

Un cambio sustancial en los tribunales del fuero laboral



Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la CABA

consejo

Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

Fuente: Revista Consejo – N° 07 – Mayo 2009 – ISSN 1851-6610

Los contadores públicos que nos desempeñamos como peritos en juicios laborales, venimos observando un aumento en la cantidad de sentencias admitiendo demandas en reclamo del reconocimiento de derechos consagrados por la legislación laboral.

No cabe duda: la tendencia creciente a admitir que existe violación de las principales leyes que regulan las relaciones entre capital y trabajo es un avance sustancial, aunque se trate solamente del reconocimiento de leyes vigentes durante muchos años.

Al desatarse la crisis de principios del siglo XXI dijimos: **“los jueces del fuero (laboral) olvidaron que la ley los obliga a optar siempre por la vigencia del contrato de trabajo, y someten a los reclamantes a pruebas a veces imposibles para probar relaciones contractuales presentadas como locación de servicios”**. Y a continuación: **“el resultado no podía ser más desastroso: nuestro país ostenta uno de los más altos índices de desocupación en el mundo y, juntamente con el porcentaje de subocupados, llegan a cuatro millones los trabajadores con problemas laborales”**.

Aún persisten dilaciones en la tramitación de las demandas laborales, a veces por demoras en la producción de pruebas y a veces también por acumulación de causas en los juzgados. La agilidad procesal que justificó la creación del fuero laboral hace más de sesenta años resulta así frustrada.

El paso posterior a la sentencia consiste en la apelación, con su consiguiente demora; finalmente, cuando el fallo de segunda instancia es favorable al demandante, la ejecución del capital de sentencia, incluyendo costas y honorarios, equivale a verdaderos via crucis para actores, asesores y peritos. Y esto muchas veces desanima al momento de iniciar demandas ajustadas a derecho. Interesa analizar por qué se ha producido en un período no muy lejano la distorsión en los derechos de los trabajadores, contrariando la legislación sancionada hace casi ochenta años bajo gobiernos conservadores por iniciativa de los legisladores socialistas como Juan B. Justo, Alfredo Palacios, Mario Bravo y otros, y desarrollada posteriormente por gobiernos peronistas.

Esa distorsión se produjo en el período de auge del llamado Consenso de Washington con sus consignas de abandono de la intervención estatal, flexibilidad laboral, tercerización de actividades, predominio de las leyes de mercado, etc.

A nuestro entender, es clara la contradicción entre la práctica impuesta por las corrientes neoliberales y los postulados de la OIT reclamando “trabajo decente”.

En el terreno específico de las relaciones laborales, las manifestaciones iniciales en nuestro país fueron los contratos temporarios (caracterizados como “contratos basura”), la ley de aseguradoras de riesgos de trabajo, la creación del sistema privado de jubilaciones, la exigencia de recurrir a la conciliación previa a la demanda judicial, etc., y, como culminación, el régimen tributario simplificado o monotributo. Todo ello justificado por la necesidad de aliviar a las pequeñas y medianas empresas.

La existencia de un régimen que exige a los pequeños contribuyentes de la presentación de declaraciones juradas por impuesto a las ganancias y al valor agregado no es objetable, pero en la práctica el sistema ha sido tergiversado particularmente en lo

que respecta al cumplimiento por parte de ciertos empleadores de las obligaciones que su condición de tales les imponen.

Veamos cómo se instrumentan generalmente las operaciones relacionadas con esta violación de derechos; se trata, indistintamente, de empleadores individuales o empresas de cualquier volumen del sector industrial, comercial o de servicios, y de empleados de distinto rango y niveles de profesionalización.

Los actores son: un empleador, que asume el papel de contratista, y un empleado, que asume la forma de contratado; así los denominaremos en adelante.

Entre los contratados hallamos personal de limpieza, trabajadores manuales, empleados administrativos, profesionales universitarios, etc. Entre los contratistas, estudios profesionales, bancos, casas de comida, transportistas, sanatorios, empresas de vigilancia, etc., y –esta es la mayor paradoja– sindicatos y obras sociales. También el Estado participa en esta privación de los derechos de los trabajadores, aunque en una forma diferenciada, cuya descripción escapa a los alcances de este trabajo.

Los instrumentos son, por lo común: un contrato –aunque a veces puede no existir el documento escrito– y la factura del monotributista. A menudo, como compensación de la falta de cumplimiento de obligaciones previsionales, el contratista se hace cargo del pago de las cuotas del monotributo.

Esta instrumentación permite la contabilización del gasto y su traslado al resultado impositivo, pero no pone a salvo los derechos del trabajador devenido en contratado.

A pesar de estas apariencias formales de contrato bilateral, la realidad es muy distinta: el trabajo se realiza en la sede del contratista; el mismo es propietario de las maquinarias e instrumentos, imparte las instrucciones sobre la forma de desarrollar el trabajo, controla los horarios y la asistencia y, finalmente, si se trata de un contrato a tiempo determinado, puede no renovarlo o, en caso contrario, rescindirlo en cualquier momento.

Al producirse la ruptura de este supuesto contrato, el contratado recurre al poder judicial con resultados que, hasta hace muy poco, eran desfavorables a los demandantes. Entre las razones expuestas para justificar estas violaciones al derecho de los trabajadores sobresale el perjuicio que sufrirían en sus costos las pequeñas y medianas empresas generadoras de la mayor cantidad de empleos.

Para responder, retomemos la histórica justificación de la legislación laboral, que no es, de ninguna manera, revolucionaria:

1. Los trabajadores generan la plusvalía, que constituye la base de las utilidades patronales y, como contrapartida, los empleadores asumen las responsabilidades correspondientes consagradas por normas internacionales y por la Constitución Nacional.

2. El contrato de trabajo no es asimilable a un contrato bilateral en virtud de la desigual capacidad de negociación de que disponen los participantes.

3. Dedicaremos por último una especial atención al efecto del cumplimiento de la legislación laboral sobre las pequeñas y medianas empresas.

La mayor parte de las leyes de protección laboral fueron dictadas en períodos de crisis; no obstante ello, las pequeñas y medianas empresas se formaron, crecieron y se desarrollaron, originándose así una poderosa clase media generadora de las manifestaciones de la denominada movilidad social ascendente que caracterizó a la Argentina hasta fines del siglo XX.

Como asesores de nuestros clientes, debemos poner el acento en el significado del respeto a los derechos de los empleados y de las consecuencias que pueden acarrear, las diversas formas de elusión y evasión, aunque sean inicialmente aceptadas en virtud de la crisis de empleo.

Paralelamente, los trabajadores gozaron y deben seguir gozando de remuneraciones que permitan el sostenimiento familiar, vacaciones, estabilidad, protección maternal y contra accidentes de trabajo, etc., y, sobre todo, fueron motores del crecimiento de la demanda interna de bienes y servicios.

La vigencia de la legislación laboral no puso jamás en peligro de extinción a las pequeñas y medianas empresas, y fueron otros factores muy distintos los que condujeron y siguen conduciendo a una cada vez mayor concentración empresaria. Los vientos de la globalización devenidos ahora en huracanes son mucho más dañinos que la consecuencia de la aplicación de leyes como las que consideramos de cumplimiento obligatorio. Por ello se justifican las políticas de estímulo a las PyMEs cuyo repertorio es amplísimo pero que, en nuestra opinión, deben descartar el incumplimiento de la legislación laboral.

Las políticas de defensa de los derechos de los trabajadores constituyen, al igual que las fiscales, herramientas para la distribución equitativa de la riqueza. En virtud de ello calificamos de altamente plausible la receptividad por parte de la justicia de esos derechos contemplados por la Constitución y en la legislación.

Nuestra condición de profesionales vinculados a las actividades económicas tiene un costado adicional al del ejercicio de funciones de auxiliares de la justicia. Como asesores de nuestros clientes, debemos poner el acento en el significado del respeto a los derechos de los empleados y de las consecuencias que pueden acarrear las diversas formas de elusión y evasión aunque sean inicialmente aceptadas en virtud de la crisis de empleo.

Se trata tanto de un deber de ética, aunque no esté contemplado en nuestro Código por ser materia ajena al mismo, y también de responsabilidad social, y por ello entendemos que como tal debe ser asumido.

