

EL EMPLEADOR NO DEBE PERDER JUICIOS LABORALES.

Es común, al hartazgo, escuchar a los empresarios que la justicia laboral “da la razón al trabajador”, como un supuesto o conclusión ante cualquier reclamo laboral contra aquellos.

Según aquellos, están indefensos o peor aún, no creen en una administración de justicia imparcial, cuya sentencia sea el análisis justo y reflexivo de la prueba desplegada en juicio.

En nuestro ejercicio profesional nos hemos ocupado, muchas veces, de la defensa del empresario empleador, otras –no tantas– del trabajador.

Podemos afirmar, por experiencia entonces, que las sentencias no nos decepcionan, en general declaran derechos que habíamos identificado desde un inicio, en un caso como otro.

Por ello, consideramos que “la razón la tiene el trabajador” es válida cuando realmente la tiene o, sólo cuando la prueba del caso es insuficiente y el empleador no ha podido o querido demostrar la sinrazón de aquel.

Es que aquel supuesto de atribución de razón es sólo un principio laboral (en la duda la razón es del más débil, el trabajador), que se integra con otros que también juegan en la consideración del llamado a sentenciar.

Por ejemplo, el principio de la realidad de los hechos, de la razonabilidad, etc.

Ahora bien, presentado el marco de análisis, consideramos que el empleador puede evitar los conflictos judiciales y en caso de que acaezcan, ejercer una defensa adecuada que permita, cuando tiene razón, exonerarle de toda condena.

Para ello deberá cumplir con un presupuesto básico que es sanador en toda la gestión empresarial, pero especialmente en las relaciones laborales: la PROLIJIDAD de la gestión.

Ésta debe partir de una premisa: el vínculo entre el empleador y el trabajador es un CONTRATO, que como tal debe contener obligaciones recíprocas y equivalentes aún cuando para determinadas situaciones no existe un paralelismo ideal: prescindir del trabajo por decisión del trabajador no generará responsabilidad en tanto, a la inversa, el empresario deberá, vencido el plazo de prueba, indemnizarlo si decide su salida, salvo causas determinadas como lo son el fin de un contrato a plazo, el fin por conclusión de la obra determinada, la notoria mala conducta, etc.

La prueba de la relación laboral y sobre todo, el decurso de aquella, debe quedar documentada cada vez que existe un cambio, por menor que sea y allí, en la paciencia –prolija– del empleador estará su seguro de indemnidad ante eventuales reclamos.

Algunos ejemplos: las llegadas tarde deben necesariamente tener como consecuencia desde una observación verbal a una suspensión, según su reiteración, pero siempre todas ellas documentadas, aún sin la firma del trabajador infractor. Ni hablar que faltas de mayor consideración merecerán sanciones acordes y siempre notificadas.

Nada puede quedar librado a suposiciones o presunciones: nada.

Menos a la memoria, casi siempre frágil la del trabajador.

El contrato, los ascensos, la descripción de tareas, las faltas y sus sanciones, TODO, debe documentarse aún sin revestir formas o frases técnicas. Pero documentarse siempre.

De igual modo, el empresario debe resistir a la tentación, muchas veces solicitada por el mismo trabajador, de percibir parte de su salario sin aportación previsional: lo que al inicio puede ser un incentivo para una o las dos partes, se convierte luego, siempre, en un calvario para el empleador que será rehén del trabajador y del organismo recaudador.

Ni hablar de las horas extras: liquidarlas y pagarlas como corresponde, con el límite impuesto por la ley para la cantidad semanal permitida, que por regla es de 8 horas semanales.

La otra tentación del empresario, es resolver las situaciones sin reflexión suficiente: meditar, revisar el legajo del trabajador y evaluar su trayectoria y antigüedad debe ser el acto previo de una justa y razonada resolución.

Para ello no es necesario contar con un asesor legal al lado siempre.

Nadie tiene mejor información y experiencia que el propio empleador, y sólo éste puede contar con buena documentación que respalde su decisión.

En la duda, la opinión de un asesor ayudará a una resolución fundada y que libere a aquel de responsabilidad, que no es igual a liberar de una acción en contra, de lo cual no hay asesor que lo garantice, pues depende de la voluntad del trabajador... y sus asesores.

Este último punto, es también parte del sufrimiento de los empresarios: el trabajador impulsado a juicio por un mal asesoramiento o un tendencioso consejo que busca rédito propio.

Acá y ahora, nuestros jueces han mostrado debilidad reiterada: no cargan con los costos del juicio al trabajador perdidoso y menos aún al abogado que los patrocina que, en más de una vez, actúa con mala fe a la sombra de una impunidad que no merece.

Los jueces deben ser moderadores y llamados a expedirse, poner la misma energía y contundencia cuando se trata de los derechos de una u otra parte.

El empresario y su empresa es quien con ideas, fuerza, capital y trabajo propio la mayor de las veces, genera lugares de trabajo remunerados.

No se trata sólo de la remuneración en moneda, se trata de la capacitación, de la experiencia que adquiere el trabajador, para su mejor desempeño en esa u otra empresa.

Hace mucho tiempo que no existe la explotación del trabajador sino el trato justo y ajustado a laudos salariales y otros beneficios cuyo contralor está en el Ministerio de Trabajo y el Banco de Previsión Social.

A ellos tienen acceso ambas partes en caso de duda. No hay ya información

ESTUDIO KAPLAN

desde 1974

reservada, toda está disponible y su libre acceso es garantía para todos.

Las organizaciones más representativas (de empresarios y de trabajadores) están llamadas a ayudar con información veraz que permita resolver las diferencias sin alcanzar un juicio.

Habría que tener más presente aquella definición de Churchill, sobre la empresa privada:

“Algunas personas consideran la empresa privada como un tigre depredador que debe ser fusilado. Otros la ven como una vaca que se puede ordeñar. No muchas personas la ven como un caballo sano, tirando de un carro robusto”.

Por más información contacte al Dr. Jorge Pereyra a través del correo general:
estudio@estudiokaplan.com