



Sinergia democratizadora en la empresa

por Rodolfo Capón Filas

I. Participación de los trabajadores en las empresas

El trabajo, como hecho social-personal, es una actividad productiva y creadora. El primer sentido, objetivo, dentro de las categorías del ser es tipificado como cantidad (c1). El segundo, subjetivo, como cualidad (c2).

Siendo así, los trabajadores entregan en la relación laboral (RL) dos notas complementarias, pudiendo formularse: $RL = (c1 + c2)$. Así está definido en la ley argentina 20744, art.4.

Dado que los trabajadores entregan o ponen a disposición del empleador una prestación compuesta, ambas notas, ante la justicia conmutativa, deben balancearse con débitos empresariales que compensen cantidad con cantidad, cualidad con cualidad. De no ser así, existirá alienación, proceso mediante el cual el productor es alejado de su producto. El marxismo analizó la plus valía concluyendo que la remuneración alienaba al trabajador quitándole el resultado de su esfuerzo. Esta conclusión es correcta. Sin embargo, falta estudiar la lejanía del productor respecto de las decisiones sobre el proceso de trabajo. Como se aprecia, la alienación refiere tanto al sentido objetivo como al subjetivo del trabajo: una excelente y justa remuneración sin participación en las decisiones habrá disminuido la plus valía pero no la alienación.

La Teoría Sistémica del Derecho Social considerando el hombre en todas sus dimensiones, sostiene que el sentido objetivo del trabajo (cantidad) ha de compensarse con remuneración y participación en las utilidades (cantidad) (r) y que el sentido subjetivo (cualidad) debe balancearse con estabilidad en el empleo (e) y participación en las decisiones (p).

La tesis puede formularse: $RL = (c1 + c2) = [r + (e + p)]$.

La remuneración (dentro suyo la participación en las utilidades), subsumida en las categorías del ser como cantidad, es el correlato obligacional del aspecto objetivo del trabajo entregado o puesto a disposición del empleador por los trabajadores.

Su cuantía es derivada a las necesidades básicas, la productividad, las posibilidades macro-económicas, temas que interesan tanto a la justicia conmutativa como a la social.

El aspecto subjetivo (cualidad) exige como correlato obligacional la estabilidad en el empleo y la participación en la toma de decisiones. La primera, porque el sentido creativo necesita permanencia para desarrollarse en plenitud. La segunda, porque todo creador expresa el significado de su obra y el destino que le asigna en un clima de libertad responsable. Permanencia y responsabilidad constituyen el único modo razonable de compensar sinalagmáticamente la cualidad entregada por los trabajadores en la relación laboral.

Se tiene, así, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en las empresas (significado micro-social).

eco-sistema y el socio-sistema evolucionan hacia un Punto Final (Punto Omega), que es Personal y Comunitario. Siendo Punto Final es también Punto Inicial (Punto Alfa), como lo sostiene Pierre Teilhard de Chardin, en *El Porvenir del Hombre*, 1962, pág.20. Entre ambos extremos, la participación en la toma de decisiones es el único modo de concretar, paso a paso, el Proyecto Vital que ha lanzado el cosmos y la humanidad hacia "Adelante" (el desarrollo) y "Arriba" (la

Trascendencia). En otros términos: la persona, para desarrollarse como tal, debe participar en la toma de las micro y de las macro decisiones.

La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa (sentido micro-social) es expresada en la Constitución Nacional, art.14 bis, en varias Constituciones provinciales, en la ley 20.744 art.68.

Las constituciones modernas no se limitan a establecer sólo las normas básicas de la organización del Estado y a garantizar derechos civiles y políticos. Han dejado de ser meras cartas políticas, organizativas del poder, para consagrar nuevos y fundamentales derechos, para promover el bienestar económico, social, cultural, consagrar la paz, la preservación del medio ambiente, el derecho al desarrollo, entre otros.

Las constituciones modernas crean nuevas instituciones, imponen nuevos mandatos al legislador, establecen el régimen económico y la hacienda pública,precisan normas para la distribución de recursos, elaboración de presupuestos, inversiones, régimen agropecuario y planes de desarrollo. Este nuevo perfil otorga a las constituciones una función transformadora de la sociedad, ya que, como "carta de navegación" (Alberdi dixit) y como "proyecto revolucionario" (Calamandrei dixit), guían el proceso histórico de un país.

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa puede lograrse mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa, laudo arbitral, sentencia judicial.

Los componentes de toda sociedad activa son tres: conciencia, compromiso, poder, como lo enseña Amitai Etzioni, en *La sociedad activa*, 1980, pág.450. Dado que no todos los empleadores se resisten a la participación ni todos los trabajadores la pretenden, la primera tarea transformadora consiste en concientizar a la sociedad civil y dentro suyo a los sectores sociales respecto de su sentido y finalidad, derribando los obstáculos que a ella se oponen: individualismo, pre-potencia, desánimo. Si los trabajadores o empleadores deciden implementar la participación en la empresa tienen ante sí la negociación mediante convenios colectivos y acuerdos de empresa. Los trabajadores, además, la confrontación a través de medidas de fuerza o accionando judicialmente.

Dos negocios jurídicos sectoriales pueden celebrarse: el convenio colectivo o el acuerdo de empresa. El primero comprende múltiples empresas, el segundo solamente algunas. La diferencia es substancial porque, partiendo del acuerdo, se trasladan al convenio las experiencias acumuladas por trabajadores y empleadores.

La negociación concientiza a trabajadores y empleadores respecto de la problemática, incentivándolos a buscar mecanismos idóneos al objetivo.La participación no se improvisa, máxime en un país culturalmente autoritario: de allí que aquélla, previendo etapas participativas y capacitación específica, luce razonable.

Los trabajadores pueden utilizar medidas de acción directa para vencer la resistencia de los empleadores a la participación. El acuerdo conciliatorio o el laudo arbitral sancionan las normas pertinentes.

Otra vía es el juicio laboral, mediante el cual los trabajadores, sin disolver la relación, intiman al empleador la estructuración del consejo de empresa (Ley 20744,art.68). A falta de acuerdo, la sentencia determina la constitución del Consejo, utilizando para ello el derecho laboral comparado o, como medida para mejor proveer, manteniendo reuniones con los interesados.

II. Participación y Mercado

El experimento neo-liberal en América Latina y especialmente en Argentina además de sus contradicciones internas entre libertad económica y dirigismo en lo social, deja una lección importante: la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa constituye la mejor garantía de eficiencia en el mercado.

Los trabajadores pueden potenciar la empresa como institución social de producción y como actor económico porque vivencian la realidad carenciada del mercado, sufren en carne propia las deficiencias ecológicas, saben que lo único que les permite vivir es el trabajo.

El taylorismo-fordismo es inviable: "un puesto de trabajo, un tiempo, una remuneración" ya no conduce a la eficiencia sino a la repetición monótona de tareas y de productos.

La participación en la toma de decisiones y en las utilidades, por el contrario, constituyen herramientas de cambio social y de transformación de las estructuras de la empresa, desde luego, pero también aseguran su presencia e imagen en el mercado.

Nuevamente aparecen los dos sentidos del trabajo: el objetivo (c1), el subjetivo (c2) y el hombre como centro referencial del sistema global, obviamente incluido el mercado.

El desafío del mercado es importante, sin duda.

Sólo con conciencia, compromiso, poder, es posible superarlo.

Rodolfo Capón Filas

Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales (Universidad Nacional del Litoral),

Ex Juez en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (1985-2006),

Profesor emérito de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora