ANUARIO DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL

2001

20 AÑOS DE NUESTRA SOCIEDAD

SOCIEDAD CHILENA
DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL

ANUARIO DE FILOSOFIA
JURIDICA Y SOCIAL

Editor:
Agustín Squella

Asistentes del Editor:
Aldo Valle, Joaquín García-Huidobro y Claudio Oliva

Comité Consultivo:
Albert Calsamiglia (†) (Barcelona), Elías Díaz (Madrid), Enrico Pattaro (Bologna), Miguel Reale (Sao Paulo), y Rolando Tamayo (Ciudad de México).

Consejo Editorial:
Antonio Bascuñán, Enrique Barros, José Joaquín Brunner, Humberto Giannini, Alfonso Gómez-Lobo, Jorge Iván Hübner y Máximo Pacheco.

ANUARIO DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL

2001

SOCIEDAD CHILENA DE FILOSOFIA
JURIDICA Y SOCIAL

ANUARIO DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL Nº 19
2 0 0 1

Esta obra ha sido impresa con la colaboración de las Facultades de Derecho de las Universidades Adolfo Ibáñez, Austral de Chile, Católica de Valparaíso, Católica de Temuco, de Concepción, de Chile, de los Andes, Internacional SEK, del Mar, Diego Portales, de la República, y de Valparaíso.

Especial mención cabe hacer a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso, en cuyo taller de imprenta, "Edeval", se llevó a cabo la impresión de esta obra.

©
Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social

I. S. S. N. - 0170 - 17881

Diseño Gráfico: Allan Browne Escobar

Impreso en EDEVAL
Errázuriz 2120 - Valparaíso
E-mail: edeval@uv.cl

ANUARIO DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL

2001

20 AÑOS DE NUESTRA SOCIEDAD

SOCIEDAD CHILENA
DE FILOSOFIA JURIDICA Y SOCIAL

bajo se han visto, constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico comunitario, que como tal posee una extensión superior a la que el solo texto de la norma positiva parece haberle reconocido. Sin duda en dicho reconocimiento y aplicación la jurisprudencia del TJCE ha sido fundamental, la cual fue objeto de duras críticas por lo regresiva que se había mostrado en ciertos casos particulares, en especial en el caso Kalanke. No obstante el balance general es mucho más que satisfactorio.

En este estudio jurisprudencial, la interpretación de la normativa comunitaria desde la perspectiva de los derechos fundamentales de la persona ha sido la clave para el desarrollo de un ordenamiento jurídico con vocación supranacional, como lo es el Derecho Comunitario Europeo. Postura interpretativa digna de ser imitada por nuestros Tribunales.

HACIA LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL: LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. REFLEXIONES A PARTIR DE LA LEGISLACION ESPAÑOLA

PAULINA GOMEZ BARBOZA *

I. *Introducción*

El hecho de incluir un seminario de "Participación de los Trabajadores en la Empresa" en el ámbito de un programa de doctorado dedicado al estudio de los Derechos Humanos ([1]), sugiere inicialmente que el tema de la participación habrá de decir relación con algún aspecto de la vida humana que se considera de especial relevancia. Lo contrario, esto es la concepción de la participación como una actividad irrelevante, como una actividad más en el campo laboral, no justificaría a mi juicio su inclusión en un curso de esta naturaleza.

Cosa distinta es, evidentemente, que esta preocupación fundamental subyacente coincida o no con semejante preocupación por el tema a la hora de su positivación en los sistemas jurídicos naciona-

---

* Doctora en Derecho. Profesora en la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

1. Tal es el caso del programa de Doctorado y/o Especialización en Derechos Humanos del Instituto de Derechos Humanos, perteneciente a la Universidad Complutense de Madrid, y que cursé años atrás.

les. Claro está que si la positivación fuera la pauta de determinación última de las cuestiones que se consideran trascendentes en la vida y organización social ningún esfuerzo intelectual que exigiera más de ella tendría sentido.

Esta fue la idea inicial con la que me enfrenté al desarrollo progresivo del seminario. Acto seguido, me avoqué a la búsqueda de la razón que consideraba debía justificar la especial importancia del tema. Como lo más evidente, supuse que si la participación de los trabajadores en la empresa debía ser considerada como una actividad de especial relevancia en el ámbito laboral desde el punto de vista de un análisis "humanista", ello debía decir relación precisamente con la "humanización" tanto del trabajo como de la actividad productiva en sí misma.

Consecuentemente y como es obvio, la participación la situé en un nivel de altas exigencias. La concebí como la vía que la organización democrática otorgaba a los trabajadores para conseguir, en primer término, que la producción atendiere a las necesidades básicas de la sociedad toda, antes que el mero beneficio particularista, y en segundo lugar, como consecuencia de ello, que no exigiere de los trabajadores esfuerzos inauditos y alienantes en función de la acumulación de capital, más aún si ello beneficia sólo a quienes son dueños de éste y nunca de modo justo, a aquéllos que trabajan por mantenerlo, movilizarlo y/o hacerlo crecer.

Desde luego inmediatamente consideré que tal mecanismo de influencia de los trabajadores sólo era posible en un sistema democrático de gobierno, toda vez que es el juego democrático el único que puede legitimar estas pretensiones participativas sin que por su parte los empresarios dueños de los medios de producción y en cuanto tales depositarios de un poder exclusivo de decisión económica, puedan oponerse arbitrariamente a ello. El juego o compromiso democrático como mínimo les obliga a confrontar posiciones, a escuchar al otro e intentar dialogar entre ellos, y en ese sentido los trabajadores tienen alguna posibilidad.

No obstante, y siguiendo el razonamiento anterior de las condiciones en que es posible desarrollar o siquiera hablar de participación de los trabajadores, no pude dejar de considerar que además del factor de organización política (que era el único que hacía pensable siquiera este discurso) existía un condicionante estructural que

por su propia naturaleza se oponía directamente a ella: la estructura económica capitalista tradicional imperante y tremendamente arraigada en el colectivo social que se basa en la división clara y absoluta entre capital y trabajo y que considera como pilar fundamental de toda su estructura el otorgamiento del poder de manejo y decisión en forma exclusiva a los representantes del factor capital.

Así planteadas las cosas el tema de la participación en la empresa se me presentó como un discurso que sólo tendría sentido en regímenes democráticos, como una lógica manifestación o extensión de una material, real y no meramente formal vigencia de los mismos. Por lo mismo, no habrá que extrañarse si tan sólo el planteamiento del tema en un gran número de países latinoamericanos —dentro de los cuales incluyo el nuestro— que viven sometidos a lo que se ha dado en llamar un sistema de "Democracia Formal", en tanto sólo se respetan o cumplen las normas democráticas de elección de un gobierno pero el resto de la dinámica social sigue regida, más o menos, por un verticalismo decisionista, y cuesta toda una batalla en la dinámica social el abrir un espacio más, en cualquier ámbito, de participación ciudadana, resulte para algunos escandaloso, para otros una simple excentricidad de los académicos en "Derechos humanos", cuando no para quienes aún viven sumidos en el prejuicio una "cuestión más de comunistas".

Por otro lado, tampoco me pareció que el discurso sobre la participación de los trabajadores (concebido en el sentido humanista antes señalado) tuviese mucho sentido en el otro extremo de la balanza, esto es, en aquellos países con cierta firmeza en sus estructuras democráticas que permiten el desarrollo de organizaciones de trabajadores de mayor fortaleza y estabilidad en cuanto están también insertos en economías fuertes y desarrolladas. La impresión que tuve de la utilización o el sentido que se quiere dar a la participación de los trabajadores en los países occidentales desarrollados no coincide con la idea que yo tengo de lo que debe entenderse por participación según aquí he expresado. En el ámbito de las organizaciones sociales y políticas más desarrolladas la participación pierde ese carácter humanista y adquiere un marcado sesgo economisista acorde con la racionalidad económica imperante. Inclusive, pareciera que los únicos trabajadores que existen, y por ende, las únicas demandas

que merecen ser atendidas fueran aquellos(as) que están representados(as) en las más grandes y fuertes organizaciones de trabajadores. Con ello no quiero negar la importancia de un sindicalismo fuerte, pero sí quiero poner de manifiesto que a mi juicio es claro que el logro de "grandes acuerdos" o acuerdos "macroeconómicos", que en tanto soluciones consensuadas de por sí ya tienen un gran mérito y valor, no mejora la irracionalidad productiva actual sino que se limita a hacerla más beneficiosa para todos quienes no pueden o no quieren observar la realidad humana y social en otra clave que no sea la "eficiencia económica". Ello puede dar una apariencia de un gran logro participativo pero la verdad es que, según lo que yo entiendo por participación, lo único que se logra es confirmar las bases economisistas vigentes extendiendo los que antes eran exclusivos beneficios del capital a un grupo de trabajadores que tienen la fortuna de poder plantearse ciertas reivindicaciones en el marco de una economía desarrollada, pero marcadamente economisista y deshumanizada, que como tal sólo puede hacer frente a tales demandas, sino que muchas veces desea hacerlo como forma de evitar el conflicto subyacente a la diversidad de intereses de diferentes grupos de personas las que, como es obvio, si atendemos a cualquier esquema clásico mínimo de las necesidades del ser humano, no son sólo de carácter económico.

Todas estas consideraciones me mueven a pensar que el concepto de participación en la empresa puede ser muy fructífero y enriquecedor, pero que será distinto según cual sea el grupo de personas, y los intereses que éstos representen, y que planteen como banderas de lucha. A mí, desde luego, el tema de la participación en la empresa deja de interesarme absolutamente si la concepción que se tiene de ella es la de un instrumento de irrisoria colaboración con las irracionales condiciones de funcionamiento y de "pensarse" que se tiene mayoritariamente de la economía actual. Lo mismo que si ella se concibe como una forma insolidaria y egoísta de acceder individualmente a los privilegios decisionistas del capital y a los meros beneficios económicos de la acumulación capitalista sin intentar al menos influir en el cambio de esa racionalidad de la "pura eficiencia", de modo que se atienda a un plan social de satisfacción de más amplias necesidades humanas antes que al despilfarro y a la mera acumulación suntuaria.

La participación de los trabajadores desde un punto de vista humanista, que es el que me interesa, sólo tiene sentido si ella se articula como un claro camino o canal de planteamiento, promoción y defensa de los reales y más amplios intereses de la masa social trabajadora. El punto este de los "reales" intereses de la masa social trabajadora es otro aspecto que es importante considerar toda vez que creo que gran parte de la indefinición conceptual que existe en relación con la participación de los trabajadores en la empresa obedece a una similar falta de definición por parte de los movimientos u organizaciones trabajadoras de sus reales intereses en este tema. Sin duda ello es un tema que da lugar a muy diferentes opiniones, nuevamente, según sean los intereses que se quieran satisfacer a través del mecanismo de la participación y, a su vez, tales intereses serán distintos según sea el grado de conciencia de las propias carencias y necesidades que tenemos, así como el grado de conciencia social y solidaridad que se tenga. No obstante, por cuestión de simple honestidad intelectual siempre me ha parecido necesario el rigor conceptual, dicho en forma burda, siempre me ha parecido más honesto y menos tendencioso llamar a cada cosa por su nombre.

Con ello quiero expresar que me parece absolutamente necesario acabar con las ambigüedades en este tema. Como objetivaciones reales es perfectamente posible distinguir entre fenómenos tan distintos como son la integración, la colaboración, la cogestión o la codecisión en la empresa, o bien, la representación de los trabajadores en la empresa y la acción real de éstos en la misma. Cada una de estas realidades individualmente consideradas parecen tener un significado unívoco, sin embargo, una vez que son articuladas en un sistema concreto de relaciones laborales muchas de ellas son subsumidas en las otras perdiéndose la posibilidad de reivindicar sus potencialidades propias. O lo que es peor aún, todas ellas pretenden ser incluidas en un concepto único cuyos fundamentos últimos, además, no son claramente definidos.

Si se quiere que la participación de los trabajadores en la empresa sea una realidad que tenga algún sentido (en el núcleo de las sociedades en que sí puede tenerlo, puesto que ya indiqué que es obvio que ella requiere unas condiciones políticas estructurales mínimas que la hagan operante, y aún así, me parecía que estaba in-

trínsicamente limitada por la forma de concebir o pensar la estructura económica capitalista), debe como muy mínimo determinarse cuál es el sentido que se le quiere dar. Lo contrario, el no compromiso con un fin determinado equivale a una innecesaria plasmación jurídica de la posibilidad que, de hecho, siempre han tenido los trabajadores de determinar hacia dónde guían sus intereses y sus luchas reivindicativas, a la vez que, una tranquilizadora pero, meramente formal declaración democrática de principios acordes que sin embargo no pocas veces lo que hace es sólo solapar la mantención de estructuras y mecanismos económicos, autodestructivos y altamente deshumanizantes.

En otras palabras, si la participación de los trabajadores en la empresa implica sólo una cuestión de formas, es decir si se quiere hacer de ella una simple cuestión de determinación de vías o canales a través de los cuales los trabajadores puedan "tomar parte en" sus centros de trabajo, sin determinación alguna de los objetivos últimos a los que "debería" tender esa participación, no me parece que como categoría conceptual valga gran cosa. Muchísimo menos, si uno se enfrenta a ella desde una perspectiva analítica humanista, toda vez que, además de indefinida aparece como realidad inserta en un marco estructural económico intrínsecamente limitante, cuyas bases fundamentales son precisamente las que impiden una concepción más humanista de los procesos económicos y sus resultados.

Si ese es el perfil conceptual que a nivel legal se está dispuesto a dar a la participación, el de una fórmula vaga que habrá de satisfacerse por los trabajadores según sus intereses y por los empresarios según los suyos, cada uno sujeto a los límites que el propio orden constitucional les impone, por ejemplo, en el caso español: para los trabajadores el límite de la propiedad privada y la libertad de empresa y para los empresarios el límite de la función social de la propiedad y las exigencias generales de la economía, no me parece que la "participación de los trabajadores en la empresa" sea una figura de especial relevancia. No si dejamos que permanezca inserta en la hasta ahora reinante y única "racionalidad economisista".

Así configurada no significa aporte alguno, ni positivo ni negativo, a la natural posición dialéctica de conflicto entre los intereses del trabajo y del capital. Las cosas se dejan como siempre han es-

tado. Todo queda nuevamente entregado a las relaciones de fuerza de ambos grupos, aunque para ser exactos los únicos llamados a presionar para oír sus pretensiones son los trabajadores. La estructura económica de la que se nutren los empresarios permanece en statu quo.

El Estado Social y Democrático de Derecho Español se ocupa de fijar constitucionalmente las bases de un Estado justo e igualitario, pero a partir del reconocimiento de un orden imperante injusto. A la masa trabajadora le corresponde por lo tanto, presionar por la readecuación de este orden injusto de conformidad con las bases constitucionales de un Estado Social Democrático.

Ante semejante titánica tarea —pensé— lo mínimo que podía esperarse de un Estado que se declara "igualitario" era la consagración constitucional de fuertes canales de presión de los que pudieran servirse los trabajadores, en términos de negociación, el otorgamiento de un alto Maan ([2]), de modo de nivelarlos frente al poder que de hecho detentan los empresarios en la organización social y económica que a todos afecta.

Desde luego la "Participación de los trabajadores en la Empresa", entendida conforme a la doctrina italiana en el marco teórico de la búsqueda de una "Democracia Industrial" podía haberse constituido en uno de estos mecanismos "fuertes". Sin embargo, en el contexto de la legislación española carece de tal significancia.

Por lo mismo, y en cuanto "institución jurídica", tampoco reviste especial importancia a la luz de una ética humanista interesada en la configuración de mecanismos efectivos para la reordenación de un orden socio-económico injusto, si además, éste tiende a ser "pensado" prioritariamente desde una racionalidad puramente económica ([3]).

---

2. MAAN. Mejor alternativa al acuerdo negociado.

3. Un análisis muy clarificador de los efectos que tiene la pura "racionalidad económica" en la concepción, caracterización y vigencia social de los Derechos Fundamentales de las personas realiza Bermúdez Soto, Rodrigo en su memoria de licenciatura tutulada *Los derechos subjetivos fundamentales de las personas según los principios rectores de la Escuela del Análisis Económico del Derecho,* y que se halla en la Biblioteca de la Escuela de Derecho de la U.C.V.

Como siempre las personas todas hemos de seguir luchando por la transformación de una concepción del trabajo y la economía que nos afecta directamente en nuestra condición de seres humanos y, en esta lucha la "participación" tal y como ha sido concebida en el ordenamiento español no allana gran cosa el camino. Ello, sin perjuicio, del ordenamiento constitucional español que si contempla como principios rectores puntos muy relevantes como marco jurídico general, como es el caso del carácter no sólo Democrático sino también "Social" del Estado en su art. 11, así como otras normas muy importantes que precisamos al final del acápite III, y que obviamente no están insertas en nuestra carta fundamental.

Por lo mismo, y cosa distinta es que, desde un punto de vista más integral, tal concepción de la participación pueda concebirse adquiriendo contornos más precisos y relevantes a la luz de la consagración constitucional de las bases de un Estado Social. Pero lo cierto es que ellos siguen siendo "grandes principios" que no terminan de "bajar" a la cotidianeidad laboral, y cuya concreción no se logrará sino sobre largos esfuerzos consistentes en reconocer la variedad de las necesidades que como seres humanos tenemos, las que obviamente, no son sólo las de la mayor eficacia en la relación costo beneficio; en "pensarnos" instituciones, estructuras y formas de relacionarnos más acordes con la satisfacción de esas necesidades; y, como es obvio e ineludible, lograr como esfuerzo conjunto la plasmación jurídica de tales ideas.

II. *Marco Conceptual*

El marco conceptual primero e imprescindible para desarrollar cualquier reflexión sobre el tema es a mi entender aquel que otorga la Teoría sociológica del conflicto, de la coerción o la competición social como modelo global de análisis de la realidad. De acuerdo con ella, la cohesión estructural de la sociedad sólo es posible como organización coactiva sobre la base de una dominación. La organización social "se presenta como acción y resultado de las relaciones de poder en función de las cuales determinados sujetos sociales dominan sobre el resto de la colectividad" (4).

---

4. C. MOYA: "Teoría del conflicto versus teoría del consensus", en *Teoría sociológica. Una introducción crítica*, Taurus, Madrid, 1971, pág. 107.

Los conflictos sociales se encuentran en la propia esencia de los mecanismos sociales. La contraposición de intereses y valores entre los individuos y grupos sociales es parte integrante de la urdidumbre social, es la vida de la estructura social y no se desenvuelve sino es en cuanto profundamente sacudida por contradicciones y tensiones.

La oposición o contraposición de intereses, latente o manifiesta, en la que consiste el conflicto, produce el enfrentamiento de los sujetos antagónicos en cuatro ámbitos esenciales: económico, por la relación conflictiva entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan el trabajo dependiente; político, respecto del control del poder político; social, en cuanto a la pugna por alcanzar los status más prestigiosos y elevados de la sociedad; y cultural, respecto del control y posesión de los medios de difusión cultural.

Dentro de este marco, el conflicto del trabajo es el conflicto nuclear de la sociedad capitalista. Como tal, informa transversal y longitudinalmente la sociedad de clase y ha hecho necesaria una actividad que le canalice, papel que ha venido a jugar el ordenamiento jurídico-laboral.

Este conflicto colectivo del trabajo es la "tensión o controversia concreta entre trabajadores y empresarios en el seno de las relaciones de trabajo" (5), y puede tener causas laborales o políticas (aunque lo cierto es que, sin embargo, resulta sumamente difícil establecer la línea divisoria) y objetos jurídicos o económicos.

Esta compleja reunión de sujeto y contextos en el marco de las relaciones de trabajo se ha unificado bajo el concepto de "Sistemas de Relaciones Industriales", noción a partir de la cual, algunos autores han intentado una explicación "técnica" como forma de conocer su funcionamiento global, a saber, las principales tesis han sido expuestas por Dunlop y Perlan. No es del caso interiorizarnos en el análisis de ninguno de ellos, sólo lo es destacar que ambos, por hablar de sistema de relaciones laborales globalmente considerado, no dan primacía a éstos o aquellos sujetos, sino que centran la clave del sistema en el conflicto colectivo, que impulsa al sistema todo a la acción permanente. No quiero decir con ello que como tal el con-

---

5. M.C. PALOMEQUE LOPEZ: *"Derecho Sindical Español"*, Tecnos, Madrid, 1988, pág. 202.

flicto colectivo y su problemática hayan de ocupar el espacio mayor de estudio, puesto que sus causas son ya estudio de otras disciplinas, no precisamente jurídicas, y sus soluciones tienen lugar en otros ámbitos, sino que sólo quiero insistir en que como clave del sistema no puede perderse de vista en el análisis que nos ocupa.

Según el análisis de Dunlop, el sistema de relaciones industriales se compone, como todo sistema, de actores (las organizaciones de trabajo y empresarios y los organismos gubernamentales), de contextos (tecnológico, mercantil, financiero y de poder social), de una ideología común acerca del papel y lugar de cada uno de los actores por cada uno de ellos, y de un entramado de reglas para gobernar a esos actores, por ellos mismos generado.

Al tenor de las estructuras económicas de las distintas sociedades o países, se puede reconocer la existencia de tres sistemas distintos de relaciones laborales ([6]): Sistema Feudal Tardío, Sistema de Capitalismo Liberal y Sistema Monopolista, según sea la manera en que el modo de producción dominante en ese país ponga en contacto los factores productivos.

En el sistema Feudal Tardío, la autonomía colectiva, sin la cual no puede hablarse de participación de los trabajadores en la empresa, tiene escasa importancia por la debilidad de los antagonistas, con pocos afiliados o con grandes dificultades para actuar solidariamente, de modo que la regulación del trabajo se efectúa a otro nivel, ya sea el público de la ley laboral, ya sea el individual del contrato de trabajo, en cualquier caso se practica un paternalismo enervante de la acción autónoma de los trabajadores. Sistema vertical con fuerte protagonismo del Estado, en el que los empresarios prefieren actuar a través del poder político y en el cual la participación de los trabajadores en la empresa carece de significancia. Tal sistema corresponde a los países en vías de desarrollo y a las áreas atrasadas de los países avanzados.

En el Sistema Capitalista Liberal, característico de países o regiones de cierto desarrollo económico, apreciable número de industrias y un sindicalismo pujante, el Estado se abstiene en favor de

6. La clasificación es de A. OJEDA AVILES: "Derecho Sindical" Tecnos, Madrid, 1984, pág. 83.

la autonomía colectiva y el grupo de pequeños empresarios se ve compelido a asociarse, negociar acuerdos sectoriales o macrosectoriales y a discutir con los sindicatos.

En el Sistema-Monopolista, que predomina en el mundo occidental, prácticamente todos los sectores económicos se hallan controlados por tres o cuatro empresas gigantes que imponen unas condiciones uniformes y que por su hegemonía pueden planificar a largo plazo sus actividades y por lo mismo, no sólo pueden sino que están interesados en negociar acuerdos colectivos y mantener una relación constante con un sindicato fuerte, a fin de racionalizar y simplificar la dirección de las masas trabajadoras. Por lo mismo, es el sistema más favorable para la representación interna de los trabajadores y para que ésta pueda ganar altura en la participación en la gestión, conveniente a ambas partes por distintos motivos. Cosa distinta es el grado y la intensidad de participación en la gestión que el propio sistema capitalista se pueda permitir.

Sin duda, los tres sistemas reseñados no pueden considerarse en forma simplista en la realidad por su recíproca interacción en las formas sociales. Sin embargo, es también un elemento a tener presente como fondo de estas reflexiones en torno a la participación.

III. *La Empresa como Marco de las Relaciones Industriales*

La acción sindical, esto es, la acción estable, voluntaria e independiente de los trabajadores se ha venido configurando en el curso de la historia tanto en un ámbito externo o extraempresarial como en un ámbito interno o empresarial.

En cuanto a la acción externa la historia del movimiento obrero demuestra cómo los empleadores llegaron a admitirla cuando no tuvieron otra opción, entendida la misma como labor de contrapoder de los trabajadores en las relaciones de producción enfrentada al de los empresarios para controlar sus decisiones, participar en ellas y, eventualmente, sustituirlas. En entender la acción sindical básica como la de contrapoder empresarial implica englobar en la misma, primero, las labores de "gerente del descontento laboral ([7]), que a la

7. Las expresiones son de A. OJEDA AVILES. ob. citada (6), pág. 22 y sgtes.

luz de la experiencia histórica ha generado como respuesta destinada a evitar explosiones el desarrollo de una legislación promocional o de apoyo al sindicalismo, y segundo, las labores de "organización solidaria" ([8]) que, básicamente han significado la promoción de la "costumbre obrera de la regla común" ([9]) por sobre las voluntades y soluciones individuales amparadas por el Código Civil entendido como producto de la burguesía, defensora de la autonomía de la voluntad y del individualismo como fondo conceptual.

En este sentido, el sindicato aparece como un agente social de envergadura que no ha de limitar su acción al plano meramente laboral sino que ha de extenderlo a una acción asistencial (ampliamente entendida en pos del desarrollo social y cultural) y a una acción política en la cual no ha de ser considerado un invasor, en tanto el poder social que él encarna es tan político como el poder económico que detentan los empresarios, y en cuanto los intereses sociales se ven afectados por la política de vivienda, de sanidad, de enseñanza, ecológica, etc. y los intereses económicos por la legislación laboral, y ambos son intereses propios del sindicalismo.

De lo dicho se desprende la lógica ineludible de que, al menos en los países más desarrollados, Estado, empresarios y sindicatos se reconozcan como interlocutores válidos en un diálogo común que busque conciliar los intereses de todos de modo más satisfactorio.

En lo que se refiere a la acción sindical interna, el estado de la cuestión ha sido y es diferente. Históricamente los empresarios se cerraron a admitir la representación de los trabajadores en la empresa, individual o colectiva, que para ellos era una ocupación de sus establecimientos por los sujetos colectivos, una invasión de su esfera de competencia. Hoy, dependiendo del menor o mayor grado de desarrollo de la sociedad de que se trate, por ende, del sistema de relaciones industriales que se configure, los empresarios se siguen negando a ello potenciando el único principio válido para ellos en esas relaciones: el del autoritarismo vertical, o bien, se han dedicado a su promoción "controlada".

---

8. Ibidem.

9. Ibidem.

En los países de mayor desarrollo económico, los cambios tecnológicos, la automatización y la electrónica han entregado al obrero especialista un poder técnico sin precedentes y han dejado fuera al capitalista en sentido estricto, que ha debido confiar en un cuerpo de técnicos y directores especializados. Con ello, los empresarios han perdido el control directo de la producción.

A efecto de dirigir esta nueva evolución despersonalizada y automatizada de la producción capitalista se han enarbolado diversas "ideas - fuerza", a la luz de las cuales, la idea de participación de los trabajadores en la empresa adquiere diferentes contornos. Ellas son:

a) *La idea de la Reforma de la Empresa:* auspiciada por sectores moderados tiende a lograr "un statu quo en los factores capital y trabajo, sin declarar aparentemente el predominio de nadie, muy acorde con la deseada objetividad del tecnócrata" ([10]). Consecuentemente, se configura la participación de los trabajadores como una participación subalterna en la gestión, vía de fuertes compromisos de los representantes obreros, sin posibilidad de disentir, a cambio de una mayor riqueza informativa. Es un tipo de participación que la doctrina alemana denomina "Colaboración" (Mitwirkun) y que a juicio de los especialistas padece grandes peligros integracionistas.

b) *La idea del Control Obrero:* en su versión moderna tiende a llamar la atención acerca de las implicaciones políticas de la economía, esto es, sobre el hecho de que las últimas decisiones económicas no tienen lugar en la empresa, sino en niveles superiores a ella, en instancias políticas y globales. En razón de ello, llama al sindicato, mediante sus instrucciones de acción colectiva y huelga, a efectuar un control de la economía a todos sus niveles.

A diferencia de la anterior, no se trataría de una participación de colaboración interna sino de conflicto y externa. Más aún, marca un radical distanciamiento de la participación en la gestión de la empresa.

---

10. A. OJEDA AVILES. ob. citada (6), pág. 203.

Tal como señala el profesor Ojeda, teóricamente el control sindical parece "un brillante medio de adaptar la producción a la socialización de hecho" ([11]). Sin embargo, en la práctica es obvio que los empresarios no van a aceptar sencillamente una limitación de sus poderes de decisión vía acuerdos colectivos, y en cualquier caso, si se vieran compelidos a aceptarlos, no vacilarían en boicotearlos. Ha habido ejemplos de ello en los primeros intentos del sindicalismo italiano en el año 1974, a los que remite Ojeda Avilés, en su obra Derecho Sindical, cita nº 19.

Sin duda una legislación promocional de acuerdos colectivos de control (como la ley sueca de 1976 referida por Ojeda Avilés, ob. citada, cita nº 20) sería imprescindible al efecto. Sin embargo, incluso así, el éxito del proceso estaría siempre amenazado por su lentitud y por el fantasma integracionista.

c) *La idea de la Democracia Industrial:* persigue el objetivo de que el gobierno de la economía obedezca a la voluntad de todos los interesados y no solamente de los empresarios.

Lejos de tergiversaciones conservadoras, su objetivo a largo plazo consiste en "ampliar al máximo las intervenciones de los trabajadores en las decisiones de la empresa, por sí o por representantes elegidos, y una vez superado el sistema capitalista, en la elección democrática de los órganos directivos de la producción, a todos los niveles ([12]).

A corto plazo, su estrategia es disputar paso a paso una monocracia no legitimada en la base que lleve a una separación tajante entre el derecho de propiedad y el poder de decisión - dirección. Para ello, se estima necesaria no sólo la participación externa de los trabajadores a través de sus representantes colectivos o sindicales, vigilantes de la gestión, sino también su participación interna a través de sus representantes, tanto unitarios tanto colectivos, que han de entrar en los órganos gestores de las organizaciones económicas.

Se piensa en unir ambas acciones. Una forma de plantear esa unión, es la que sustenta la central británica TUC sobre la base de la

---

11. A. OJEDA AVILES. ob. citada (6), pág. 205.

12. A. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 207.

distinción entre las funciones negociadoras del empresario y las tareas de la dirección en su totalidad: "los representantes sindicales han de participar en los problemas de administración de la sociedad que afecten a la producción, hasta que llegue el momento en que cualquiera de estos temas se convierta en objeto de negociación entre sindicatos y empresarios" ([13]).

La "idea - fuerza" de la democracia en los centros de trabajo, es la que a mi juicio, debe dirigir la evolución de los procesos de producción, y por ende, la evolución de las formas de relaciones industriales. A la luz de su conocimiento me pareció ilustrativo analizar el tratamiento que el legislador español hace de la participación de los trabajadores en la empresa, en el entendido de que ésta, en su esencia, corresponde a la forma única a través de la cual tal objetivo habrá de cumplirse.

A mayor abundamiento, avalan esta interrelación Democracia Industrial - Participación de los trabajadores en la empresa, importantes disposiciones del texto constitucional español:

a) La Constitución Española señala en su art. 1.1 que "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho" que propugna, entre otros, la igualdad como valor superior de su ordenamiento jurídico.

b) En su art. 9.2 establece como función de los poderes públicos la promoción de las condiciones para una libertad e igualdad reales, la remoción de obstáculos en tal sentido y el facilitar la participación de todos los ciudadanos, entre otras cosas, en la vida económica.

c) En su art. 7 reconoce la labor de los sindicatos de trabajadores en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

d) Y finalmente, y no por ello en último lugar, en su art. 129.2 obliga a los poderes públicos a promover "eficazmente" las diversas formas de participación en la empresa.

---

13. A. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 207.

IV. *El Modelo de Participación Español*

En términos generales, es posible iniciar este acápite afirmando que, tanto la regulación española constitucional como la legal sobre el tema que nos ocupa adolecen del vicio de insuficiencia. Aunque, para algunos, en ello precisamente hallen tales ordenamientos su virtud.

Veamos como esta regulación insuficiente incide o no en la configuración de modelo legal de participación. En primer lugar, a nivel constitucional, en segundo lugar, a nivel legal, esto es, básicamente a nivel Estatuto de los Trabajadores, de ahora en adelante ET, y de Ley Orgánica de Libertad Sindical, en adelante, LOLS.

a) *Modelo Constitucional:*

De la simple lectura del art. 129.2 de la Constitución Española, en adelante CE, es posible concluir su pobreza de contenido. Dice esta norma: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción". Se trata de una fórmula legal tan vaga que de suyo no asegura ninguna forma concreta de participación. De allí, es también posible concluir la poca operatividad que éste encierra por sí solo para poder implantar una participación en la gestión con peso específico apreciable en el conjunto de las relaciones laborales de la empresa, para lograr un grado mínimo de democracia en ella. A consecuencia del artículo en cuestión, cualquier medida que se adopte bajo el calificativo de participación, por modesta que sea la intervención establecida, cumplirá con el mandato constitucional, dada la pobreza de su contenido.

En efecto, este precepto no garantiza ningún gran dominio en ninguno de los aspectos esenciales que han de conformar un modelo concreto de participación, esto es, de nivel, intensidad o extensión participativa. Ello es, a todas luces, insuficiente, más aún, cuando la misma expresión general utilizada —"participación de los trabajadores en la empresa"— carece, en el sistema normativo concreto

e incluso en el contexto de las relaciones laborales de derecho comparado, de un significado o contenido unívoco y unánimemente aceptado. Según sea quien utilice o reivindique, según sean los intereses que se trate de defender, su contenido será esencialmente distinto. Está claro que para los empresarios ello significa colaboración o formas mínimas de cogestión, en cambio, para los trabajadores implica —o debiera implicar— cogestión y/o autogestión.

Por lo tanto, decir que los poderes públicos promoverán las distintas formas de participación no remite a un significado indiscutido, ni siquiera a sus líneas fundamentales. Ello es, a mi juicio, insuficiente apoyo a los trabajadores en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho. Desde luego, es una ausencia de modelo participativo que puede despertar legítimas inquietudes.

Obviamente, aún queda por plantearse si éste se configura, aunque sea mínimamente, a la luz de otras disposiciones constitucionales. En este sentido, algunos autores a saber, el profesor F. Rodríguez-Sañudo ([14]) encuentra un núcleo esencial más definido en virtud del art. 37.1 de la CE, que reconoce el derecho de negociación colectiva, institución que es, a juicio de él, de perfil mucho más definido, aún cuando se pueda discrepar sobre aspectos concretos de la misma y del convenio como son la legitimidad para negociar, el contenido del convenio y su carácter de "pacto de paz", por ejemplo.

No obstante, también hemos de plantearnos hasta qué punto los elementos esenciales del sistema económico garantizado en la Constitución pueden actuar como freno e incluso como obstáculo para un avance significativo en este terreno, cuando éste halla sus puntos fundamentales, en lo que aquí nos interesa, en el Derecho de Propiedad (art. 33.1) y en el de Libertad de Empresa (art. 38). Al respecto, Rodríguez-Sañudo ([15]) pone énfasis en el hecho de que tales artículos obligan a introducir significativas atenuaciones a sus contenidos en virtud de la "función social" y "de las exigencias de la

---

14. RODRIGUEZ - SAÑUDO: "La participación de los Trabajadores en la Empresa" en R.P.S., 1979, nº 121.
15. RODRIGUEZ - SAÑUDO, ob. citada (14), pág. 432 y sgtes.

economía general a las que se les somete respectivamente". También, aunque no deja de pensar que su implicación de carácter general pueda restarles fuerza para el caso concreto, trae a colación las previsiones constitucionales de los arts. 1.1, 9.2 y 129.2, ya referidas.

b) *Modelo Legal:*

Comenzando por el art. 61 ET, éste revela inmediatamente, como norma angular de todo el capítulo, la singular óptica con que el legislador trata el tema, óptica que a diferencia de la consagración constitucional, revela a su vez primero, que el ET sí opta por un modelo definido de participación, y segundo, cuál es ese modelo participativo por el que el ET opta. De conformidad al tenor literal del art. 61 ET: "De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de esta ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título".

En opinión del profesor C. Palomeque López ([16]), ello equivale a una toma de posición normativa decididamente ambigua, en la medida en que en tal disposición el legislador confunde dos supuestos que en el debate jurídico - laboral se presentan con perfiles propios y separados. Tales supuestos son, por un lado, la "representación" colectiva y unitaria de los trabajadores en la empresa, y por otro lado, la "participación" de éstos en la misma. Cada uno de ellos, a juicio del autor, constituyen una expresión singular del fenómeno general de organización o presencia institucionalizada de los trabajadores en las unidades productivas empresariales, sin que por ello desconozca el hecho de que la dinámica social y de organización obrera no se presta a su encierro en esquemas herméticos. Lo único que al autor le interesa destacar, y también el único interés que conlleva su cita aquí, es poner de relieve que en principio ambas nociones se refieren a realidades conceptualmente separables.

16. Manuel Carlos PALOMEQUE LOPEZ, ob. citada (5), 149 y sgtes.

Expresado en palabras extraídas del debate parlamentario acerca del Título II del ET ([17]): "El Derecho de Participación" de los trabajadores en la empresa no es lo que se regula en el presente Título. Cuando se habla de participación no se hace referencia a la simple defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y a las formas institucionales que puede revestir la misma, sino a formas de intervención de interesamiento de los trabajadores en la gestión de la empresa. En definitiva a la modificación de las estructuras de gestión de la empresa capitalista abriendo vías a la participación de los trabajadores en la misma. La regulación de la participación de los trabajadores en la empresa, es pues, algo diferente de lo que se contiene en el presente Título, y que habría de producirse como desarrollo del art. 129.2 de la Constitución. Y prueba de todo ello, es que en éste se hace referencia conjunta a la participación de los trabajadores, a las sociedades cooperativas y al acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. A fenómenos que afectan a la propia estructura y gestión de la empresa capitalista, no a la simple defensa en ella de los intereses de los trabajadores". El texto es claramente indicativo de la importancia de la distinción conceptual inicialmente referida.

En base a ello, entonces, no sería aventurado afirmar que la opción legislativa en cuanto "reordenadora" de ideas claves del Derecho español del Trabajo, contiene un objetivo de política jurídica cierto, que expresado en palabras del autor cuyo razonamiento venimos siguiendo, sería: "el de revestir el derecho de representación colectiva de los trabajadores en el ámbito de las empresas, así como los órganos unitarios que la actúan, en una dimensión de colaboración o cooperación con el empresario, que difumine de modo conveniente la natural posición dialéctica de delegados y comités de empresa" ([18]). Para tal efecto se utiliza la noción de "participación", que la Constitución se ha cuidado de no definir, identificándola con el grado mínimo de participación, genéricamente entendida como in-

17. M. C. PALOMEQUE LOPEZ, ob. citada (5), pág. 150. El texto es del Grupo Andalucista del Congreso.
18. M. C. PALOMEQUE LOPEZ, ob. citada (5), pág. 151.

tervención de los trabajadores, esto es, identificándola con la noción de "Colaboración" con el empresario, que no es necesariamente ha de incluir formas de cogestión.

Es necesario tener presente que, haber hablado separadamente de representación colectiva de los trabajadores en la empresa y de participación de éstos en la misma habría podido implicar "un riesgo" muy determinado: que se entendiese la primera como una forma "no colaborativa" y la segunda, como una forma colaborativa cuyo contenido no tendría necesariamente que identificarse con el grado ínfimo de intervención cierta de los trabajadores al que hoy se le ha equiparado.

Así entendida las cosas, resulta que la referencia del ET a la participación en la empresa no va dirigida a instaurar un modelo de participación efectiva en la gestión, pero sí va directamente dirigida a calificar en el sentido de colaboración la posición jurídica y comportamiento de los órganos de representación. Y ello puede probarse, sin mayor esfuerzo, con sólo analizar atentamente el real alcance de las facultades que la ley otorga a delegados y comités de empresa. A ello me referiré seguidamente.

V. *Características del Modelo Participativo del ET*

Me referiré a ellas siguiendo la caracterización general que hace Rodríguez-Sañudo ([19]) de los posibles modelos de participación, entendida no como participación en la propiedad o en los beneficios, sino únicamente, como participación en la gestión, que en consideración a las otras formas de participación recién excluidas, de suyo ya es la mínima forma de participación de los trabajadores en la empresa que se pueda concebir.

De acuerdo con dicho esquema, sus principales características son las siguientes:

---

19. RODRIGUEZ - SAÑUDO, ob. citada, pág. 419 y sgtes.

a) *En cuanto a la forma*

Se trata de una participación indirecta a través de órganos ad-hoc y de doble vía.

En cuanto indirecta, no es llevada a cabo de forma inmediata por el colectivo de trabajadores afectados sino de forma mediata por medio de sus representantes en la empresa. En este caso, delegados de personal y comités de empresa, que como tales, ya tiene una función específica que cumplir, la de defensa de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la empresa, independientemente de que ahora el ET les haya constituido, además, en depositarios de una pretendida "participación de los trabajadores en la empresa". Es decir, que a su labor normalmente de enfrentamiento o conflicto con el empresario se le haya unido una labor de cooperación con el mismo.

Así, la participación se lleva a cabo por medio de órganos "ad-hoc" y los trabajadores no tienen presencia en los órganos tradicionales de formación de la decisión en la empresa.

Finalmente, se habla de una doble vía de participación, en cuanto se identifica, o se "confunde" en el sentido ya visto, órganos de participación con órganos de representación de los trabajadores en el ámbito industrial. Y como el canal de representación de los trabajadores en ese ámbito es doble, ellos pueden acceder a la participación en la empresa: vía representantes unitarios, delegados de personal y comités de empresa, o bien vía representantes colectivos, delegados y secciones sindicales de empresa.

b) *En cuanto al grado*

Se trata de una participación de nivel inferior, y como tal en su esencia sólo comprende dos cuestiones fundamentales: Primero, el deber de información del empresario hacia los trabajadores, es decir, un deber de comunicación que funciona en una sola dirección y que, por tanto, no supone respecto de los trabajadores más que una actitud pasiva, sólo han de recibir tal información. Segundo, un deber de consulta del empresario a los trabajadores, que para el entender de algunos representa un nivel de participación de mayor en-

tidad e intensidad, en cuanto implica una manifestación de la postura de los trabajadores. No obstante, a mi juicio, en cuanto la consulta no es vinculante, no tiene mayor significancia toda vez que el empresario sigue conservando la exclusividad en el poder de decisión.

Un moderado catálogo de facultades como el que diseña en favor de delegados y comités el art. 64 ET, que acuña esta posición limitadamente asesora o consultiva que antes hemos descrito (y además sólo en cuestiones puntuales), muy difícilmente puede avalar la credibilidad de la pretendida "participación". Si se quiere que delegados y comités lleguen a ser, además de representantes, instrumentos efectivos de participación en la empresa, entendida ella en el marco de la consecución de la democracia industrial, naturalmente se debe comenzar por otorgarle a ellos funciones de codecisión y control respecto de determinadas áreas de la decisión empresarial. Actitud que obviamente dista mucho de la consagrada en el ET.

Hagamos un somero análisis de las facultades otorgadas a cada uno de los "órganos de participación" en prueba de lo dicho:

1. *Los delegados de personal*

En cuanto competencias exclusivas, están "relegados" a su papel de órgano de representación según reza el art. 62.2: "los delegados ejercerán la representación para la que fueron elegidos...". De dicho papel se deducen dos grupos de facultades muy débiles en sustancia en relación al tema que nos ocupa: la intervención en la defensa y mejora de las condiciones laborales del personal, para lo que detenta capacidad conflictual y negociación colectiva, y la formulación de reclamaciones por incumplimiento de normas.

2. *Los comités de empresas*

Por su parte, gozan de un conglomerado de atribuciones participativas de pequeña entidad, clasificables bajo el rótulo de "mera colaboración en sentido técnico" ([20]), algunas de las cuales disfrutan

20. OJEDA AVILES, ob. citada, pág. 224.

también los delegados de personal en virtud del art. 64 ET.

En atención a su grado e intensidad, tales atribuciones pueden ser ordenadas en seis tipos distintos ([21]).

2.1. *Derechos de inspección y control* (art. 64).

En general se refieren a un control de cumplimiento de la legalidad en la empresa.

2.2. *Derechos de información* (art. 18, 23.4, 64).

Grupo numeroso, pero que se configura como derecho a ser informado y no como derecho a informarse, y que de muy poco va a servir si la veracidad informativa no se garantiza de alguna manera y mientras el "sigilo profesional" atenace tan ampliamente como hace el art. 65 la transmisión de datos.

2.3. *Derechos de opinión y propuesta* (arts. 23.2, 38.2, 64).

Grupo también numeroso, aunque las suyas no sean opiniones o propuestas vinculantes ni decisorias. Claro está como resalta el autor cuya clasificación venimos siguiendo, los trabajadores a través de sus representantes legales siempre pueden hacer uso de la forma confrontacional para hacerse oír mejor. No obstante, de lo que aquí se trata es de poner de relieve las facultades que la ley les concede en forma específica al respecto, y no de hacer notar las vías alternativas que, a falta de reales garantías legales, los trabajadores probablemente se verán compelidos a utilizar, máxime cuando tales vías han sido los caminos que de hecho, y tradicionalmente les ha sido dado utilizar, aunque no resulten ser los más "sanos" u óptimos en términos de convivencia social y en atención a otros modos posibles y no controversiales de resolución de conflictos, que no se han expuesto ni fomentado de modo suficiente.

21. OJEDA AVILES, ob. citada, pág. 225 y sgtes.

2.4. *Derechos de veto e impugnación* (arts. 41.1, 47.7, 51.3).

Conforman el grupo cualitativamente más importante puesto que se exige un consenso del comité que, de faltar, habrá de ser suplido con la autorización de órganos estatales.

2.5. *Derechos de cogestión* (art. 64.1.9).

Se trata de una remisión a los convenios colectivos en orden a que los comités participen en la gestión de obras sociales de la empresa. Por lo tanto, según advierte el autor, en sí no es un derecho a la cogestión reconocido por la LET, sino una "hábil manera de desviar la cuestión al ámbito de los convenios" ([22]), donde puede o no devenir en cogestión.

Es la única norma en la que, en relación a las facultades, el ET habla expresamente de participación. En este sentido, me parece importante aclarar que, desde luego, la participación no se restringe a las obras sociales, aunque la dicción del art. 64.1.9 LET incite a confusión.

2.6. *Derechos de negociación y conflicto*

Se trata de las facultades de negociar convenios y pactos colectivos (art. 87.1, 31 y 38.2.b), únicas formas que se vislumbran como vías para desarrollar grados mayores de participación de los trabajadores en el ámbito de las empresas frente a las mínimas establecidas por la LET.

3. *Los delegados y secciones sindicales de empresa*

A su respecto, las consideraciones y conclusiones son las mismas que en relación con los representantes unitarios de los trabajadores. Los delegados sindicales y las secciones sindicales de empresa, órganos de representación colectiva de los trabajadores llamados, en teoría, a ser también órganos de participación en el ámbito empresarial, son configurados por la LOLS con un carácter marcadamente informal y abstracto, configuración en la cual obviamente, su carácter de órgano de participación en la gestión no adquiere contorno alguno.

22. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 227.

En general, los arts. 8 y 9 LOLS les atribuyen dos tipos de derechos de cuya naturaleza se desprende la vaguedad de su carácter de órgano participativo. Se trata, en primer lugar de derechos de libertad, permisivos de una autonomía del grupo frente al empresario y otros terceros, incluido el mismo sindicato de pertenencia, y en segundo lugar, de *derechos de uso* de las instalaciones y bienes de la empresa. La única excepción a este tratamiento "armonioso", lo constituyen los derechos que se configuran como un contrapoder al empresario en materia de negociación colectiva y de conflicto. Por tanto, es nuevamente este mismo ámbito el que, esta vez en relación con los órganos de representación colectiva, se abre a los trabajadores para reivindicar un derecho a la participación en la gestión de las empresas que el legislador no ha hecho más que consagrar en forma insuficiente y confusa.

El derecho a la negociación colectiva corresponde a estos órganos a virtud del art. 8 LOLS, pero restringido únicamente a las secciones sindicales de empresa de aquellos sindicatos que resulten ser los más representativos y de los cuales se tenga afiliados en la representación unitaria de tal empresa. Los términos de su derecho de negociación colectiva son los enmarcados por el art. 87 LET, al que haremos somera referencia con posterioridad.

c) *En cuanto a nivel*

Partiendo de la base de que la participación de los trabajadores, su intervención en los procesos de decisión, puede producirse a distintos niveles de la estructura de la empresa, la LET ha optado por articularla en un nivel intermedio, esto es, a nivel de centros de trabajo. Como tal, abarca el conjunto de todas las unidades técnicas de nivel inferior. Sólo excepcionalmente, cumpliéndose los requisitos establecidos en la ley, se concibe para ser desarrollada en la empresa como totalidad, como unidad económica, que implicaría desarrollarla en relación a la totalidad de la organización de la empresa y sus proyecciones.

Precisamente por articularse a nivel intermedio, el ámbito de materias a tratar se amplía de aquellas relativas a la prestación misma del trabajo en la unidad técnica concreta inferior a aspectos organizativos y funcionales de todo el centro, pero, a su vez, se reduce su ámbito al de la funcionalidad interna.

En efecto, si bien siguiendo una fórmula recurrente en la LET, el legislador hace un uso indeferenciado del lenguaje (art. 63.1: "Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa" o "centro de trabajo..."), es claro que se inclina en definitiva por articular la participación a nivel intermedio toda vez que señala en el art. 63 que los comités de empresa han de constituirse "en cada centro de trabajo" cuyo censo sea de 50 trabajadores o más. Y sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité "intercentro" (art. 63.3), que como tal supone plantearse una representación y participación de los trabajadores a nivel de estructura empresarial como un todo.

d) *En cuanto a las materias*

Si se considera que el objetivo que por propia naturaleza ha de corresponder a la participación en la gestión es, a corto plazo, el de atenuación, y a largo plazo, el de la desaparición del autoritarismo en el ejercicio del poder en la organización productiva, en otras palabras, la implantación de un grado más o menos avanzado de democracia en la empresa, el objeto material sobre el que el ET la centra aparece como de carácter marginal.

Dicho de otra manera, la fórmula "colaborativa" de participación que crea el ET, aparte de su carácter ya señalado, no tiene por objeto directo las materias relativas a la producción, por ejemplo "colaboración" en la determinación de la política económica y financiera de la empresa, a saber, su programa de inversiones. Por el contrario, se trata de materias referidas a medidas individuales o colectivas en relación con el contrato de trabajo o medidas de carácter técnico-productivo subsidiarias en el conjunto de la gestión de la empresa, por ejemplo: art. 64.1.10 "Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción..." que en último término más parecen promover la integración de los trabajadores en su sentido más negativo, a saber, como de mecanismo encubridor de la oposición de intereses.

e) *En cuanto a los órganos de representación*

Ya dijimos que utilizando la estructura representativa se consagraba un doble canal de participación concretable de la siguiente manera:

1. — Organos de "participación" unitaria:
   — Delegados de Personal
   — Comités de Empresa, y eventualmente
   — Comités Intercentros.
2. — Organos de "participación" sindical:
   — Delegados Sindicales de Empresa
   — Secciones Sindicales de Empresa.

El tema de sus funciones y competencias ya fue genéricamente valorado.

En cuanto a las garantías, el solo hecho de tener que consagrarlas expresa claramente la natural desigualdad de planos por desigualdad de intereses en que se hallan empresarios y trabajadores, y que es característica de un sistema de relaciones laborales en una economía capitalista. A la luz de ellas, de la necesidad de su implementación, es importante no olvidar que los órganos de representación colectiva y unitaria de los trabajadores, según la LET, también órganos de participación, no son esencialmente instancias de colaboración institucional con los empresarios, sino, por hipótesis, instrumentos de organización y defensa de los intereses unitarios de los trabajadores en el seno de las unidades productivas, y en cuanto tales distan por igual de la oposición frontal e indiscriminada por sistema, como de la colaboración por principio con el empresario.

En esta materia, la LET se limita a preveer las mínimas medidas para garantizar, por un lado, las funciones representativas y participativas en su momento, y por el otro, el mantenimiento de los

derechos de los representantes en cuanto trabajadores. Precisamente por tratarse de una protección mínima, hubiese sido importante consagrar una fórmula genérica que sancionara cualquier acto de obstrucción o persecución por parte del empresario. Lo que Ojeda Avilés ([23]) llama una "norma de cierre".

Por otro lado, la LET se ha limitado a prohibir al empresario determinadas acciones de obstrucción, persecución o discriminación sin señalar las sanciones que tales acciones le traerían aparejadas. Tampoco señala un procedimiento para la persecución de tales infracciones. Esto último, sin duda podrá solucionarse a través de la utilización de procedimientos generales o comunes en el Derecho, pero, también sin duda, hace más débil éste ya de por sí débil sistema de garantías.

Finalmente, como ya es típico en el tratamiento legal del tema de la participación, se utiliza para la determinación última de las garantías la recurrente fórmula de consagración legal de mínimos y apertura a su perfeccionamiento por acuerdos colectivos.

VI. *Reflexiones Finales*

Una vez expuestas las características del modelo jurídico español de participación de los trabajadores en la gestión empresarial únicamente me resta concluir con algunas reflexiones generales que espero sirvan de aliciente para preguntarnos ¿qué sucede al respecto en Chile, tanto a nivel de mentalidades como a nivel jurídico, político y social?

Si la representación-participación unitaria por contraposición a la sindical ha de definirse, tanto de conformidad a la doctrina española como a la comparada, como una parte de la estructura democrática industrial en el ámbito de la empresa compuesta por las instancias representativas de todo el personal, a mi entender resultan fundamentales las siguientes cuestiones:

23. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 508.

1. Que su funcionamiento signifique la democratización de los procesos industriales o, al menos, que ayude a ello. Por lo mismo, ha de configurarse necesariamente como cogestión y/o autogestión.

"En sentido estricto, sólo puede hablarse de cogestión o gestión compartida cuando la unidad económica es dirigida conjuntamente por representantes de los trabajadores y del empresario, o al menos cuando se somete la dirección ejecutiva a un órgano de control integrado paritariamente por ambas representaciones" ([24]).

"La idea de autogestión supone básicamente la elección y destitución de los directores por quienes han de obedecerles luego, en consecuencia, un sistema democrático en la industria" ([25]). Inclusive, para algunos autores más optimistas, la autogestión ha de entenderse más allá de lo recién expresado, como el definitivo hallazgo del "realismo democrático", esto es, del método por el que fundamentalmente todos somos verdaderamente partícipes de nuestro destino. Ello como una concepción opuesta al idealismo o formalismo democrático donde la labor del ciudadano se reduce a votar periódicamente unos representantes. Tal concepción optimista, a mi juicio, no resulta aplicable o admisible para una concepción humanista de la sociedad en la que resulta evidente que las decisiones que afectan fundamentalmente el destino de los hombres, su satisfacción, bienestar y felicidad, no se toman sólo en el ámbito macroeconómico, mucho menos en el microindustrial, ni tienen que ver exclusivamente con ellos.

En todo caso, interesa destacar que la participación entendida como vía de democratización ha de configurarse en los términos reseñados de cogestión y autogestión.

2. La representación unitaria, por lo mismo, debe decir relación con la empresa, como conjunto "económico-laboral" y no únicamente como "colectivo de trabajadores de un centro determinado", de modo que la opinión de los trabajadores también cuente en las decisiones económicas que les afectan a todos los niveles y no sean reducidos a meros instrumentos del proceso productivo, cuyo mejor manejo se ha de regular.

24. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 195.

25. OJEDA AVILES, ob. citada (6), pág. 199.

3. A contrario sensu, la representación unitaria no ha de extenderse a entidades superiores a la empresa, sean económicas o políticas, en protección de su especificidad.

A partir de estas bases o cuestiones fundamentales, el tratamiento legislativo español sobre representación-participación unitaria aparece como decepcionante en cuanto se traduce en la opción más extendida en materia de participación gestora de los trabajadores. Se trata de una participación de muy baja intensidad en relación con el objetivo "Democracia" que compromete mínimamente a ambas partes. Por un lado, es un modelo que cuenta con plena aquiesencia de los empleadores en tanto no pone en peligro su poder único de decisión económica, y por otro, puede desencauzar la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa de su objetivo básico de ir acercándose a la democracia industrial a otros fines muy diferentes como podrían ser la integración tendenciosa.

Se dice en el ordenamiento español que los órganos de representación unitaria tiene determinadas facultades sobre determinadas materias. Sin embargo, cabe preguntarse ¿cuáles facultades son esas?: vigilancia del cumplimiento de la legalidad en la empresa ¿cuál es esa legalidad?; derecho a presentar quejas y reclamaciones, ¿quién y cómo han de resolverse tales reclamaciones?; derecho a ser informado y no derecho a informarse; derecho a emitir opinión aunque luego sus opiniones no sean tomadas en consideración. Desde luego no tienen grandes facultades para oponerse a las decisiones del empresario mucho menos para tomarlas conjuntamente con él. Como dice Ojeda Avilés "los representantes no toman parte aún en la decisión, pero controlan su ejercicio. No obstante, es la efectividad misma del "control" la que merece algunas dudas.

Seguidamente, ¿sobre cuáles materias han de ejercitar sus facultades? La ley habla, por ejemplo, de aquellas relativas a obras sociales "financiadas por la empresa en beneficio de su personal". Ello no puede considerarse como un supuesto de gestión directa de los trabajadores, esto es como una manifestación autogestionaria donde existe separación entre propiedad y gerencia, por que las decisiones últimas sobre financiación las tiene el empresario y no se obedece a un plan social de necesidades. Más bien se trata de un supuesto de delegación administrativa.

En relación con esta facultad, pero reflexionando sobre las relaciones laborales no en un plano material sino subjetivo, a propósito de algunas prestaciones que el empleador siempre está dispuesto a otorgar a su personal, H. Marcuse ([26]) dice que "en tanto la psicología y sociología operacional han contribuido a elevar condiciones infrahumanas, son parte del progreso intelectual y material. Pero también son la prueba de la ambivalente racionalidad del progreso que es satisfactorio en su poder represivo y represivo en sus satisfacciones". El lo dice en relación con los técnicos en "relaciones humanas" encargados de redefinir los vagos e indefinidos conceptos universales que aparecen en las quejas o reclamaciones de los trabajadores. Por ejemplo "el salario es muy bajo", o bien, en términos de condicionamientos particulares, por ejemplo: las ganancias actuales de B, debido a la enfermedad de su mujer, son insuficientes para cubrir sus gastos. De este modo, la empresa está dispuesta a cargar a lo menos con una parte considerable de los costos y el trabajador-paciente a someterse a un procedimiento de soluciones individuales que promete tener éxito, pero que no toca, si quiera se asoma al planteamiento, mucho menos debate y búsqueda de soluciones de los problemas, carencias y necesidades de fondo, ni mucho menos de las estructuras, mentalidades, estereotipos y permanencias mentales que a todo ello subyace y que son la verdadera causa de tales conflictos.

Son también otras materias aquellas relativas a asuntos de personal y organización del trabajo. Las materias económicas, las atinentes a inversiones, pérdidas, beneficios o impacto social y/o ambiental de esa producción, las que han sido vedadas a los órganos de representación-participación de los trabajadores españoles, a no ser que sea para recibir de ellas una información, cuyas posibilidades de verificación tampoco se establecen.

Así, el tratamiento legal español aparece como insatisfactorio, no sirve para cambiar el talante de dominación de las relaciones laborales. Y lo peor es que, en cambio, puede servir para que el empleador se justifique y perpetúe tal estado de cosas.

---

26. H. MARCUSE, "*El Hombre Unidimensional*", Ed. Ariel, Barcelona, 1987, pág. 143.

Tal situación puede verse particularmente agravada si se considera que la representación unitaria ha de circunscribirse exclusivamente al ámbito "centro de trabajo" o en el mejor de los casos al plano "intercentro", con fuertes tendencias integracionistas que persiguen la identificación de los trabajadores con los mismos, de modo de velar el conflicto global de intereses entre el trabajo y la propiedad de los medios de producción.

Tal vez, la clave de apertura pueda estar en la facultad de negociación colectiva que el legislador les ha consagrado tanto a los representantes unitarios como a los sindicales, en tanto ella se concibe ampliamente en cuanto a las materias que pueden ser su objeto. Ello también puede incidir en una unificación y por ende, en un fortalecimiento de las posiciones reivindicativas del trabajo, velando con ello el peligro polarizador antes indicado.

Una vez abierta, al menos como fórmula legal, la posibilidad de acceder a una participación de los trabajadores de carácter cogestionario o autogestionario vía negociación colectiva, la cuestión es otra. Dentro de un análisis legislativo ya no interesan las fórmulas participativas concretas elegidas por el legislador español, puesto que ya sabemos que se eligió la fórmula de participación clásica en su nivel mínimo, y que las demás posibilidades no fueron coartadas pero tampoco fueron reguladas. A la luz de este caso, lo que importaría "pensarse", dilucidar ahora, es el marco legal general, el marco constitucional, en el que puede manejarse el objeto, en principio abierto, de la negociación colectiva.

Desde luego, en este sentido, ya en principio haría falta una legislación promocional de los acuerdos colectivos de cogestión o autogestión. Y no sólo una legislación que les promueva sino que les proteja efectivamente, puesto que es obvio que la natural oposición de los empresarios no les hace una alternativa de fácil concreción. De ahí que la fórmula de un Estado que es "Mínimo" pero que además no encauza adecuadamente ese poder que él no ejerce hacia los propios actores del conflicto no me parezca la más adecuada, como tampoco la de "velar" tales conflictos que son subyacentes, por tanto inevitables. En vez de ello creo que debemos "trabajar" esos conflictos y que deben a lo menos no sólo promocionarse, sino institucionalizarse, para ello mecanismos negociados obligatorios de

resolución de los tradicionales conflictos laborales, y no sólo de esos, sino además de todos aquellos otros conflictos que el estrecho visor de la ideología capitalista muchas veces si quiera deja percibirlos, menos "decirlos" u "oírlos", pero que como todos sabemos son los que, día a día, merman nuestra sensación de "humanidad", en tanto acrecientan nuestra sensación de carencias e insatisfacciones, producidas por una sociedad acelerada que corre y corre por producir mucho más de lo que verdaderamente necesitamos.

Tal vez sea mejor, más humanizador, abrir espacios no de confrontación, sino de colaboración en los cuales los trabajadores y empresarios no sean tales, sino primero y ante todo "personas" que como tales tienen necesidades, carencias, miedos e inseguridades en los cuales jamás han podido profundizar porque de acuerdo a los "roles" que la sociedad capitalista ha diseñado para ellos: pedir, reclamar, necesitar y llorar es cuestión de "trabajadores", y no de empresarios; así como "pensar", "decidir", aportar", "construir", "disfrutar" y "sonreir" es patrimonio absoluto de éstos y no de aquéllos. Algo así como la dialéctica también alienante asignada a los roles "masculinos" y "femeninos". No sólo existe en esta cuestión un grado de poder en juego y una disputa por quién o quiénes lo detentan, sino también existen intereses no siempre antagónicos por carencias y necesidades profundas en cada uno de nosotros. Pongámoslos sobre la mesa y comencemos a oírnos y a debatir, dejando fuera de la mesa de negociación todos los estereotipos.

B I B L I O G R A F I A

MARCUSE, H.: *"Hombre Unidimensional"*, Ed. Ariel, Barcelona, 1987.

MOYA, C.: *"Teoría Sociológica. Una introducción Crítica"*, Ed. Taurus, Madrid, 1971.

OJEDA AVILES, A.: *"Derecho Sindical"*, Ed. Tecnos, Madrid, 1984.

PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: *"Derecho Sindical Español"*, Ed. Tecnos, Madrid, 1988.

RODRIGUEZ - SAÑUDO: *"La Participación de los Trabajadores en la Empresa"* en Revista R.P.S., 1979, núm. 121.