

INTEGRACION IBEROAMERICANA EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO

por César LANFRANCHI

Profesor de Legislación Laboral en la Universidad
Argentina de Empresa y de Relaciones Laborales
en la Universidad Católica de Buenos Aires

I. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

El estudio de la legislación laboral básica, o por lo menos, el tener una información auténtica sobre las relaciones laborales en cada país es una necesidad imperiosa y urgente, y hasta podría decirse «vital» para la formación humana del dirigente actual, cualquiera que sea su posición en la sociedad.

Esa necesidad vital del hombre actual se torna grave responsabilidad en cuanto el hombre es dirigente en cualquier campo de actividad. Y considerando «dirigente» a quien está capacitado para tomar decisiones en la vida, nadie con vocación de superación o mando puede sentirse ajeno a esta materia.

La evolución tecnológica y social, que ha revolucionado la Empresa moderna, exige igualmente una evolución de los sistemas de formación profesional de los abogados, y en particular de los abogados de Empresa, para quienes se acentúan en grado máximo tales necesidades y responsabilidad, obligándolos a conocer un panorama actualizado de la legislación laboral.

La vida, en Argentina por lo menos —y creo que en otros países hermanos de Iberoamérica, en unos más que en otros, por causas económico-sociales, cuyo simple señalamiento excedería en mucho los límites de esta ponencia— exige la formación de nuevas capacidades direccionales, con una concepción humana de la economía y de las relaciones sociales.

Esta inquietud nos lleva a analizar la realidad de nuestro país en el campo de la enseñanza del Derecho del trabajo, donde se nota una manifiesta arbitrariedad en la concepción y desarrollo de los programas de estudios universitarios y de cursos extra-universitarios en Facultades de Derecho, de Economía e Institutos para Ejecutivos de Empresa.

El análisis de la experiencia particular del Curso para Abogados de Empresa en la Universidad Católica de Buenos Aires nos impulsa a promover un intercambio de

información de bases para la investigación, para el estudio, la enseñanza y la legislación en materia de Derecho del trabajo, en el orden nacional de cada país e internacional de los países de Iberoamérica, para realizar la integración iberoamericana que todos propugnamos y declaramos, mediante una coordinación de los esfuerzos ya existentes por una entidad permanente: la Asociación de Derecho del Trabajo Iberoamericana, con fines concretos y de inmediata realización.

II. EXPOSICIÓN SUCINTA DE LA REALIDAD EN ARGENTINA Y CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES SOBRE EL TEMA

I. Desde no hace muchos años —quizá menos de media centuria— el proceso tecnológico se desarrolla en progresión geométrica y con velocidad creciente, suscitando problemas cuya vastedad y complejidad provocan asombro, entusiasmo y perplejidad.

La invención incesante crea exigencias de realización y de funcionamiento que son objetivos de política, de producción, cuya concreción o cuya frustración repercute intensamente sobre la sociedad toda.

¿Cómo equilibrar las disponibilidades de recursos científicos con la posibilidad de aplicarlos?

¿Cómo conciliar las necesarias previsiones de desarrollo a largo o medio plazo con las continuas y revolucionarias invenciones?

¿Cómo integrar las ciencias y las técnicas en una sociedad que ellas mismas están transformando?

En ámbito de tales dimensiones la evolución científica nace en el seno del laboratorio, pero se realiza en lo vivo del campo social.

Las decisiones que se adopten en esta materia —cualesquiera que ellas sean— no son sólo tecnológicas; son al mismo tiempo económico-sociales, y la elección importa siempre costos económicos y también costos sociales.

La evolución tecnológica requiere ser encarada y entendida como un todo homogéneo y en tal carácter valorada en su significado real y en su perspectiva inmediata, evitando el riesgo de los compartimientos estancos, verdaderos «cuellos de botella», que no sólo deterioran el proceso del desarrollo ordenado del fenómeno, sino que lo afectan, limitando o impidiendo la comprensión del mismo.

II. Todo ello requiere en el dirigente de Empresa capacidad para adaptarse al nuevo lenguaje con que se expresan las técnicas nuevas, propias de una sociedad nueva, y también aptitud para reaccionar con adecuada sensibilidad frente a los rápidos cambios, conservando a través de ellos la capacidad de dirección y de creación. Está fuera de toda duda que los métodos actuales tienen una gran influencia sobre la comunidad, y sobre todo exige un nuevo modo de prever y un nuevo modo de dirigir, debiendo reconocerse que los cambios tecnológicos deben ser necesariamente acompañados por los cambios culturales y psicológicos.

Sabido es que el progreso tecnológico comienza cuando se obtienen los mismos o mejores resultados con menores costos, de manera que se abran nuevas y generosas posibilidades de un mayor consumo.

Las transformaciones de la estructura productiva, verificadas en tales circunstancias, exigen no sólo grandes inversiones de bienes de capital, sino también —y sobre todo— una inversión siempre creciente de capacidad directiva.

Uno de los aspectos más agudos de la revolución tecnológica de nuestros tiempos —a nuestro entender— es el que se refiere a la evolución de los dirigentes de Empresa, como requisito ineliminable para la adecuada integración de cada uno de ellos en un proceso socio-económico en constante cambio y en acelerado progreso.

El dirigente de Empresa, que nació como un coordinador de actividades personalísimas y de bienes de capital, instrumentándolos para la obtención de determinadas finalidades productivas, se convierte progresivamente en un técnico que debe dominar no sólo los sistemas de producción y comercialización, sino que, en primer lugar, requiere de una sólida formación en materias propias de las *Ciencias sociales*.

El dirigente de la Empresa moderna debe abarcar, además de las técnicas propias de su específica actividad, todo un complejo psicológico, económico y organizativo, estableciendo entre los distintos objetivos correspondientes a cada uno de ellos una red de valoraciones funcionales en una recíproca relación de capilaridad. Para lograrlo adecuadamente, el dirigente de Empresa debe estar provisto de una extraordinaria capacidad de síntesis, que sólo puede derivar de un creciente nivel educativo.

No se trata, como en el caso de dirigente de Empresa tradicional, de «organizar», según una pura ecuación de costos, sino que en los tiempos que corren el empresario moderno debe evaluar y convertir en aceptable un «costo social», que en la práctica supone una solidaridad necesaria entre los diferentes sectores económicos. Con razón se ha opinado que la «inteligencia social» de los dirigentes de Empresa —y no sólo de aquellos que tienen a su cargo la alta conducción— contribuirá decisivamente a fundamentar el desarrollo intensivo de la economía de cualquier país, pues en los tiempos actuales la correlación entre progreso económico y progreso social ha adquirido singular relevancia, revistiendo el carácter de un principio fundamental en la doctrina social de la Iglesia. (Juan XXIII, en las Encíclicas *Mater et Magistra* y *Pacem in Terris*.)

III. Es un hecho notorio que un número cada vez mayor de profesionales del Derecho, en el ejercicio de su actividad de tales, ingresa en Empresa, como abogados internos o externos o en otras funciones análogas o semejantes de alta o media ejecución.

En tal carácter deciden o participan responsablemente de las más altas decisiones empresarias, trazan o contribuyen a trazar planes de política empresarial, siendo factores decisivos en la ejecución de los mismos. La Empresa moderna, por su parte, requiere con intensidad creciente, de dirigente de nivel universitario, tendiendo por esta razón a integrar con tal carácter la actividad del abogado en su propio complejo orgánico. De esta suerte la mera asesoría accidental o eventual se transforma en una actividad permanente, directiva y ejecutiva, que hace parte de los cuadros de la Empresa.

Todo esto fué suficientemente advertido en el I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Tucumán (Argentina), en abril de 1960, al considerarse el tema II relativo, precisamente, a la enseñanza de estas disciplinas, adoptándose un despacho que traduce de modo expreso la importancia de la cuestión y la inquietud que su consideración suscitó, acordándose mantener un nivel de estudios.

apto para formar profesionales con conocimientos necesarios para el ulterior ejercicio de la especialidad, con un dominio integral de las Ciencias jurídicas, económicas y políticas.

Con análoga preocupación, un maestro eminente del Derecho del trabajo, el profesor Cesarino Junior, en un estudio presentado al mismo Congreso, señaló la urgencia de modificar los métodos de formación profesional de los abogados, todavía basados en sistemas que implican un prudente esfuerzo nemotécnico, sustituyéndolos por otros más adecuados a las nuevas necesidades, para concluir haciendo suya una frase de Tulio Ascarelli, en el sentido de que es preciso formar «hombres que deben operar en la sociedad actual y no en la de un siglo atrás.

Pero el deseable acrecentamiento de la preparación técnica no es de por sí suficientemente formativo para abogados llamados a ejercitar su actividad profesional en Empresas que cada vez en mayor número requieren de ellos para el desempeño de funciones de alta ejecutividad la prevalencia de valores del espíritu, el progreso moral, en suma, debe ser necesariamente paralelo a la formación técnica, porque de lo contrario, la desproporción entre uno y otro término precipita en desilusionantes resultados, en tanto ciertas desgraciadas experiencias de la Humanidad dejan entrever —como ha dicho un pensador contemporáneo— recónditas armonías entre precisión técnica y barbarie.

IV. En atención a estas circunstancias, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Pontificia Universidad Católica Argentina, ha incorporado a sus planes de estudios, a partir del año 1964, un «Curso de Abogados Especializados en Asesoramiento de Empresas», según una iniciativa de un jurista eminente, el doctor Carlos Juan Zavala Rodríguez —que proyectó la organización y el Plan de Estudios, acompañándolos de una extensa y autorizada fundamentación— a quien se le ha confiado la dirección de los mismos.

El Curso, de tres años de duración, posibilita al abogado el estudio profundizado —carácter teórico-práctico— de distintas materias que exceden no poco al marco de la enseñanza tradicional. Con ello se provee a los abogados cursantes de conocimientos necesarios para el mejor desempeño de su actividad profesional en su eventual condición de asesores legales de Empresas, conocimientos que satisfacen también los requisitos más calificados exigibles al dirigente moderno en punto a la preparación para el desempeño de su compleja función.

No es finalidad de ese Curso reiterar conocimientos adquiridos en las Facultades de Derecho, porque la repetición lo tornaría inoperante. Se trata, en cambio, de exponer *ex novo*, ciertas cuestiones jurídicas y técnicas, intrínsecamente ligadas a la vida de la Empresa, cuestiones que ingresan en el ámbito propio de la actividad profesional del abogado, y que son también materias específicas de alta conducción y dirección. Se trata, en fin, de analizar la dinámica —es decir, la práctica— de numerosos Institutos del Derecho comercial y del Derecho del trabajo, con más el agregado de conocimientos comprendidos en los planos vigentes en nuestras Facultades de Derecho.

La Economía política, el Derecho financiero, el Derecho del trabajo, y el Régimen Legal de la Empresa (en sus fases «vivas» constitución, funcionamiento, transformación y extinción) son examinadas desde ángulos nuevos, acordes a las prácticas y tendencias.

actuales. Otro tanto ocurre con el Derecho económico, con los problemas ciertamente arduos de las Relaciones laborales en la Empresa y con lo concerniente al Régimen de la Banca, del Mercado de Valores y del Seguro. Tres disciplinas nuevas, cuya enseñanza constituye una necesidad impuesta por la fenomenología económico-social de la Empresa, contribuyen a destacar la singularidad del Curso. Se trata de la enseñanza de la contabilidad (que ya tiene rango de materia en otra Facultad de Derecho del país) naturalmente limitada a las necesidades propias de los abogados, necesidades comunes a los dirigentes de Empresa (piénsese en la «lectura» y análisis de balances, etc.); del Régimen del Comercio Exterior y del Derecho administrativo de la Empresa.

Estas y otras materias eminentemente técnicas y encaradas con sentido práctico descansan sobre el presupuesto de la exposición intensiva de la Doctrina Social de la Iglesia (base y orientación de estos estudios), que se realiza a lo largo de dos cursos, estando el segundo de ellos dedicado a *estudiar la doctrina de los Pontífices en su relación y en su aplicación al Derecho del trabajo*.

En este segundo Curso es donde tenemos la responsabilidad de crear inquietudes entre los abogados en materia de Derecho del trabajo, en la disciplina que se denomina «Derecho laboral de la Empresa», y para cuyo desarrollo hemos coordinado programas con el profesor de la Doctrina Social de la Iglesia (Segundo Curso) doctor Máximo D. Monzón, estudioso argentino de relevantes méritos, conocido por muchos de los congresistas asistentes a esta reunión internacional por sus publicaciones especializadas.

Destacamos esta coincidencia con el señor Monzón porque no la hemos logrado en otras cátedras afines, aun dentro de la misma Universidad. Y cuanto tendríamos que decir al respecto si comparamos *Programas de Derecho del trabajo de las cátedras de las distintas Facultades de las diversas Universidades y de cada uno de los países de Iberoamérica*.

Pareciera notoriamente mal intencionada la distorsión que resulta de esa comparación de programas respecto a la enseñanza de las mismas instituciones en países de tradición común y desarrollo socioeconómico semejantes.

Así, enseñando en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas en la carrera de Administración de Empresas, la materia relaciones humanas: relaciones laborales y gremiales, programamos el siguiente esquema, que entendemos responde a las exigencias actuales en nuestro país de los cursantes de tal carrera universitaria:

1. La empresa frente al Derecho laboral.
2. Relaciones obrero-patronales en el campo profesional.
3. El Sindicato y el Movimiento Sindical.
4. La Empresa desde el punto de vista del Derecho laboral.
5. Los Convenios colectivos de trabajo.
6. Los conflictos colectivos de trabajo.
7. Relaciones obrero-patronales en el campo económico.
8. Relaciones obrero-patronales en el campo asistencial.
9. Relaciones individuales de trabajo.

Y en la misma materia, en un Curso Paralelo, en la misma carrera de Administración de Empresas, de la misma Facultad, un prestigioso profesor enseña:

1. La política social y la cuestión social. Ideologías que informan la política social... El Derecho del trabajo, su formación histórica... Las fuentes del Derecho del trabajo.
2. El contrato de trabajo. Notas. Naturaleza jurídica.
3. Jornada de trabajo. Ley 11.544.
4. El trabajo de menores... Ley 11.317. Trabajo de mujeres.
5. Responsabilidad por accidentes.
6. Ley 11.729. Decreto 33.302/45.
7. Régimen legal de las Asociaciones Profesionales.
8. Libertad sindical.
9. La convención colectiva de trabajo.
10. La huelga.
11. Conflicto de trabajo.

Es decir, que comparativamente dos criterios informan una misma materia en una misma carrera universitaria.

Entendemos que alguien debe tomar la iniciativa para que ello no ocurra.

Se impone una *valoración de programas y la conveniente diferencia* según lo que la enseñanza se proponga. No puede ser igual el programa de estudios para estudiantes de abogacía, para estudiantes de economía, para estudiantes de organización de Empresa, para abogados o para ejecutivos de Empresa.

Este hecho concreto que hemos analizado debe valer sólo a manera de ejemplo, para mover el ánimo de los congresistas en favor de la tesis que propugnamos: *Es necesario que en las cátedras de Derecho del trabajo de las Universidades de Hispanoamérica se hable un mismo lenguaje; que las instituciones del Derecho del trabajo se analicen con criterio semejante para que la hispanidad no sea sólo declarativa sino una vivencia concreta y permanente.*

Por todo ello al *Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo* proponemos:

CONSIDERANDO :

Que el proceso tecnológico que se desarrolla en países de Iberoamérica repercute intensamente en la sociedad, toda vez que uno de los aspectos más agudos de la revolución tecnológica es la que se refiere a la evolución de la enseñanza de disciplinas fundamentales como el Derecho del trabajo, a fin de que los dirigentes, cualquiera que sea su responsabilidad y cualquiera que sea el grupo que representen, hablen un mismo lenguaje aun debatiendo problemas de aparente necesidad de oposición; que los eminentes profesores y profesionales del Derecho del trabajo de todos los países iberoamericanos asistentes a este Congreso, en los debates de las diversas cuestiones que les han sido sometidas, coinciden en que en los países que representan existen características comunes en las diversas instituciones del Derecho laboral.

EL CONGRESO ACUERDA :

I) Crear la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo que sirva de vínculo de unión de los especialistas, profesores y profesionales, juslaboristas de países de habla española y portuguesa y que sirva como elemento coordinador y federativo de asociaciones e institutos nacionales de la materia y que las represente como grupo ante la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin perjuicio de la individualidad de cada uno de aquéllos.

II) Constituir la Oficina Permanente de Integración del Derecho del Trabajo Iberoamericano en el seno de la antecedente asociación y cuyos fines serán :

a) Realizar los estudios necesarios para :

— Dar uniformidad a determinadas instituciones del Derecho del trabajo que tienen desarrollo similar en los diversos países de Iberoamérica.

— Coordinar los programas de estudios de las cátedras de Derecho del trabajo y de Relaciones laborales en Universidades e Institutos de los países Iberoamericanos.

— Proporcionar las referencias legislativas para un efectivo estudio de Derecho del trabajo comparado.

— Proporcionar información, y requerir los datos que hubiere menester en cada país, para lograr de inmediato *una terminología uniforme en la materia.*

b) Contribuir así, con urgencia y eficacia, a la integración del Derecho iberoamericano del trabajo en todos sus aspectos.

