

Comisión N° 26:

Resumen ejecutivo:

El hombre pocas veces se siente atraído por los objetivos de la empresa; se ve como una pieza de un complejo organizativo que en muchos casos no se sabe muy bien en función de qué intereses se mueve y quién toma realmente las decisiones importantes. Si se forma parte de los estratos inferiores de la organización, el trabajador ha de limitarse a realizar aquello para lo que ha sido contratado, se limita a recibir las ordenes, las comprenda o no, y, obviamente, a cumplirlas. Habitualmente su opinión no cuenta. Por el contrario, si se trata de un directivo el precio a pagar es mucho más alto ya que se supone que su vida es la empresa y a ella se debe en dedicación. En cualquier caso resulta muy difícil que la persona pueda realizarse, crecer y, por tanto, ser feliz con su trabajo.

Extrañamente en estas condiciones la empresa choca con un grave problema porque para sobrevivir debe obtener resultados, ganar protagonismo en el mercado y dar beneficios a sus socios y para ello necesita que el personal se involucre, esté motivado y comprometido con el proyecto empresarial. Esto es casi imposible si el trabajador es considerado un recurso más cuya producción tiene –simplemente- un costo.

Por el contrario, el hombre no es un recurso, sino la parte esencial de la empresa y debe ser considerado y respetados como personas.

los sistemas económicos no son independientes de sus actores, y de ideologías que solo tienen por objeto de la economía el afán de lucro, legitimándolo todo en tanto el fin justifica los medios. Es móvil es egoísta e impide que se advierta al otro como un semejante, y a que en tal sentido me pueda poner en su lugar y ser solidario

Datos del autor:

José Ignacio Pastore, abogado, magíster en asesoramiento jurídico de empresas, estudiojv@arnet.com.ar, josepasatore@gmail.com, docente de la Universidad Católica de Santa Fe, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales,

Profesor Adjunto de la Cátedra Derecho Comercial II, Dir. Echagüe 7151, tel. 0342-4603030, Santa Fe.

Tema:

¿Quién es el "sujeto económico" real: el empresario o el trabajador?

Introito:

Muchas son las situaciones en donde el sistema económico plantea la disyuntiva respecto de la preponderancia del empresario o el trabajador. Cada situación particular de la vida comercial de una compañía, plantea la necesidad de reflexión respecto del objetivo final de la actividad que la misma desarrolla. Así, desde sus inicios (al preparar un proyecto de explotación comercial; al comenzar con los trabajos de planificación y creación formal de la empresa; al estructurar financieramente el sostenimiento de la misma; al establecer qué, cómo y a cuánto se va a producir; al fijar cuántos operarios se contrata), como durante su desarrollo empresarial (para competir en el mercado; al igual que la búsqueda de mejorar la producción; al determinar si se incorporan nuevos empleados al incrementarse la producción a fin de mejorar la rentabilidad de la compañía; o incluso si se tecnifica la producción o se mantiene el personal contratado; cuándo se discute respecto de la distribución de las utilidades) y hasta su finalización (ya sea por su cierre necesario o forzoso, en donde se discute la salida de los trabajadores y la retribución por la rotura unilateral de la relación laboral) se generan enfrentamientos respecto de la preponderancia de una fuerza productora (capital) respecto de la otra (trabajo) de –aparente¹- menor poderío económico.

Ahora bien, creemos que si bien la discusión centra sus raíces en las concepciones económicas que iluminan cada pensamiento, no por ello, podemos desconocer una verdad absoluta e irrefutable: *la preponderancia del hombre por sobre todo lo creado.* ²

¹ Decimos aparente, ya que, lo para unos puede ser un poderío económico “formal”, constituido por la exclusiva tenencia del dinero, para otros, podría representar una ausencia de la fuerza “real”, derivada de la ausencia del factor humano, único centro y finalidad del sistema económico.

² La doctrina social de la Iglesia no es, pues, una « tercera vía » entre el capitalismo liberal y el colectivismo marxista, y ni siquiera una posible alternativa a otras soluciones menos contrapuestas radicalmente, sino que tiene una categoría propia. No es tampoco una ideología, sino la cuidadosa formulación del resultado de una atenta reflexión sobre las complejas realidades de la vida del hombre en la sociedad y en el contexto internacional, a la luz de la fe y de la tradición eclesial. Su objetivo principal

En atención al tema de referencia, podríamos preguntarnos ¿hasta qué punto existe una relación de dependencia entre ambos factores (eficiencia productiva vs. puestos de trabajo)?, ¿hasta qué punto la existencia de un derecho depende de condiciones económicas favorables para su realización?, ¿de qué manera el protagonismo del hombre en la vida económica tiene un alcance capaz de transformar las condiciones de ese sistema económico?

¿Existe una relación posible –y armónica- entre el hombre y el trabajo?:

El hombre siempre ha intentado buscar y alcanzar su felicidad. Para ello, el trabajo ha sido considerado un medio con el que ganar el dinero necesario para lograr esa meta, no obstante, el resultado muchas veces no es el esperado. El hombre no llega a encontrar la felicidad por este camino, a pesar de haberlo intentado a lo largo de toda su vida. He aquí, dos errores primordiales. El primero de ellos el pensar que la felicidad se va a encontrar en aquello que se puede adquirir con dinero; el otro, el no pretender la felicidad en el propio trabajo. Esta última razón es la más importante, porque el trabajo forma parte de la esencia misma de la persona, es su contribución a la Creación; a través de él, el hombre se manifiesta a los demás, se realiza a sí mismo. Si en este ámbito se no intenta ser feliz, difícilmente podrá serlo en el resto de aspectos de la vida, teniendo en cuenta, además, que al trabajo dedicamos la mayor parte de nuestras vidas.

Si centramos nuestro análisis en el mundo de la empresa (como mera actividad financiera-especulativa), este propósito de bienestar en nuestro labor se revela particularmente difícil, dado que el modelo que hoy impera en la sociedad se basa en las premisas de la economía neoliberal, para la cual el mercado es el regulador principal de la economía y la obtención del máximo beneficio. Dentro de esta concepción económica y, por tanto, empresarial, la persona es un instrumento más, y es considerada como tal a la hora de tomar decisiones. En tal realidad cultural y antropológica resulta sumamente difícil que el hombre encuentre su felicidad.

es interpretar esas realidades, examinando su conformidad o diferencia con lo que el Evangelio enseña acerca del hombre y su vocación terrena y, a la vez, trascendente, para orientar en consecuencia la conducta cristiana. Por tanto, no pertenece al ámbito de la ideología, sino al de la teología y especialmente de la teología moral. *Sollicitudo rei sociales*, Juan Pablo II, 41.

El hombre pocas veces se siente atraído por los objetivos de la empresa; se ve como una pieza de un complejo organizativo que en muchos casos no se sabe muy bien en función de qué intereses se mueve y quién toma realmente las decisiones importantes. Si se forma parte de los estratos inferiores de la organización, el trabajador ha de limitarse a realizar aquello para lo que ha sido contratado, se limita a recibir las ordenes, las comprenda o no, y, obviamente, a cumplirlas. Habitualmente su opinión no cuenta. Por el contrario, si se trata de un directivo el precio a pagar es mucho más alto ya que se supone que su vida es la empresa y a ella se debe en dedicación. En cualquier caso resulta muy difícil que la persona pueda realizarse, crecer y, por tanto, ser feliz con su trabajo.

Extrañamente en estas condiciones la empresa choca con un grave problema porque para sobrevivir debe obtener resultados, ganar protagonismo en el mercado y dar beneficios a sus socios y para ello necesita que el personal se involucre, esté motivado y comprometido con el proyecto empresarial. Esto es casi imposible si el trabajador es considerado un recurso más cuya producción tiene –simplemente- un costo.

Por el contrario, el hombre no es un recurso, sino la parte esencial de la empresa y debe ser considerado y respetados como personas³.

El beneficio no es lo prioritario. Si bien es necesario porque sin beneficio la empresa no puede subsistir, pero no es lo más importante. Para ello resulta necesario cambiar de paradigma: la cultura del tener, que invade las prioridades del mundo consumista actual, debe ceder el paso a la cultura del dar.

Es evidente que cambios tan profundos, ni son fáciles, ni son rápidos y exigen mucha constancia para que sean duraderos. Por ello la formación ha de ser uno de los pilares de cualquier proyecto empresarial de estas características. Formación en valores, formación para aprender a trabajar en equipo y formación técnica adecuada para ser eficientes, porque en ningún momento se puede olvidar que, como empresa, debe obtener beneficios y por tanto, tiene que ser competitiva.

³ Para dicha transformación, Juan Pablo II nos dejó una concreta y precisa directiva respecto de esta conclusión. *Centesimus annus*, 54.

Dirigente de empresa: ¿Dirigir es lo mismo que gobernar?

Frecuentemente ambos términos son utilizados como sinónimos al referirse al conductor de los destinos sociales de la compañía. Sabido es que la atribución conferida por los dueños o accionistas a los gerentes (*management*), altamente buscados y cotizados, es para conducir con éxito los destinos de la empresa. Ahora bien, cuál es la finalidad del director: la obtención de una abultada retribución personal, las auspiciosas condiciones sociales derivadas del cargo que inviste, la obtención de la mayor rentabilidad posible. Dentro de esta última, la distribución entre los accionistas, entre los trabajadores, entre todos.

La real academia española señala que gobernar (del lat. *gubernāre*) refiere mandar con autoridad o regir algo. En cambio, dirigir (del lat. *dirigĕre*) refiere a enderezar, llevar rectamente algo hacia un término o lugar señalado, guiar, mostrando o dando las señas de un camino, encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, orientar, guiar, aconsejar a quien realiza un trabajo.

Dado ello, entendemos que todo directivo de empresa tiene el poder de gobernar -explícitamente imponer- pero no todo director tiene la capacidad de dirigir la empresa, en el sentido de encaminar una multiplicidad de factores, armonizando los medios y objetivos, con capacidad de discernimiento técnicas y morales

Sin lugar a dudas, gestionar la dirección de una empresa no es cuestión sencilla. Los avatares del mercado, la competencia nacional e internacional, la creciente conflictividad social y laboral, la imposición de inmediato y creciente retorno de la inversión por parte de los accionistas, tornan sumamente difícil encaminar la vida empresarial.

Dado ello, estimamos intransitable tal dirección sin una base sólida del dirigente. Para ello, requiere sustentar su dirección en valores sólidos, a saber:

a) El respeto a la dignidad de las personas: el salario justo, la no discriminación en función del sexo, edad, nacionalidad, conciliación con la vida familiar, vacaciones, horarios razonables de labor, son condiciones mínimas para con el dependiente.

b) La concordia entre los compañeros de labor, intentando derribar las barreras de superioridad otorgadas por la ocupación de cargos gerenciales.

c) La solidaridad, colocando a cada miembro de la compañía en lugar del prójimo (accionista, director, operario, cliente).

d) La reciprocidad en el intercambio de fuerza productiva y retribución.

d) La transparencia y honestidad como política de la empresa, ejercida primeramente desde la cúspide directiva y continuada por las partes dependientes de la misma.

Otro aspecto importante para el desarrollo de este tipo de empresas es el liderazgo. Lo es para cualquier organización, del tipo que sea, con independencia de sus motivaciones; el directivo debe reunir una serie de cualidades que le permitan, no sólo asumir los valores y principios que acabamos de describir, sino también vivirlos en primera persona. Ha de ser el primero en ponerlos en juego a la hora de tomar decisiones; si se admite que las personas están por encima de los beneficios, esto ha de reflejarse en la política del personal, en la política salarial, en la organización del trabajo para que todos puedan conciliar su vida laboral con la familiar; si lo que se busca es transparencia en los operarios, el gerente debe ser el primero en demostrarlo. Difícilmente el conocimiento de una acción de corrupción, por parte de los directivos de la compañía, pueda evitar que los dependientes no asuman la misma actitud ante una necesidad apremiante.

Algunas reflexiones respecto de la relación capital-trabajo. ¿Realmente, hay una oposición entre ambos factores?:

Hay quienes entienden que toda actividad productiva requiere el financiamiento de la misma. El capital es el presupuesto necesario para la generación natural de puestos de trabajo y las condiciones de su efectivización tienen que

responder a la naturaleza del hecho económico. La motivación configura el contenido del interés por transformar el ambiente y superar los inconvenientes que impiden alcanzar satisfacciones reales en orden a la superación de las necesidades humanas. La ganancia compensa el riesgo al que se expone el que invierte no siendo soportado por el trabajador frente a la crisis empresarial. Sin embargo, una concepción ética y moral adecuada, nos enseña que los sistemas económicos no son independientes de sus actores, y de ideologías que solo tienen por objeto de la economía el afán de lucro, legitimándolo todo en tanto el fin justifica los medios. Es móvil es egoísta e impide que se advierta al otro como un semejante, y a que en tal sentido me pueda poner en su lugar y ser solidario

Los liberales han defendido que el desarrollo establece condiciones de crecimiento económico que requieren presupuestos de confianza sobre la base de certezas acerca de los derechos y obligaciones de cada actor económico, como su no mutabilidad o debida permanencia en el espacio y el tiempo (seguridad jurídica), flexibilidad en las condiciones de establecimiento de la relación laboral que no acomoden al trabajador en una estabilidad que lo deprime y desmotiva, y en la determinación de tipos de vinculación que favorezcan la dinámica y movilidad de los trabajadores por vinculaciones movibles (flexibilización laboral).

Desde el punto de vista ético-moral, podemos demostrar que, si la ganancia rige el interés de forma absoluta y egoísta, los presupuestos económicos que informan a los derechos sociales se califican como "perdidas" que no reportan a la empresa utilidad. El hombre se cosifica como un instrumento de la producción prescindible frente a la falta de empleo y violentándolo sobre derechos irrenunciables e innegociables a partir de un aprovechamiento de su estado de necesidad

El capitalismo también sostiene que el trabajador o el desempleado no constituyen en sí mismos "la parte más débil" de la relación económica en el mundo del trabajo. Todo derecho social implica un costo que solo es soportado por el empresario que asume el riesgo por la actividad. Debe existir una proporcionalidad entre ejercicio de esos derechos y situación económica de la empresa o se consagra una confiscación encubierta y una limitación abusiva del derecho de propiedad. Una igualdad real, reclama sacrificios compartidos

respecto del ejercicio de los derechos sociales y del derecho de propiedad comprometido en la actividad de inversiones.

Los neoliberales, explican que toda protección auténtica debe ordenarse a responsabilizar al sujeto de su suerte, pero no de suplantarlo imponiendo cargas al empresario que tienen que ser sobrellevadas por el trabajador. Las protecciones legales cuestionadas son aquellas que, por su magnitud, dejan al trabajador como sujeto pasivo de la actividad económica.

Ahora bien, desde el punto de vista de la dignidad humana, podemos demostrar que el trabajo implica el ejercicio de la vocación humana del señorío sobre los bienes creados y la participación real y plena en las ganancias mediante un salario justo y beneficios sociales completos, constituye el cumplimiento del destino universal de los bienes.

Por ello, es propio reconocer primero que, aunque los derechos sociales tienen efecto en la economía, este efecto, es natural por todo lo que el trabajo contribuye a la actividad productiva de la cual es causa eficiente. El sistema laboral se ubica dentro del sistema económico, y en él se comprueba la inexistencia de una igualdad sistemática entre empresario y trabajador. La igualdad ante la ley reclama "iguales derechos frente a hechos semejantes" (Fallos CSJN, 295: 937), o igual trato siempre que las personas se encuentren en idénticas circunstancias y condiciones (Fallos CSJN, 312: 615). Solo podemos decir que hay desigualdad en el mundo económico y laboral, si la ley que regula los principios que rigen a la actividad contempla en forma distinta situaciones que son iguales (Fallos CSJN, 312: 826), pero no si contempla de manera diversa a supuestos o casos que son entre sí diferentes (Fallos CSJN, 300: 984).

Frente a este punto, además, puede demostrarse que debe aceptarse razones de objetiva discriminación, en tanto se formulen distinciones entre supuestos que estime distintos tal como se ha probado, siempre que aquellas no resulten arbitrarias, esto es, mientras no obedezcan a propósitos de injusta persecución o indebido privilegio de personas o grupos (Fallos 299: 146; 302: 192 y 457).



IV Encuentro Nacional de Docentes Universitarios Católicos
docentes@enduc.org.ar - www.enduc.org.ar