

ADAPTACIÓN Y CONSENSO



Por Federico Basile
Partner de Krause Abogados

El ejercicio profesional de la abogacía presenta desafíos constantes, no sólo por el esfuerzo del trabajo diario y la necesidad de mantener la calidad del servicio, sino también por la búsqueda incesante de la cualidad distintiva que el asesoramiento legal debe exhibir en el marco de la alta competitividad que impone el mercado.

En ese contexto, el Derecho Laboral es una especialidad que jamás descansa. Tanto en tiempos de crecimiento como en momentos de crisis económica y social en nuestro país, los abogados laboralistas habitualmente ocupamos una de las sillas de la sala de reunión o bien, como sucede actualmente, un espacio en la reunión virtual.

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio que el gobierno nacional impuso a partir del 20 de marzo de 2020 con la meta de reducir el riesgo de contagio ante la mayor circulación del coronavirus, presentó nuevos desafíos para el ejercicio profesional de la abogacía en general y, una vez más, en particular para los abogados especialistas en Derecho del Trabajo.

Como es sabido, pocas actividades (en el gran global) han mantenido su nivel de actividad y facturación. Algunas han construido un espacio de reconversión transitoria, mientras que muchas otras pelean denodadamente para mantenerse en pie, con la expectativa de que la “nueva normalidad” trace pronto un horizonte de recuperación productiva y económica, cuanto menos a mediano plazo.

En esa disímil configuración, la gran mayoría de las empresas requirieron respuestas de sus estudios de abogados y, fundamentalmente, del área laboral.

Varios pedidos de asesoramiento

Desde el inicio mismo de la cuarentena las compañías empezaron a explorar distintos escenarios de reducción de costos salariales y de seguridad social. Las primeras consultas giraron en torno a diversas alternativas: (i) despidos sin causa con indemnización agravada; (ii) procedimiento de crisis de empresa; (iii) plan de retiros voluntarios; (iv) suspensiones unilaterales o concertadas por fuerza mayor, con o sin comunicación al Ministerio de Trabajo, con o sin sindicato; (v) licencias con o sin goce de haberes con pago de gratificación no salarial o con pago de parte del salario; (vi) otorgamiento de vacaciones; (vii) acuerdos de reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

Estas ideas se registraron entre otras tantas de mayor o menor sustento y contingencia legal, o de mayor o menor impacto en la gestión de recursos humanos.

En el contexto de crisis económica, y frente al abanico de acciones potenciales para neutralizar el impacto, la respuesta que nuestro estudio adoptó en el asesoramiento hizo foco en proponer

estructuras legales que permitieran no sólo una rápida neutralización o absorción del impacto sino también la capacidad de sostener a futuro su solidez jurídica.

Tal es así que los esquemas sugeridos fueron analizados y diseñados –en mayor medida– sobre la base de parámetros prudentes y creativos que posibilitaran reducir el costo laboral de manera inmediata, pero sin perder de vista que toda decisión de estrategia jurídica debe plantearse siempre con seriedad legal suficiente como para defenderse con dignidad de eventuales embates o controversias judiciales.

En este contexto, hemos asesorado a nuestros clientes en estructuras de (i) suspensiones concertadas en los términos del artículo 223 bis de la LCT, siguiendo los parámetros y exigencias de la ley; (ii) acuerdos de desvinculación enmarcados en planes de retiros voluntarios o en circunstancias individuales concretas; (iii) esquemas de reducción de jornada y salarios bajo específicas condiciones de requerimiento individual; (iv) licencias extraordinarias por vacaciones acumuladas de años anteriores.

En el ámbito colectivo, brindamos asesoramiento a uno de nuestros clientes en la negociación y celebración de un acuerdo tripartito con los dos sindicatos representativos de su actividad. A mérito de este acuerdo, el personal representado por el sindicato de servicios, con capacidad ociosa, se incorporó transitoriamente a la planta industrial para conocer y capacitarse en la fabricación de productos de la compañía, manteniendo durante ese lapso su encuadramiento convencional.

Mantenerse optimistas

Tal como ocurre en muchos países, en la Argentina las firmas enfrentan muchos desafíos legales y judiciales: la ley no se ajusta ni se ha adaptado a los tiempos que corren, y el conflicto judicial normalmente termina siendo adverso a los intereses del empleador. Sin embargo, no hay adversidad legal o judicial que pueda descompensar una buena idea de negocio, una adecuada gestión del capital humano y el manejo inteligente de las herramientas legales.

Es momento de adaptarnos y de asumir desafíos. Mantener el optimismo y pensar que, incluso ante el agravamiento de la crisis generado por la pandemia (y la cuarentena extendida), encontraremos oportunidades para asegurar el crecimiento económico, social y cultural por el que venimos peleando desde hace tanto tiempo. De todos modos, es de esperar que en algún momento nuestros legisladores observen más de cerca las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se ocupen de actualizar nuestras estructuras legales, ajustándolas a las formas de trabajo más modernas y las demandas de los tiempos que corren.