



Asociación de Abogados Laboralistas

Viamonte 1668, 1° Dto. 3. Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax: 4374-4178

Página Web: www.aal.org.ar e-mail: info@aal.org.ar

CARTA DE HUERTA GRANDE

LAS RELACIONES LABORALES EN EL SIGLO XXI UN MODELO PARA ARMAR

El agotamiento del paradigma neoliberal de relaciones laborales, vigente en nuestro país durante las últimas décadas del siglo XX, nos demanda construir uno nuevo, en el cual el trabajo humano sea considerado con criterios que exceden el marco del mercado económico, y que se apoyan en los principios de la Justicia Social.

Sobre la base de lo tratado y debatido durante el desarrollo de nuestras XXXII Jornadas de Derecho Laboral, la Asociación de Abogados Laboralistas propone establecer los postulados fundantes de un nuevo modelo de relaciones laborales, ajustado a la evolución de la conciencia social de la humanidad.

En primer lugar, sostenemos la imperiosa necesidad de democratizar esas relaciones, para que el trabajador, ciudadano en la sociedad, también lo sea en la empresa.

Y para ello partimos de un dato de la realidad: en nuestro país la empresa es una estructura autocrática, que erróneamente es identificada con el titular de los medios de producción. Desde esta visión, el trabajador es un mero proveedor de fuerza de trabajo fácilmente intercambiable, un tercero sin derecho a ser informado o consultado sobre cuestiones que han de afectarlo en sus condiciones laborales, pero también en su vida personal y en sus perspectivas de progreso.

Esta teoría sobre la naturaleza de la empresa está absolutamente desajustada de nuestro proyecto social constitucional, que establece el derecho de los trabajadores a la participación en las ganancias, al control de la producción y a la colaboración en la dirección (art. 14 bis, Constitución Nacional).

El imperativo constitucional nos habla, por lo tanto, de un sujeto activo en las relaciones en la empresa, y no de un ejecutor sumiso y silencioso de órdenes que vienen de arriba.

Pero la democratización de las relaciones laborales será una utopía, mientras los trabajadores tengan una inserción precaria en la empresa, que se resuelve mediante el pago de una suma de dinero.

Hace más de treinta años que nuestra Asociación sostiene que la estabilidad laboral es la clave de bóveda para pensar el Derecho del Trabajo.

Y el punto de partida de nuestra posición se apoya en otro mandato constitucional, que ordena al legislador proteger al trabajador contra el despido arbitrario.



Asociación de Abogados Laboralistas

Viamonte 1668, 1° Dto. 3. Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax: 4374-4178

Página Web: www.aal.org.ar e-mail: info@aal.org.ar

La interpretación doctrinaria, para nada neutral, que traduce ese mandato como la obligación de reparar el daño que sufre el trabajador por el despido incausado, nos parece equivocada.

El mandato constitucional es claro: hay que desalentar la cesantía arbitraria, ya que constituye una conducta que es descalificada y proscripta por nuestra Constitución.

No aceptamos que, a la luz de los principios constitucionales, el despido sin causa sea una potestad empresarial, derivada del derecho de propiedad o de la libertad de ejercer una industria lícita. Por el contrario, y tal como lo sostenía Justo López hace más de cuarenta años, se trata de un acto ilícito.

Y si es un acto ilícito, la respuesta del ordenamiento jurídico debe ser su desactivación, declarándolo nulo. Y la nulidad del despido sólo puede tener como consecuencia la readmisión del trabajador en su empleo.

Porque la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana. Representa para el individuo la posibilidad de construir un “plan de vida”, que es lo que le permite pensar en el futuro a partir de un marco estable, en el cual la satisfacción de necesidades aun no cumplidas, esté referida a un mañana sentido como esperanza.

Y si la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana, entonces también es un derecho humano, tutelado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que en nuestro país tiene jerarquía superior a las leyes (art. 75.22, CN).

Pero relaciones laborales democráticas y estabilidad en el empleo son impensables, sin libertad y democracia sindical. Porque el Derecho del Trabajo es, por esencia, derecho colectivo.

Y en el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que postula nuestra Asociación, la cuestión de la libertad y de la democracia sindical tiene un lugar central.

Sabemos que el abordaje de la libertad sindical nos lleva, entre otras cosas, al debate sobre el modelo sindical argentino, que necesaria e impostergablemente debemos profundizar.

En cuanto a la democracia sindical, sostenemos que la sociedad justificadamente exige un funcionamiento democrático de sus entidades intermedias. Con mayor razón, entonces, cuando se trata de asociaciones sindicales, atento sus prerrogativas y competencias en lo político, en lo social y en lo económico.

En la medida que el ordenamiento jurídico les otorga la representación de intereses objetivados, con independencia de la voluntad real de cada uno de sus



Asociación de Abogados Laboralistas

Viamonte 1668, 1° Dto. 3. Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax: 4374-4178

Página Web: www.aal.org.ar e-mail: info@aal.org.ar

representados, es lógico que se les demande una actuación sujeta a reglas democráticas.

Reglas que deben garantizar la participación de los trabajadores en la vida interna de la asociación, y una fluida relación entre los dirigentes y sus bases. Debemos terminar con todos los bolsones de autoritarismo y de funcionamiento autocrático, tanto en las instituciones como en las organizaciones intermedias.

La democracia sindical es la herramienta que garantiza dirigentes representativos, con capacidad para instalar las demandas de las bases en la mesa donde se discute el reparto de las cargas y de los beneficios sociales.

A su vez, la democracia sindical es el único antídoto contra los dirigentes que actúan como correa de transmisión de las políticas de los sectores dominantes, demandando a los trabajadores sumisión a ellas.

Otra columna del modelo de relaciones laborales que proponemos, es la de responsabilidad laboral solidaria de todos aquellos que se benefician, apropian o aprovechan de la fuerza de trabajo asalariada, cualquiera que sea su ubicación en el esquema productivo.

De tal manera, la segmentación de la actividad empresarial, que en algún caso puede ser legítima, no afectará los derechos del trabajador al cobro de sus créditos.

La norma legal deberá crear sujetos pasivos múltiples, aún en ausencia de fraude o ilicitud, de forma tal de tutelar al trabajador frene al proceso de descentralización productiva.

Y en un modelo para armar, proponemos la reafirmación del principio que dice que la Seguridad Social es incompatible con la existencia de operadores que actúan con fin de lucro. La experiencia argentina con las AFJP y las ART es mas que suficiente para fundamentarlo.

Ambas, AFJP y ART, son hermanas paridas por la matriz ideológica que se paseó triunfante durante la década del '90, y que se niega a desaparecer.

En resumen, el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que propone la Asociación de Abogados Laboralistas, se apoya en los principios humanísticos insertos en la Constitución Nacional y en el Derecho Internacional de Derechos Humanos.

Porque el trabajador es eje y centro del Derecho Laboral y sujeto de preferente tutela constitucional, como lo ha sostenido en épocas recientes la Corte Suprema.

Huerta Grande, Córdoba, 4 de noviembre de 2006.