

## COMENTARIOS AL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL

**Roberto Rendón Vásquez**

*Docente Principal de la Facultad de Derecho de la UNMSM.*

En la Unidad de Post Grado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de nuestra Universidad, en los estudios de Maestría en la Mención de Derecho de Empresa, entre otros cursos propios de las disciplinas del Derecho aplicables a la actividad empresarial, está el denominado: "Derecho Laboral Empresarial". El dictado de este curso se me ha asignado. Este hecho me ha llevado a reflexionar sobre cuál debe ser el contenido de esa materia y que es lo que realmente se debe enseñar a los alumnos ¿y para qué? y cuál es el tipo de investigación científica académica que tenga relación con la actividad empresarial y con el Derecho se les puede recomendar a los estudiantes para que la realicen no solamente en dicho curso sino para formular su tesis para optar el Grado Académico de Magister en la Mención de Derecho de Empresa.

Si los maestristas han optado por la mención de Derecho de Empresa, es porque prevén que podrán desarrollar su actividad profesional tendiente a asesorar y/o patrocinar a empresarios o, en el mejor de los casos, ellos mismos aspiran a ser empresarios. Y en esta Mención encuentran todas las asignaturas necesarias del Derecho relacionadas con la actividad empresarial, desde cómo se constituye una empresa atendiendo la finalidad que persiguen sus socios o participacionistas y cuál será su organización, administración y desarrollo, sus necesidades legales en general y qué problemas le pueden sobrevenir cuando desarrollen y/o ejecuten los fines para los que fueron constituidas esas personas jurídicas, las que pueden ser de derecho privado o público. Por tanto hay asignaturas específicas en materia de Derecho Civil, Derecho Comercial, Derecho Tributario, etc. Dentro de estas materias está el Derecho del Trabajo pues se considera que una empresa, sea individual o societaria, para el cumplimiento de su negocio requerirá de trabajadores que elaboren las obras o servicios a que se dedique la empresa. Resulta obvio advertir que dichos ingresantes a esa maestría están interesados en el conjunto de cursos de esa Mención. También resulta obvio que si ellos se hubieran inclinado por realizar específicamente estudios del Derecho del Trabajo, hubieran postulado a la Maestría con Mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ergo, su objetivo profesional es prestar asesoría legal de empresarios. En consecuencia la asignatura de "Derecho Laboral Empresarial" está encuadrada dentro de las necesidades para brindar asesoría o patrocinio al empresario. En tal sentido formulamos nuestras siguientes reflexiones.



El Derecho del Trabajo es la disciplina del Derecho que estudia las relaciones de trabajo entre quienes venden su fuerza de trabajo bajo las condiciones de subordinación y dependencia a cambio de una remuneración. Los vendedores de la fuerza de trabajo, llamados trabajadores, deben ser personas naturales; a su vez los compradores de esa fuerza, denominados empleadores, pueden ser personas naturales o personas jurídicas, las que pueden a su vez ser de derecho privado o derecho público. El trabajador siempre e inevitablemente depende del empleador que lo contrata, a quien se subordina para la ejecución de la prestación de sus servicios. La principal obligación del trabajador es prestar los servicios para los que ha sido contratado con diligencia, entereza, calidad, honestidad y lealtad poniendo toda su capacidad laboral, conocimiento y experiencia en la ejecución de la labor que se le encomiende y, la obligación del empleador contratante respecto a su contratado es pagarle la remuneración a su contratado. La prestación del servicio del trabajador a su contratante materializa una relación de trabajo entre ambos que es continua a través del tiempo.

Aplicando el Principio de la Verdad, la relación de trabajo es la ejecución del contrato de trabajo. La definición de este contrato, generalmente aceptada, es: "El convenio por la cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales a otra, bajo las condiciones de subordinación y dependencia, a cambio de una contra prestación que es la remuneración".

Tanto en la actividad privada como en la pública, la motivación por la que el trabajador se emplea, realmente es de carácter económico, pues requiere de medios para subsistir; por ello vende lo único que le es posible: su fuerza de trabajo y para lograrlo se somete a la autoridad y mandato de quien lo contrata y de quien depende la realización de la labor que se le ordene realizar. En la actividad privada también la motivación del empleador, igualmente es de carácter económico, pues la mano de obra que contrata los hace porque le es de necesidad inevitable para poder realizar la producción de los bienes o servicios que en su negocio o actividad entrega a terceros a cambio de un precio o por una necesidad u obligación que ha asumido. Esa fuerza de trabajo, al igual que los demás medios que utiliza para la producción de bienes o servicios, es un rubro más dentro de los componentes de sus costos de producción. En los hechos, si bien puede negociar con sus proveedores el valor de la materia prima, insumos, servicios en general y aún la administración para obtener re-

bajas en los precios, pero resulta que esas negociaciones sobre valores tienen un límite por lo que el empresario empleador “o lo toma o lo deja”, pero como requiere de esos medios para materializar su negocio o actividad, termina por aceptar el precio. En su cuadro de costos encuentra que el valor de la fuerza de trabajo es “el rubro más negociable”, pues en un mercado de abundante oferta de mano de obra desocupada y reducida de puestos de trabajo, el desocupado termina por aceptar el monto de salario que le ofrezcan por el empleo, con la esperanza que esa cantidad será por lo menos la Remuneración Mínima Vital impuesta por disposiciones legales.

En este marco en la actividad privada se evidencia una contradicción de intereses entre las partes que intervienen en el contrato y subsiguiente relación de trabajo. En efecto, el trabajador aspira a que se incremente su remuneración con el anhelo de mejorar su medio y calidad de vida personal y familiar mientras que el empleador procura reducir sus costos de producción al máximo posible para “mejorar” su margen de ganancias y – como hemos visto – esto lo logra pagando hasta el mínimo posible el valor de la fuerza de trabajo. En esta contradicción, que es permanente y antagónica, se producen pedidos, conversaciones, negociaciones, incomprensiones, paralizaciones de labor y hasta violencia. La historia de las relaciones de trabajo está reflejada en la legislación laboral de cada país y aun del continente y del mundo. Paulatinamente a lo largo de la historia el trabajador, con su actitud motivada e incentivada por su necesidad, al constatar que los simples pedidos personales a su patrono no son realmente atendidos, recurre a otros medios para que se le escuche, atienda y solucione su necesidad. Así ha logrado las jornadas razonables de trabajo de ocho horas diarias, el día de descanso semanal, vacaciones en cada año de servicios, bonificaciones, gratificaciones, asignaciones y condiciones de trabajo que le permitan salvaguardar su salud y seguridad personal y del colectivo que labora en un centro de trabajo y hasta las normas sobre seguridad social. La experiencia señala que las normas legales suelen producirse (venir, promulgarse) cuando un beneficio social laboral directamente obtenido en negociaciones colectivas de trabajo, se ha generalizado en el país y resulta insostenible no promulgar una disposición legal que norme el derecho, lo unifiqué y lo universalice en el país.



En el desarrollo en el tiempo de la relación de trabajo, la historia muestra que la prestación de servicios generalmente tiene un inicio casi estático, pues el vendedor de la fuerza de trabajo por su necesidad de supervivencia tiene que sujetarse a las decisiones del comprador de esa fuerza. Ello resulta elocuente sobre todo en el primer lapso de esa relación en que está sujeto a un “periodo de prueba” impuesto por disposición legal, lapso en el que el empleador contratante puede prescindir de los servicios de su contratado sin estar obligado a dar ninguna explicación y sin que esa decisión le cause problemas económicos o legales. Pero en el devenir del tiempo se van produciendo cambios de calidad en esa relación laboral, pues a la par que el trabajador va interiorizándose y perfeccionándose en la labor para la que fue contratado, ha ganado experiencia, mejorando la calidad de lo que produce e incrementando su productividad; en esa misma medida va percatándose que sus necesidades en cuanto persona humana no están plenamente satisfechas o que tienen nuevas expectativas para mejorar sus condiciones y calidad de vida personal y familiar. Es en estas circunstancias es que el trabajador vuelve los ojos a su empleador para tratar de obtener mejoras en sus condiciones económicas y de trabajo. Como generalmente recibe una respuesta negativa o no satisfactoria, paulatinamente va coincidiendo con sus compañeros de trabajo – que tienen semejantes necesidades – en que la posibilidad de obtener mejoras es formular la petición colectivamente, situación que conoce porque en otros centros de trabajo suele ocurrir. Así comienza una nueva fase de la relación laboral en que los problemas no se plantean ni resuelven individualmente sino colectivamente. Si no hay una actitud comprensiva del empresario, es en este momento que comienzan, o se agudizan, las contradicciones entre trabajadores y empleadores. Si no se tiene por ambas partes la habilidad suficiente para mantener el equilibrio y utilizar la vía de la conversación para superar diferencias, los problemas laborales irán de menos a más. Estimamos que esto debe conocer y comprender el maestrista en la Mención de Derecho Empresarial porque el profesional del Derecho deberá aportar su iniciativa, habilidad profesional y comprensión para superar esos diferendos con equidad y en el marco de la ley laboral.

En tal sentido debe tenerse presente que el Derecho del Trabajo es una disciplina única para vendedores y compradores de fuerza de trabajo para producir bienes y servicios en condiciones de subordinación y dependencia. No se trata que haya una legislación para la utilización de los asalariados y otra para los

empleadores. Por ello la legislación pertinente a cada institución del Derecho del Trabajo debe conceptualizarse y exponerse teniendo en cuenta el contenido y el sentido de cada norma legal en cuanto genera derechos y obligaciones para ambas partes. Por razones didácticas esta materia se expone y estudia por partes, esto es la normatividad referente al Derecho del Trabajo Individual, al Derecho de Trabajo Colectivo, el Procesal del Trabajo y el de la Seguridad Social. Sin perder de vista los derechos y obligaciones de los empresarios en cuanto empleadores. Ocurre, como que en los hechos así sucede, que se puede hacer estudios e investigaciones sobre las diversas instituciones o temas de esta disciplina científica, como por ejemplo el contrato de trabajo, sus modalidades; prestación de servicios por el contratado, la jornada y horario de trabajo, los descansos semanales, obligatorios y de otra índole, las remuneraciones en todas sus formas, las formas de suspensión y/o terminación de la relación de trabajo, el derecho a la estabilidad en el empleo y aun hacer los distinguos sobre lo que es una relación en un contrato de trabajo con la que deviene de una locación de servicios o de obra que está regido por el Código Civil. En la segunda parte tenemos el derecho a la sindicalización de trabajadores y empleadores, la negociación colectiva de trabajo, el ejercicio del derecho de huelga, posibilidades de suspensión o terminación parcial o total de la actividad laboral de una empresa, pero todo ello debe estar encuadrado dentro del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, lo que sucede es que, ante esa disciplina que es única, cada parte contratante procura utilizar en cuanto le sea posible la normatividad laboral para sus propios intereses, los que como hemos indicado, son de carácter esencialmente económico pero que en el Derecho del Trabajo tienen además un carácter tuitivo a favor de la parte más débil de la relación del trabajo, esto es del trabajador. Reiteramos, no puede haber un "derecho del trabajo" para el prestador de servicios y otro para el empresario contratante. A lo sumo muy forzosamente puede haber "interpretaciones" diferentes de cada norma legal en materia del Derecho del Trabajo y obviamente ellas pueden ser interesadas y por ende no idóneas. No se trata que el asesor legal de la parte "deba justificar" necesariamente la decisión de su cliente o patrocinado si esa actitud o acción no está encuadrada dentro de la letra, sentido y espíritu de la norma legal laboral o de lo establecido en convenios colectivos de trabajo, que son de cumplimiento obligatorio para las partes. Tal justificación al cliente o aseso-



rado, si deviene de una decisión errada, el resultado será que inexorablemente negativo e incrementará no solamente las naturales contradicciones entre las partes sino que contribuirá a los enfrentamientos, los que pueden ser desde una simple actitud en la conducta diaria y hasta movilizaciones y paralizaciones.

En el contexto indicado, al especializarse en el estudio de las disciplinas legales propias de la actividad empresarial – con o sin fines de lucro – en algunos centros de educación superior como en San Marcos, se “ha incluido” como materia de estudio y/o investigación lo que se denomina como “Derecho Laboral Empresarial”. Entonces ¿si la disciplina del Derecho del Trabajo es una sola, cómo debemos interpretar el adjetivo de “empresarial”?

Razonablemente consideramos que lo que en realidad se desea es que los estudiantes de Derecho que han concluido su carrera universitaria de pregrado es que al arribar a sus estudios de Post Grado, entre las metas por ellos previstas probablemente debe estar su intención de especializarse en la actividad empresarial o de asesorar o patrocinar preferentemente a empresarios. Dentro de las materias que se le imparten están las orientadas a desarrollar la actividad empresarial. El programa de estudios contiene las diversas disciplinas del Derecho aplicables a la acción y necesidad de los empresarios y dentro de estas esta la imprescindible necesidad de conocer la legislación laboral si el empresario va a desarrollar su actividad económica con la utilización de trabajadores que serán sus asalariados. La expresión “Derecho Laboral Empresarial” debe ser vista como una forma eficaz para que los maestristas en la Mención de Derecho Empresarial conozcan y desarrollen todos los elementos legales pertinentes para que sus clientes, esto es un empleador, desarrolle su actividad económica con solvencia y sin problemas y para ello el asesor legal debe propiciar que el asesorado también conozca, comprenda y aplique en su negocio los conceptos y preceptos fundamentales de la legislación laboral que va a necesitar para mantener diáfananamente sus relaciones empresariales y colectivas con sus trabajadores dependientes que son sus subordinados. Desde este punto de vista se trata de sistematizar los principios que animan las relaciones de trabajo asalariado y su correspondiente legislación con el objeto de aplicarlas con arreglo a las normas legales laborales en una empresa, evitando las consecuencias negativas en que puedan incurrir los empleadores por acción, omisión, ignorancia o con un fin deliberado.

Consideramos las siguientes cuestiones.

**Uno**, la necesidad del empresario de mantener su actividad en forma permanentemente óptima, organizada y rentable teniendo sin que pierda de vista que vive en un mundo de inexorable competencia con otros empresarios los que a la vez, igual que él, también están regidos por las mismas normas legales de cumplimiento obligatorio.

**Dos**, establecer y administrar adecuadamente los costos de producción total considerando la incidencia que en él tienen los salarios de su personal y las consiguientes cargas sociales establecidas por la Ley.

**Tres**, comprender las necesidades del empresario para administrar correctamente las relaciones de trabajo con sus trabajadores dependientes y subordinados desde su contratación, durante el desarrollo de las prestaciones de trabajo, en el cumplimiento de las obligaciones del empleador establecidas por normas legales específicas, y los riesgos que puede tener en esas relaciones y su tratamiento legal. También estar concientizado que hay normas que prevén el derecho a la estabilidad en el empleo.

**Cuatro**, prevenir problemas laborales individuales y colectivos. Comprender las necesidades racionales y – por lo menos mínimas – de los trabajadores para darles una oportuna y justa solución, y si ello es en trato directo entre las partes, que el resultado sea óptimo.

**Quinto**.- Trabajo de concientización al empleador como medida de prevención para afrontar hechos imprevistos, accidentes de trabajo, visitas inspectivas por parte de autoridades con facultad para constatar si se cumple o no en el centro de trabajo con la legislación laboral.

**Sexto**, brindar al empleador que es su cliente o al que asesora, una asesoría legal idónea que le permita a él – en cuanto empleador –, por un lado, a) evitar que incurra en actos de incumplimiento o violación de los derechos sociales de sus trabajadores establecidos por normas legales o por convenios individuales o colectivos de trabajo; y b) por otro, administrar correctamente y con equidad los conflictos que pudieran suscitarse con sus trabajadores.



Tal es el marco real de la actividad empresarial con relación al Derecho del Trabajo. Ello supone impartir a los estudiantes de Derecho de pre y post grado (maestría y doctoral) una enseñanza idónea, solvente y actualizada del Derecho del Trabajo y los alumnos que se van a especializar en el Derecho de Empresa, en el contexto de esta mención de la Maestría, darles una preparación que les permita profesionalmente asesorar y/o patrocinar a sus clientes empresarios, en términos globales las disciplinas imprescindibles para la actividad empresarial, y en lo que respecta al personal de asalariados, para que puedan solucionar con equidad los problemas y diferendos con sus trabajadores sobre asuntos laborales sin que ello suponga perjuicio para el contratante o el contratado. Actuando con inteligencia, solvencia y prudencia es posible lograrlo. En este sentido, hablar del “Derecho Laboral Empresarial” es interiorizarse en primer término en la realidad y necesidades del inversionista empleador y en lo que respecta a sus trabajadores, la legislación laboral vigente de modo que se pueda aconsejar al cliente empresario sobre lo que debe hacer y cómo realizarlo sin causar perjuicio a su asalariado y sin perjudicarse en su negocio en cuanto dador del empleo. También en conocer los costos tanto de producción como los que implican cada pago remunerativo al personal y prevenir sus incidencias económicas por cada persona y por todo el colectivo. Igualmente necesitará el estudiante de esta Maestría tener la entereza y sinceridad con su asesorado o patrocinado para sugerirle corregir sus deficiencias, errores o imprudencias explicándole las consecuencias que le sobrevendrán si no las enmienda oportunamente..

Lo expuesto implica que el estudiante de Derecho, sobre todo el que cursa postgrado en Maestría en la Mención de Derecho Empresarial, y que ya tiene el título profesional de abogado, debe conocer la letra y el sentido de la legislación laboral vigente para administrarla con solvencia al asesorar o patrocinar a su cliente que es empresario. Al mismo tiempo implica que el letrado, en cuanto profesional del Derecho, debe conocer e interiorizarse en la situación de la empresa para conocer su realidad, sus características, organización, administración así como sus aciertos y errores, con el objeto de fortalecer lo positivo y enmendar lo que es errado.

A propósito, me permito referirme a la experiencia cotidiana sobre la salud del hombre. Ocurre que cuando sentimos algunas dolencias consideramos que “nosotros mismos podemos resolverlos” o seguimos un consejo del vendedor

de la farmacia vecina, hasta que se empeora la situación de su salud. Muchas veces las personas solemos acudir ante el profesional médico solamente cuando ya sentimos una dolencia que nos impide llevar una vida “normal” o nos aqueja sobre manera y ello podría ser cuando la situación es grave o sumamente seria. Habitual y generalmente no siempre tenemos conciencia de la prevención. Si, aunque no sentimos una dolencia, regularmente acudimos al facultativo médico, éste, luego de los análisis, exámenes y evaluación pertinentes nos aconsejará lo necesario; si estamos bien nos lo indica y nos da consejos, pero si encuentra algo no bueno, nos dice lo que no debemos hacer o de lo que debemos realizar en nuestra vida con normalidad. Si tuviéramos una conducta de prevención, se podría evitar muchos males o que los problemas que han surgido, se agraven a veces hasta llegar al momento en que ya no hay salvación a la vista. Las consecuencias serán para nosotros mismos.

Pienso que igual es con el Derecho y la actividad y administración empresarial. No se debe buscar “un abogado” sólo “para que lo ayude a salir del problema que le ha sobrevenido”. Es cierto, esa actitud es generalizada por falta de conciencia, visión y sentido del cumplimiento de las obligaciones. En tal virtud es mejor contar con un profesional que conoce las disposiciones legales que rigen la actividad empresarial. Éstas no son únicamente relativas al trabajo; sino a la legislación específica aplicable a la actividad empresarial a que se dedica su cliente, patrocinado o asesorado, como son los actos de constitución de empresas societarias, los contratos en general, derecho registral, las obligaciones tributarias, derecho administrativo e inclusive podría ser de derecho penal, etc. De modo que el egresado – y mejor aun, el graduado como magister en esta Mención – pueda dar una asesoría integral, idónea y oportuna – mejor aún, si es previsor –. Ya, si fuera necesario o indispensable, entonces recurrir a un especialista.

Dentro de ese conocimiento, esta lo referente a la legislación laboral, lo que supone es desde cómo proyectar, organizar y realizar la contratación del personal, el desarrollar la actividad productiva para administrar la adecuada utilización del personal dentro del tiempo de la jornada diaria y semanal de trabajo, planificar el cumplimiento de las obligaciones remuneratorias, establecer los reglamentos de trabajo, cumplir con la normatividad sobre Seguridad Social (salud y accidentes de trabajo), el derecho pensionario o jubilatorio; es decir



todo, hasta las obligaciones que devienen después de extinguido el contrato de trabajo con cada trabajador. Por tanto es necesario también estar permanentemente preparado para afrontar procesos administrativos o judiciales en materia de trabajo. Para el caso el profesional abogado debe conocer la legislación laboral vigente en cuanto a los derechos sustantivos como los procesales en vía administrativa o judicial, y estar en condiciones de coordinar su asesoría con otros profesionales o funcionarios de la empresa que le consulta o a la que asesora. Esto permitirá prevenir problemas tanto con el personal dependiente y subordinado como con las entidades públicas que resulten pertinentes. No olvidar que las medidas preventivas permiten un devenir empresarial diáfano y para el abogado significará no tener que dedicarse solamente a defender pleitos o a realizar “gestiones y/o trámites” en entidades públicas que han detectado que la empresa ha incurrido en la falta de cumplimiento de las normas legales. No olvidar: ¡Más vale prevenir que remediar!. Sin embargo debe estar en capacidad de seguir con solvencia las acciones administrativas o judiciales que le sobrevengan a su defendido pero con la previa recomendación que es mejor conciliar si percibe que su cliente no tiene razón o fundamento.

Dentro de este contexto, el Derecho Empresarial significa que los estudiantes e investigadores en la materia referida al Derecho del Trabajo, deberán conocer la legislación vigente (y actualizada) pero orientada a que el empresariado al tiempo que cumple sus obligaciones respecto a su personal evite problemas ya sea a nivel individual o colectivo. A un empleador se le pueden presentar problemas (reclamaciones) a nivel individual o colectivo y le podrían sobrevenir acciones inspectivas en el centro de trabajo, o acciones judiciales por demandas de despido nulo o despido arbitrario o de cobro de derechos remuneratorios impagos como son las remuneraciones básicas ordinarias (salarios o sueldos), trabajo en horas extras, trabajo en días del descanso semanal obligatorio, frustración vacacional, gratificaciones y remuneraciones accesorias dispuestas por norma legal o por convenio individual o colectivo de trabajo. A nivel colectivo podrían tener reclamaciones de la organización sindical, pedidos de negociación colectiva de trabajo para modificar o establecer nuevas condiciones remunerativas o de trabajo, redacción de convenios colectivos de trabajo, arbitrajes, juntas de conciliación y hasta paralizaciones de trabajo, hechos estos en los que interviene la Autoridad Administrativa de Trabajo. Entonces el letrado deberá tener el conocimiento y habilidad suficiente primero

para evitar que se incumplan las obligaciones legales laborales del empleador, y luego para menguar los efectos de una deficiente administración empresarial con su personal y para que en adelante se corrijan errores u omisiones (que pueden ser por ignorancia o deliberadas).

En este sentido se debe considerar que el curso de Derecho Laboral Empresarial tiene un horizonte amplio y complejo por lo que el objeto de los estudios sobre el Derecho de Trabajo en la Mención del Derecho Empresarial se orienten a que el profesional abogado dedicado a asesorar o patrocinar a empresarios tenga la capacidad y destreza suficiente para, primero, prevenir los problemas, segundo, resolver con solvencia y equidad los que pudieran presentarse y tercero, que su asesorado o patrocinado gane la necesaria experiencia que le brinda la justa solución de los problemas para aplicarla en su negocio.

Así, el maestrista en el curso de “Derecho Laboral Empresarial” debe prepararse para conocer satisfactoriamente desde la contratación de personal, el saber realmente qué clase de contratación se requiere para cada caso, si es a tiempo indeterminado o si es a plazo fijo y de este caso, sus modalidades. Tener la destreza suficiente para que se administre óptimamente el desarrollo del contrato de trabajo, en una relación laboral en que se cumpla las obligaciones del trabajador en la jornada diaria y semanal de trabajo, obligaciones laborales propias de cada actividad, las remuneraciones básicas y accesorias, el derecho vacacional, etc. y como enfrentar y conducir las relaciones con las organizaciones sindicales, desarrollo de las negociaciones colectivas de trabajo, cumplimiento de pago de remuneraciones debidamente documentados con planillas (ahora electrónicas) y boletas de pago de remuneraciones, etc. También procesos sobre tratamiento de faltas graves laborales, incumplimiento de los reglamentos internos de trabajo, los procesos sobre suspensión temporal parcial o total o conclusión definitiva de los contratos de trabajo debido a causas fortuitas o de fuerza mayor o de otras justificadas legalmente que sobrevienen a la empresa. Igualmente para que se discierna sobre las desnaturalización de los contratos de trabajo y distinguir una contratación laboral de una contratación civil (locación de servicios o de obra) y para qué se utiliza cada una. El estudio debe procurar a los estudiantes el que tengan en primer lugar el conocimiento necesario y suficiente y la capacidad para atender diligente



y satisfactoriamente a sus clientes empresarios. En suma, el Derecho Laboral Empresarial no es una especialidad dentro del Derecho del Trabajo, sino un adiestramiento óptimo para que los abogados puedan ofrecer a los empleados un servicio profesional eficiente en materia del Derecho del Trabajo.

No obstante el desarrollo del Derecho del Trabajo, en esta disciplina hay aun un mundo significativo para investigar. En el caso particular de nuestro país, desde hace más de diez años calendarios se viene discutiendo en diferentes esferas y niveles la posibilidad de aprobarse una Ley General de Trabajo que unifique la legislación laboral, aun no de todo sistematizada aunado a la existencia de regímenes especiales. En este debate persisten las discrepancias entre empleadores, trabajadores y Estado. Es cierto que en un porcentaje de aproximadamente el 80% de la ley tiene consenso, pero lo que falta es aun de contradicción antagónica, lo que no ha permitido lograr consenso para su aprobación por el Congreso de la República. Este es un hecho de actualidad. En este marco, dentro del desarrollo de esta asignatura, adicional al conocimiento de las normatividad referente al ejercicio del Derecho del Trabajo por parte de un asesor de empresario, resulta pertinente orientar a los alumnos a que investiguen asuntos de actualidad que concierne a lo que puede ser el contenido de una Ley General del Trabajo. Hay temas de importancia sustantiva que hay que esclarecer en el debate de la citada proyectada Ley, como son: sobre la libertad de contratación y de resolución de los contratos de trabajo, sobre las características de los contrato de trabajo para duración indefinida y los de plazo fijo; la extinción del contrato de trabajo y sus causas, el derecho a no ser despedido injustificadamente del empleo; las tipificaciones de falta grave laboral; el derecho de la compensación por tiempo de servicios que se pretende convertirlo en un seguro de desempleo; las responsabilidades del empleador en cuanto ente retenedor de los aportes del trabajador para su derecho jubilatorio y las responsabilidad económicas que le devienen por los aportes que él debe hacer para la seguridad social. En tal virtud, resulta pertinente recomendar a los alumnos que hagan investigación sobre dichos temas y la legislación precedente, actual y posible futura de modo que pueda aportarse al debate nacional sugerencias para soluciones objetivas, equitativas y necesarias sin que ellas afecten el interés económico y derecho de los empresarios. La investigación no solamente puede ser para la aprobación del curso, sino un tema para su tesis de fin de sus estudios de maestría.

Estimo que lo sustancial en el curso de “Derecho Laboral Empresarial” es una materia que va más allá del simple contenido de los cursos de Derecho del Trabajo (Individual, Colectivo y procesal) porque aporta tanto el conocimiento necesario para el asesor sino porque tiene la visión del empleador. No se debe perder de vista que una relación laboral diáfana, con equidad, legalidad y respecto se logra con una capacitación adecuada a los profesionales del Derecho y por medio de éstos a los empresarios. La prevención debe ser el interés del profesional que se ejercite en el campo del Derecho del Trabajo. Y estimo que la asignatura del “Derecho Laboral Empresarial” da la oportunidad al docente y a sus alumnos de interiorizarse en un aspecto importante del desarrollo de la economía tanto del contratante como del trabajador contratado, pero con equidad.