**¿Qué significan los rótulos usados en el laboralismo:** '***pro trabajador***'**o** '***pro empresa***'**?**

*Luis Mendoza Legoas[[1]](#footnote-1)*

I. Derecho Laboral y laboralismo

El Derecho Laboral tiene una inspiración protectora y, fruto de esa impronta, recae una expectativa tutelar sobre sus desarrollos regulatorios y jurisprudenciales. Así, bajo un entendimiento de progresiva tutela, un enfoque general sobre esta disciplina da lugar a la esperanza de que toda dación de normas bien enuncie derechos nuevos (no se espera que la regulación posterior derogue derechos) o bien, que extienda la cobertura subjetiva u objetiva de derechos existentes (siendo algo atípico el que se reduzcan los estándares de protección, aunque ello no signigique que sea imposible, como se recuerda en la época de la flexibilización estatal de las normas laborales).

También desde una apreciación general, los empleadores y los trabajadores son representados desde perspectivas de interés. A veces —aún con riesgo de incurrir en la caricaturización— se ha representado a estos sujetos bajo parámetros vinculados a su posicionamiento respecto al trabajo. De esta manera, las empresas podrían estar tentados a una *maximización de la explotación*, dentro de entornos específicos que fomentan la competencia de empleadores y de buscadores de empleo, muy a pesar de las declaraciones protectoras que hacen los instrumentos normativos.[[2]](#footnote-2) También existen caracterizaciones que corresponden a los prestadores de servicios: operadores económicos que, bajo el *principio del mínimo esfuerzo* para obterner el *máximo beneficio* posible, conforme con teorías racionalistas, hedonistas y asociativistas que nutrieron el surgimiento del enfoque de las ciencias económicas.[[3]](#footnote-3)

Desde luego, también existe una caracterización que corresponde a los operadores legales que se vinculan con las relaciones de trabajo. A través de la preposición *pro*, antepuesta a los los sujetos 'trabajador' o 'empresa', se denota que un operador legal realiza su actividad “a favor de” o “en beneficio de” cualquiera de los sujetos del contrato de trabajo. Así, '*pro empleador*' da cuenta de un operador jurídico que facilita la actividad empresarial en consideración de la legislación del trabajo. En cambio, '*pro trabajador'* identifica a un operador jurídico que facilita la defensa de los derechos e intereses tutelables de los prestadores de servicios.

II La tradicional bipartición que divide al laboralismo: discurso y realidad

Pero esta mismas voces —*pro trabajador* y *pro empleador*— pueden ser utilizadas retóricamente. A veces, con ánimo de indicar la parcialización de un órgano encargado de impartir justicia (así, por ejemplo, se habla de existencia de criterios “pro empleador” en un órgano de impartición de justicia)[[4]](#footnote-4) o, para describir el afan de desarrollar una acción de los empleados, tendente a asegurar sus intereses en el plano colectivo (así, se refiere a una “conducta laboral pro sindical” de los trabajadores que constituyen una asociación de este tipo).[[5]](#footnote-5)

No es que unos y otros consideren ilegítima la existencia de un patrocinio o asesoramiento legal de las partes contratantes. En realidad ambos se implican en diversos escenarios donde interactúan este tipo de asesores: litigios laborales, procedimientos administrativos diversos, negociaciones colectivas, etcétera. Se relacionan en un mismo medio ambiente, no siendo infrecuente que existan relaciones simbióticas en la captación de clientes, aún cuando se trate de agentes de uno y otro lado del espectro profesional del laboralismo.

Un problema frecuente en el debate de lo laboral radica en la presunción de legitimidad que alegan los operadores de una y otra parcela del campo de las relaciones de trabajo. Mientras que, para unos, la práctica del derecho laboral implica exclusivamente una perspectiva tutelar sobre la plataforma de intereses y derechos de los trabajadores, desde el otro lado se apunta que los empleadores también tienen derecho a recibir asesoría legal en favor de sus respectivos derechos subjetivos e intereses. Lo cierto es que ambas son opciones profesionales válidas que, si son alternativas, lo son por decisión de quienes así resuelven ofrecer sus servicios. Hay abogados (y estudios) que solo ofrecen sus servicios a empleadores, los hay quienes los ofrecen solamente a trabajadores y, desde luego, quienes realizan una oferta mixta (a empleadores y trabajadores). Bajo la lógica de mercado que campea en el medio profesional indicado, en realidad estas opciones están vinculadas a la capacidad de los interesados de costear las tarifas que tales emprendimientos determinan.

En ocasiones, el recurso a la retórica es extenso cuando abogados de uno y otro hemisferio ocupan puestos en la Administración Pública, proviniendo de una práctica *pro empleador* o *pro trabajador*. Como la carrera pública sigue siendo un asunto sujeto a las vicisitudes de la política, se presenta el problema de la ocupación de puestos claves en la Administración Pública del Trabajo por agentes que pueden ser percibidos como operadores de intereses privados. En ocasiones esto puede ser cierto y en ocasiones tan solo se trata de un recurso retórico, cuya mayor efectividad podría comprobarse cuando se acusa a funcionarios de práctica deontológica *pro trabajador*, dada la receptividad que varios medios de comunicación masiva tienen para este tipo de acusaciones.

No faltará quien, apoyado en una lectura marxista de las relaciones de trabajo, especule que la división de laboralistas conforme a roles antagónicos sea consecuencia de las tensiones implícitas de los contratos laborales. Consideramos que tales lecturas son, en el mejor de los casos, equivocadas. Ello pues dejan de lado que las relaciones laborales tienen obvios puntos de encuentro de intereses de ambas partes de la relación jurídica (la más obvia es la productividad, pudiendo deducirse a otros intereses relevantes como la prevención de daños a la salud del personal o la mejor compatibilización del tiempo de trabajo con el tiempo de descanso, entre otros ejemplos). Entonces, podríamos decir que el antagonismo es realmente sustantivo cuando hay un escenario de pugna que se eleva al ámbito administrativo o judicial (aunque en realidad siempre exista lugar para la existencia de compromisos basados en el diálogo).

Si nos encontramos en escenarios donde el objeto de debate es un conflicto económico o de interés, existe más probabilidad de que las partes puedan adoptar soluciones mutuamente convenientes. Esto debido a que, del lado trabajador existirá un cierto poder de negociación que da lugar a hablar de un conflicto abierto y no de una mera potencialidad. Además, la ausencia de reglas de referencia (que permitan establecer la prevalencia de la postura de una de ellas sobre la otra) lleva a que exista más materia hacer debatible. Cómo se recuerda, la doctrina enseña que todas las formas de vinculación entre los actores laborales, que sean distintas al conflicto abierto son, efectivamente, una forma de diálogo social, independientemente de si logran o no un producto.[[6]](#footnote-6)

Cuando sea que se trate de escenarios donde el debate apunta al reconocimiento de derechos, se produce una secuencia más proclive a la solución de las disputas a través de medios de adjudicación, como son una sentencia judicial qué ordena la reposición de un trabajador despedido, un laudo arbitral que resuelve un pliego de reclamos acogiendo la propuesta empresarial o una resolución administrativa que autoriza una modificación colectiva de jornadas adoptando una fórmula de equidad entre las propuestas empleadora y sindical. Sin embargo, todos estos son escenarios en los cuales existe un conflicto no resuelto detrás: la actuación antisindical de un empleador, la imposibilidad desolucionar de consensuar un convenio colectivo de trabajo por parte de los propios sujetos involucrados o la imposibilidad de conceder mutuamente en el marco de la iniciativa de reforma de la jornada de trabajo son, todos ellos, ejemplos de conflictos laborales originados por la imposibilidad de arribar a consensos.

¿Qué papel le toca al asesor laboral en estos ejemplos que se acaban de anotar?

III Hacia una dicotomía más clara: a favor o en contra del diálogo social

Habida cuenta de caracterizaciones existentes en torno a la discusión de lo laboral, encontramos que tantos posicionamientos dificultan procesos deliberativos más constructivos. Precisamente, esto es lo realmente urgente en nuestro mercado laboral, tan dado a la elusión del debate laboral, la adopción de fórmulas de imposición en vez de negociación, el recurso a órganos de adjudicación (como pueden ser cortes judiciales, tribunales de arbitraje y, en cierta medida, hasta órganos administrativos). Conforme con la literatura referida a la experiencia internacional, esta secuencia de formas de afrontar a las disputas laborales retrata a un sistema ineficaz de solución de conflictos en el mundo del trabajo.[[7]](#footnote-7)

Al pensar en la manera de solucionar esta difícil situación, surgen ideas que desarrollan premisas jurídicas existentes. El fomento de la negociación colectiva, declarado en el artículo 28 de la Constitución, es un ejemplo. La promoción de las sindicación, presupuesto del precepto jurídico anterior es otro ejemplo derivado del mismo artículo constitucional. El impulso a procesos deliberativos para conocer la opinión de los agentes afectados por las decisiones estatales reposa en las premisas con las que el Estado se permite una intervención en el actual modelo económico social de mercado. En este recuento de posibles soluciones, sin embargo, hace falta ver que, si bien puede estar faltando regulación de desarrollo o afianzamiento de la eficacia de normas existentes, debe empezar a hablarse del papel que cumplen los operadores legales que asesoran a trabajadores y empleadores.

Tan sólo el fortalecimiento de espacios de encuentro entre intereses convergentes qué existen entre trabajadores y empleadores puede resultar un criterio que permite establecer al punto de llegada al que una práctica profesional responsable puede arribar, más allá de si el contratante de los servicios es el empleador o es un trabajador. Por ello, sin perjuicio de posibles situaciones específicas, parece preferible dividir a quienes ejercen la práctica legal laboral en una dicotomía —quizá más reveladora de la consecuencia del logro o fracaso de sus gestiones—: laboralistas a favor del diálogo social y laboralistas que obran contra el diálogo social.

Se podría ser un abogado laboralista de cualquier ángulo del campo profesional y torpedear, sin más, a procesos de diálogo social. Son igualmente censurables quienes proceden contra la posibilidad de que los empleadores y los trabajadores organizados puedan procurar acuerdos del más amplio contenido a través de procesos de deliberación que sean significativos. Se puede calificar como contrario al diálogo social a un laboralista que —como relataba un artículo escrito en clave satírica— se ufana de “fregar” la negociación colectiva,[[8]](#footnote-8) como a aquel que, definido como *pro trabajador*, sugiere permanentemente la ruptura de espacios institucionales de interacción entre empleadores y trabajadores.

1. Magíster en relaciones industriales por la Universidad de Turín y el Centro de Formación de la OIT. Profesor universitario. Presidente del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL. Miembro del Consejo Directivo de la Maestría en Relaciones Laborales de la PUCP. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Vid.* GUAMÁN, Adoración y Raúl LLORENTE (2015). “Precarización Laboral y Beneficio Empresarial: Estrategias de Explotación del Nuevo Milenio” En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 2, pp. 16-17. [↑](#footnote-ref-2)
3. QUINTANILLA, Ismael (2002). “Daniel Kahneman y la Psicología Económica” En *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, volumen 18, núm. 1, p. 97. [↑](#footnote-ref-3)
4. Tómese como ejemplo al texto de RÍOS, Christian “Los criterios interpretativos “pro empleador” de la Corte Suprema en el caso de la jubilación obligatoria y automática”, citado por ABANTO, César y Javier PAITÁN (2019). “El estado de la vejez en el Perú y la (mal) llamada jubilación obligatoria” En *Actualidad Laboral*, s/n, p. 22. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Vid.* BALTERA, Pablo (2016). *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación núm. 59, p. 43. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Vid.* ERMIDA, Óscar (2006). “Diálogo social: teoría y práctica”. En *Boletín CINTEFOR* núm. 177, pp. 12-13. [↑](#footnote-ref-6)
7. CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño*. Turín, OIT, p. 20. [↑](#footnote-ref-7)
8. ORMACHEA, Iván. “¡Cómo fregar la negociación colectiva!” En *Blog Suntranep* (blogsuntranep.files.wordpress.com). Consultado el 8 de mayo de 2022. [↑](#footnote-ref-8)