicios, una por despido que se terminó y tuvimos que pagar y otra demanda penal por el accidente que sigue en curso. Considero que los juicios laborales desalientan muchísimo la inversión. No se puede llegar al pleno empleo, por que las empresas tienen miedo de emplear personal.

6. En caso de que no haya existido ningún juicio, ¿en que se hubiera invertido el capital?

En caso de no existir el juicio que ocasiono la quiebra de la empresa, se hubiera invertido los recursos en un nuevo local en Buenos Aires.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

Si tuvimos que tomar medidas para proteger al personal, como la enajenación total de los bienes, no tener ningún bien a nombre de la empresa a la cual están expuestas las demandas, no obstante, el negocio no se puede enajenar, porque el empleado sigue siendo de la empresa. Lisa y llanamente las medidas que tomamos aparte de proteger el patrimonio es no tomar más personal. Son muchas las cargas sociales y que a su vez no les dan nada a los empleados.

Hay que tener mucho cuidado a quien contratar, pedir mucha referencia y, así y todo, hemos empleado a tres personas últimamente con buenas referencias los cuales resultaron, faltadores, mentirosos, e ineptos. Lo cual nos llevó a mantenernos con poco personal, el mínimo posible, y terciarizando todo lo que más se pueda, contamos con EPP (Elementos de Protección Personal), pero es un drama por que los empleados no lo usan, el 80% de ellos no quieren utilizarlos. Los juicios en la actualidad son una industria, si bien ahora se arreglan rápido, por la necesidad de dinero fresco en los estudios demandantes, no dejan de ser un problema para las pymes y va creciendo constantemente la litigiosidad, a medida que baja la calidad educativa de los trabajadores más porcentaje de litigiosidad se aumenta, aunque eso no es excluyente.

#### ENTREVISTA 5: DUEÑO DE UNA MEDIANA EMPRESA 207 EMPLEADOS, RUBRO FABRICACIÓN DE BOLSAS.

1. En su empresa, en los últimos años, ¿han tenido juicios laborales? ¿Porque se llegó a juicio?

Si, el último juicio recibido fue en septiembre del 2013.

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

Accidentes de trabajo e inician juicio luego de ser despedidos con justa causa.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral? ¿Cuánto tardo la empresa en recuperarse económicamente después del juicio?



Los juicios afectan al patrimonio ya que se mantiene una contingencia económica en el tiempo dependiendo de la duración de los mismos, la cual se va incrementando debido a los intereses. El promedio de duración de un juicio es 2 años.

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

No, porque no somos una compañía con alta litigiosidad laboral comparada con otras del mismo rubro.

5. ¿En qué medida el juicio afectó al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

Los juicios afectan al patrimonio ya que se mantiene una contingencia económica en el tiempo dependiendo de la duración de los mismos, la cual se va incrementando debido a los intereses.

6. En caso de que no haya existido ningún juicio, ¿en qué se hubiera invertido el capital?

La empresa tenía pensando en comprar materia prima para almacenar ya que el precio en ese momento les parecía accesible.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

Las medidas a tomar tienen que ver los factores internos controlables y es una prolija gestión de RRHH, desde el proceso de selección, la capacitación, la supervisión, la metodología de sanciones, prevención de accidentes y finalmente en caso que requiera la desvinculación. Más allá de la alta litigiosidad que existe en este país, internamente se controla con políticas de RRHH adecuadas y reglamentos internos comunicados al personal.

La conclusión es que se controla la litigiosidad con políticas de RRHH adecuadas y un eficiente departamento de legales que maneje de manera correcta el proceso desde el reclamo hasta las instancias de conciliación previas a llegar a un juicio.

**ENTREVISTA 6: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS/ LEGALES, RUBRO: PETROLERA**

1. En su empresa, en los últimos años, ¿han tenido juicios laborales?  
¿Porque se llegó a juicio?

Sí. En general en las instancias previas a la judicialización del conflicto, las pretensiones de los demandantes suelen ser desmesuradas, especulando con el costo que llevar adelante un proceso litigioso podría generar para la demandada

2. ¿Cuál es el principal motivo de juicio de los empleados? ¿Cuál fue el de mayor impacto?

Por distintos motivos, dentro de los cuales podemos mencionar (i) el incumplimiento de las obligaciones laborales de contratistas cuyos empleados demandan directamente a la empresa (ii) Los reclamos indemnizatorios por accidentes y/o enfermedades laborales por sobre las fijadas en el ámbito de las ART.

3. ¿Cuánto tiempo tardó el juicio laboral?

En general suelen tardar un promedio de 5 años si no van a corte

4. ¿La litigiosidad laboral afectó la imagen de la empresa?

NO

5. ¿En qué medida el juicio afectó al patrimonio? ¿Para afrontar los costos económicos del juicio se tuvo que pedir financiación o lo pudieron afrontar con el propio capital de la empresa? ¿Consideras que desalientan la inversión?

Las afectaciones en general no son determinantes en virtud de la envergadura de la compañía y la relativamente baja litigiosidad que presenta. La empresa no solicitó financiación específica para afrontar juicios laborales. Naturalmente la conflictividad laboral representa un contingente a tener en cuenta a la hora de invertir en un proyecto e incluso, en determinadas condiciones, puede constituir un verdadero obstáculo.

6. En caso de que no haya existido ningún juicio, ¿en que se hubiera invertido el capital? ¿Qué proyecto se retrasó por motivo de un juicio y por cuánto tiempo?

Capital de trabajo y mantenimiento y puesta en valor de los activos de la compañía. No se han retrasado proyectos por litigiosidad laboral.

7. ¿Qué medidas correctivas tomaron luego de dichos juicios? ¿Cuentan con algún instrumento para proteger el patrimonio?

No se han adoptado medidas correctivas. Para proteger el patrimonio solo contamos con los Seguros ART.

## Entrevista a experto

(...)

### 1. ¿Cuál es el principal motivo de juicios hacías las empresas?

Son 2: despidos o accidentes. Los accidentes de trabajo en principio no deberían afectar a las empresas porque hay un art, el seguro de riesgo de trabajo cubrirá todos los costos. En los últimos años la justicia condena a la art (reparación sistémica ley de riesgo 24...) pero lo que excede que hay una reparación civil lo termina pagando la empresa, normalmente no tiene seguro, hasta el monto máximo del seguro condena a la art, y lo que supere lo condena la empresa, una empresa que paga su seguro puede también pagar los accidentes.

(...)

Los despidos las indemnización son más altas, esto pasa cuando las empresas incumplen. En la argentina en realidad no son altas, lo q si lo hacen altas son los incumplimientos de las empresas, las pymes son las q más incumplen pero por el alto costo. Lo cierto es que si las empresas cumplirían las indemnizaciones no serían altas.

Juicios laborales el costo no solo es lo que se lleva el trabajador sino también las costas que son otros 25% más (abogados y peritos) más abogado de la empresa. Las indemnizaciones son predecibles en la argentina., están previstas en la normativa. Más de un 33% en la argentina no está registrada y esto son más de 4 millones de personas, de 7 millones es un montón de empresas privadas.

La reforma: hace desaparecer las multas de ley de empleo, los art 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y el art 1 de la 25.323 no es que desaparecen, desaparecen desde el punto de vista de que es una multa que cobra el trabajador, terminando ingresando otra multa (también parecida) que también se modifica, pero la termina cobrando el estado, eso sí bajaría las indemnizaciones a los empleados mal registrados o no registrados que es un universo muy grande de juicios hacías las pymes. Hay otra cosa que también se modifica que es el artículo 80 (certificados de trabajo) que lleva a un camino que pasa muy difícil que se cobre esos 3 salarios. Las pymes son las que más pagan esos tipos de indemnizaciones.

2. ¿Afecta al patrimonio y a las inversiones?

Sí, claro que afecta. No significa que sean altas. El trabajador que estuvo no registrado no tiene la culpa y la pyme tampoco, porque el estado se debe ocupar de ellas, habría que reducir las cargas sociales, aportes y contribuciones sin afectar la seguridad social.

3. ¿Cuánto tiempo tarda cada juicio?

El juicio laboral hoy en capital federal (está en su peor momento con los tiempos) en este momento en promedio un juicio no tarda menos de 4 años. Desde que se inicia hasta que se cobre. En el interior va variando.

Las tasas de interés en las indemnizaciones dependen de la jurisdicción en el país tratan de reflejar la inflación. (20% y 30%).

4. ¿Para la empresa qué medidas puede tomar para evitar estos juicios?

La empresa debe tratar de evitar la conflictividad, cumplir con las normas laborales. Ir cumpliendo la ley. RR.HH. debe estar encima de la persona para evitar los conflictos. Lo primero la empresa debe cumplir. Por ejemplo el médico de la art debe poner lo que paso correctamente. Si cada uno cumple su rol no habría ningún problema.

5. ¿La empresa puede tomar algún tipo de instrumento para proteger su patrimonio?

La mejor forma es cumplir con la legislación, si hay una empresa que tiene empleados no registrados el juez puede ser que condene solidariamente al socio, gerente o director, pero no cuando hay un despido normal.

6. ¿Litigiosidad?

Sobre 127 mil causas, 65.000 fueron por accidentes, 60.000 por despidos. Lo que si se incrementó mucho los últimos 5 años fueron los accidentes.

La ley 27348 es una ley que técnicamente evita una litigiosidad innecesaria, primero se debe demostrar que tuviste un accidente real, que estás incapacitado. Si después la art te

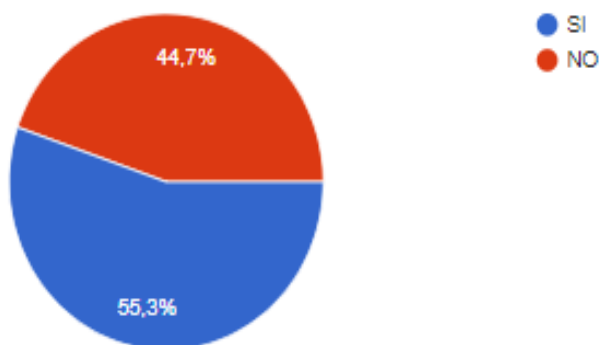
da una incapacidad baja o que el trabajador no esté de acuerdo recién puede apelar a la justicia.

Por ejemplo ahora con la nueva ley antes el perito cobraba un 8% de la suma del juicio. Ahora tiene un monto fijo que será de 10 mil y con esto baja bastante los costos.

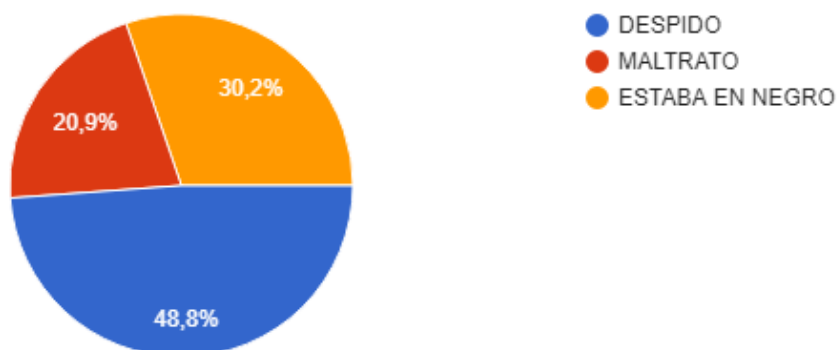
## Encuestas

Encuestas a realizar:

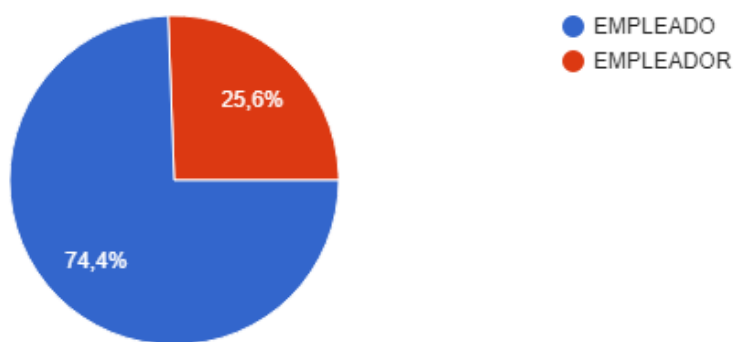
1- ¿Has demandado a alguna empresa mediante un juicio laboral?



2- ¿Cuál fue el motivo por el cual inicio el juicio?



3- ¿Cuál de las partes ha ganado el juicio?



4- ¿Una vez terminado el juicio, usted ha quedado satisfecho con el monto de la indemnización?

