

RELATS

FORO

REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

CONSEJOS DE EMPRESA. UNA PROPUESTA

Rodolfo Capón Filas

**Adaptado de su libro Democracia Real y Diálogo Social,
2016**

“El hombre que trabaja desea no sólo la debida remuneración sino, además, que sea tenida en cuenta, en el proceso mismo de trabajo, la posibilidad de que él sea consciente de estar trabajando en algo propio”

JUAN PABLO II, *Laborem exercens*, nº 71

“Para que yo conozca mi injusticia -para que entrevea la posibilidad de la justicia- se precisa una situación nueva: que alguien me pida cuentas. La justicia no resulta del juego normal de la injusticia. Procede de afuera, del otro lado de la puerta, de detrás de la contienda, aparece como un principio exterior a la historia.”

LEVINAS ,EMMANUEL,*Entre nosotros. Ensayos para pensar en otro*,(2001)

4Sumario

I. Elementos sistémicos de la participación de los trabajadores en las empresas

a. Realidad (r)

b. Valores (v)

b.1. Recomendación 94 de la OIT sobre colaboración y consulta de empleadores y trabajadores en las empresas

b.2. Recomendación 129 de la OIT sobre comunicaciones en las empresas

c. Normas (n)

c.1. Normas constitucionales

c.1.1. Constitución Nacional

c.1.2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires

c.1.3. Córdoba

c.1.4. San Juan

c.1.5. Santiago del Estero

c.1.6. San Luis

c.1.7. La Rioja

c.2. Régimen de contrato de trabajo (RCT)

c.2.1. Definición del trabajo

c.2.2. Funciones de la empresa y conjunto normativo regulador

c.2.3. Consejo de Empresa y derecho laboral comparado

d. Conducta transformadora (t)

d.1. Concientización

d.2. Posibilidades jurídicas

d.3. Etapas de concreción

d.3.1. Constitución del Consejo

d.3.2. Funciones del Consejo

II. Participación y mercado

I. Elementos sistémicos de la participación de los trabajadores en las empresas

a. Realidad (r)

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)**.

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, 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).

b. Valores (v)

El 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) (TEILHARD DE CHARDIN, Pierre, *El porvenir del hombre*, 1962:20). Desde otra lectura, es posible afirmar que la luz de una memoria fundante es también una luz que viene del futuro (FRANCISCO, *Evangelii Gaudium*, 2013:6).

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.

b.1. Recomendación 94 de la OIT sobre colaboración y consulta de empleadores y trabajadores en las empresas

Se deberán tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo” (art. 1).

b.2. Recomendación 129 de la OIT sobre comunicaciones en las empresas

Cada Miembro debería adoptar las medidas necesarias para poner las disposiciones de la presente Recomendación en conocimiento de las personas, organizaciones y autoridades que puedan estar interesadas en el establecimiento y aplicación de una política de comunicaciones entre la dirección y los trabajadores en la empresa” (art. 1).

“Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores.

Este clima debería ser favorecido por la difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores.

Para promover dicho clima, la dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería adoptar las medidas apropiadas para aplicar una política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes” (art. 2).

“Una política eficaz de comunicaciones debería asegurar que se difundan informaciones y que se efectúen consultas entre las partes interesadas, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a ninguna de las partes, antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés” (art. 3).

“Los métodos de comunicación no deberían menoscabar en absoluto la libertad sindical, ni causar perjuicio alguno a los representantes libremente elegidos de los trabajadores ni a sus organizaciones, ni limitar las atribuciones de los organismos que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, representan al personal” (art. 4).

“Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían proceder a consultas recíprocas y a intercambios de opiniones para examinar las medidas que se deberían adoptar con miras a alentar y fomentar la aceptación y la aplicación efectiva de una política de comunicaciones” (art. 5).

“Deberían adoptarse medidas para dar a los interesados una formación sobre la utilización de métodos de comunicación y para darles, dentro de lo posible, los datos necesarios para la comprensión de todas las cuestiones que deberían ser objeto de comunicaciones” (art. 6).

c. Normas (n)

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

c.1. Normas constitucionales

c.1.1. Constitución Nacional

La Constitución Nacional establece la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección (art. 14 bis).

Se respetan, así, los elementos que responden a la prestación compuesta entregada al empleador por los trabajadores: la participación en las utilidades, con control de la producción para prevenir conductas fraudulentas, es cantidad, balanceando la actividad productiva (**c1**); la colaboración en la dirección es cualidad contraprestando la creatividad (**c2**).

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 en sus textos 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, de 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 teoría sobre cláusulas constitucionales programáticas pretende que faltando una ley que las reglamente, carecen de operatividad. De esta forma, la Academia entrega un lindo regalo al “País Jardín de Infantes” descrito por María Elena WALSH. Abierto el regalo, la sociedad civil lee el siguiente mensaje fileteado: “Hoy no se puede, mañana tal vez”.

c.1.2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires

La de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires intenta la participación de los trabajadores en las empresas, procurando que se observe el derecho de información y consulta (art. 43).

c.1.3. Córdoba

La Constitución de Córdoba garantiza a los trabajadores de empresas públicas la participación en la gestión, a través de leyes posteriores que armonicen “la elevación económica y social del trabajador con las exigencias de la producción” (art. 23, inc. 8).

c.1.4. San Juan

La Constitución de San Juan alienta la autogestión y la cogestión en las empresas, con un régimen general de garantías (art. 63).

c.1.5. Santiago del Estero

La Constitución de Santiago del Estero reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración o cogestión en la dirección (art. 27), dentro de un marco general con un específico régimen de garantía.

Dado el mismo, las leyes (nacionales o provinciales) o convenios colectivos que mantuviesen el esquema autoritario de “orden-obediencia” no tendrán efectividad normativa en territorio santiagueño. Se estructura, así, la operatividad inmediata de la norma constitucional.

c.1.6. San Luis

La Constitución de San Luis promueve y facilita la colaboración entre empresas y trabajadores (art. 58) en un régimen de pleno empleo.

c.1.7. La Rioja

La Constitución de La Rioja reconoce el derecho de los trabajadores a la participación en las ganancias de las empresas con control de su producción, cogestión o autogestión en la dirección (art. 33), dentro de un marco de garantías. Otras Constituciones obran en la nota 1.

c.2. Régimen de contrato de trabajo (RCT)

c.2.1. Definición del trabajo

RCT art. 4 define el trabajo como actividad productiva y creadora del hombre en sí (art. 4), expresando la cantidad y cualidad analizadas. Califica las mismas como estructurales porque “sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

Los artículos 21 y 22 parecieran detenerse en la remuneración como única contraprestación del empleador. Estudiando los mismos en el contexto normativo (art. 4), se concluye que describen el elemento económico de la contraprestación pero no toda ella, ya que falta responder a la cualidad entregada o puesta a disposición del empleador por los trabajadores.

c.2.2. Funciones de la empresa y conjunto normativo regulador

El art. 68 del **RCT** ordena que las funciones organizativas y decisoras de la empresa (**Fe**) en la esfera del empleador, se cumplan técnicamente bien dentro del marco regulador establecido en las leyes (**a**), convenios colectivos (**b**), Consejos de Empresa (**c**) y, si los hubiere, en los reglamentos (**d**) que éstos dictaren.

Desde el ángulo lógico formal, los Consejos de Empresa se encuentran en la misma línea que las demás fuentes de Derecho, lo que puede graficarse:

$$\mathbf{Fe = (a + b + c)}$$

Tales fuentes constituyen un conjunto normativo mientras los reglamentos dictados por el Consejo de Empresa funcionan en una oración subordinada (“si los hubiere”).

La norma describe un conjunto regulador, compuesto de tres elementos estructurales: las leyes, los convenios colectivos,

los Consejos de Empresa y otro, subordinado, los reglamentos dictados por aquéllos.

Puede graficarse: **Fe = (a + b + c) + d**

Tal conjunto es anterior al ejercicio de las funciones de la empresa ya que el empleador, en cuya esfera se encuentran las facultades para ejercer las funciones, debe adecuarse a él.

La norma determina que los reglamentos, al ser dictados por el Consejo, se encuentran fuera de la libre disponibilidad del empleador, pero no describe la composición del Consejo, tema que debe ser analizado y resuelto jurídicamente para que la empresa, como institución social de producción, cumpla adecuadamente sus funciones, siendo eficiente en el mercado y en la cultura.

RCT art. 68 sanciona el control de las decisiones del empleador, estructurando diversas disposiciones. De acuerdo a ello, el Consejo es un órgano empresarial destinado a impedir la pre-potencia del empleador quien ha de cumplimentar sus facultades dentro y no fuera del marco regulador, de acuerdo a la fórmula estudiada. El Consejo, además, genera normas: los reglamentos de empresa.

c.2.3. Consejo de Empresa y derecho laboral comparado

En el régimen normativo laboral in-existe la definición del Consejo de Empresa, por lo que debe acudirse “a las leyes análogas” (directiva de **RCT** art. 11).

Respecto de tales leyes, la doctrina tradicional busca el Derecho Civil. La variable progresista matiza su aplicación de acuerdo a los principios generales del ordenamiento laboral.

No es éste el camino lógico. Recurrir al Derecho Civil sólo es posible cuando se requieren los elementos estructurales de todo el sistema jurídico (edad, capacidad, estado civil, cómputo del tiempo, prescripción, caducidad, domicilio, patrimonio, bienes, y similares) porque, dada su aparición histórica en época temprana, aquéllos se encuentran definidos en dicha rama del Derecho. No se aplica el Derecho Civil como análogo al Laboral sino por ser el único que modela la situación.

Sistémicamente debe buscarse la solución en las normas laborales del Derecho Comparado porque funcionan en base al análogo principal: *el trabajo*.

El Derecho Comparado deja, entonces, de ser un juego académico para mostrarse como herramienta conceptual.

Si dicho ordenamiento no emite respuesta, el decisor utiliza los restantes elementos establecidos en **RCT** art. 11: principios generales del Derecho y valores en juego. Al respecto, cabe reiterar que dichos principios y valores también deben orientar la solución cuando la directiva normativa es dis-valiosa.

En el Derecho Comparado se advierten diversos regímenes de Consejos de empresa, con una estructura similar: constituir órganos participativos de los trabajadores en las decisiones.

Tales Consejos avanzan desde el derecho de información y consulta (Directiva Europea 94/45, 22.09.1994) hasta la co-gestión conformando, en todos los supuestos, espacios de participación en la toma de decisiones (**p**) y estabilidad en el empleo

La in-determinación del plazo es la regla del ordenamiento laboral (RCT art. 90, Ley de Empleo 24.013, art. 27), de la

que se desprenden la continuidad de la relación (RCT art. 10) y la solución de la duda en favor de la permanencia (Ley de Empleo 24.013 art. 27).

De acuerdo a ello, **RCT** art. 68 ha de leerse:

Las funciones de la empresa deben realizarse técnicamente bien dentro del marco regulador estructurado por las leyes, los convenios colectivos y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, para la cual es necesario el Consejo de Empresa, que puede sancionar reglamentos obligatorios. Dado que el Derecho Comparado muestra diversidad de regímenes respecto del consejo de empresa, su composición ha de derivarse al acuerdo de los sujetos interesados o a la decisión arbitral o judicial basada en la realidad argentina.

RCT normatiza la fórmula expresada: **RL = (c1 + c2) = [r + (e + p)]**

d. Conducta transformadora (t)

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.

d.1. Concientización

Los componentes sinérgicos de toda sociedad activa son tres: conciencia, compromiso, poder (ETZIONI, Amitai, *La sociedad activa*, 1980:450). Dado que no todos los empleadores se resisten a la participación ni todos los trabajadores la pretenden, la primera tarea transformadora consiste en concientizar 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, des-ánimo. 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.

d.2. Posibilidades jurídicas

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 sustancial 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 (**RCT** 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 para lograr un sistema consensuado.

d.3. Etapas de concreción

Dado que los trabajadores pueden, sin renunciar a su derecho a la participación, adecuar sus pretensiones a los tiempos y a la experiencia acumulada, un sendero lógico pareciera ser el siguiente:

d.3.1. Constitución del Consejo

Los trabajadores han de elegir sus representantes en una proporción razonable, que contemple las diferentes posiciones laborales dentro de la empresa.

En diversos cursos sindicales se ha manifestado la pretensión de que los Delegados del personal constituyan el Consejo. Tal postura tiende al control sindical de la empresa, tesis sostenida en el proyecto legislativo del senador Pennisi (1975).

Ante la realidad no pareciera ser el mejor camino, ya que el Consejo es un órgano de la empresa como institución social y el Delegado debe confrontar con el empleador, incluso contra el mismo Consejo, siendo irreconciliables ambas posiciones.

Nada impide que los activistas sindicales sean designados representantes de los trabajadores en el Consejo, asegurándose así la influencia de la asociación sindical y poniendo a prueba su representatividad en las empresas concretas.

d.3.2. Funciones del Consejo

RCT art. 68 establece el Consejo de Empresa como control interno de las decisiones del empleador y como generador de normas.

La función de control puede graduarse de acuerdo a los temas o según los tiempos, buscando comprender todos los aspectos de la relación y de la empresa en un horizonte temporal cercano, capitalizándose las experiencias adquiridas.

La función normativa adecua las normas legales y convencionales a la situación concreta.

Se expresa en sentido unilateral y bilateral. El primero comprende las auto-reglamentaciones que el Consejo dicte para los trabajadores de la empresa. El segundo surge de la decisión negociada entre el empleador y el Consejo.

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:

- + Conciencia de que la empresa es una institución y no un mero objeto de dominio de acuerdo a los derechos reales

- + Compromiso de integrar esfuerzos entre empleadores y trabajadores

- + Poder para llevar adelante la experiencia hominizadora.

Sólo así, el mercado se mostrará como lo que es: un objeto, y no como el neo-liberalismo lo presenta: un *daemon*, regulador de los destinos de los pueblos y de los hombres.