

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **AGENDA SOBRE DERECHOS DE LOS EMPLEADORES E IGUALDAD CON LOS TRABAJADORES**

**Alvaro Orsatti, RELATS**

**Publicado en AAL, Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas, Revista La Causa Laboral, diciembre 2017**

### **A quince años de la declaración de Montevideo**

El tema de esta nota tiene un hito, del cual se cumplen quince años: las conclusiones de la reunión subregional Cono Sur del área técnica ACTEMP de OIT, publicadas en “Derecho de los Empleadores. Estudios de Caso (Santiago, 2002). Este documento era producto de una actividad realizada poco tiempo antes en Montevideo (septiembre 2001), centrada en el análisis de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, aprobada en 1998

El eje argumental utilizado en la reunión era que cuando se dice que el trabajo está bajo la protección de la ley, se lo entiende limitado al trabajo subordinado. Sin embargo, se afirma, todo trabajo, incluido el del independiente y el empresario, está bajo tal protección. “El empresario también trabaja”.

En este marco, se consideraba necesario abrir un debate sobre una revisión del derecho laboral en que las partes reconozcan los derechos de la otra: ....“habrá entonces que reformular un derecho del trabajo con los deberes, obligaciones y derechos que tiene cada una de las partes en una relación laboral”...  
...”ya no se sostiene la afirmación del derecho del trabajo clásico en cuanto a establecer un criterio desigual para una relación desigual, entre empleadores y trabajadores....” ...”las condiciones sociales han cambiado. Hoy el trabajador tiene un poder efectivo y forma parte de una clase organizada y poderosa.... El indubio pro reo se ha convertido en el principio pro operario”.... “las recetas que se pretenden aplicar tienen casi un siglo. Esto no solamente es perjudicial para el empleador, sino también para el trabajador, que muchas veces no logra hacer efectivo sus derechos y no logra un empleo decente, porque no tiene la seguridad

jurídica de contratar con una persona que constituya un centro de derechos y obligaciones”.... ..”en la interpretación de las normas laborales se encuentran visiones parciales o sesgadas, que parecen poner en tela de juicio el Principio de Igualdad ante la Ley, teniendo en cuenta que, si bien los ordenamientos jurídicos estudiados lo consagran, no admitiendo otra diferencia que las derivadas de los talentos o las virtudes”.

Se concluía que la Declaración garantiza los Derechos a Constituir la Empresa, a Dirigir la Empresa, a Dirigir Económicamente la Empresa, y a Dirigir Técnicamente la Empresa. Pero la lista de derechos de los empleadores que se recomendaba es más amplia: a Finalizar una Empresa, a Proteger los Bienes de su Organización, a Seleccionar sus Colaboradores, a Prescindir de Alguno o Algunos de sus Colaboradores, a Obtener Justas Ganancias, a la Flexibilidad, a la Seguridad Jurídica, a una Negociación Colectiva Libre y Voluntaria, a una Productividad acorde al Mercado, a Incidir en la Formación Profesional de sus Trabajadores, a una Organización Orientada a la Calidad, a Tener una Empresa Innovadora, a Procesar Cambios, y el Derecho Disciplinario. También se mencionaban derechos colectivos y ante las autoridades públicas: de Petición, de Recurrir Decisiones Administrativas, de Solicitar Intervención Pública en Mecanismos de Solución de Conflictos, de Petición y, finalmente, de huelga (la autotutela obtenida mediante el lockout)

## **Ecos en 2017**

Porqué recordar ahora este episodio, bastante pintoresco, del que parecía no haber secuelas? Porque la propuesta de reforma laboral del gobierno argentino conocida el 30 de octubre del 2017, volvía sobre el concepto de trabajo, agregando al artículo 4 de la LCT el siguiente párrafo (mediante el artículo 39): “ La cooperación entre las partes para promover esa actividad productiva y creadora constituye un valor social compartido, generador de derechos y deberes recíprocos, y una regla esencial de ejecución del contrato”

A los pocos días, el presidente de la UIA (Unión Industrial Argentina), Miguel Acevedo oficiaba de comentarista de la norma, al afirmar (en notas de La Nación): “No creo para nada que la relación entre trabajadores y empleadores sea desigual” “El artículo que pone en igualdad de condiciones a empleador y empleado hace que haya una relación de respeto, de igual a igual”

La segunda versión de la propuesta, luego de negociaciones con la CGTRA, eliminó ese artículo, así como otro que iba en la misma dirección (Art. 1,

“Objetivos”: “Promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas, innovadoras, eficientes y competitivas”<sup>1</sup>

En las manifestaciones de los empleadores previas a la celebración de la Iniciativa del Centenario de OIT (para 2019), en relación al “Futuro del Trabajo” no se encuentran excesos como éstos, aun cuando divergen fuertemente de la línea que OIT va construyendo (ver “Lecturas sobre futuro del trabajo: la perspectiva de los empleadores”, Alvaro Orsatti, presentado en ALAL-AAL, II Jornadas Latinoamericanas de Reflexión y Debate: el futuro del trabajo, la clase trabajadora, el movimiento sindical y el derecho laboral en el siglo XXI, Buenos Aires, mayo 2017, publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)).

Pero, quién sabe si ello no estará presente en la Cumbre del G-20 a realizarse en el segundo semestre del año próximo en Buenos Aires, ya que el gobierno anunció a OIT que propondrá como un eje central de la reunión, justamente, el futuro del trabajo. Habrá que estar atentos..

---

<sup>1</sup> El registro de la textualidad en los intercambios de opiniones desde estas perspectivas es siempre poderoso. En “Una historia laboral jamás contada. El relato empresario ante conquistas y nuevos derechos de los trabajadores en Argentina, 1869.2012”, de Héctor Recalde (Corregidor, 2012) tiene sus propios hitos en Argentina. Por ejemplo “La envidia igualitaria” de Pedro Blaquier (cartas de los lectores, La Nación, 20 enero 2001), en que se utiliza esa expresión para denunciar la actitud de quienes “están menos dotados y se consideran injustamente tratados e intentan sustituir a los mejor dotados”. Los ejemplos recogidos son suculentos, e incluyen diputados del PRO quejándose de los proyectos legislativos de la década pasada por instalar la “estabilidad absoluta”, a aumentar las penas para el empleador que cometen infracciones en el ámbito laboral e, incluso el aumento de las licencias por paternidad, es decir, la única cláusula netamente positiva para el trabajador de la propuesta actual.