

## **EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Ricardo J. Cornaglia.**

**En revista Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires,**

**julio de 1997, año LVII, n° 7**

### **1. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

En 1948, el principio de la libre circulación de información, fue receptado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Carta de las Naciones Unidas), reconociéndosele el carácter de un derecho humano fundamental. Sostiene el art. 19 de la Declaración: "Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y expresión; este derecho incluye la libertad de sostener sus propias opiniones... y de buscar, recibir e impartir información e ideas a través de cualquier medio de comunicación y al margen de las fronteras".

En el siglo XIII, Santo Tomás teorizaba sobre la obligación moral de informar el vendedor sobre el daño o vicio de las cosas vendidas.

Hoy en la ciencia económica y el derecho tributario en especial, el tema de la información ha pasado a ser trascendente. De hecho el otorgamiento del Nobel en Economía al profesor emérito de la Universidad de Columbia, al tributarista William Vickrey, en 1996, guarda relación con que éste ideó métodos para decidir bajo información asimétrica e incentivar la información veraz. Métodos éstos que fueron adoptados por el Tesoro de Estados Unidos y en sistemas tarifarios para servicios públicos, entre ellos los ferrocarriles.

El derecho a la información es tan complejo como lo pueden ser las relaciones sociales entre sujetos pasivos y activos de prácticas de dominación. La información que interesa al derecho es en definitiva la que sirve para el acceso al conocimiento como energía social útil, en el marco referencial de situaciones conflictivas.

Desde esas premisas, ahondaremos en este trabajo, el derecho a la información de los trabajadores, como específica prestación que integra el

senalagma laboral. En definitiva como un poder legitimado socialmente. Es un tema propio del acceso al conocimiento y en el área contractual, está influido en particular por el principio de buena fe, que debe regir la conducta de los contratantes en todo tipo de convención.

Se advierte entonces que nuestro presente estudio alcanza sólo a una modesta parte del tratamiento del complejo tema del derecho a la información.

## **2. LA INFORMACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

La información integra el contenido prestacional del contrato de trabajo. Obliga a ambas partes. Regula la licitud conductual con obligaciones de hacer y no hacer.

Por ejemplo, es fácil de advertir la naturaleza prestacional de la información laboral, cuando ésta se la relaciona con el principio de indemnidad. La falta de información o la información engañosa, negligente, culpable o dolosa, acarrea daños a ambas partes en el contrato de trabajo, siendo natural que en tal sentido, se deba responder por los mismos.

En materia de seguridad e higiene del trabajo, se advierte en especial como la falta de proveer información sobre la peligrosidad y riesgos de las tareas encomendadas, los procesos productivos, el medio ambiente en el que se trabaja, las maquinarias y herramientas que se deben operar, las instalaciones en las que se produce el laboreo, la naturaleza de las mercaderías que se elaboran o forma parte de los insumos para la elaboración, entre otros supuestos, son causas determinantes, coadyuvantes o agravantes de daños.

No informar al trabajador sobre los peligros que encierra la actividad que se le encomienda y de la cual se apropia el empleador, en su provecho, es un factor inexcusable de agravamiento de la causación del daño que debió prevenirse. En algunos casos, un factor agravante de la culpa, que la transforma en dolo preterintencional. En casos excepcionales, el incumplimiento de la obligación de informar, puede llegar a estar directamente relacionado con la intención de dañar a la víctima (situaciones propias de los delitos civiles y de delitos penales no culposos, de lesiones y homicidios entre otros).

Estas situaciones resultan patéticas, cuando en la conducta del dañante, hay omisión de informar, pese a la existencia de daños anteriores producidos en

iguales situaciones de sometimiento de las víctimas a riesgos similares, con perjuicios producidos. No informar sobre la naturaleza, causa y efectos del daño antecedente, agrava la responsabilidad en el posterior. Hace de la omisión, causa consecuente.

El sistema jurídico provee mecanismos idóneos tendientes a la prevención, cesación o reparación del perjuicio individual o colectivo, patrimonial o extrapatrimonial, causado por prácticas informativas que lo determinan. Y también por la omisión de la conducta de informar, cuando con ella se induce a asumir el riesgo por la víctima, en beneficio de la actividad lucrativa de ambas partes en el contrato de trabajo.

Desde el punto de vista normativo, estos poderes legitimados de las víctimas, mal informadas, se desprenden del artículo 1198 del Código Civil, de las obligaciones prestacionales establecidas en la ley de contrato de trabajo, en los artículos 62, 75, 76, 79 y 87 y también por numerosas disposiciones de la ley de seguridad e higiene y su decreto reglamentario.

Las conductas ilícitas que causan daños por violación de los deberes de información, a su vez, suelen poder subsumirse en formas agravadas de ilícitos extracontractuales, medibles con los patrones de la culpa (art. 512 del Código Civil) o asumir formas de la responsabilidad por el llamado dolo preterintencional.

De darse estas últimas situaciones el deber contractual violado, pasa a tener un sentido de ilicitud agravada. A los efectos reparativos, la extensión de las consecuencias a reparar se intensifica. Causas más graves de ilicitud, acarrear mayores deberes reparativos.

En ocasiones, el deber informativo del empleador está regulado específicamente por disposiciones legales, reglamentarias, por vía de resoluciones administrativas o propias de convenios colectivos. En esos casos la situación guarda suma analogía con los deberes propios de la publicidad de fármacos, que han merecido la regulación de la ley 16.463, para proteger a los consumidores y las resoluciones 4126 del año 1965 y 1622 del año 1984, del Ministerio de Salud y Acción Social de La Nación.

En ambos casos, las obligaciones de informar correctamente y de no dejar de informar, crean derechos individuales y colectivos para las víctimas o las potenciales víctimas. Poderes preventivos y reparativos.[1]

Poderes éstos que generan acciones individuales y colectivas. Entre éstas últimas, las propias del ejercicio de derechos públicos subjetivos, destinados a proteger una categoría social y sus legítimos intereses.

La información asimétrica en el contrato de trabajo, cuando produce daños, para cualquiera de las partes, implica siempre grave culpa. Si el trabajador retiene la información con conciencia del riesgo que está generando y con ello produce menor ganancia al empleador, está actuando deslealmente. Pero si con la retención de la información por el empleador, el daño consecuente se produce en la salud o vida del trabajador, la cuestión reviste aún mucho mayor importancia. Esto por supuesto tiene que ver con la naturaleza de los bienes dañados. Unos nacen de la legitimación de la capacidad de apropiarse del trabajo ajeno, otros de la directa lesión a los derechos humanos.

En la ley de contrato de trabajo (t.o. dto. 390/76), se advierte que la obligación de registrar por el empleador el contrato de trabajo, en los 52 y 54, conlleva a la de exhibirlos. Y que la falta de exhibición acarrea una presunción legal a favor del trabajador. La registración implica el cumplimiento de informar al respecto. La importancia de esta norma ha sido relativizada en numerosa jurisprudencia del trabajo y en especial a partir de la flexibilización regresiva operada por la norma de facto 21.197.

También se advierte la carga de facilitar información en el art. 80, de la ley de contrato de trabajo, con la obligación de certificar el trabajo cumplido y el haber cumplido con las cargas de la seguridad social. Y la ley 24.576, le agrega en su reforma a la L.C.T., la obligación de que en el certificado otorgado al cese se deba consignar la calificación profesional obtenida en él o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado acciones regulares de capacitación.

En el artículo 111 de la ley de contrato de trabajo, la información se garantiza a través de la facultad de inspeccionar documentación.

En el artículo 209 de la ley de contrato, impone al trabajador la obligación de informar sobre las causas de sus ausencias al trabajo.

En el artículo 218 de la ley de contrato, se obliga a informar mediante notificación por escrito toda suspensión dispuesta por el empleador, lo que implica el conocimiento preciso de la causa.

La comunicación de la causa del despido por escrito, está directamente relacionada con el derecho de defensa a ejercer con referencia a la misma.

En la ley de seguridad e higiene en el trabajo 19.587 y su reglamentación hay numerosas disposiciones que consagran formas determinadas del derecho a la información:

Artículo 5°: A los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;

ñ) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;

Artículo 10: Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;

d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

En la reglamentación de la ley de seguridad e higiene, el decreto 351/79, prescribe:

El artículo 28, prevé: "Los trabajadores en quienes se encuentren alteraciones de la salud relacionadas con la presente reglamentación, serán informados por los médicos acerca de las mismas, debiendo quedar constancia firmada por el interesado en su respectiva ficha clínica".

El artículo 213: "Todo establecimiento deberá entregar, por escrito a su personal, las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo".

La ley 24.576 (B.O. 13/11/95) sobre formación profesional, modificatoria de la ley de contrato de trabajo, prevé que: "la organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad con la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional".

La prescripción no podría ser interpretada como una cláusula cerrojo, que determinara que el acceso a esa información sólo sea posible por las asociaciones sindicales. De hacerlo así, se estaría produciendo por medio de la ley un avasallamiento a los derechos que reconoce la Constitución en el art. 14 bis.

En realidad, la norma debe ser interpretada como el reconocimiento de que los trabajadores, cuando actúan por medio del derecho a asociarse, pueden usar a las personas ideales que crean, para poder conocer, ya que el conocimiento de las personas jurídicas que no son personas físicas, no deja de ser una ficción.

La ley 24.576 también prevé: "la organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema".

Una observación similar al comentario de la disposición anterior, alcanza a ésta. Cualquier trabajador, por intermedio de su asociación sindical, pero también en forma personal, puede ejercer ese derecho en forma individual o como derecho público subjetivo de protección de la categoría profesional a la que integra. Por supuesto, si se atreve a ello a mérito del sistema represor de la estabilidad mal llamada impropia, asociada a la alta tasa de desempleo existente. Tampoco en este caso el reconocimiento de la ley puede extenderse como la deslegitimación del poder hacer en forma personal lo que la ley prevé pueda intentar su organización.

En una línea similar debe interpretarse esta disposición de esa ley: "El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés".

Si a partir de esa norma se entendiera que esos objetivos le estarían vedados a alcanzar en un convenio individual o pluriindividual que los consagrara como prestación acordada, se estaría en el absurdo. Es más, nada impide que un grupo de trabajadores, o una comisión interna, o una asociación sin personería gremial acordara válidamente al respecto, aún con la disconformidad del sindicato con personería gremial.

### **3. EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL.**

En la Constitución Nacional, el derecho a la información obrera se desprende de formas consagradas de la democratización social propias de la participación. Formas éstas que implican un amplio y progresista programa de conductas, que el legislador ha postergado en sus mecánicas operativas (en una clara violación del mandato incumplido), pero que los trabajadores pueden aspirar se realice a partir de acciones amparo por omisión legislativa. En especial tiene por referencia al art. 14 bis de la Constitución Nacional que promete formas de trabajo "con participación en las ganancias, con control de la producción y colaboración de la dirección".

Sólo la información permitirá que este programa democratizador de la obsoleta empresa argentina, comience a desprenderse de sus prácticas autoritarias. En la era de la revolución tecnológica y la informatización y robotización, sólo la democratización del conocimiento nos podrá salvar de la creciente marginalización social y segmentarización.

La reforma constitucional de 1994, ha consagrado el nuevo art. 43 de la Constitución Nacional, que sostiene:

"Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que conste en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación,

confidencialidad o actualización de aquéllos..." (art. 43, apart 3°, en lo pertinente).

Es notorio que en el art. 31 de la ley de riesgos del trabajo 24.557, con la enunciación de derechos de los trabajadores, no se detalla el de acceder a la información que sobre los infortunios registren su empleadora, la aseguradora de riesgos del trabajo y los servicios médicos que para ambas se desempeñen.

La falta de regulación operativa de ese derecho, en una ley que sostiene viene a prevenir y reparar los infortunios, revela claramente que la misma sólo ha sido redactada en función de los causantes de los infortunios y no para las víctimas de los mismos.

#### 4. LOS LÍMITES REGULATORIOS DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Hay dos formas regulatorias de los derechos a la información, a partir de la cual el legislador puede abordar este delicado tema de la democratización empresaria.

La primera de ellas es determinar cuáles son las acciones posibles de ejercer, tipificando la conducta que garantiza el derecho del trabajador. Lleva a un interminable casuismo, que legitima sólo lo previsto en la norma. Tiene el defecto de partir de una premisa falsa a saber: conocer sólo es legítimo a partir de lo permitido.

La otra sigue el camino inverso. Reconoce en el derecho del trabajador a la información la existencia de un derecho humano y social y pasa a regular las excepciones al mismo. Le pone límites racionales y actúa especialmente a partir del instituto del abuso de ese poder legitimado de conocer.

Un ejemplo de la primera forma regulatoria, la encontramos por ejemplo, en la ley alemana que regula las funciones de los comités de empresa. La mayoría de las que reconoce corresponde a tipificaciones de formas de acceder a la información.

Un ejemplo contrario es el que siguiéramos en proyecto de sistema de ley que presentáramos al Congreso de la Nación en mayo de 1986.[2]

#### 5. LA CONCEPTUALIZACIÓN.

Una correcta conceptualización del derecho a la información de los trabajadores, sólo se puede alcanzar a partir del análisis de lo que es la zona conflictual de intereses legítimos alcanzada por el conocimiento de las partes en el contrato.

Las partes tienen derecho a conocer y por ende a informarse de la contraparte, aquello que alcance a sus intereses en ocasión o con motivo de la ejecución del contrato.

Ese poder legitimado al conocimiento es amplio, pero no deja de tener sus límites. El contenido material del derecho estará dado por el conocimiento que interesa legítimamente a las partes con referencia al trabajo contratado y sus producidos.

Un trabajador puede claramente tener derecho a conocer el proceso de producción en el que trabaja y en especial, los riesgos del mismo. Esto estaría dentro de la zona conflictual de intereses legítimos comunes. Tiene no sólo el derecho a conocer él, sino también el derecho a que conozca el empleador, todo aquello que pueda hacer correr peligro a su existencia con motivo del trabajo.

Sin embargo, el derecho al acceso al conocimiento, reconoce los naturales límites propios del instituto del abuso del derecho (que implica el abuso de un poder legitimado).

Si informar al trabajador, produce un daño irreparable al empleador, o puede razonablemente llegar a producirlo, es natural que el empleador pueda sostener la legitimidad del excepcionarse al informar.

Pero los límites de este poder estarán dados por la confrontación con otros poderes. Por ejemplo el derecho a no informar para proteger un patrimonio puede colisionar con derechos humanos, que se violen por ejercer ese poder anteriormente considerado. Con lo que los poderes destinados a proteger a la vida y la salud, pueden relativizar y anular los poderes destinados a proteger el patrimonio.

En principio, una trabajadora del hogar no tiene derecho a informarse sobre la vida íntima de sus empleadores y sus enfermedades. Pero sin embargo, si su salud pudiera encontrarse en peligro por potencial contagio de una

enfermedad infecto-contagiosa, es su derecho conocer la existencia de la misma, recibir información sanitaria y preventiva al respecto y hasta obligar al empleador a acceder a esa misma información.

Como vemos, conceptualizar la zona conflictual de intereses legítimos relacionados con el trabajo y sus producidos, es fundamental para determinar los límites y alcances del derecho a la información, que en principio no debe ser asimétrica. Sobre esta materia, la ley solo debe dar el marco referencial del reconocimiento al poder legitimado y las pautas mínimas de las excepciones propias del abuso del poder.

En el fondo el casuismo conspira contra el derecho cuando queda en manos de la previsión del legislador. El casuismo sirve como reafirmación de los derechos, y no como tipificación limitativa de las únicas conductas aceptadas, ya que la complejidad fáctica del contrato de trabajo supera toda previsión posible del legislador en la materia.

Reconocido el derecho básico y los casos de excepción (en especial por aplicación del instituto del abuso del derecho), es al Juez a quien le corresponde la determinación de los casos antecedentes, como norma individualizadas que gravitarán en el futuro proyectándose con los efectos naturales del ejemplo aleccionador.

## 6. LA INFORMACIÓN Y EL CONFLICTO.

Si al derecho del trabajo se lo ve como a un sistema racionalizador de conflictos, comienza a vislumbrarse cual es el espacio del derecho a la información con más claridad en su seno.

Reconocida la naturaleza de la zona conflictual, hace a la resolución del conflicto encontrar los mecanismos que aseguren la paz social. Y la paz social dependerá siempre a largo plazo, de la información. A corto plazo podría la ignorancia ser un instrumento pacificador que institucionalice por el derecho prácticas represivas. Pero nunca una forma perdurable de resolver los conflictos.

La información de los trabajadores, encuentra por lo tanto, en su función natural de contribuir a la racionalización de los conflictos, un paso inicial en la negociación (que se expresa con particular importancia a partir de la

negociación colectiva). Pero esta práctica autónoma de las partes para encarar la resolución de conflictos, que es la institucionalización de la negociación por medio de los sindicatos, no deja también de ser sólo un primer paso en la resolución conflictual. En especial, cuando la debilidad negocial de las partes, hace que las negociaciones sólo sean expresión de esa misma situación. Las decisiones comunes que por vía de las negociaciones contribuyen a la paz social son importantes, pero la paz social sólo será duradera en la medida en que las soluciones negociales alcanzadas sean justas y racionales. Una negociación que no resuelve las causas del conflicto, en términos temporales, sólo sirve para aplazarlo.

No habrá sindicato, o acuerdo de éste con su empleador, que pueda obligar válidamente a un trabajador a mantenerse en la ignorancia acerca de los derechos y legítimos intereses que le correspondan, en un derecho que no exprese prácticas afirmatorias de poderes de dominación o formas autoritarias.

## 7. LA TESIS RESTRICTIVA EN CUANTO AL DERECHO INDIVIDUAL DE INFORMACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Hemos sostenido la naturaleza del derecho a la información obrera, como la de un derecho al mismo tiempo individual y colectivo. Que puede ser ejercido por el trabajador estrictamente en el plano de la defensa de sus derechos individuales y que cuando alcanza a su categoría social, también puede ser ejercido como un derecho público subjetivo, y por ende de características colectivas.

Sostenemos que en la falsa oposición de esa categorización del derecho, como individual o colectivo, oponiéndolo estérilmente, se agazapa en definitiva la forma actual de relativizarlo.

Antonio Vázquez Vialard, desarrolló la tesis de que este derecho se encuentra en cabeza de un grupo de trabajadores y no de una persona individual.

Sostuvo que "en principio el incumplimiento del deber de informar que le incumbe al empleador no legitima a los trabajadores a promover individualmente acciones a fin de solicitar que aquél satisfaga su débito, ya que ellos en cuanto tales no son acreedores, sino integrantes de la comunidad a la

que, a través de su representación, debe suministrársele la información". Y anota: que la misma se ejerce a través de los consejos de empresa, de higiene y seguridad, delegados de personal, etc.[3]

Por eso llega a tener que diferenciar al derecho de información de lo que llama derechos subjetivos. En lenguaje confuso afirma: "Cabe precisar que este derecho del que es titular un grupo, no una persona individual, presenta características no del todo similares a la de los llamados derechos subjetivos". Y pretende aclarar en una nota: "La diferencia estriba en la diversa naturaleza de los derechos del grupo y de la persona".[4]

En la misma línea argumental, Adrián Goldín, sostiene que la titularidad debe ser reconocida al grupo y no al individuo y lo afirma como derecho colectivo, en cuanto "sólo en instancia colectiva es posible procesar eficazmente la información y transformarla en cursos de acción creadora". Concordantemente propone que "el derecho a la información deberá ser incorporado a la enunciación de los derechos operativamente reconocidos a los gremios en el segundo párrafo del artículo 14 bis de la Constitución Nacional".[5]

Pese a que esta posición sea la sostenida por profesores titulares de derecho del trabajo y en ambos casos, ex-presidentes de la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo, lo que destaca el rol e influencia que ejercen en la especialidad, no advertimos que la misma guarde un fundamento sólido.

Hay argumentos de distinta naturaleza que revelan la debilidad de su planteo.

Cuando se advierta que la información es un derecho de los trabajadores, por contrapartida se advertirá que la misma no puede ser un objeto de sujeción de los mismos. Y cualquier forma no razonable de limitación al poder legitimado de informarse, encubre una práctica de dominación de los informados.

La retención de la información por el empleador, no será el ejercicio irrestricto de un poder apropiativo para mantener un estado de dominación, como ejercicio de una supuesta actividad lícita. Tendrá que ser irremediamente el necesario compartir democrático, de la fuente más importante de energías a la que el hombre ha podido alcanzar: el conocimiento. Sólo la dictadura y el autoritarismo, tienen la necesidad de cohartar el conocimiento humano. En todos los planos de la sociedad y en especial en el mundo del trabajo.

Me causa estupor ver como desde el plano sindical, las dirigencias burocráticas y sus técnicos al servicio, cuando uno se plantea la necesidad de luchar por este derecho, relativizan todo intento de reconocerlo en cabeza del trabajador y pasan a considerarlo sólo como un derecho colectivo a ejercer por sus organizaciones sindicales.

Esto es plantear que el ejercicio del derecho humano al conocimiento por intermedio de la información, pueda quedar reservado a las organizaciones sociales de los hombres y no a éstos. En realidad, no son las organizaciones sociales las que conocen y se informan. Ellas pueden servir para conocer e informarse, pero atención, que en ocasiones, traicionan sus fines y sirven para que no se conozca, ni se informe.

No son las instituciones las que se informan, sólo los hombres logran ser el receptor final de la información. Las asociaciones (una sociedad anónima o un sindicato por ejemplo), pueden ser canales para que los hombres accedan a la información. Pero como la información desde siempre ha estado relacionada con el poder (ha sido fuente de poder), en muchos casos, las asociaciones han servido también para retener la información y hasta ocultarla. Por eso, las asociaciones deben poder ser controladas ampliamente por los hombres, respondiendo al postulado de que a mayor poder, mayor control.

Desde esta posición básica, hemos apoyado ampliamente todas las iniciativas destinadas a reconocer el ejercicio del derecho a la información obrera, por sus asociaciones sindicales y nos hemos opuesto enfáticamente a reducir el derecho a la información de los trabajadores, en un derecho colectivo a ejercer únicamente por sus sindicatos.

Esto es coherente con nuestro punto de sobre lo que es un sindicato. Que va mucho más allá de la entidad inscripta y reconocida como tal por el Estado y se vincula con la capacidad asociacional libre de los trabajadores para defender sus legítimos intereses. Defensa que se lleva a cabo en una época de explotación y dominación de los trabajadores, lo que configura una situación de injusticia social, contra la que el derecho del trabajo cumple una función de rescate y resistencia desde un estado de desposesión.

Y todo lo dicho no puede ser interpretado como una forma de cohartación del derecho de información de los sindicatos y las formas asociativas libres de los

trabajadores, que constituyen en defensa de los intereses de las categorías profesionales. Ya para 1965, el movimiento obrero italiano reivindicaba formas obligadas de negociación de la información.[6]

## 8. LA INFORMACIÓN Y LOS EFECTOS DE LA AUTOMATIZACIÓN ASOCIADA A LA INFORMATIZACIÓN.

Los derechos a la información obrera, son el último vallado posible de construir, ante los efectos antisociales de la automatización y la informatización.

En esto se da la paradoja, de que los que suelen hablar con ligereza de estos temas, vinculan la información, con los procesos de informatización y automatización, como si estos conceptos pudieran funcionar de igual forma en cualquier organización económica.

No es el mercado, sino el estado social de derecho el que tiene la obligación de dar sentido al conocimiento.

Lo cierto es que el derecho a la información obrera, es el instrumento limitador de los abusos del poder en materia de un desarrollo tecnológico y un salvaje proceso de concentración capitalista que produce estragos sociales, a partir de construirse en términos de un neoliberalismo cultor de las leyes de la competencia y la supuesta libertad de mercados.

El proceso de automatización e informatización no puede asumirse con referencia a la clase trabajadora en términos de competencia.

La automatización como lo advertiera Norbert Wiener (el padre de la cibernética) impone en términos de competencia un salto regresivo, ya que obliga a competir en términos de esclavitud.

Decía Wiener: "Recordemos que la máquina automática... es justo el equivalente económico del trabajo con esclavos. Cualquier forma de trabajo que compita con él deberá aceptar las consecuencias económicas del trabajo de esclavos".[7]

Un proceso así signado, lleva de la opresión a la inutilidad.

Si se traspolara esto en la relación entre naciones, la economía globalizada, condenará a las naciones no desarrolladas, a la más absoluta inutilidad.[8]

## 9. PARTICIPACIÓN E INFORMACIÓN.

La información sólo tiene por límites al conocimiento y el conocimiento al ejercicio de la libertad existencial.

De la relación adecuada y sistémica de esos conceptos, resultará la determinación de los derechos a la información laboral.

La información por la información misma, es de un alto valor social y de ella se desprenden importantes consecuencias científicas y tecnológicas. Pero la información a partir de los legítimos intereses subjetivos de las partes en la relación laboral, es el verdadero objeto regulatorio. La materia central del derecho que nos preocupa.

La conceptualización correcta de estas supuestas generalidades, permite determinar por medio de la información, las formas de la participación de los trabajadores en la empresa.

La participación real en una sociedad donde el hombre enajena su capacidad creadora por medio del trabajo y en el que otros hombres, cada vez menos, se apropian del producido de ese trabajo.

En este sentido, la participación que interesa es la de las decisiones, a partir de negociaciones en un espacio común. Este espacio común de decisiones compartidas, presupone advertir una situación inmanente del conflicto a resolver por las negociaciones.

Esta zona conflictual reclama a partir de una ética solidaria de oportunidades, conocer por partes iguales. Información pareja de las zonas conflictuales. Para ello la jurisprudencia norteamericana ha fijado importantes posiciones. Hace al convivir a partir de reglas de juego limpio.[9]

Esta zona conflictual propia de la participación para producir, es una gran veta de desarrollo de los derechos a la información obrera.

Otra gran veta es la de la protección de los derechos humanos, por la información, en ocasión o con motivo del trabajo. Refiere a formas operativas

del principio de indemnidad del trabajador. Lo que nos hace retornar al comienzo de este trabajo, donde usamos el "altrerum non laedere", para perfilar la posible regulación social del conocimiento en materia del trabajo dependiente. Claro que este enfoque que intentamos, no pretende limitar la conceptualización a partir únicamente del no dañar, a menos de que desligados de una cultura de opresión, advirtamos que durante la vigencia del contrato que regula mayor parte de la capacidad creativa de los hombres entendamos que es un daño impedir el ejercicio libre del conocimiento. Es decir la posible lucha contra la ignorancia.

Difícil resulta de entenderlo así, si el contrato de trabajo es reconocido únicamente, como el ejercicio del poder apropiativo del empleador, de la capacidad creativa de los trabajadores y desvinculado de la suerte y la existencia de éstos. Pero sin embargo, la mayor parte de la doctrina sigue sólo viendo esto en ese contrato y otra parte propone el desmantelamiento de sus niveles de protección obrera, con la aspiración regresiva de un retorno a la contratación mal llamada libre.

Proponen sus cultores, que un sector social, vinculado al reducido grupo de los analistas simbólicos, al que Robert B. Reich, advierte que el sistema le reserva el maná, de hecho y de derecho pueda acceder a la información en forma amplia e irrestricta.[10] A partir de una cultura de dominación se le reserva a la inmensa mayoría de la población, la marginalización social, el alejamiento de la relación jurídica protegida por un contrato de trabajo, al que no se puede acceder, a partir del desempleo creciente. Un contrato de trabajo al que se promueve desde la legislación y la jurisprudencia la facilidad para simularlo, relativizarlo o anularlo, por vía de fraude y las políticas de la mal llamada flexibilidad laboral, que sistemáticamente se basa en la desinformación. Muy cruel es el derecho que sirve para afirmar esas prácticas engañosas.

---

[1] Sobre las responsabilidades por publicidad de fármacos ver: "La publicidad de fármacos y la teoría de los bienes sociales", por María Martha Agoglia; Juan Carlos Boragina y Jorge Alfredo Meza, en la obra colectiva "La

Responsabilidad", en homenaje a Isidoro H. Goldenberg, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1995, pág. 512.

[2] Meses más tarde, en agosto de 1986, el Poder Ejecutivo, presentó otro proyecto en la materia, siguiendo pautas limitativas de reconocimiento del derecho únicamente en cabeza de las asociaciones gremiales. En esto el Ejecutivo, se orientaba en el mismo sentido que el llamado Proyecto Britos, importante antecedente de la ley de asociaciones sindicales, que en sus previsiones tenía disposiciones al respecto. Los estatutos referidos a la información laboral del Poder Ejecutivo y el autor de este trabajo, están transcritos en nuestro artículo "Un imperativo constitucional: 'socializar la información laboral", publicado en la revista Derecho Laboral, febrero de 1987, pág 49 y ss.

[3] "El derecho de los trabajadores a la información: Finalidad, presupuestos básicos y estructuración", T.y S.S., 1987, pág 498.

[4] Idem anterior.

[5] Ver D.T., 1998-A, pág. 13.

[6] Ver: Giuseppe Fajetta, investigador del Instituto Sindical Europeo, quien sostiene: "Durante este período (1965/1975) el movimiento sindical italiano se interesó por las políticas sectoriales; presionó al Gobierno para que aprobara una ley relativa a las reestructuraciones y el desarrollo sectoriales, y logró que en los acuerdos sectoriales se previera el derecho a la información de los trabajadores sobre los planes de inversión, la situación de mercado, los pronósticos de producción y las perspectivas de empleo". (Ver "La flexibilidad del mercado de trabajo", Informes de la Organización Internacional del Trabajo, Madrid. 1988, pág . 231.

[7] Ver "The human of human beings: cybernetics and human beings"; Boston, Houghton Mifflin, 1950.

[8] Recomendamos la lectura del capítulo "La tecnología y la experiencia afroamericana", de Jeremy Rifkin, en su obra "El fin del trabajo", Paidós, Buenos Aires, 1996, pág. 107 y ss.

[9] Conforme Rolando Miguel Cocconi, en su trabajo "El derecho a la información en la empresa", inédito, La Plata, 1996, presentado como investigación final en la carrera de post-grado de Especialista en Derecho Social, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la U.N.L.P. Apunta dicho autor que en Estados Unidos "no ha sido la ley ni los convenios colectivos las fuentes que consagraron el derecho de los trabajadores a la información, sino la interpretación jurisprudencial del deber de negociar de 'buena fe', introducido por la Ley Wagner, en 1935". El Consejo Nacional de Relaciones Laborales sostuvo en un caso en que el empleador se había negado a suministrar las informaciones sobre salarios pedidas por el sindicato durante las negociaciones, que "la comunicación de datos que son de conocimiento específico de una de las partes, forma parte de la esencia del proceso de negociaciones", cuya inobservancia constituye una práctica desleal, pasible inclusive, de sanciones de carácter penal.

[10] Ver Robert B. Reich, "El trabajo en las naciones", Vergara, Buenos Aires, 1993. El autor, ministro de trabajo de Bill Clinton, sostiene que el secreto de la que alega superioridad del analista simbólico estadounidense, sobre los de otras nacionalidades, es la intensidad y eficacia con que el aprendizaje de los mismos se prolonga y concreta en el trabajo. Sostiene que es allí donde aprenden a resolver problemas y estrategias. (Ver en particular el capítulo "La educación del analista simbólico", pág 230 y ss.).