

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

## **DOS MOMENTOS DE LA PRESENCIA EMPLEADORA LATINOAMERICANA EN OIT EN LOS AÑOS DOS MILT**

**Alvaro Orsatti, RELATS**

**Septiembre 2021**

En la OIT, desde los años noventa ha crecido la presencia del sector empleador en el esquema tripartito característico de esa Organización, que se ha identificado con un “cambio de época” vinculado a aspectos geopolíticos y de gobernanza global<sup>1</sup>.

La presencia empresarial en OIT se manifiesta por tres vías: el Grupo de Empleadores, ACTEMP (Oficina de Actividades para los Empleadores), y la OIE (Organización Internacional de Empleadores). También se destaca su presencia en temas como la responsabilidad social empresarial, y el sector social de la economía

La “nueva” presencia de los empleadores se aprecia en muchos temas, al momento de discutirse nuevas normas o elaborarse conceptos: informalidad laboral, empleo

---

<sup>1</sup> El gran laboralista uruguayo Oscar Ermida Uriarte señalaba que el inicio de este proceso tiene una relación directa con la caída del Muro, como un resultado “práctico” en un cambio de perspectiva de los gobiernos de Europa del Este en su participación en OIT, junto a otras manifestaciones terminológicas: señalaba que se había un deslizamiento del uso de la expresión “empleadores” por “empresarios”. Hay que señalar también que este “cambio de época” era parte de un proceso más amplio en Naciones Unidas

precario/atípico (en particular el tercerizado), la responsabilidad social empresaria, las cadenas de valor

Más en general, ha sido determinante al momento de acordarse la “Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo” (2019)

Un hito central se ubica en 2007, cuando se aprobó la Resolución “Promoción sobre Empresas Sostenibles”, que desde entonces es un elemento de presencia permanente en el accionar de OIT.

En ese ciclo, el empresariado latinoamericano ha acompañado la política del empresariado global, manifestada en esas estructuras, teniendo un papel destacado en dos momentos:

-en 2001, desde ACTEMP en A.Latina, al organaizar un debate sobre los “derechos de los empleadores, en relación al Mercosur y en el contexto de la recientemente aprobada -1998- Declaración Sociolaboral”

-en 2007, desde la OIE en A.Latina, al aportar a la preparación de la discusión mundial sobre “empresas sostenibles

Ambas perspectivas confluyeron posteriormente en la reforma a la Declaración, cuando incorporó la perspectivba sobre empresas sostenibles<sup>2</sup>

Esta nota reseña esas dos manifestaciones

---

<sup>2</sup> En estos eventos fueron figuras destacadas: el argentino Daniel Funes de Rioja (desde OIE y el Grupo de Empleadores, donde fue autoridad mundial), y el uruguayo Jacobo Varela (desde ACTEMP en A.Latina. También hay que mencionar al costarricense Juan Manuel Salazar Xirinachs, que luego de ser asesor empresarial en la región centroamericana, trabajar en OEA en relación al ALCA, y ministro de comercio de su país, tuvo el cargo de secretario ejecutivo del Sector Empleo en la sede de OIT, para terminar su carrera como director de la oficina regional en Lima. En 2011 escribió un libro de OIT sobre empresas sostenibles.

## **I.El posicionamiento sobre Derechos de los Empleadores en el Mercosur (2001)**

En 2001, ACTEMP organizó el taller “Derechos de los Empleadores en el Mercosur” (Buenos Aires, septiembre), con el apoyo de las oficinas de OIT en esa ciudad y en Santiago. Los documentos de base y una síntesis final fueron publicados al año siguiente ( “Derecho de los Empleadores. Estudio de Países”, OIT Santiago, 2002).

En el prólogo del libro se aclaraba que la idea había surgido en el contexto de la discusión sobre la Declaración, que había incluido el “derecho del empleador a organizar económica y técnicamente la empresa”, lo que despertaba el interrogante acerca de cuáles eran esos derechos, teniendo en cuenta que la Declaración establecía un mecanismo de seguimiento basado en memorias de los Estados Parte, con participación de los actores sociales.

A continuación se sistematizan, manteniendo la textualidad de la redacción, los párrafos de mayor interés.

**Empresarios trabajadores.** “Cuando se dice que el trabajo está bajo la protección de la ley, se lo entiende limitado al trabajo subordinado...sin embargo, todo trabajo, incluido el del independiente y el empresario, está bajo tal protección. ...el empresario también trabaja

**Listado de derechos de los empleadores.** “Deberían garantizarse los siguientes derechos de los empleadores:

- a Constituir la Empresa, a Dirigir la Empresa,
- a Dirigir Económicamente la Empresa,

- a Dirigir Técnicamente la Empresa,
- 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 Normas sobre Disciplinamiento de los Trabajadores,
- a una Organización Orientada a la Calidad,
- a Tener una Empresa Innovadora,
- a Procesar Cambios,
- a Peticionar ante las autoridades públicas,
- a Recurrir Decisiones Administrativas,
- a Solicitar Intervención Pública en Mecanismos de Solución de Conflictos,
- a la huelga (la autotutela obtenida mediante el lockout).

**Reforma de las normas laborales.** Los siguientes son contenidos de los documentos de la actividad, manteniendo la textualidad:

-Se necesita abrir un debate sobre una revisión del derecho laboral en que las partes reconozcan los derechos de la otra...

-Habrá 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...

Esta perspectiva no ha tenido aplicación posterior en el MERCOSUR, si bien la revisión de la Declaración

Sociolaboral en 2015 introdujo una permanente mención a las empresas sostenibles, lo que remite a las Conclusiones.

## **II. La Declaración de Caracas sobre Empresas Sostenibles, 2007**

La “Declaración de Caracas: la empresa sostenible en América Latina” fue el resultado de una reunión organizada por la OIE en aquella ciudad (marzo 2007). Por lo tanto, se lo puede considerar un posicionamiento explícito inmediatamente previo al comienzo de la discusión tripartita en la Conferencia de OIT de junio de ese año.

La Declaración identifica 9 pilares fundamentales en los cuales debe basarse el desarrollo sostenible de las empresas en América Latina:

- 1° La Propiedad Privada y la Seguridad Jurídica.
- 2° El Entorno Empresarial:
- 3° La Estabilidad Política y la Macroeconómica
- 4° Una Sociedad Democrática y de Libre Iniciativa.
- 5° La Institucionalidad en una sociedad mundializada.
- 6° La Educación y el Capital Humano:
- 7° El Diálogo Social:
- 8° Los Derechos Laborales Fundamentales:
- 9° La Responsabilidad Social:

En el Anexo se presenta el texto completo

Se deduce entonces que los 9 puntos están básicamente centrados en aspectos directamente vinculados a lo que OIE considera son elementos conducentes a la sostenibilidad de las empresas, en los planos políticos, institucionales, jurídicos, macroeconómicos, lo que se complementa con cuatro aspectos que se vinculan con la cuestión laboral y formativa: derechos humanos

fundamentales, educación (vista como insumo de la empresa), y dos formas de administrar la relación capital-trabajo: el diálogo social y la responsabilidad social (voluntaria)

De la comparación con los 17 “Condiciones para un entorno propicio para las empresas sostenibles” de la Resolución de 2007, se comprueba la alta correspondencia:

-los primeros puntos son el eje de ¡Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad (5), Cultura empresarial (5), Paz y estabilidad política (2), Política macroeconómica acertada y estable (6), Buena gobernanza (2). Los últimos también son incorporados (Ehes 3, 3 y 14), excepto Responsabilidad Social.

Como parte de la dinámica negociadora con el Grupo de Trabajadores y Empleadores, las Conclusiones incluyeron otros puntos: Justicia Social e Inclusión social (15), Protección social adecuada (16), Gestión responsable del medio ambiente (17).

Asimismo, se incluyeron otros puntos de carácter más específico e instrumental, que son de especial interés empresarial: Comercio e integración económica sostenible (7), Competencia leal (10), Acceso a servicios financieros (11), Infraestructura material (12), Tecnología, Informática y Comunicación (13)

#### **Anexo. DECLARACION DE CARACAS: “LA EMPRESA SOSTENIBLE EN AMÉRICA LATINA”. 8 de mayo de 2007**

Las Organizaciones Empresariales de Iberoamérica miembros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), participantes en la reunión “La Empresa Sostenible en América Latina”, analizaron los diversos aspectos que afectan la sostenibilidad de las

empresas en la región, y acordaron por unanimidad adoptar las conclusiones contenidas en el siguiente texto, las cuales constituyen la Declaración de Caracas. Dicha Declaración identifica 9 pilares fundamentales en los cuales debe basarse el desarrollo sostenible de las empresas en América Latina:

**1° La Propiedad Privada y la Seguridad Jurídica: La propiedad privada, como piedra angular del desarrollo económico y social, requiere la existencia y la aplicación de normas jurídicas claras y estables que den seguridad al emprendedor.**

La propiedad privada es la piedra angular del desarrollo económico y social. Es indispensable su pleno respeto, por lo cual las instituciones que definen los derechos de propiedad y velan por su cumplimiento, tales como el sistema judicial, los registros de la propiedad y los organismos encargados de garantizar el cumplimiento de la ley, han de ser eficientes, imparciales y capaces de rendir cuentas a la sociedad. Un buen funcionamiento del sector privado implica la existencia y la aplicación de normas jurídicas claras y estables que den seguridad al emprendedor. Tales normas deben ser previsibles e integrar un ambiente institucional en el que negocios e inversiones puedan ser realizados con seguridad. En aquellos países donde existe inseguridad jurídica para el ejercicio del derecho de la propiedad privada, tanto para las grandes como también para las pequeñas empresas, se produce inmediatamente una desaceleración del desarrollo, un deterioro

de credibilidad y confianza a escala internacional, un incremento de la informalidad y en definitiva un retorno a mayores índices de pobreza.

**2° El Entorno Empresarial: El desarrollo de empresas sostenibles requiere de un clima político, social y económico favorable a la inversión.** El desarrollo de empresas sostenibles

requiere de un entorno propicio. El concepto de entorno empresarial es amplio y abarca diversos factores externos pero indispensables para que las empresas puedan crearse, crecer y

competir. Entre los factores más importantes destacan: una política económica y social que fomente la inversión privada, el desarrollo empresarial y la formalización de las actividades empresariales: una fiscalidad equilibrada; un sistema educativo que responda a las expectativas empresariales; un marco regulatorio adecuado que adapte el mercado de trabajo a sus nuevas necesidades; unos costos de producción competitivos; unas infraestructuras eficientes y; el acceso a servicios de desarrollo empresarial (financieros y no financieros) de calidad, así como a las nuevas tecnologías y a la innovación.

### **3° La Estabilidad Política y la Macroeconómica: La estabilidad política y la estabilidad macroeconómica en el área fiscal, presupuestaria, cambiaria y monetaria son condición**

**indispensables para la sostenibilidad de las empresas.** La inestabilidad política y la inestabilidad macroeconómica son unas de las principales barreras para el desarrollo sostenible de las empresas. La inestabilidad política daña la credibilidad del país en su conjunto y limita las posibilidades de expansión interna así como la inversión extranjera. La inestabilidad macroeconómica genera incertidumbre sobre el retorno de la

inversión, eleva el riesgo-país, encarece el costo del crédito y puede destruir sistemas financieros completos, provocando crisis traumáticas con graves consecuencias económicas y sociales, tal como lo demuestra la experiencia de América Latina y otras regiones. Un manejo responsable de la política fiscal, presupuestaria, monetaria, crediticia y cambiaria es condición sine qua non para el desarrollo de la iniciativa privada y la creación de empleo.

### **4° Una Sociedad Democrática y de Libre Iniciativa: El respeto al Estado de Derecho, a los principios éticos y a los valores democráticos es indispensable para el desarrollo de la empresa sostenible.**

El respeto al Estado de Derecho, a los principios éticos y a los valores democráticos es indispensable

para el desarrollo de la empresa sostenible. El modelo de libre iniciativa solo puede existir en un marco de libertad (incluida la libertad de expresión), respeto y democracia. El gobierno, los empresarios, los trabajadores y el resto de la sociedad tienen cada uno un papel importante que jugar, y todos, conjuntamente, deben ser los garantes de ese marco de libertad. Este es el punto de partida para enfrentar un desafío prioritario del empresariado de la región: crecimiento con empleos productivos y dignos. No hay empleo sostenible sin empresas privadas sostenibles. No hay empresas sostenibles sin principios éticos y valores democráticos.

**5° La Institucionalidad en una sociedad mundializada: El desarrollo de empresas sostenibles requiere un manejo transparente y comprometido de las instituciones públicas.** La falta de normalidad, eficiencia, control de gestión y transparencia en el funcionamiento de las instituciones públicas es un factor claro de inseguridad para la comunidad empresarial. Las empresas y los empresarios necesitan ante todo seguridad política, pública y administrativa para poder tomar decisiones en materia de inversión y empleo. Los gobiernos deben fortalecer la institucionalidad eliminando toda forma de arbitrariedad o de corrupción en el ejercicio de sus funciones, al igual que propiciando la transparencia de la actividad gubernamental. Las deficiencias institucionales y el exceso de regulación son, probablemente, la mayor causa del problema de falta de competitividad de la región, al cual hay que añadir la tradicional falta de coordinación entre el gobierno y el sector privado. La creciente mundialización de las economías exige la existencia de marcos institucionales que permitan la gobernanza global, pero a la vez deben coexistir con una buena gobernanza a escala nacional, donde las diversas políticas en el ámbito local y regional fomenten un proceso de mundialización inclusivo.

**6° La Educación y el Capital Humano: La creación de empleos exige una colaboración estrecha entre la Empresa y el**

**Gobierno en el diseño de las políticas educativas.** La educación es la base de la ciudadanía, de la igualdad de oportunidades y del desarrollo. Las políticas educativas y de formación profesional han de responder a las expectativas de la sociedad, así como a las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo. Dichas políticas deberían así mismo incluir prioritariamente en sus objetivos la empleabilidad y el fomento del espíritu empresarial, para lo cual es esencial la colaboración de la comunidad empresarial en el diseño e implementación de los programas de formación. Las constantes transformaciones en la forma de organización de la producción y el trabajo, hacen que el éxito de las empresas y su productividad dependan cada vez más de la calidad del capital humano y del establecimiento de relaciones laborales armoniosas.

**7° El Diálogo Social: El diálogo social entre empresarios, trabajadores y gobiernos es una herramienta importante para la lucha contra la pobreza.** Para hacer frente a los problemas sociales actuales, la región tiene la necesidad de contar con un amplio y auténtico diálogo social, basado en el nuevo paradigma de la colaboración y no en la cultura de la confrontación, donde gobiernos, empresarios y trabajadores sumen esfuerzos para la generación de riqueza y empleo. Especialmente en una economía globalizada, empresarios y trabajadores tienen una comunidad de intereses donde sus numerosos objetivos comunes se acrecientan a través del diálogo social. Los retos que la región debe enfrentar, los ajustes requeridos por las nuevas formas de organización del trabajo, los beneficios de los acuerdos de libre comercio en términos de competitividad, la relocalización de plantas y las migraciones laborales, son factores que se añaden a los desafíos cotidianos que existen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. Eso hace aun más necesario un clima de diálogo y una colaboración para armonizar los diferentes intereses y prioridades para, en definitiva, crear consensos sociales mínimos que aseguren no solo la paz social sino también el desarrollo sostenible de las empresas.

**8° Los Derechos Laborales Fundamentales: El respeto de los principios fundamentales laborales consagrados en la Declaración de la OIT, así como el respeto de la propiedad privada, son indispensable para la creación de trabajos dignos y empresas sostenibles.** La empresa sostenible ha de funcionar en un entorno de garantías a valores como: libertad, igualdad, justicia y respeto a la ley. El respeto de los derechos laborales fundamentales es uno de los pilares en los cuales se basa el desarrollo de la empresa sostenible, donde principios y derechos, tales como la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva voluntaria, la no-discriminación, la ausencia de trabajo forzoso o las peores formas de trabajo infantil, son cuestiones irrenunciables en el actual mundo globalizado. De particular importancia para las empresas y sus organizaciones representativas es el pleno respeto a la libertad sindical y de asociación, de acuerdo a los principios de la OIT. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para el desarrollo de sus responsabilidades han de actuar en un marco de libertad, independencia y autonomía. Para que puedan desarrollarse y llevar a cabo su importante función económica y social, los gobiernos deben: abstenerse de cualquier acto de ingerencia en las mismas; crear una legislación que favorezca la contribución positiva de los interlocutores sociales en la sociedad, y, reconocer políticamente el valor del consenso entre los interlocutores sociales para el beneficio de la colectividad.

**9° La Responsabilidad Social: La responsabilidad social tanto de las empresas como de los demás actores sociales es una contribución positiva al desarrollo de la sociedad.** El empresariado Latinoamericano reconoce que, junto a los demás actores de la sociedad, tiene un papel clave en el desarrollo económico y social de la región. Su compromiso con la sociedad lo lleva voluntariamente a ir más allá del estricto cumplimiento de la legalidad en las diversas áreas sociales, económicas y medioambientales. Mediante el desarrollo empresarial se lucha

contra la pobreza. La protección del medio ambiente y el aprovechamiento óptimo de los recursos naturales han de estar presentes permanentemente en la gestión de las empresas. La comunidad empresarial latinoamericana, además de generar riqueza y empleo para beneficio de la sociedad,

contribuyendo así a mejorar la calidad de vida y a luchar contra la pobreza, apoya los esfuerzos voluntarios que cada empresa pueda realizar en cualquier ámbito económico, social o ambiental, complementando así los esfuerzos de cada Gobierno y de otros actores sociales.