

Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES DE LA EMPRESA”

**Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y
Sociales**

JOSÉ CRISTÓBAL GUTIÉRREZ DOMÍNGUEZ

**Profesor Guía:
MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE**

Santiago, Chile

2007

Agradecimientos

Nunca me han parecido mucho los agradecimientos, son un poco cursis, y quizás en un trabajo serio no quedan muy bien... aquí viene el pero... (el título me delata), hace mucho tiempo que estoy en “proceso de titulación”, y como no tendré la oportunidad de agradecer a tantas personas que me han ayudado, pasaré, aceptando la cursilería, aún a riesgo de restar la seriedad de este trabajo:

Gracias a mi familia, por el apoyo. A todos mis amigos, no es que la lista sea muy grande si los nombro a cada uno, me han dado mucho tiempo... y su cariño...

Gracias a Carola V., por soportarme a pesar de ser tan cabeza de pollo, a ti, el primer agradecimiento.

Gracias a mis amigos: Rafa, Felipe, Jorge, Seba... y también el Tata, por cambiar el mundo con palabras... y permanecer igual entre nosotros.

Gracias papás, he aprendido lo que es la incondicionalidad del amor por el amor que ustedes se han tenido, han creado entre nosotros, pero sobre todo el amor incondicional que han tenido hacia mí, puesto a prueba millones de veces por mí mismo. Gracias Cata y Jocha (para el resto: mis hermanas), por haberme soportado... en todo el sentido.

A la gente de la Escuela Sindical, por su idealismo.

Gracias Cristián, por el apoyo, la compañía y cariño constante y leal, a la distancia.

Gracias a mi curso de Schoenstatt, con ustedes maduré lo suficiente como para enfrentar muchas dificultades en mi vida. A los curas, que han sido tan buenos conmigo.

Gracias a mis profesores, en especial, a la Profesora guía de esta memoria, la Profesora María Cristian Gajardo, muchas gracias por su paciencia, su aliento, información (y formación)... y todos los libros que me prestó. También a la Profesora María Eugenia Montt, por su confianza en mí en las clases de ayudantía. Gracias también a la Profesora Eva Garrido, de España, que amablemente me facilitó material para este trabajo de forma electrónica, aunque nunca me haya conocido.

Gracias Rodolfo por escuchar (me).

Gracias Nuna, por el tiempo, la compañía, la amistad, sin tu ayuda y aliento esto no sería posible. Gracias a Bárbara.

Gracias a mis compañeros de trabajo del Consejo de Defensa del Estado, por todo el apoyo y la paciencia a veces en la postergación de mis deberes cotidianos.

Gracias al personal del Consejo Económico y Social de España, que amable y gratuitamente enviaron, desde su país, el libro de la Profesora Garrido, con una sola petición electrónica.

Gracias Señor, me has regalado un sentido de vida, cosas buenas y malas pueden pasar, pero si te tengo a ti, eso me basta. Gracias Mater, por enseñarme como a una guagua.

Tabla de contenidos

	Página
Agradecimientos	iii
Índice	v
Resumen	x
Prólogo	xi
Introducción	El concepto de participación. 1
	1. El Derecho del Trabajo como fenómeno político. 1
	2. Aspectos generales de la participación. 5
	3. Causas inmediatas de la participación. 9
	4. El Concepto de participación. 12
Capítulo I	Historia de la participación de los trabajadores. 17
	A. Introducción . 17
	B. Historia de la participación de los trabajadores en la empresa en Chile. 19
	1. Época Precolombina. 19
	2. Época de la Colonia. 20
	3. Época Republicana inicial. 21
	4. Época Republicana. 22
	5. El Gobierno Militar y la transición. 27
	6. Conclusiones 31

C. El “Consejismo” Europeo.	32
1. Consejo Obrero	33
2. Consejos de Empresa.	35
3. Consejo de Administración.	37

Capítulo II	Fundamentos de la participación de los	
	trabajadores.	40
A. Introducción.		40
B. La ciudadanía como fundamento de la		
participación de los trabajadores.		41
1. Introducción: El concepto de ciudadanía en la		
empresa.		41
2. El rol de la igualdad en la tesis contractualista.		45
3. El proceso democrático.		51
4. Los derechos de propiedad “versus” el proceso		
democrático.		55
5. Capitalismo empresario y el derecho a la		
propiedad privada.		60
6. El derecho al autogobierno como derecho		64
fundamental.		
7. El “nuevo” sistema económico.		65

8. Ciudadanos democráticos a través de una democracia participativa.	69
9. Críticas al concepto de democracia industrial.	76
10. Conclusiones.	80
C. Fundamentos legales internacionales a la participación de trabajadores	83
1. Introducción.	83
2. Instrumentos Internacionales que recogen derechos de participación.	85
3. Conclusiones.	98
Capítulo III Formas de participación de los trabajadores.	100
A. Factores que inciden en la forma de democracia industrial.	100
1. Introducción.	100
2. Aproximaciones a la Democracia Industrial.	101
3. Un modelo de coyunturas favorables para un análisis de la Democracia Industrial.	104
B. Formas de participación de los trabajadores en la empresa.	107

B.1	Formas de participación en países de tradición civil.	110
B.2	El problema de la democracia industrial en el <i>common law</i> .	115
	1. Introducción.	115
	2. Las relaciones colectivas laborales en Estados Unidos de América.	117
C.	Órganos que personifican la participación de los trabajadores	127
	1. Unilaterales.	127
	2. Mixtos o Paritarios.	128
D.	Relación entre las distintas formas de representación de los trabajadores.	129
Capítulo IV	Algunos problemas en la participación de los trabajadores.	132
A.	Introducción.	132
B.	Las dificultades de la representación de los trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.	133
	1. Introducción.	133
	2. Las Transformaciones del sistema de	

representación.	136
3. Las fuerzas de conservación del sistema de representación.	140
4. Perspectivas de evolución del sistema de representación colectiva.	141
5. Conclusiones.	143
C. Participación y diálogo social	145
C.1 Aspectos generales.	145
1. El contexto histórico del concepto de Diálogo Social.	145
2. Definición de Diálogo Social.	146
3. Factores del Diálogo Social.	148
4. Importancia del Diálogo Social.	151
C.2 Posibles puntos de encuentro.	155
1. El diálogo social descentralizado es participación de los trabajadores.	156
2. La participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas prepara el camino hacia un diálogo social descentralizado.	157
3. El diálogo social dentro de la empresa reconoce y protege en mayor medida los derechos fundamentales.	158

Resumen.

El presente trabajo tiene por objetivo, dada la absoluta falta de discusión en el ámbito nacional, introducir al lector en la terminología básica empleada en Derecho comparado al hablar de “participación de los trabajadores” y “democracia industrial.

Con el fin de profundizar en los conceptos anunciados, se analiza la historia de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, se pretende asimismo establecer fundamentos teóricos y legales de carácter internacional.

Por último se repasan las formas en que se ha institucionalizado la democracia industrial, y la utilidad de éste concepto en problemas específicos del ámbito laboral.

Prólogo.

1. Acercamiento personal al tema objeto de la investigación.

En honor a la verdad, nunca me hubiera encontrado con el tema de la democracia industrial de no haber sido por la Profesora María Cristina Gajardo, cuando me parece que en el Segundo Semestre del 2002, en la cátedra de “Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales”, donde la Profesora muy brevemente, nos comentó sobre la existencia de los derechos de información y consulta.

Debo reconocer que el tema me cautivó desde un primer momento. Los derechos de información y consulta hacían compatible el respeto a los derechos fundamentales, el diálogo permanente entre los actores laborales y era una poderosa herramienta para el empoderamiento de los sindicatos y de los trabajadores en general.

Al semestre siguiente, comencé a investigar dichos derechos, esta vez como ayudante de la cátedra, mientras más profundizaba iba ganando en mi la certeza que dichos derechos podían ser una herramienta poderosa en el ordenamiento jurídico chileno.

El objetivo era realizar una recopilación completa a los derechos de información y consulta de los trabajadores: su historia, fundamentos, análisis en la legislación de la O.I.T., de la directivas de la Comunidad Europea, y de España, así como constatar el estado de la participación de los trabajadores en

Chile. En ese momento el objetivo era, “*confrontar los derechos de información y consulta, en la forma prevista por la O.I.T., con la realidad jurídico-institucional chilena, en miras a su posible aplicación*”.

El Primer Semestre del 2004, comencé a trabajar en la memoria en el taller de memoria (dirigido también por la Profesora Gajardo), “Derecho del trabajo y derechos fundamentales”. Para el final del mismo, ya parecía que no podría alcanzar a un estudio completo de todas las materias que me había propuesto revisar. Así, concordamos con la Profesora María Cristina que sólo realizase la primera parte del trabajo propuesto, es decir, introducir al lector en el tema general de la participación de los trabajadores.

La dificultad persistió, aún a pesar del hecho de haber reducido mi objeto de estudio. La dificultad que permanecía era: ¿Cómo se introduce al lector sobre un tema que nunca ha escuchado?. En efecto, en la doctrina iuslaboralista chilena nadie había escrito sobre el tema desde 1973 (desde una perspectiva política totalmente distinta), y claramente, los prejuicios ideológicos, por parte del lector, siguen existiendo.

Estos prejuicios ideológicos son los que motivaron el desarrollo del capítulo principal de este estudio: los fundamentos sobre la participación.

Como se podrá observar, la fundamentación de la participación de los trabajadores en la empresa, en este estudio, se hace desde una perspectiva absolutamente de Estado liberal de derecho. Por este término tan ambiguo me refiero a la teoría política liberal del Estado, conforme al cual el Estado debe no

sólo reconocer los derechos fundamentales de toda persona, sino abogar por el reconocimiento efectivo de éstos *de facto*, en la sociedad.

Algunos pueden objetar que el hecho de que el Estado tenga como misión el reconocimiento efectivo de los derechos por parte de la sociedad transforma al Estado liberal, en un Estado de bienestar, pues bien, acepto la crítica. A lo que me refiero desde un Estado liberal de derecho, es a la teoría política que lo fundamenta, más que las clasificaciones dentro de ésta.

2. Utilidad del tema objeto de la investigación.

La utilidad del tema de la participación de los trabajadores, a mi parecer, es dual: de una parte el reconocimiento efectivo de la ciudadanía laboral, esto es, el trabajador no deja de ser ciudadano (y por tanto sujeto de ciertos derechos) al entrar bajo la esfera del poder de mando del empleador. Y en segundo término, la utilidad del diálogo dentro de la empresa, no sólo para el reconocimiento de los derechos fundamentales, sino también por razones económicas y sociales. Me referiré brevemente a ambos puntos.

La ciudadanía laboral ha sido un concepto creciente no sólo en Chile, sino en todo el mundo. Internacionalmente, el *peak* de la discusión fue plasmada por la O.I.T. en la Declaración de derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Memoria de 1999 sobre el Trabajo Decente. En ambos, y dada la nueva conformación mundial después de la “caída del muro”, se envía un mensaje al mundo diciendo que existe un deber por parte del Estado

justamente, en que se reconozca *de facto* la calidad de ciudadano del trabajador, es decir, deben existir condiciones equitativas de trabajo y se debe respetar una autonomía moral del trabajador, que en su calidad de persona, posee.

En Chile, esta visión se haya reconocida expresamente en los Artículos segundo y quinto del Código del Trabajo a partir de la Reforma Laboral del 2001 (19.759). Al decir del Artículo Quinto, *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*, y el Artículo Segundo a su vez agrega, *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o referencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

Esta modificación no ha contado con una acción de protección de derechos fundamentales específicamente laboral (concordemos, en las dificultades de la aplicación de la acción de protección constitucional establecida en el Artículo 22 de la C.P.R. para materias específicamente laborales) hasta la dictación de la ley 20.087, que podríamos plantear que “cierra” (en materias de derechos humanos nunca existe un cierre y éstos son

progresivos por naturaleza) la protección de los derechos fundamentales por parte del Estado.

Algunos podrían objetar que no existe en la ley ninguna mención a las condiciones equitativas, que mencionaba antes como el otro elemento de la ciudadanía laboral. Pues bien, es así, es difícil que una ley exija condiciones equitativas de trabajo. Sin embargo, incluso desde nuestra perspectiva constitucional, podemos decir que esta equidad no es sólo “un efecto deseable” constitucional, sino una obligación por parte del Estado desde la primera frase de nuestra Carta Fundamental, “*(l)as personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”.

Pero no sólo habíamos hablado de la ciudadanía laboral como utilidad de la participación de los trabajadores, habíamos también enunciado la necesidad que tiene nuestra realidad laboral de poseer un diálogo permanente entre los distintos estamentos, dentro de la empresa.

En el Informe Anual de la O.I.T. del año 2002, “La Hora de la Igualdad”, se presentan a las organizaciones de empleadores y trabajadores como instrumentos fundamentales para lograr la igualdad social, logrando este objetivo en aún mayor medida cuando los interlocutores sociales superen la fragilidad en que se encuentran¹.

En nuestro país la fragilidad de los actores laborales es de larga data. La principal (sino la única) organización de los trabajadores, el sindicato, ha sufrido

¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2002. “La Hora de la Igualdad, Informe anual”.1º ed. Suiza, O.I.T.154 p. pp. 109- 110.

un notable descenso, desde 1991 con un 22,4% (lo cual era de por sí un porcentaje bajo), para llegar al 2005 con un 15,1%². Si consideramos que son estas instituciones las que protegen a los trabajadores como consta en la Encuesta Laboral (ENCLA) de 1999³, nos encontramos que la práctica del diálogo entre los actores laborales, en Chile, no cuenta con las condiciones necesarias para que se dé, ni se prevee que esta situación mejore.

Si a esto agregamos, que en la legislación chilena no existe obligación de informar a los trabajadores sobre la situación de la empresa, salvo en el caso de la negociación colectiva⁴, y que ésta instancia no está dirigida a establecer el diálogo dentro de la empresa, sino las condiciones comunes de contratación, podemos afirmar que la práctica institucional del diálogo social no es cultivada ni fomentada por el ordenamiento jurídico chileno; por el contrario, nos parece que existe un vacío legal que se traduce en una desprotección de los derechos de los trabajadores, quienes carecerían de herramientas adecuadas para el diálogo social.

² DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE [en línea]< <http://www.dt.gob.cl>> [consulta: 20 de Enero del 2007]

³ ENCLA 1999. 2000. Malva Espinosa "et al". 1° ed. Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile. 108p. pp. 79 y 81.

⁴ El Artículo 315 inciso 5° (agregado por la Reforma Laboral del 2001, Ley 19.759), consagra el derecho a información de los trabajadores, sobre la situación financiera de la empresa bajo los siguientes requisitos: a) la información debe ser entregada tres meses antes del vencimiento del contrato colectivo; si no existe uno, puede ser requerido en cualquier momento (inciso 6°). b) es obligatorio entregar a lo menos, por parte del empleador: i) el balance de los dos años anteriores ii) información financiera necesaria iii) costos globales de la mano de obra iv) información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada (por el empleador) como confidencial. Por su parte la obligación de consultar a los trabajadores no se encuentra reconocida, salvo en la propuesta (por cierto, no obligatoria) del contrato o convenio colectivo, o dentro de un proceso de negociación colectiva.

El diálogo dentro de la empresa no sólo es necesario por el hecho de que puede crear una mayor paz social por el consenso que puede crear, sino también desde el punto de vista de la eficiencia económica dado que el sistema económico imperante hace que los ciclos económicos, afecten con relativa frecuencia a la empresa y su organización productiva.

Es por todas estas razones que se puede concluir la necesidad, con relativa urgencia, de contar con mecanismos de participación de los trabajadores. Cuestión que, como habíamos señalado, ni siquiera se asoma en la discusión doctrinaria dado el prejuicio ideológico imperante.

Un *slogan* publicitario del gobierno dice que, “*nuestra mayor riqueza, son nuestra gente*”. No estoy de acuerdo, nuestros trabajadores no son sólo nuestra riqueza, son nuestros ciudadanos, somos nosotros, la razón de que el Estado exista.

3. Sobre la obra en sí.

El trabajo cuenta con una introducción al concepto de participación, y cuatro capítulos, cada uno de los cuales trata un tema en particular que no se siguen el uno al otro en orden numérico, es decir, un tema es independiente del otro salvo, claro está, que todos cumplen el objetivo que hemos señalado en el resumen de esta obra. Con que no sean sucesivos, quiero decir, que no tienen un orden determinado y uno no deriva de otro, pero es recomendable la lectura de la forma en que está establecida por razones más bien pedagógicas.

En las secciones se hacen referencias a autores como Rawls, Arendt, pero sobre todo a Camus en “La peste”. Aparte de ser un recurso literario para captar la atención e introducir en un tema, “La peste” es un libro que personalmente me ha marcado mucho por el sentido que le da a la vida. Además tiene grandes lecciones sobre moral social. La lección fundamental, a mi parecer, es que el cambio y progreso social dependen absolutamente de la decisión libre de cada persona, de ahí que encuentre esta obra tan pertinente al tema de estudio. Para alivio del lector, esta afición personal desaparece en los últimos capítulos, al ser de carácter más técnico y menos “básicos” que las primeras secciones.

Por último, una advertencia de forma: cada capítulo tiene su propia numeración de notas al pie, dada su proliferación a lo largo de la obra.

Santiago, Enero del 2007.

Introducción: el concepto de participación

1. El Derecho del Trabajo como fenómeno político.

"-Esto es estúpido, doctor, comprenda usted. Yo no he venido al mundo para hacer reportajes. A lo mejor he venido sólo para vivir con una mujer. ¿Es que no está permitido?"

Albert Camus, "La peste".

Raymond Rambert, en "La peste" de Albert Camus, es un periodista que se encuentra de paso por la ciudad de Orán investigando sobre los hábitos higiénicos de los árabes para un periódico francés. Estando allí, estalla la peste negra estableciéndose una cuarentena, por edicto municipal, para todos los habitantes de la ciudad que ordenaba que ninguno podía salir de ésta por un periodo indefinido, incluyendo a Rambert. A partir de éste punto vemos cómo Rambert busca ser la excepción a la cuarentena que reina en Orán a fin de visitar a su amada que vive en Francia.

Su situación es entendida por todas las autoridades de la historia, sin embargo, ninguna lo deja salir.

La historia de Rambert es un pretexto en la novela para que nos preguntemos sobre los límites de la libertad individual, ¿puede el individuo por sí mismo buscar la felicidad que más le convenga sin tener consideración alguna por el bien del "resto"?, o bien, ¿es justificable que se pueda restringir la búsqueda de la felicidad?, ¿puede el Derecho arrogarse tal poder para sí, por

muy graves que sean sus consecuencias para la poblaciones vecinas a Orán que no han sido infectadas?.

El razonamiento de Rambert es, en definitiva, ¿qué potestad tiene el Derecho para restringir los derechos de cualquier individuo?, su respuesta debe ser fundamentada puesto que no podemos, como sociedad que entiende que sus ciudadanos son personas libres oponernos a determinaciones tan importantes como la mencionada sino se encuentra plenamente justificada.

El objeto del Derecho no es otro que “*una técnica instrumental de organización social establecida para la integración, institucionalización o juridificación de los conflictos sociales*”⁵, es decir, es un mecanismo de solución para los conflictos o litigios de interés que se pueden presentar en una sociedad. De ahí, que el Derecho puede imponer su potestad, por que es una forma de solución de conflictos sociales distinta de otras como la autotela o la autocomposición, que supone una sociedad compleja que busca, al menos teóricamente dejar la decisión del conflicto a un tercero imparcial que, con la ayuda de un criterio de adjudicación determinado (la ley, las decisiones de tribunales superiores o la voluntad de monarca, entre otros) soluciona un litigio social.

⁵ PALOMEQUE L., M.C. 2002. Derecho del Trabajo e ideología, medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España. Editorial Tecnos, Madrid. 184 p.

El Derecho del Trabajo, como toda rama del Derecho, tiene por ello no sólo un contenido normativo determinado⁶, sino también un fundamento ideológico determinado, que le da origen y que lo perpetúa como técnica eficaz para regular el comportamiento de los sujetos de derecho.

Con el triunfo de la burguesía por sobre el *ancién régime* se erige la libertad como regla básica del ordenamiento jurídico, a través de la autonomía de la voluntad y la hegemonía de la iniciativa privada (que, obviamente conlleva la propiedad privada de los bienes de producción). En el campo económico esta idea de libertad política se une a la revolución industrial que sobre la base de la innovación tecnológica, busca abastecer a las grandes masas urbanas que han emigrado desde lo rural, estableciendo de esta forma “el conflicto estructural laboral o sociolaboral” que no es sino “*la contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente el trabajo dependiente*”⁷, que se encuentra compuesto por dos antagonistas sociales el “**obrero asalariado**” identificado como clase social por el proletariado o “*la clase de los trabajadores asalariados modernos que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir*”, de una parte, y de otra el “**empresario**” identificado

⁶ Esto es, servicios personales productivos que realiza una persona por cuenta ajena, bajo subordinación o dependencia de otra, y por la cual recibe una remuneración, según las características definidas por el Artículo séptimo de nuestro Código del Trabajo. Sin embargo, hasta este contenido tradicional ha sido cuestionado debido al fenómeno de la tercerización del empleo, en este sentido, ver: GOLDÍN, A. 2001. Las Fronteras de la Dependencia. Revista Relaciones Laborales, Madrid, año XVII No. 19 pág. 13

⁷ PALOMEQUE L., M.C. 2002. Ob. cit.pág 4.

con la burguesía que es *“la clase de los capitalistas modernos, quienes son poseedores de los medios de producción y explotan al trabajador asalariado”*⁸.

Así entendido, el Derecho del Trabajo, reviste un carácter ambivalente, contradictorio, toda vez que representa el “equilibrio estructural”⁹ entre los intereses de sus actores: poder de mando del empleador contra estatuto tutelar del trabajador; de derecho conquistado por los trabajadores y sus organizaciones, como de derecho concedido por el empresario; de protección de los abusos cometidos contra el proletariado en la revolución industrial, pero también como legitimador que el “sistema capitalista de producción” (conflicto laboral estructural) persista hasta el día de hoy, toda vez que su fundamento es moderar los intereses contrapuestos de los actores laborales y no eliminar el conflicto existentes entre ellos.

El hecho que existe un conflicto laboral estructural que es causa eficiente y fundamento del Derecho laboral, no le otorga a ésta rama la cualidad única de que éste no haya experimentado transformaciones históricas. Por el contrario, la historia no se ha detenido, y ese cambio ha hecho (y hará) que el Derecho del Trabajo vaya a su vez mutando con los procesos sociales, políticos y económicos. Es por esta constatación que se puede afirmar que el Derecho del Trabajo es un tipo de regulación particularmente política, ya que depende en

⁸ Nos referimos a la nota que Federico Engels hace al título del primer capítulo del “Manifiesto comunista” en la edición inglesa de 1888. MARX, C. y ENGELS, F. 1848 (1998). Manifiesto Comunista (Edición bilingüe). Barcelona, Editorial Crítica. 152 p.

⁹ PALOMEQUE L., M.C.2002. Ob. cit. pág 18.

gran parte del influjo que tenga el devenir histórico sobre el conflicto estructural laboral.

Según el catedrático español Manuel Palomeque, la realidad mutable del Derecho del trabajo es un hecho casi incuestionable, sin embargo, al modificar las distintas instituciones que pertenecen a esta rama del Derecho, se ha de tener en vista la función ponderadora que éste cumple. Por ello, las reformas a las normas iuslaborales deben ser singulares y no generales, desplazando así, la discusión a un plano de contenidos concretos.

A raíz de lo señalado, el profesor propone no sucumbir a lo que él ha llamado “la culpabilización” del Derecho del Trabajo, ya que éste cumple la función de mantener el conflicto estructural laboral, y que de ceder a alguna de las partes interesadas crearía distorsiones indeseadas, *a priori*, crearía cambios considerables en las formas de producción. Por lo demás el Derecho laboral al ser un conjunto de normas eminentemente político, es un Derecho que se ha construido dentro de las crisis económicas, sin variar en lo esencial: la relación laboral empleador- trabajador.

2. Aspectos generales de la participación.

Como hemos visto, el cambio es inherente al Derecho del Trabajo, dada la fuerte raigambre política que esta rama del Derecho tiene. Por ello, no es de extrañar que la reflexión teórica y la evolución reciente del Derecho del Trabajo actual, haya dado un giro en cuanto a lo que en esta ciencia se había

propugnado y apoyado, hasta las últimas consecuencias, en los últimos cincuenta años¹⁰.

Bien se sabe que el imperio del sistema político económico de mercado ha creado una serie de nuevos retos para los actores laborales, significando tres dramas¹¹ para los trabajadores: el relativo desinterés por el mercado interno, la limitación del poder estatal para gobernar las variantes económicas y el prejuicio ideológico que la economía de mercado tiene en desmedro del factor trabajo. Teniendo ello en cuenta, el predominio del liberalismo económico, ha conllevado, en definitiva, que los países están cada vez más a merced de los ciclos de crecimiento y recesión que la economía global pueda sufrir¹².

¹⁰ El iuslaboralista Umberto Romagnoli, ha caracterizado esta etapa del Derecho del Trabajo como de *“remodelar el welfare state a la medida de las exigencias de la flexibilidad”*, debido fundamentalmente al letargo de tanto juristas laborales como de las organizaciones de los trabajadores. A él sin embargo, tal cambio no le preocupa ya que dice, *“(e)llo no significa que el pobre hombre deba resistir, resistir, resistir, refugiándose en el pasado, ni por el contrario que deba olvidarlo”*. Por ello, rescatando el rol que jugó el Derecho del Trabajo en siglo XX, llama a una especie de “refundación” basada no en el empleo en la *empleabilidad*, sino en el terreno de las “relaciones contractuales” (contrato típico de trabajo) a las de *“garantías de la propia calidad de vida”*, en definitiva garantizar por sobre el estatus de trabajador, el estatus de ciudadano, sujeto de derechos. ROMAGNOLI, U. 2002. Carta abierta a los juristas del trabajo. Trabajo y Ciudadanía. Revista del Derecho Social, número XIX. Julio- Septiembre: 9-18 pp.

¹¹ ERMIDA U., O. 2001. Derechos laborales y Comercio Internacional. En: V CONGRESO REGIONAL Americano de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 16 a 19 de Septiembre del 2001. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pp.s.p.

¹² No ha de pensarse que este hecho, sin embargo, es un fenómeno nuevo. El mismo “Manifiesto Comunista”, ya en 1848 destaca esta particularidad del sistema económico de mercado (*“industrias que no elaboran ya materias primas locales, sino otras provenientes de las zonas más distantes, y cuyos productos no se consumen ya solo en el propio país, sino en forma simultánea en todos los continentes”*). MARX, C. y ENGELS, F. 1848 (1998). Ob. cit. pág. 43.

A raíz de lo señalado, en el discurso político y legislativo se ha utilizado crecientemente que la empresa moderna requiere ser “flexible”¹³ para organizar sus factores productivos, dentro de los que se encuentra el trabajo. Sin embargo, se configura un problema mayor ya que a diferencia de los demás factores productivos, el trabajo es manifestación de la actividad humana, y por tanto íntimamente relacionado con los derechos fundamentales de la persona.

Una forma en que se ha enfrentado este desafío, planteado dentro del sistema de relaciones laborales, es una mayor relevancia del concepto de **colaboración** que debe existir entre los actores laborales, por sobre una política “conflictiva” de actuar. Por esta aseveración no se pretende indicar que el conflicto laboral estructural haya dejado de tener importancia, por el contrario, este conflicto, sino que sólo se manifiesta de un modo distinto, a saber: la cooperación entre las partes para arribar a resultados más consensuados.

La colaboración entre los actores sociales no es un fenómeno desconocido para el Derecho del Trabajo, tanto el empresariado como los trabajadores siempre han colaborado para mantener la paz social dentro de la empresa, como socialmente¹⁴. Lo novedoso es que sea una política pública deseable en la “nueva forma” de enfrentar el diseño de la estructura de las relaciones laborales.

¹³ Concepto que, ciertamente a dado lugar a un sinfín de equívocos. Para ver que se identifica y hasta que punto nuestra legislación por flexibilidad. LIZAMA P., L. 2004. ¿Qué y cuánta flexibilidad el Derecho individual del trabajo chileno?. En: DIPLOMADO DE NUEVAS perspectivas, orientaciones y realidades del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 1º Semestre 2004. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pp. sp.

¹⁴ Ver *Supra* Capítulo I.

Dado el entorno descrito, no es de extrañar que en el ámbito internacional¹⁵ (y también nacional, aunque incipientemente), las instituciones laborales tengan cada vez más presente la **participación** de los actores laborales, como mecanismo de solución de conflictos presentes y manera de establecer una relación estable entre los diversos sujetos de la relación laboral.

Para que esta situación se vea favorecida requiere de dos movimientos jurídicos en el diseño del sistema de relaciones laborales:

- **Legal:** Involucra una pérdida del poder estatal dentro de las relaciones laborales, ya que deja márgenes de decisión colectiva de los actores laborales. Sin embargo, esta pérdida es al menos en cierta medida aparente, fundamentalmente debido a que el Estado nunca ha poseído el control absoluto en el sistema de relaciones laborales ya que como toda actividad estatal, es imposible regular cada una de las materias que forman parte de la relación laboral. Por lo demás, este “retroceso” en la potestad estatal puede crear resultados más eficientes, toda vez que no siempre la normatividad estatal “protege al trabajador” o al “empleo” en la práctica, sino que puede crear resultados inconvenientes para las partes. Por ello, es necesario que el Estado mantenga fiscalización sobre los aspectos en que se encuentren involucrados derechos fundamentales de los

¹⁵ DURÁN L., F. 1998. La participación en las relaciones laborales y en el gobierno de la economía: el consejo económico y social español. En: El diálogo social y su Institucionalización en España e Iberoamérica. Madrid, CES. Pp. 69- 78.

trabajadores, y retrotraiga aspectos que no caen dentro de esta esfera confiando en el poder negocial de las partes.

- **Negocial:** Que indica un necesario empoderamiento así, los sujetos de derecho de las relaciones laborales, no sólo que tengan una forma colectiva (dado que la transacción individual queda de plano descartada, toda vez que se mantiene una imposición más que un acuerdo, dado el conflicto laboral estructural es por definición desigual¹⁶), sino que dentro de ésta forma cuenten con las potestades necesarias para hacerle frente al poder de mando (que viene de la propiedad de los factores productivos) del empleador.

3. Causas inmediatas de la participación¹⁷.

El cambio de paradigma en la forma en que el conflicto laboral se manifiesta (del “conflicto” a la “cooperación”), no se ha debido al azar, sino obedece a coyunturas históricas determinadas, centradas fundamentalmente, como ya se ha dicho, en el cambio del eje político económico en el mundo en general. Por nombrar algunas:

- a) Nuevas condiciones económicas: Como ya lo indicábamos en la presentación a esta introducción, existe una gran comercialización internacional, y por ello una interdependencia económica entre los países, que influye en la estructura productiva y estrategia de las

¹⁶ Ver Supra numeral cuarto del presente capítulo.

¹⁷ DURÁN L., F. 1998. *Ob. Cit.* pág. 71

empresas, y consiguientemente, una mayor búsqueda por la eficiencia económica. Desde este punto de vista, la participación mejora la eficiencia: permite utilizar las habilidades y capacidades de los trabajadores, aumenta el grado de satisfacción de los trabajadores dado que se encuentran más involucrados en el proceso productivo, y con ello, una importante mejora en las relaciones laborales.

b) Problemas de empleo: En la economía moderna el problema del desempleo es un riesgo social que cada vez más personas sufren; la participación, ayuda tanto en el mantenimiento, como en el crecimiento de nuevas ocupaciones laborales, ya que llega a ser un objetivo común, en el sentido de que ambas partes son capaces de sacrificar parcialidades de beneficios en pos del aumento de la producción. En un sistema que se encuentra basado sólo en la negociación intra empresa (como el nuestro), es una consecuencia lógica que ninguno de los actores laborales (salvo el Estado, claro está), siente como tarea propia la creación de nuevos empleos. En cambio, si se entiende como se hace en general en el Derecho comparado, la negociación colectiva a nivel sectorial o nacional, lo consistente es que dichas organizaciones puedan encargarse de dicho problema, y así, no sólo mantener la fuente laboral, sino también haciendo posible que nuevas personas puedan ser incorporadas.

- c) Reorientación de las organizaciones sindicales: El sindicalismo ha entrado en una etapa de revisión como consecuencia de fenómenos como la disminución de la tasa de sindicalización, y el cuestionamiento de características inherentes al corporativismo, como el rol del conflicto en su campo de acción. Ante ello, existe una mayor apertura a la colaboración y la cooperación que no es considerado como la perpetuación del sistema económico neoliberal, sino como la forma de proteger mejor los derechos de los trabajadores. Este fenómeno se ha instalado a nivel mundial, y se encuentra en forma incipiente en nuestro sindicalismo, en el cual los sindicatos se consideran como agentes económicos y sociales en las decisiones económicas del país, y por lo tanto se reconoce la necesidad de lograr consensos.
- d) Rol del Estado en el sistema de relaciones laborales: Hemos ya advertido dos circunstancias en torno al rol que ha jugado el Estado en las relaciones laborales. En primer lugar, hemos dicho que el Estado nacional no maneja las variables económicas, que es, ciertamente una opción política que se encuentra claramente marcado en nuestro sistema constitucional, a saber, el rol subsidiario del Estado frente a la iniciativa privada. En materia laboral, se advierte claramente la renuncia que el Estado hace de otorgarle trabajo a todos sus ciudadanos, situación se

enmarca dentro de los Estados de Derecho actuales¹⁸. Lo cual es congruente con lo dicho entorno al rol que juega el Estado en el sistema de relaciones laborales participativo.

4. El Concepto de participación¹⁹.

Es complejo caracterizar qué denominamos con la palabra “participación”, su aparente significado se difumina cuando lo confrontamos frente a otros vocablos como “democracia industrial”, o “concertación social”, o cuando se analiza a qué elementos nos referimos cuando hablamos de ésta.

Con la palabra “participación”, se refiere, en el ámbito ius laboralista al menos, en una **distribución efectiva de las relaciones de poder dentro de la empresa**. Un “poder”, involucra necesariamente un “contrapoder”²⁰. Siendo la participación, la “procedimentalización” democrática de las decisiones de este

¹⁸ La tecnología y la “sociedad del conocimiento” hacen que cada vez se requiera menor cantidad de mano de obra, con lo que existe, en general, una masa cada vez más creciente de cesantes sobre todo en los países desarrollados. El Estado, al renunciar a su política de pleno empleo, los deja excluidos de la vida social, en cierto sentido, ya que el trabajo aún tiene una significación simbólica de fuente de sociabilidad. Las respuestas de los teóricos ante esta situación van desde la subsidiaridad de quienes tienen trabajo a los que no, hasta “desencantar el trabajo”, creando nuevas formas de fuentes de sociabilidad. Ver HOPENHAYN, M. 2001. Repensar el Trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma. 262 p.

¹⁹ BAYLOS, A. 1992. Control obrero, democracia industrial y participación. En: APARICIO J. y BAYLOS, A. (editores). 1992. Autoridad y democracia en la empresa. Madrid, Trotta: Fundación 1° de Mayo. 157- 177 p.

²⁰ Poder, en el sentido jerarquización de poder, involucra necesariamente alguien que lo detenta, y alguien quien obedece, Hegel caracteriza esta relación de poder como la de “amo y siervo”, el siervo no puede reconocerse como *autoconsciencia en sí y para sí*, ya que el reconocerse como una autoconsciencia propia le da temor. El siervo se libera de éste temor realizando una actividad externa a sí: el trabajo para el señor, ya que esta acción es permanente y fuera de sí, pudiendo tomar consciencia de que él mismo es una persona o autoconsciencia (págs. 117 a 121). HEGEL, G. W. F. 2000. Fenomenología del Espíritu. Traducción de Wencenlao Roces en colaboración con Ricardo Guerra. Fondo de cultura económica, México. 800 p.

“poder”, al decir de Antonio Baylos citando a Umberto Romagnoli, “*democracia, en fin, es el problema. Pero con importantes limitaciones, porque, como es un dato sabido, ‘la democracia industrial, es una democracia sui generis. En la empresa siempre hay algunos que mandan y muchos que obedecen; en la empresa no existe la posibilidad de cambio de roles: gobierno y oposición permanecen fijos’. Poder sin alternativa, contrapoder que nunca puede sustituirlo*”²¹. Así, sin que cambie la fuente de poder, ni los que la obedecen, se establecen ciertas facultades que, actuando a favor de los trabajadores en el control de la gestión de la empresa (ejercido generalmente por los representante de estos), puede producir cierto proceso “democratizante” (en el sentido de igualdad)²², al interior de la misma. Es por ello, una investigación sobre la participación, un estudio de órganos de “contrapoder” al poder del empleador.

Alonso Olea²³, caracteriza el derecho a la participación del trabajador como un derecho “básico del trabajador”, y que a diferencia del derecho de la sindicalización, que es un “derecho fundamental”, y se distinguen uno de otro por que el segundo es, a diferencia del primero esencialmente libre (por ejemplo, de afiliarse o no a una organización sindical), en cambio, el derecho a

²¹ BAYLOS, A. 1992. *Ob. Cit* pág. 166, citando a ROMAGNOLI, U. 1978. Estructura de la empresa. CDT 4. 79 p.

²² Ver Supra Capítulo tercero.

²³ ALONSO O., M. y CASAS B., M. E. 2000. Derecho del Trabajo. 18 ed. Madrid, Civitas. 1236 p.

la participación si bien no es forzosa, viene preestablecida en la ley “por el hecho de su trabajo”.

Así entendido, existen ciertos ámbitos dentro del concepto de “participación” que no se encuadran dentro de este estudio:

- a) Empresa donde el dominio es de los trabajadores: Como es obvio, en una empresa donde los trabajadores tienen la propiedad de la empresa. No requiere de estructura de contrapoder ya que el poder de mando no se encuentra jerarquizado. Las experiencias soviéticas de “socialización” de la propiedad; o en las experiencias de autogestión yugoslava, donde los dueños de los factores productivos son los trabajadores; o bien, en la “participación de la propiedad” actuales (llamado antes “accionariado obrero”, y hoy “stock options”), por el cual los trabajadores tienen preferencia al momento de adquirir acciones (valores) de la empresa, para así controlar, en parte, las decisiones que ésta tome, son algunos de los ejemplos de éste tipo societario de propiedad.²⁴
- b) Participación en los beneficios: Existencia de un nexo jurídico entre utilidad de la empresa y la productividad que se obtiene, entre uno de sus factores, por los trabajadores, y por el cual estos reciben una parte de las ganancias. Como se puede deducir, lleva impreso dentro de sí, la perpetuación de los poderes dentro de la empresa. No pretende en caso

²⁴ Para ver con mayor detalle el modelo y las influencias que éstos tuvieron sobre nuestra organización de trabajo, ver: GONZÁLEZ L., A. 1973. Hacia un modelo Chileno de participación de los trabajadores en las empresas. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho Universidad de Chile. 215 p.

alguno, dar lugar a un proceso democratizante dentro de la empresa, por lo demás, en la práctica, pasa de ser un complemento salarial²⁵, y no una real vinculación de los trabajadores al trabajo que ellos prestan dentro de la empresa.

- c) La acción sindical ordinaria: Refiriéndonos principalmente a la negociación colectiva y la huelga, que tratan de solucionar el desequilibrio entre el poder de mando del empresario y el trabajador, a través de órganos de contrapoder, y que representan por tanto, el sentido clásico de la democracia industrial, y por ende de la participación. Lo que pretendemos en este estudio, sin embargo, es analizar los derechos que pueden servir como instrumentos o facilidades que refuercen estos mecanismos. Como vimos, la sindicalización es un derecho fundamental y que se caracteriza por la libertad o no de afiliación. Los derechos de participación ciertamente sirven de medio para que la actividad sindical se desarrolle, pero el que exista o no un sindicato no es un requisito de la participación, pues como veremos sobre todo a partir del Capítulo tercero del presente trabajo, el derecho a la participación se encuentra en directa relación con el *status* de ciudadano que tiene el trabajador, que lo hace

²⁵ En nuestra legislación esto es claro, la gratificación Artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo, se encuentran dentro del Libro primero, Título primero, Capítulo quinto que se llama, "De las remuneraciones". De hecho, la utilidad de la empresa puede provenir de activos que no pertenecen al giro de la empresa (y que por lo tanto el trabajador no tiene injerencia alguna en él).

ser sujeto de derechos, y por tanto inalienable desde una perspectiva liberal de los derechos humanos, lo desee o no el sujeto.

Capítulo I.

Historia de la participación de los trabajadores.

A. Introducción

“-Vuelvo a pedirle perdón por lo de antes -le dijo-, una explosión así no se repetirá.

Paneloux le alargó la mano y dijo con tristeza:

- ¡Y, sin embargo, no lo he convencido!

-¿Eso qué importa? -dijo Rieux-. Lo que yo odio es la muerte y el mal, usted lo sabe bien. Y quiéralo o no estamos juntos para sufrirlo y combatirlo.

Rieux retenía la mano de Paneloux.

-Ya ve usted -le dijo, evitando mirarle-. Dios mismo no puede separarnos ahora”.

Albert Camus, “La Peste”.

Quizás el punto más álgido de la novela “La peste” es cuando conocemos el final de la historia de un “jesuita erudito” de la ciudad de Orán, el padre Paneloux, un sacerdote que tras encontrar en un principio que la peste era producto del pecado de los ciudadanos de la desolada ciudad, y que Dios la enviaba para que los habitantes se convirtieran y salvaran, es invitado por el doctor Rieux a participar de las cuadrillas de sanidad que se formaron entorno a los Hospitales de campaña de la urbe.

El cura se “convierte” de esta forma en el trabajador más esforzado en la lucha contra la enfermedad que tiende sus brazos de muerte sobre buenos y malos. Camus, pone gran énfasis en éste hecho, añadiéndole de manos del protagonista, Rieux, una cuota de lucha fatalista del sin sentido. No sólo la muerte y el sufrimiento llega a todos por igual, sino que no se puede evitar que llegue. Rieux, que ve en Paneloux el ejemplo de un hombre con un “verdadero sentido de vida”, le reprocha esta fatalidad del destino a Paneloux, el que no es

capaz de responderle sobre el sentido de la existencia, si finalmente la muerte siempre gana.

Al poco tiempo, Paneleux y Rieux traban el diálogo transcrito al inicio del capítulo. Camus parece querer indicarnos que no importa, si existe o no sentido para la vida individualmente, lo importante es luchar contra la muerte, el sufrimiento, la inequidad, desde el frente en que uno se encuentre.

La primera parte de este capítulo muestra la falta de participación que los trabajadores han tenido en nuestra historia, como en ciertos momentos ha iniciado el reconocimiento de la entidad moral de trabajador, cómo se ha visto truncada y cómo aún podemos enmendar esta situación, ya que como demuestra la historia en el Derecho comparado los distintos países se han visto en una encrucijada similar, y cómo desde sus propios ordenamientos, lógicas y principios han garantizado al menos cierta reconocimiento del status de ciudadano dentro de la empresa. Ya que, finalmente, el reconocimiento de la participación de los trabajadores no es sino el reconocimiento de que éstos son sujetos de derecho, sin importar dónde se encuentran.

En el contexto planteado, en definitiva, no podemos excusarnos del sistema político económico en que vivimos, ya que otros dentro del mismo sistema han llegado a soluciones medianamente satisfactorias, ya que lo importante no es el “sentido” que tenga el ordenamiento jurídico, sino que éste reconozca los derechos inherentes de cada persona.

B. Historia de la participación de los trabajadores en la empresa en Chile¹.

1. Época Precolombina (8.000 años A.C.- 1.536 D.C.).

Nuestro país tuvo distintas realidades coexistentes en las formas de organización del trabajo en la época anterior a la llegada de los conquistadores.

Las comunidades nómades, correspondientes al periodo pre-agro alfarero² recolectaban frutos, cazaban, pescaban; por lo que requerían pequeños grupos para trasladarse rápidamente de un lugar a otro. Debido a ello, las “empresas” eran por esencia familiares (concibiendo empresa en un sentido amplio de organización donde cada uno de los integrantes de ésta cumple un rol determinado en la producción de bienes). De estos grupos, pueden destacarse: mollenses, changos, huilliches, pehuenches, tehuelches, chonos, alacalufes, onas y yaganes.

Evolucionando desde su calidad de pueblos recolectores, destacan las comunidades del periodo agro alfarero, donde los grupos de un mayor número de individuos se dividían el trabajo, tendiendo a la satisfacción de las necesidades de todos sus miembros. Desarrollaban actividades como la caza, la ganadería, el cultivo agrícola, acciones bélicas, la creación de cerámica y las explotaciones de metales como el oro, la plata y el cobre. Destacaba, por tanto la fuerza física como cualidad fundamental en el trabajo.

¹ GONZÁLEZ L., A. 1973. Op. Cit.

² Sobre la división de la prehistoria en Chile, ver: MOSTNY, G. 1971. Prehistoria de Chile. Santiago, Editorial Universitaria. 181 p.

Dentro de este nivel de evolución socio económica destacan los atacameños, diaguitas, ariqueños, incas y mapuches. Por su organización jerarquizada y más compleja sobresalen los incas, quienes no llegan sino hasta el siglo XV, por lo que su influencia (principalmente en el Norte de nuestro país) fue breve, pero importante gracias a las nuevas formas de organización y productividad del trabajo.

2. Época de la Colonia (1.536- 1.810).

Por la Bula Intercaetera (1492) el Papa Alejandro VII cede a la corona española la mayoría de las tierras pertenecientes a América, quienes a su llegada a nuestro país toman el dominio de los terrenos del norte y centro, a través de la “Merced de Tierras” que significaba en la práctica un derecho de propiedad.

Para trabajar estas tierras se crea el sistema de encomiendas que, a su vez actuaba como mecanismo de tributación de los súbditos indígenas hacia la Corona. Los indios trabajaban en la primitiva industria que trajeron consigo los españoles, cuyos frutos eran percibidos únicamente por los conquistadores.

En el siglo XVI, la encomienda pierde su importancia, siendo definitivamente abolida en su materialización de servicios personales por Don Ambrosio O'Higgins en 1789, surgiendo una nueva forma de organización: la Hacienda, cuya forma de trabajo era el patrón, quien tenía la propiedad de la

tierra y el “inquilino”, el “arrendatario” y el peón asalariado trabajan en sus campos y minas.

La Independencia no cuestiona esta forma de organización, debido a que este proceso socio- político fue llevado por una elite uniforme y relacionada familiarmente, lo que la hace actuar de consuno, no produciendo un gran periodo de anarquía, como en el restante de los países de la región³.

3. Época Republicana inicial (1.810- 1.900).

La elite dirigente comenzó con el desarrollo de algunas actividades industriales relacionadas principalmente con la minería, la ganadería industrial manufacturera (organizada aún generalmente en torno a la hacienda) y el comercio, para ello requiere el uso de abundante mano de obra de trabajadores. Comienza a ser común la industria moderna concebida como un estamento directivo que dirige la empresa, y que en el caso de nuestro país coincidía a su vez con la propiedad de ella.

El estamento obrero, no tenía ninguna injerencia en el ejercicio y control de mando de las empresas, aun cuando surgen los primeros vestigios de organización obrera⁴. Tiene su auge en este período el “mutualismo”, cuya

³ Al respecto, ver: JOCELYN- HOLT L., A. 1998. El peso de la noche: nuestra frágil fortaleza histórica. Santiago, Chile. Editorial Planeta. 218 p.

⁴ ESPINOZA G., P. Y LAMA B., C. 2000. Orígenes y evolución de las organizaciones sindicales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad Central. Santiago, Chile. 120 p.

característica central es la colaboración y socorro entre sus socios, los trabajadores.

Entorno a este periodo comienza a surgir el concepto tanto de la “cuestión social”, como de clase influenciado por las teorías socialistas utópicas y posteriormente, marxistas; manifestándose en nuestro país a través de la “Sociedad de la Igualdad”, fundada por Francisco Bilbao y Santiago Arcos, y las “sociedades de resistencia”, que se crean con el objeto específico de defender los intereses sociales y económicos de sus miembros, y para luchar por las mejoras en las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, siendo organizaciones más bien de carácter esporádico.

La participación de los trabajadores en la administración de la empresa es inexistente en todo nivel, siendo la masa trabajadora casi enteramente analfabeta, por lo demás, la actitud que caracterizaba a los terratenientes era extremadamente paternalista: los empleados sólo podían ser objeto de su labor asistencial; siempre vertical, nunca horizontal.

4. Época Republicana (1.900- 1.973).

A principios de siglo, la empresa en Chile comienza a sufrir grandes cambios en su propiedad, manteniéndose el control de las empresas agroganaderas por la elite pero, agregándose dos grandes “propietarios”: de una parte, el Estado , y de otra, empresas adquiridas por capitales extranjeros.

El periodo de expansión de la propiedad estatal comienza con posterioridad a la gran depresión mundial de los años 30, a través del modelo económico denominado, “Sistema de Sustitución de Importaciones”, que consistía en producir al interior del país, y mediante subvención estatal, lo necesario para satisfacer la demanda interna, importando sólo los productos cuya producción fuese difícil o imposible de realizar en el país.

A principios de siglo, las “sociedades de resistencia” fueron perpetuándose en su accionar, agregando, a su vez elementos del mutualismo, transformándose en “mancomunales”, que no contaban con un reconocimiento legislativo particular, sino común a cualquier sociedad; las principales mancomunales eran las de los trabajadores mineros en las provincias de Tarapacá , Antofagasta, Coronel y Lota.

La primera “Federación Obrera”, nace en 1909, cuyos estatutos fueron aprobados en 1912, concediéndole personalidad jurídica. Diversa en cuanto a planteamientos políticos, la Federación obrera amparaba tanto a anarquistas, marxistas, cristianos, entre otros, y contaba con trabajadores obreros, artesanos y empleados, y cuyo objetivo principal era la fundación de un movimiento sindical a nivel nacional como local.

Con el “ruido de sables” se aprueba en 1924 la ley 4.057 que reconoce dos tipos de sindicatos: los profesionales (compuesto por empleados y trabajadores independientes) e industriales (integrado por obreros), este último sindicato participaba directamente (por las modificaciones hechas al crear el

Código del Trabajo de 1931) de las utilidades de la empresa. Lo que fue acentuado con la agregación, mediante leyes posteriores, de los sindicatos de la Gran Minería del Cobre⁵, y la independencia de la concesión de personalidad jurídica del Poder Ejecutivo es lograda por la creación de los sindicatos campesino (no se les concede, en todo caso, la participación en las utilidades).

El Código de 1931 también crea la figura del “delegado del personal” para lugares donde trabajaran empleados y no contaran con el quórum para formar un sindicato.

Surgen, también los primeros intentos de participación de los trabajadores en determinadas materias, mediante la creación de órganos consultivos, distintos de las organizaciones laborales en período de negociación colectiva, estos son los “Comité de Empresa”, que según la visión de la época “atenúan la dualidad propietarios y no propietarios”⁶, y que, en el plano funcional colaboraban con la empresa haciendo sugerencias en materias de administración del personal y asuntos sociales.

Estos “Comités de Empresa”, tuvieron aplicación en las siguientes industrias:

- Línea Aérea Nacional (LAN- Chile), mediante el D.F.L. nº 3 del 23 de Junio de 1969.

⁵ El D.S. 307 de 1970 del Ministerio de Hacienda que fijó el “Estatuto de los trabajadores del Cobre”, estableció que todos los trabajadores, sin distinción tenían derecho a un 30% de las utilidades líquidas de la empresa con un tope de 7, 92 ingresos mínimos.

⁶ GONZÁLEZ, A.*Ob. cit*, pág 102.

- Instituto de Seguros del Estado (ISE), a través del D.F.L. n° 7 del 6 de Octubre de 1970.

En las relaciones individuales de trabajo se dicta en la Ley de Inamovilidad (16.455 de año 1967), recogiendo la Recomendación 119 de la OIT⁷.

Con el advenimiento del gobierno de la Unidad Popular, la cosmovisión social- marxista de la sociedad es elegida constitucionalmente; esta filosofía política, percibe la empresa como el lugar de enfrentamiento de la lucha de clases⁸, donde la dominación de la clase burguesa de los factores de producción debe ser reemplazada por su dominación proletaria, o bien “la construcción de una sociedad socialista en Chile”⁹, aunque en su accionar político pragmático resaltaba la diversidad de pensamientos ideológicos.

En este contexto político se derivan lógicamente que sus objetivos eran, por una parte producir alteraciones en la propiedad y por otra, las consecuencias laborales de dicha alteración. Frente a lo primero destacan las siguientes herramientas: nacionalización, expropiación, compra de acciones o derechos e intervención.

⁷ Se recoge así la taxatividad de las causales de despido, el reclamo de ellas en tribunales por parte del trabajador afectado y el pago de una indemnización (estabilidad relativa) o de la reincorporación del trabajador en caso de fallarse a su favor dicho reclamo.

⁸ MARX, C. y ENGELS, F. 1848 (1998). Ob. cit. Desde la definición de los sujetos antagónicos, ya dada, se puede prever que el espacio de “lucha” por definición es el lugar de trabajo: es el lugar donde el capitalista obtiene “la plusvalía” del trabajo del obrero, dónde éste es explotado, entre otras características.

⁹ GONZÁLEZ, A. *ob. Cit*, pág. 114

Como puede advertirse, la participación de los trabajadores en la empresa pasaba por la propiedad, y la consiguiente administración (que no siempre se daban conjuntamente, como en la intervención) proletaria de la empresa; es decir, desaparecía la empresa anteriormente entendida, para aparecer la “empresa social”.

Las consecuencias laborales, como es obvio, es un cambio en la empresa, del área social y mixta, según la reforma constitucional de Mayo del 1973.

- En las relaciones individuales de trabajo es el “interventor” quien realizaba la contratación de nuevo personal.
- En las relaciones colectivas, se crean una serie de nuevas instituciones que buscaban responder dentro del marco de una economía planificada al dilema de la producción.
 - Planificación Económica Nacional, Regional y Sectorial, la cual consistía en decretar que se va producir (por medio de las necesidades “captadas” por organismos estatales).
 - Dirección de las empresas del área social y mixta: dentro de cada empresa de las áreas antes descritas existían dos tipos de órganos:
 - Asamblea de los trabajadores de la empresa: toman las decisiones en la empresa si existe ausencia de normas, o si las existentes son ineficaces. En todo

caso, no podía ir contra las decisiones tomadas a nivel central. Así se esperaba cambiar la forma de generar el Derecho, no desde la cúspide de poder (Congreso, Poder Ejecutivo), sino desde la base social. Presidida por la directiva del sindicato único.

- Consejo de Administración: Órgano encargado de adoptar las resoluciones obligatoria para todos los trabajadores de la empresa. Representación paritaria: trabajadores- Estado, presidida por un representante del Presidente de la República.

5. El Gobierno Militar y la transición (1973- 2001).

Con el golpe de Estado de 1973, comienza, en primer lugar, el proceso de devolución de las empresas expropiadas e intervenidas a sus propietarios durante el gobierno de la Unidad Popular, desmontando así la organización de la economía y de la forma de administración de las empresas que éste poseía.

Mediante el D.L. n°3 se establece el estado de excepción en todo el país, que impide el funcionamiento de los sindicatos y otros organismos de participación de los trabajadores. A través de una serie de decretos, se cancelan la personalidad jurídica a la C.U.T. (D.L. 12 y 133), y a un gran número de las federaciones y confederaciones existentes.

En 1979 se dicta el D.L. 2.756, que reemplaza el Libro III de Código de 1931, con la nueva normativa que regula las organizaciones sindicales, y que distingue entre las siguientes organizaciones:

- Sindicatos de empresa.
- Sindicatos interempresa.
- Sindicatos de trabajadores independientes
- Sindicatos de trabajadores transitorios
- Por la ley número 18.620, publicada en el Diario Oficial el 6 de Julio de 1987, entra en vigencia el Nuevo Código del Trabajo, cuyo Libro III trata las organizaciones sindicales.

Manteniéndose de manera similar las gratificaciones, o vinculación de los trabajadores a la utilidad de la empresa, a la establecida en el Código de 1931, y que ha perdurado hasta el día de hoy en el actual artículo 47 del Código, agregándose la posibilidad de pagar gratificaciones de acuerdo al actual artículo 50.

Destaca también el rol que tiene el “delegado del personal”, que pierde la exclusividad de elegirse sólo por los empleados, para pasar a ser nexo entre los trabajadores y el empleador, y representar a estos trabajadores ante las autoridades del Trabajo¹⁰.

El Código de 1991, mantiene en líneas generales la regulación de las organizaciones colectivas.

¹⁰ HUMERES M., H. y HUMERES N., H. 1997. Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. 15° edición actualizada. Santiago, Editorial Jurídica. 693 pp.

En la reforma laboral de la ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de Octubre del 2001, destacan fundamentalmente tres reformas en el ámbito de la participación de los trabajadores en la empresa¹¹:

- **Tipos de entidades sindicales** (Artículo 216): Se modifica el código en orden a sólo enunciar, y no nombrar taxativamente los tipos de organizaciones sindicales que los trabajadores puedan constituir. Así se cumple con el Convenio n°87 de la O.I.T., que establece que los trabajadores tienen derecho a “constituir organizaciones sindicales que estimen convenientes”. Abriendo así la posibilidad de existencia a sindicatos de trabajadores cesantes, jubilados, entre otros.
- **Mayor protección sindical** (Artículo 289, 292 y 294): A través de la creación de más figuras de prácticas antisindicales, reforzamiento del rol de la autoridad administrativa y estabilidad absoluta para trabajadores sin fuero despedidos por prácticas antisindicales.
- **Disminución de quórum para constituir sindicatos de empresa** (Artículo 227).
- **Derecho a la información en la negociación colectiva** (Artículo 315): Sin duda la de mayor importancia, desde el punto de vista de la participación, es la que establece que la parte de los trabajadores de la comisión negociadora puede solicitar al empleador tres meses antes del vencimiento del contrato colectivo, o en cualquier momento si la empresa

¹¹ HUMERES N.,H. 2001. Reforma Laboral Ley 19.759. Santiago, Editorial Jurídica. 342 p.

no lo tuviere, la entrega, a lo menos, de la siguiente información financiera:

- Balance de los dos años inmediatamente anteriores, o el tiempo que tuviere si la empresa tiene una existencia menor.
- Información financiera necesaria para la confección del proyecto del año en ejercicio, y los costos globales de mano de obra dentro del mismo ejercicio.
- Información pertinente que incida en la política de futuras inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada como confidencial por el empleador.

El empleador puede también cumplir esta obligación de entregar la información, si es que no se la han solicitado al momento de entregar su respuesta al proyecto de contrato colectivo (artículo 329). Por su parte, también puede individualizar cuáles documentos considera confidenciales o reservados, de los cuales la comisión negociadora de los trabajadores no puede divulgar a terceros ajenos (artículo 388 letra d).

Si el empleador no cumple con esta solicitud, o en su defecto la obligación, configura una práctica desleal expresamente contenida en el artículo 387 letra b), siempre que no sea por la información sobre políticas futuras.

6. Conclusiones.

Podemos extraer como conclusiones fundamentalmente tres puntos:

- No ha existido una “cultura de participación” de los trabajadores en las decisiones en la empresa en nuestro país, salvo la década entre 1964-1973, y a raíz de una cosmovisión política particular, que propugnaban un Estado y una sociedad de corte comunitarista. Salvo esta excepción, en lo general, la legislación chilena ha permanecido hermética frente a los cambios que se han producido en el resto de los países en vías de desarrollo; sobre todo a la necesidad de cambio en la organización que exige la realidad mundial actual.
- Por las circunstancias políticas particulares de Chile, la ideologización del tema de la participación de los trabajadores en la empresa ha sido constante; al punto de casi llegar a ser un punto de definición entre un sentido y otro del espectro político, lo cual no ha favorecido para analizar en nuestro medio, la discusión que se ha producido a nivel de Derecho Comparado. Se podría decir que después de 1973, la cuestión en comento se haya en franco silencio.
- La principal forma de participación ha sido la acción sindical, a veces favorecido por el gobierno de turno, a veces atenuado en su poder. En la actualidad, hemos retomado la senda, a la ratificación de los Convenios n° 87 y 98 de la O.I.T., en 1999. Su incorporación “relativa” a la legislación laboral gracias a la reforma laboral de la ley 19.759. Sin

embargo ya existen voces que critican dicho proceso y que o bien propugnan que no tiene utilidad (debido a que la baja sindicalización es mundial) o bien que aumenta las distorsiones del mercado¹², y existe la posibilidad de retroceder nuevamente en el tema, una vez más la institucionalidad laboral es precaria e inestable, lo que produce desconfianza tanto económica, como en las personas.

C. El “Consejismo Europeo”¹³

Por razones de extensión y de pertinencia, no podemos especificar la participación de los trabajadores a lo largo de la historia universal, por lo que nos concentraremos en el fenómeno del consejismo europeo, en sus distintas figuras. Por lo demás, las instituciones mundiales, y las del *common law*, derivan principalmente de las instituciones del Derecho continental en cuanto a la participación de los trabajadores, que se analizará en el Capítulo III sobre las formas de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

¹² Existen variadas opiniones en ambos sentidos sólo por nombrar algunas, ver MARTICORENA, J. 2002. Revista Qué Pasa. 9 de Agosto del 2002. <http://www.quepasa.cl/revista/2002/08/09/t-09.08.QP.NEG.MORANDE.html> [consulta: 10 de Noviembre del 2003]; o bien BENAVENTE U., A. 2001. El Observatorio de la Facultad de Economía y Empresa de la UDP. 12 de Septiembre del 2001. <http://www.observatorio.cl/contingencia/politica/analisis77.htm>. Por lo demás se sabe que la reforma laboral no ha aumentado en gran número el porcentaje de la fuerza laboral activa sindicalizada: de 11,1% en el 2001 a 11,5% en el 2005; y ha disminuido levemente la cantidad de trabajadores por sindicato de 77,75 trabajadores por sindicato el 2001 a 73,94 el 2005. Para más ver: DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. 2006. Compendio de series Estadísticas 1990- 2005. Capítulo Sindicalismo [en línea]. Santiago, Chile. <<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html>> [consulta 12 de Octubre del 2006].

¹³ BAYLOS, A. 1992. *Ob. cit.* 157- 165 pp.

1. Consejo Obrero.

Marx fue uno de los primeros en analizar la empresa como “espacio de poder”, en complementación a la interpretación tradicional del “intercambio de bienes”. Relaciones de poder que no sólo tienen connotaciones económicas, sino también sociales, es decir, relaciones de dominación de una clase sobre otra, y por tanto vínculos de poder político.

Con la revolución bolchevique y la implantación leninista del marxismo, se crea y “exporta” al resto de Europa, el *soviet* o consejo obrero, que apuntaba a la unión absoluta del poder económico y político en manos de los trabajadores, que se estructuraba de la constitución misma de la empresa a través de órganos de control y de decisión obrera dentro de ésta; concentrando así tanto las facultades directivas y de producción.

La sustitución de un modelo económico por otro, de una clase (en realidad de una clase única) por otra; de la desactivación de un mercado concurrencial y la explotación del trabajo humano, por otra, basado en las necesidades de los trabajadores significaba también eliminar órganos de participación de la masa proletaria que se entendían bajo la lógica del discurso capitalista, por muy paradigmática que sea, como los sindicatos.

Al decir de Gramsci, *“los sindicatos de oficio (...)son el tipo de organización proletaria específico del periodo histórico dominado por el capital. En cierto sentido se puede afirmar que este tipo de organización es parte*

integrante de la sociedad capitalista y cumple una función inherente al régimen de propiedad privada. En este periodo, en que los individuos valen en tanto que son propietarios de mercancías y comercian con sus propiedades, también los obreros han tenido que adaptarse a leyes férreas de la necesidad general convirtiéndose en comerciantes de su única propiedad, la fuerza de trabajo y la inteligencia profesional (...) La dictadura proletaria puede encararse en un tipo de organización que sea específico de la actividad propia de los productores, no de los asalariados, que son esclavos del capital. El Consejo de Fábrica es la célula primaria de dicha organización, por que en el consejo están representadas todas las ramas del trabajo de forma proporcional a la contribución que cada oficio y cada rama del trabajo da a la elaboración del objeto que la fábrica produce para la colectividad, por que se trata de una institución de clase, social. Su razón de ser reside en el trabajo, en la producción industrial, es decir, en un hecho permanente y no en el salario, en la división de clases, que es un hecho transitorio que precisamente se quiere superar (...) el Consejo de Fábrica es el modelo del Estado proletario...”¹⁴.

Así entendido podemos describir al Consejo obrero como la piedra fundamental de la nueva sociedad, que derribaría el Estado burgués para lo cual contaba con las siguientes herramientas:

¹⁴ APARICIO, J. Y BAYLOS, A. 1992. *Ob. cit.* Págs. 158- 159 citando a GRAMSCI, A. 1919. Sindicatos y Consejos. L'Ordine Nuovo, Turín, Italia. 11 de Octubre.

- Sustitución de la titularidad del proceso de producción, que pasa a los representantes de los obreros, que supone, por tanto autogestión por parte de los trabajadores.
- Se materializa una forma de autogestión de gobierno, y por tanto, en directa oposición al orden político hasta entonces establecido, según Baylos, “se manifiesta en el reconocimiento de un principio de soberanía popular en la dirección y control de cada empresa y del conjunto de la economía nacional”¹⁵.
- Se logra condensar la unidad orgánica de la clase obrera, a través de la unidad de profesionalidad y solidaridad, centrado principalmente en los representantes de los trabajadores del Consejo Obrero.

2. Consejos de Empresa.

Compartiendo la visión de los *Consejos Obreros* sobre la desigualdad de las relaciones tanto políticas como económicas dentro de la empresa, el análisis burgués liberal difiere en su fundamento de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, y por tanto, en el grado de intromisión en la organización de la empresa. De ahí que la visión de empresa se enmarca dentro de la democracia política propio del constitucionalismo industrial de fines del siglo XIX, donde la visión de la historia no es materialista, y por eso, no de lucha de clases, sino cuyo paradigma fundamental es la igualdad, y cuya

¹⁵ BAYLOS, A. 1992. *Ob. cit.* pág. 159.

evolución se produce desde un gobierno, en aspectos tanto políticos como empresariales, de corte monárquico absolutista a otro democrático constitucional.

La organización prototípica de la institución en comento, es la de la República de Weimar, en el sentido, función y discusión que se dio en aquella época al crear tales organismos que se encontraron reconocidos en la Constitución alemana, la cual fue aprobada en Julio de 1919. Prototipo que luego inspiró el consejismo europeo occidental, y que en consecuencia, tomamos como referencia.

La propiedad individual de la empresa, no es sustituida por un dominio de una clase socio- económica especial –ya que todos los hombres son iguales- por el contrario, la democratización de las empresas se logra a través de limitaciones al poder absoluto del empresario, no eliminándolo sino tornándolo participativo, a semejanza de la monarquía constitucional, o democracia representativa presidencialista, donde no se prescinde de un poder central fuerte, pero sí se le imponen delimitaciones suficientes para garantizar la igualdad de cada uno de los ciudadanos.

Como puede advertirse, no es la sustitución del gobierno de la empresa, sino la colaboración, de ahí que tenga como función el tutelar los intereses de los trabajadores, pero también colaborar con el empresario en la consecución de sus intereses. Así lo entendió la jurisprudencia alemana, que consideró a los *Consejos de Empresa* como un tercero independiente de las partes, y que

impide la elevación de dichos órganos a la categoría de un contrapoder dentro de la empresa, sino todo lo contrario, como una institución de integración que no pocas veces debía proteger los intereses empresariales antes que los de los trabajadores. Por lo tanto, los *Consejos de Empresa* debían cumplir funciones tanto económicas como sociales.

En este contexto, no es difícil de entender que el *Consejo de Empresa* no sustituya al sindicato, quien si pertenecía a una parte de la relación laboral especial, los trabajadores; sin perjuicio de que tampoco existía un antagonismo en la existencia conjunta del consejismo y el sindicalismo, en el sentido de los *Consejos Obreros* si se oponían al movimiento sindical.

En efecto, en la relación entre sindicato y consejo se produce justamente una complementariedad, por cuanto, entendiéndola en el sistema de relaciones laborales europeo, ya que por una parte el sindicato es, por regla general, interempresas, y por tanto, el *Consejo de Empresa* es la representación de los trabajadores dentro de la empresa; y por otra, los representantes sindicales en muchas legislaciones particulares europeas son beneficiados con espacios determinados de participación dentro del consejo, cosa que, si no es estipulada expresamente por una norma , se da igualmente en la práctica laboral europea.

3. Consejo de Administración.

Nace a consecuencia de la reacción proferida de una parte, por la falta de libertad de los *Consejos Obreros*, y por otra a la teorización de la democracia

industrial que significaron los *Consejos de Empresa*. Confluyeron en dicha reacción a su vez la imagen romántica- irracional de la “comunidad de trabajo”, es decir, “la creación de un interés objetivo de empresa superior y que se impone a las partes, vinculando cualquier forma de representación de intereses a la colaboración entre empresario y trabajadores”¹⁶, involucrando por eso, la idea de armonía social. Otras vertientes de este tipo de organización se encuentran en el argumento de la insuficiencia de la sola imposición unilateral del trabajo por parte del empresario, lo cual es alimentado a su vez por parte de las teorías de administración en vista a lograr estándares de producción uniformes.

Así, se crean órganos de representación de los trabajadores¹⁷, principalmente en Alemania, en donde aparecen post Primera Guerra Mundial, sin ser una institución generalizada, hasta después de la Segunda Guerra Mundial.

Los Consejos de Administración fueron creados como institución en la que confluyeran tanto representantes del empleador como de los trabajadores, con un grado de potestad general que incluyeran la colaboración con fines económicos, así como facultades de dirección y mando. En otras palabras, los representantes de los trabajadores acceden al directorio de la empresa.

¹⁶ BAYLOS, A. 1992. *Ob. cit.* pág. 163.

¹⁷ Figuras representativas que, al igual que los *Consejos de Empresa*, no son necesariamente sindicalizadas.

El rol que juega el sindicato en una composición empresarial como la descrita, no es de llevar a cabo su acción dentro de la empresa, sino a una manifestarse a extramuros de la empresa, quedando dedicado a consecución de fines “generales” de mejora de la condición obrera.

De lo expuesto, podemos deducir del consejismo europeo las siguientes conclusiones:

- Participación históricamente, no ha significado, en modo alguno sustitución del poder económico privado, al menos en Europa Occidental, siendo la gran excepción a esta afirmación los *Consejos Obreros* de raigambre soviética. Por el contrario, se ha entendido la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa como el perfeccionamiento y consolidación del poder económico, desde la realidad de un Estado democrático social.
- La existencia del sindicalismo no es contrapuesto a otro movimiento de participación de los trabajadores, incluso puede concebirse un binomio como el ya expuesto: Consejo- empresa y Sindicato- extra empresa o realidad social general.
- Por último, no es incompatible históricamente en el contexto de la economía de libre mercado, el movimiento consejista con el modelo económico.

Capítulo II.

Fundamentos de la participación de los trabajadores.

A. Introducción.

Existen, sin lugar a dudas, distintos fundamentos¹ de la participación de los trabajadores: fundamentos de carácter económico, que acentúan el hecho que la productividad de una empresa aumenta con la colaboración de trabajadores dentro de la empresa²; fundamentos sociológicos que derivan de la teoría comunitarista que propugna la prevalencia de la comunidad a la persona, y que por tanto se deben preferir las decisiones comunitarias a las individuales³. Sin embargo, y debido al tiempo y lo compacto de esta obra, nos

¹ Al estudiar los fundamentos de la participación (en el sentido desarrollado a lo largo de estas páginas), queremos aludir de una parte a una de las acepciones que enuncia el Diccionario de la Real Academia al decir que fundamento es la “razón principal o motivo con que se pretende afianzar y asegurar algo”, es decir las razones por las cuales se pretende implementar la participación de los trabajadores en la empresa, sin perjuicio de también desear resaltar otra de sus acepciones, mediante a la cual se define fundamento como la “raíz, principio y origen en que estriba y tiene su mayor fuerza algo no material”, es decir, al hablar de los motivos que impulsan a la participación estamos, a su vez, aludiendo a sus causas. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. 2001. Diccionario. 22º edición. <http://www.rae.es>. [consulta: 19 de Diciembre del 2003].

² Según la Dirección General de Estudios del Parlamento Europeo, en Septiembre del 2002, la productividad en un sistema que incluye la cogestión puede aumentar de un 8% a un 30%, sin embargo (y debido a la gran variación) se encargan nuevos estudios sobre la cuestión en comento. PÉROTIN, V. y ROBINSON, A. 2002. Employee Participation in profit and ownership: a review of the issue and evidence. Luxemburgo, Parlamento Europeo. 51p. Al no existir una institucionalidad de participación, esta forma de análisis es preponderante en el Derecho anglosajón como lo veremos en el capítulo siguiente.

³ Sobre el concepto de comunitarismo ver el artículo de Pierre André Taguieff, “Vous avez dit ‘communitarisme’?”. TAGUIEFF, P.A. 2003. Vous avez dit “communitarisme”?. [en línea]. Observatoire du comunitarisme

dedicaremos al fundamento que consideramos de mayor relevancia desde el punto de vista de la filosofía política: **la democracia industrial.**

Omitimos otros fundamentos a la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa⁴ distintos de la democracia industrial, porque todos los fundamentos (al menos teóricos) derivan del hecho que los trabajadores poseen ciertos derechos de autogobernarse en el lugar donde se encuentren.

Así veremos cómo se sustenta en el discurso político la democracia industrial en la primera parte de este capítulo, y cómo ha sido reconocido en el Derecho Internacional Público las distintas formas de democracia industrial, en la segunda.

B. La ciudadanía como fundamento de la participación de los trabajadores.

1. Introducción: El concepto de ciudadanía en la empresa.

“La distribución natural no es ni justa ni injusta, como tampoco es injusto que las personas nazcan en una determinada posición social. Estos son hechos meramente naturales. Lo que puede ser justo o injusto es el modo en que las instituciones actúan respecto a estos hechos. Las sociedades aristocráticas y de castas son injustas porque hacen de estas contingencias el fundamento adscriptivo para pertenecer a clases sociales más o menos cerradas y privilegiadas. En la justicia como imparcialidad los hombres convienen en aprovecharse de los accidentes de la naturaleza y de las circunstancias sociales sólo cuando el hacerlo sea para el beneficio común”

John Rawls, “Teoría de la Justicia”

<<http://www.comunautarisme.net/index.php?action=article&numero=1>> [consulta 20 de Octubre del 2006].

⁴ Ver *Infra* Capítulo I en lo relativo al consejismo europeo.

Ya hemos definido latamente lo que entendemos por participación. Pues bien, la democracia industrial no es sino la plasmación política de dicho concepto, es decir, el ideal político de la participación de los trabajadores en las decisiones en la empresa. Teniendo en cuenta esto, y con el sólo fin pedagógico de definir este concepto que será de vital importancia de esta parte de la obra en adelante, entendemos por democracia industrial, “las estructuras y mecanismos institucionales que otorgan a los trabajadores o sus representantes la oportunidad para influenciar en el proceso de deliberación organizacional en el lugar de trabajo”⁵.

La democracia industrial presupone el *status* de ciudadano que cada trabajador tiene, que, desde el punto de vista del Estado Democrático de Derecho, es incluso anterior y de mayor relevancia al *status* de operario; es decir, la persona del trabajador se supone sujeto de ciertos derechos exigibles tanto del Estado como del resto de los ciudadanos, dado que dichas prerrogativas son anteriores a la formación de la sociedad⁶.

La teoría constitucional, ha reconocido que éste *status* de sujeto de derechos, no sólo frente al Estado, sino también en toda la vida social del

⁵ HAMMER, T.H. 1998. Industrial Democracy. En: POOLE, M. Y WARNER, M. (Eds.). The IEBM Handbook of Human resource management. Londres, International Thomson Bussiness Press. 974 p.

⁶ Claramente el Estado Democrático de Derecho moderno, al menos desde la separación Iglesia – Estado, es un Estado “laicista”, y por tanto, haya su fundamentación más consistente en la teoría del origen contractualista de la sociedad, con la consiguiente prevalencia del ciudadano por sobre la comunidad. Esto no quiere decir que no existan otras teorías que expliquen la formación de la sociedad como el iusnaturalismo teológico, el comunitarismo, o el corporativismo. Sin embargo, estas teorías no han logrado explicar las características del Estado que hemos señalado, y menos aún la teoría liberal de los derechos humanos actual.

individuo. En efecto, el constitucionalismo ha venido desarrollando a través de distintas etapas, herramientas que reconocen esta realidad⁷. Destaca, dentro de ellas, la Teoría sobre la “horizontalidad de los derechos”⁸, es decir, “*la posibilidad que los particulares esgriman, en contra de otros particulares y en el ámbito de sus relaciones privadas, los derechos subjetivos públicos*”⁹. Lo que subyace a esta teoría es la supremacía de las normas constitucionales, incluso frente a acuerdos privados¹⁰.

Entendido de este modo, la calidad de ciudadano del trabajador se ha visto históricamente relativizado por el poder de mando que el empleador tiene sobre la labor que el trabajador realiza dentro del ámbito de la empresa, que se encuentra fundado en el derecho de propiedad que éste tiene sobre los factores de producción.

En la dogmática laboralista, la “relativización” del status de ciudadano por parte del trabajador, ha conllevado que a nivel comparado, se hable de la “ciudadanía dentro de la empresa”, refiriéndose a lo que ya enunciábamos, es

⁷ PEÑA G., C. 1996. *Práctica constitucional y derechos fundamentales*. Corporación Nacional de Reparación y Conciliación. Santiago, Chile. 425 pp.

⁸ La “horizontalidad de los derechos”, o “Drittwirkung der Grundrechte”, o “Horizontalwirkung”, proviene de algunas sentencias del Tribunal Constitucional alemán, especialmente de una dictada en 1958. Por horizontalidad alude al hecho que los derechos deben ser respetados por los “iguales”, en contraposición al reconocimiento “vertical”, por parte del Estado para con sus ciudadanos.

⁹ PEÑA G., C. 1996. *Ob. Cit.* pág. 154.

¹⁰ En nuestra realidad nacional, se ha estimado que la teoría de la “horizontalidad de los derechos” se encuentra reconocido, en la propia Constitución, ya que el Artículo 20 establece la acción constitucional de protección, en términos amplios contra “*actos u omisiones arbitrarios o ilegales*”, cuando “*sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías*”. A su vez, el Artículo 6º señala que, “(l)os preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley”.

decir que el trabajador no pierde la calidad de ciudadano, por el hecho de trabajar. Así, se han reconocido al menos dos esferas de protección dentro de la empresa:

- a) El derecho de las personas a autogobernarse, sin importar el lugar donde el ciudadano se encuentre. Lo que, al menos en derecho comparado, lleva a la consagración de los distintos sistemas de participación.
- b) El reconocimiento efectivo de los derechos inespecíficamente laborales en el ámbito de la empresa, es decir, aquellos derechos que no dicen relación directamente con la relación laboral, como lo son el derecho a la imagen, a la honra, a la vida privada, entre otros.

En el sentido de lo que hemos señalado, este capítulo, se hará cargo de cómo se articula el status de ciudadano de la persona, con el derecho de propiedad que tiene sobre los factores productivos dentro de su empresa, así como el dilema que enunciábamos ya en la parte introductoria a este trabajo bajo el pretexto de Rambert, personaje de “La peste”: ¿puede el individuo por sí mismo buscar la realización que más le convenga sin tener en consideración alguna por el “bien” del resto?”. O bien, en el problema que comentamos, ¿puede el derecho de propiedad de una persona justificar la relativización del derecho de autogobernarse de un grupo de personas?, si es así, ¿bajo qué fundamentos?, y si no es así, ¿cómo podemos explicarlo?.

2. El rol de la igualdad en la tesis contractualista.

La tesis contractualista postula que para habitar en sociedad los individuos han pactado un contrato en cuya virtud *“eligen, en un acto conjunto, los principios que han de asignar los derechos y deberes básicos y determinar la división de los beneficios sociales”*¹¹, es decir, *“(l)os hombres habrán de decidir de antemano cómo regularán las pretensiones de unos y otros”*. En la posición original en que se encuentran los sujetos de derechos, todos los hombres son iguales y se encuentran bajo *“un velo de ignorancia”*, es decir, *“nadie sabe cuál es su lugar en la sociedad, su posición, clase o status social; nadie sabe tampoco cuál es su suerte en la distribución de ventajas y capacidades naturales, su inteligencia, su fortaleza, etc.”*, de tal forma que se *“asegura que los resultados del azar natural o de las contingencias de las circunstancias sociales no darán a nadie ventajas ni desventajas al escoger los principios”*¹².

Desde este punto de vista, la igualdad tiene importancia tanto en la posición original como en el desarrollo del grupo humano que se constituye como sociedad, puesto que el supuesto del “velo de ignorancia” tiene como consecuencia lógica que los individuos buscarán en la forma de organizarse un fuerte principio igualitario (ya que nadie tiene claro el rol que jugará dentro de la

¹¹ RAWLS, J. 1971. Teoría de la Justicia. 4^o Edición (2004). Fondo de Cultura Económica. México D.F., México. 548 p.

¹² RAWLS. 1971. Ob. cit. pág 25.

sociedad), resguardando claro está los derechos fundamentales que poseían en el estado de naturaleza (es decir, antes de la celebración del contrato social)¹³.

Para el contractualismo moderno (de raigambre “igualitaria”) es indiferente en cuanto a la forma en que la sociedad se organice económicamente¹⁴, mientras cumpla los principios de la celebración del pacto social, así como los aspectos de la Justicia que hemos mencionado. Pues como, enuncia Rawls, tanto un sistema “libre de mercado” como “socialista” peligran de ser injustos en el sentido moral: uno a través de la escasa competencia dentro del mercado (mercado monopolístico) que restringe la capacidad de elección, de libertad e igualdad de los ciudadanos; y el otro dada la posibilidad de que se impongan ciertas elecciones a las personas como la restricción o eliminación de la libertad de trabajo.

No ha de pensarse que el carácter igualitario es la única forma de contractualismo, ya desde Tocqueville podemos observar la desconfianza en la igualdad¹⁵. El fundamento es claro: en la incipiente democracia que estudia

¹³ Para Rawls son fundamentales estos tanto la igualdad como la mayor cantidad de libertades posibles son principios para la noción que tiene de Justicia, estableciéndolo de la siguiente manera: “*Primero: Cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás. Segundo: Las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que: a) se espere razonablemente que sean ventajosas para todos, b) se vinculen a empleos y cargos asequibles para todos*”. RAWLS. 1971. Ob. cit. pág 68.

¹⁴ RAWLS. 1971. Ob. cit. pág 249 y siguientes.

¹⁵ “*La pasión de la igualdad penetra por todas partes en el corazón humano, se extiende en él y, por decirlo así, lo ocupa por entero; y aunque se diga a los hombres que entregándose tan ciegamente a una pasión exclusiva comprometen sus más caros intereses, no lo escucharán. También será inútil advertirles que la libertad se les escapa de las manos mientras fijan su vista en otra parte. Están ciegos y no descubren en todo el universo más que un solo bien digno de*

Tocqueville¹⁶, es la igualdad la que resalta como la gran característica de la democracia, en desmedro, piensa este autor francés, de la libertad. Así el dilema queda planteado: la igualdad es enemiga de la libertad.

Según Tocqueville, “la igualdad es inevitable”, dado el reciente afán democrático de los ciudadanos; la libertad, en cambio, de tradición más antigua, pero de desarrollo más lento, se ve eclipsada ante el nuevo encanto de los republicanos de la elección de la mayoría: una decisión sería buena si la mayoría la toma, independientemente que al decidirlo de un modo restrinjan inevitablemente la libertad del resto¹⁷, es decir, imposición de los valores éticos de las masas a través de la ley, anulando las libertades fundamentales.

Robert Dahl, es de la opinión que esta creencia de Tocqueville, no es tal, y se debe al momento histórico en que escribe su tratado sobre la incipiente democracia, donde “ciudadanos” son los hombres de origen étnico anglosajón,

envidia”. TOCQUEVILLE, A. 1835. La Democracia en América. 13^o Edición. México, Fondo de Cultura Económica. 751 p.

¹⁶ En 1835 Tocqueville publica, “Democracia en América” después de un viaje a este país en comisión del gobierno francés. Este, su estudio más acabado sobre el desarrollo de la democracia en el país con quizás la cultura democrática más progresiva del momento, este clásico autor obtiene la fuente para sus reflexiones posteriores.

¹⁷ El gobierno despótico de la mayoría podía desarrollarse, según Tocqueville, de tres maneras distintas. La primera es lo que denomina “el populacho”, es decir, la opinión pública legitima las acciones de la clase “poco civilizada” que se manifiesta en “desorden civil” con motines, saqueos, entre otros. La segunda es el “poder de dominar a las masas”, debido a que en una sociedad de “iguales” (como lo era la sociedad norteamericana de principios del siglo XIX), se da un cierto “conformismo” en el cual, la voz de unos pocos domina a través de la opinión pública, desmereciendo las opiniones de otros. Lo que subyace, en definitiva en ambas formas de despotismo de la mayoría es la imposición de los valores éticos de las masas a través de la ley, anulando las libertades fundamentales. Tocqueville, por último caracteriza una tercera forma de despotismo de la mayoría, que ocurre cuando ésta exige al Estado que le planifique y otorgue felicidad en la vida. No nos extenderemos mayormente en esta tesis, señalando solamente que es esta forma de democracia la que hace, según el autor francés que los individuos que viven en democracia sean seres humanos atomizados y egoístas.

que tuvieran propiedad. Dentro de este “subconjunto” de la sociedad, efectivamente, señala Dahl, la investigación histórica avala lo que Tocqueville indica¹⁸. Este grupo reducido de ciudadanos contaba con desigualdades moderadas de recursos tanto políticos como económicos, que otorgaba la “apariencia” que en realidad la igualdad fuese considerada como un principio asentado en cualquier democracia, y por tanto lo que había que resguardar era la libertad ya que se encontraba latente el peligro del gobierno despótico de la mayoría.

Pero, ¿es toda imposición de la mayoría una anulación de la libertad?, ¿cuáles son los criterios sensibles que causan que se lesionen derechos de la minoría que no son lícito de lesionar?. Para Dahl, el criterio para determinar la ilegitimidad de una decisión tomada por la mayoría es el desprecio que sufren los derechos políticos fundamentales, es decir cuando la mayoría desconoce los derechos políticos fundamentales de una minoría, o bien, cuando la mayoría pasa a llevar los derechos políticos fundamentales de la democracia¹⁹. El autor estadounidense fija el estándar de lesión de derechos en el criterio expuesto debido a que de una parte los derechos políticos fundamentales son, dentro de

¹⁸ DAHL, R. A. 1990. Prefacio a la Democracia económica. Buenos Aires, GEL. 170 p.

¹⁹ En la misma línea Rawls, descansa en el “*principio de (igual) participación*”, *este principio exige que todos los ciudadanos tengan un mismo derecho a tomar parte y determinar el resultado parte y determinar el resultado del proceso constitucional que establecen las leyes que ellos han de obedecer*”, estas libertades políticas (libertad de opinión y reunión, y la libertad de pensamiento y de conciencia) están garantizadas por la constitución, la que debe velar por aumentar el valor de los derechos de participación. La participación tiene límites, existen derechos que son objetos de declaraciones (por ejemplo), que apartan ciertos derechos de la decisión de la mayoría y exigen que esta tenga requisitos mayores a la hora de regularlos. En último término la apelación en decisiones que afecten a minorías son las libertades públicas a través de la imposibilidad de restringir el derecho a la participación. RAWLS. 1971. Ob. cit. pág 210 y siguientes, y 325 y siguientes.

la teoría liberal de Estado, preexistente a éste, y que de otra parte son derechos necesarios para ejercer la democracia.

Cabe precisar, que el derecho a la libertad no es un derecho que no tenga ninguna objeción, por el contrario, ha sido duramente criticado por contractualistas como Ronald Dworkin, quien teniendo en cuenta definiciones de libertad como las de Isaiah Berlin o el mismo Jeremy Bentham quienes la ven como “la ausencia de obstrucciones a caminos por los cuales un hombre puede decidirse a caminar”. Así, toda prohibición como asesinar, robar, comer un helado o pasear pueden ser vistas como una restricción al derecho a la libertad²⁰.

Lógicamente es inconsistente decir que uno tiene derecho a la posibilidad de hacerlo todo, esta libertad en sentido “neutral” termina vaciando de todo contenido al derecho a la libertad pues quiere “contener todo”, siendo que como es evidente, ese derecho no existe. Por ello, es que no cabe hablar de libertad como un derecho general sino como un principio que existe siempre que no se vulneren ni perturben gravemente los derechos y libertades del resto de la sociedad.

Volviendo al análisis hecho por Tocqueville sobre la democracia, Dahl analiza las razones del fracaso de las democracias a nivel mundial, distinguiendo cinco razones fundamentales:

²⁰ DWORKIN, R. 1999. Los derechos en serio. Editorial Ariel S.A., Barcelona, España. 508 p.

- Novedad y fragilidad de las instituciones democráticas.
 - Las democracias reemplazadas por autoritarismos eran, a lo sumo, una oligarquía tradicional parcialmente democratizada.
 - La porción sustancial de la clase dirigente, era hostil al igualitarismo.
 - El autoritarismo viene a raíz de la polarización de las sociedades.
 - Se origina un quiebre de la democracia, seguido por un gobierno autoritario, en sociedades con un alto grado de desigualdad económica.
- En este punto todos los autores citados son unánimes al señalar que la importancia última del derecho de propiedad es el de promover recursos económicos suficientes para avalar y sostener los recursos políticos que cada ciudadano debe poseer ²¹.

¿Estaba, entonces, equivocado Tocqueville al decir que la igualdad es opuesta a la libertad?, ya que, como demuestra Dahl, se requiere de cierta igualdad –también económica- para lograr una democracia estable. La respuesta es ecléctica, Dahl opina que Tocqueville no estaba necesariamente equivocado, debido a que no decía que la igualdad eliminaba irremediablemente la libertad, sin embargo, complementa al autor del siglo XIX estableciendo ciertas condiciones que deben darse para que coexistan libertad e igualdad:

²¹ Así por ejemplo Rawls dice que, "(l)as libertades protegidas por el principio de participación pierden mucho de su valor cuando aquellos que tienen mayores recursos privados pueden usar sus ventajas para controlar el curso del debate público". RAWLS. 1971. *Ob. cit.* pág 213. De hecho el autor dedica gran parte del Capítulo IV de su obra a criticar y limitar la sucesión de riqueza a través de derechos hereditarios.

- Difusión general del bienestar económico.
- Profusa actividad de la sociedad civil.
- Descentralización del poder gubernamental –en EE.UU. indica tanto a nivel federal como estatal-.
- La cultura democrática que el país tenga en un momento determinado.

A raíz de lo anterior, Dahl concluye que tanto la libertad como la igualdad son cualidades que no se encuentran aseguradas por el sólo hecho de contar con un régimen “formalmente” democrático, sino que requieren de un entorno que asegure el desarrollo de la democracia como tal.

3. El proceso democrático.

Como pudimos observar en el numeral anterior, uno de los aspectos que perturban la estabilidad del sistema democrático es la desigualdad en los recursos políticos. A su vez, describe Dahl, la experiencia histórica demuestra que las desigualdades que se creen “*imposibles de erradicar, a menudo han sido drásticamente reducidas, si bien no totalmente abolidas*”, y otorga como ejemplo la situación de los afro-americanos después de la guerra de secesión en los EE.UU.²².

¿Cómo afecta la propiedad y el control de la empresa en la igualdad?, según Dahl, la forma en que se encuentra contenida el derecho de la propiedad

²² DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 56.

y el control de las empresas afecta íntimamente la desigualdad en los sistemas democráticos por dos razones fundamentales: en primer lugar, el derecho de propiedad y control de las empresas en el actual sistema jurídico económico contribuyen en la creación de grandes diferencias entre los ciudadanos: como *“la riqueza, el ingreso, el estatus, las habilidades, la información, el control sobre la información y la propaganda, el acceso a los líderes políticos y de manera general en las oportunidades predecibles, no sólo para los adultos maduros sino también para las criaturas no nacidas, los infantes y los niños”*, esto a su vez, continúa Dahl, crea desigualdades entre los ciudadanos en tanto a sus capacidades y oportunidades como ciudadanos iguales en el “gobierno del Estado”²³.

En segundo lugar a su vez los gobiernos internos de las empresas son absolutamente desiguales tanto *de jure* como *de facto*. Es más, la igualdad

²³ Rawls, habla del “Principio de diferencia” como un complemento democrático al “Principio de eficiencia” y como consecuencia del Segundo principio de la Justicia (*infra* nota número 9 de este capítulo). El Principio de Eficiencia es caracterizado como el óptimo de Pareto, es decir, no se puede mejorar la situación de nadie sin empeorar la de alguien. Según Rawls, si bien este criterio puede ser aplicado perfectamente para graficar las expectativas entre las personas, no es deseable su aplicación a nivel del concepto de Justicia, toda vez que no tiene en consideración las desigualdades naturales que existen entre las personas (y que la Justicia, al menos en la noción de Rawls, debe proteger y promover). Por ello, propone el “Principio de la Diferencia”, que atiende la Justicia en el segundo de sus principios, esto es la consecución de la mayor igualdad posible. Rawls tiene en cuenta al definir este criterio, *“(d)ando por establecido el marco de las instituciones requeridas por la libertad igual y la justa igualdad de oportunidades”*, y entendiendo por este, *“las expectativas más elevadas de quienes están mejor situados son justas si y solo si funcionan como parte de un esquema que mejora las expectativas de los miembros menos favorecidos de la sociedad”*. Así por ejemplo, en el caso en comento sólo cabe restringir los derechos a la democracia dentro de la empresa si ésta omisión beneficia a los menos favorecidos. Esto no ocurre bajo ningún punto de vista, como advertimos en la nota número dos del presente Capítulo, la productividad aumenta a medida que los trabajadores se ven involucrados en la gestión de la empresa por una parte, y aunque no se tiene conocimiento de ningún estudio al respecto es contraintuitivo pensar que los trabajadores que se ven implicados en la gestión de su empresa tengan una remuneración inferior a los que no lo hacen. RAWLS. 1971. *Ob. cit.* pág 73 y siguientes.

política en este ámbito ha sido absolutamente rechazada. Este “costo” de marginalización del “proceso democrático” del gobierno de la empresa se ha estimado, por los teóricos, un precio bajo a pagar para que el capitalismo funcione, ya que este sistema económico resguarda ciertos valores cruciales como lo son la eficiencia y la democracia y libertad política.

Así el objetivo de Dahl, es encontrar un capitalismo en que se resguarden tanto libertad política como igualdad, es decir, estudiar si se cumple el razonamiento que el derecho de propiedad, entendida en el actual sistema jurídico- económico, asegura la libertad económica.

Para analizar este objetivo debemos preguntarnos por el mismo sistema democrático, ¿qué implica una creencia racional en la democracia?, para el autor en estudio, el centro de este sistema político es que es una asociación humana que tiende a crear derechos de gobierno por sí, a través de un proceso democrático. Por ello, es de vital importancia el entender los pasos que debe un grupo humano adoptar para que sea una decisión democrática, es decir, entender “el proceso democrático”, estudiando los presupuestos y criterios del proceso democrático.

a) Presupuestos del proceso democrático.

- i. Un grupo de personas necesita tomar algunas decisiones colectivas que sean obligatorias para todas las personas que componen éste grupo.

- ii. En las decisiones obligatorias que el grupo tome deben existir al menos dos etapas: un periodo en el cual se establece la agenda, y otra etapa de decisiones finales, después de la cual se toma una decisión.
- iii. Las decisiones deben ser tomadas por quienes están sujetas a ellas.
- iv. “Principio débil de igualdad”: cada persona merece igual consideración.
- v. “Principio de libertad”: cada persona adulta tiene derecho a ser el juez último de sus propios intereses, por ello, quien quiera establecer excepciones, tiene la carga de la prueba.
- vi. “Principio fuerte de igualdad”: decidir que asuntos requieren o no decisiones colectivas obligatorias.
- vii. “Principio elemental de justicia”: Los bienes escasos y valiosos deberían ser distribuidas con justicia. Ésta exige que, a veces, se tomen en cuenta los méritos y necesidades de cada persona. Si las necesidades son desiguales, la igualdad podrá ser en este caso “en cuanto al individuo”, lo que llevará a menudo a una repartición desigual. También puede utilizarse como criterio la igualdad “en cuanto al grupo”. Si las necesidades y méritos son iguales, existen dos opciones: si es divisible el bien debe

dividirse en partes iguales, si no cada uno de los demandantes tiene derecho a una oportunidad igual de obtener el bien.

b) Criterios para un proceso democrático: Según Dahl, cualquier proceso sería inconsistente con los principios antes descritos si violase los siguientes criterios “formales” (en el sentido de no materiales):

- i. Voto igualitario.
- ii. Participación efectiva: cada ciudadano debe tener una oportunidad adecuada e igual de expresar sus preferencias respecto del resultado final.
- iii. Comprensión ilustrada: tiempo para descubrir y validar sus preferencias sobre el asunto por decidirse.
- iv. Control definitivo de la agenda por parte de la ciudadanía: el pueblo debe tener la posibilidad de decidir qué asuntos y cuáles decidirán.
- v. Inclusividad: El pueblo debe estar compuesto por todos los miembros adultos, a excepción de los que se encuentran en tránsito o perturbados mentalmente.

4. Los derechos de propiedad “versus” el proceso democrático.

A raíz de lo expuesto, ¿son principios aplicables a los gobiernos de empresa?, según Dahl, los principios y criterios son efectivos para cualquier

asociación de personas para los cuales sean válidos los presupuestos, como explicaremos en lo que queda del presente capítulo. En este sentido, la cuestión que queda por esclarecer es si dichos presupuestos son válidos o no para el gobierno de la empresa, por ejemplo, si son “obligatorias” (en el sentido explicitado en el numeral anterior) las decisiones de la empresa.

Para ello debemos dilucidar cuál es el fundamento del derecho de la propiedad privada de una empresa económica, ya que, como se comprenderá este es el derecho que se utiliza para defender la pretensión que no existe un derecho a la democracia al interior de la empresa. El autor en estudio ha sistematizado los fundamentos en dos enfoques no excluyentes que se han utilizado en la dogmática estadounidense:

- Instrumental o utilitarista: la propiedad privada es beneficiosa tanto para las personas individualmente consideradas como para la sociedad en su conjunto en la protección de valores como “*la eficiencia, el progreso económico, la libertad política*”, entre otros. De ahí que se establezca el derecho de propiedad como un instrumento para alcanzar determinados fines.
- Derecho Moral: Al ser un derecho natural, es deber de los gobiernos proteger y reforzar como derecho preexistente a la noción de Estado y gobierno, e inalienable, expropiable sólo mediante un debido proceso legal.

Estas distintas concepciones sobre el derecho de propiedad tienen consecuencias bastantes disímiles entre sí. Así, la noción instrumental del derecho de propiedad privada de las empresas económicas está subordinada a un derecho realmente moral, como el derecho al autogobierno o a la democracia, es decir, el pueblo tiene poder de decidir hasta qué punto se pueden alcanzar otros valores deseables disminuyendo el derecho a la propiedad, siempre que sea realizado mediante un proceso democrático.

Por el contrario, la noción del derecho de propiedad como derecho natural, involucra que la propiedad está al nivel, o incluso por sobre el derecho de autogobernarse que una nación pudiera poseer, por lo que no debiera lesionarse ni siquiera mediante un proceso democrático²⁴. Si esta concepción es cierta, y el derecho de propiedad privada es un derecho natural, y ya que el derecho de autogobernarse de los ciudadanos es también un derecho pre-estatal, puede ocurrir que exista un conflicto entre ambos, en cuyo caso, ¿es un derecho superior al otro?.

En la historia constitucional estadounidense ha existido consenso en asumir que el derecho a la propiedad es un derecho natural, aunque, han existido diferencias a la hora de confrontarlo con otros derechos naturales: una posición era de la idea de que la igualdad debía ceder ante la propiedad, otros

²⁴ Dahl, para ejemplificar esta posición el fallo de la Suprema Corte de los EE.UU. en su decisión de 1915 de declarar inconstitucional un estatuto del estado de Kansas el cual prohibía los contratos que negaban a los trabajadores afiliarse a un sindicato, "*es imposible por la naturaleza de las cosas mantener la libertad de contrato y el derecho a la propiedad privada sin reconocer, al mismo tiempo, como legítimas dichas desigualdades de fortuna que son el resultado obligado del ejercicio de dichos derechos*", *Coppage vs. Kansas*, 1915.

que insistían en la meta de la democracia, es decir el derecho al autogobierno, y en consecuencia la igualdad política como principio anterior a la propiedad privada.

El punto álgido de esta discusión fueron las convenciones constitucionales de 1820 en las que se recusó la propiedad como supuesto para el sufragio. Como se sabe, la posición que impugnaba la propiedad como requisito para la democracia salió victoriosa, sin embargo, entre los filósofos-políticos siempre ha existido la preocupación de que un conflicto entre democracia y propiedad tendería a producirse si la propiedad estuviera brutalmente distribuida. Este es, según Dahl, el “clásico problema republicano entre distribución del poder y propiedad”²⁵, que era un problema para los enfoques antes mencionados en la reforma constitucional de 1820. En ambos enfoques la solución era lógica: de alguna manera los recursos económicos debían distribuirse de manera más o menos pareja²⁶. Esta “clásica solución republicana” de amplia difusión de los recursos económicos creó bastante consenso en ambas facciones que apoyaban la idea del derecho a la propiedad privada como un “derecho natural”.

²⁵ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 68.

²⁶ Para los que postulaban que el derecho de propiedad se debería subordinar al derecho a autogobernarse, se sostenía la igualdad en la repartición de la propiedad debido a que hasta cierto punto los recursos económicos son transformables en recursos políticos (ya que, por ejemplo a través de recursos económicos se pueden dar a conocer las ideas políticas). Por el contrario, los que postulaban que el derecho de propiedad debía tener preponderancia, el peligro de la desigual repartición provenía del hecho que si los menos favorecidos (o los sin propiedad), se aliaron, podrían derrotar a los que poseían propiedad a través del proceso democrático.

Ambas facciones, asimismo, coincidían en la necesidad de poseer una regulación adecuada con el fin de lograr una mayor igualdad en la distribución de los recursos. Esta regulación se ideó dependiendo si el orden público económico tendía o no a la distribución equitativa de los recursos económicos.

Si el sistema económico “tendía” a la igualdad, se requeriría de una regulación mínima o lo que Dahl denomina, “circunstancia ideal republicana u orden igualitario autorregulado”²⁷, que es lo que Tocqueville describía en su “Democracia en América”: básicamente era una democracia “no capitalista”²⁸ sino de ideología republicana agraria, en la cual la propiedad de la tierra estaría ampliamente distribuida, debido a la vasta disponibilidad de territorio que podía liberarse de sus habitantes originarios. Sin embargo, este republicanism agrario fue eclipsado por un sistema capitalista empresario, que originaría agudas desigualdades en la repartición de la propiedad, y en consecuencia, de otros recursos sociales y económicos²⁹.

²⁷ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 71.

²⁸ Un sistema “no capitalista”, en el sentido que Hannah Arendt explica cómo se entiende el capital (dinero) en la sociedad moderna, donde ha pasado de ser un objeto consumible y que por tanto perece con su uso, a ser “*un objeto de consumo; perdió su privado valor, de uso, que estaba determinado por su posición, y adquirió un valor exclusivamente social, determinado mediante su siempre cambiante intercambiabilidad, cuya fluctuación sólo podía fijarse temporalmente relacionándola con el común denominador del dinero*”. ARENDT, H. 2003. *La Condición humana*. Editorial Piados, Buenos Aires, Argentina. 366 págs. En otras palabras, la sociedad norteamericana del siglo XIX, no pensaba tanto en la riqueza como la acumulación de dinero, sino más bien en la ganancia (que llevaba a la buena vida) producida de lo que se ha obtenido de la explotación del agro.

²⁹ Dahl, cita a John M. Blum quien tratando la sustitución del republicanism agrario por el capitalismo empresario comenta, “el hombre se convirtió en el hombre económico, la democracia se identificó con el capitalismo, la libertad con la propiedad y su usufructo, la igualdad con la oportunidad de obtener ganancias y el progreso con el cambio económico y la acumulación de capital”. DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 73.

El nuevo capitalismo empresario transfirió hábilmente la justificación ideológica a la propiedad privada, es decir, como parte del derecho natural. Ante esta confusión, y con la Justicia Federal a su amparo, los norteamericanos nunca han dudado del fundamento del derecho de propiedad de antaño como fuente de este “nuevo” capitalismo, como tampoco han buscado un sistema económico que brinde una mayor congruencia con el sistema político-democrático.³⁰

5. Capitalismo empresario y el derecho a la propiedad privada.

El derecho a la libertad económica es el que justifica el derecho a la propiedad privada dentro de una democracia, es éste (el derecho de propiedad privada) a su vez, el fundamento para que existan empresas económicas. Pero de ninguno de estos supuestos se sigue que exista un derecho a cercenar el proceso democrático –como, por ejemplo, en las sociedades mercantiles- dentro de esas empresas, ya que el derecho al autogobierno es, precisamente la base de nuestro sistema político.

Lo relevante en este orden de cosas es por tanto, si, como ya habíamos explicado, el derecho a la propiedad privada es un derecho natural en qué

³⁰ Para Ronald Dworkin la ponderación de principios y derechos, atendiendo la “teoría contractualista igualitaria”, no puede ser desde el punto utilitarista dada la dificultad de determinar la utilidad subjetiva de las personas, y propone para el arribo de una “opción correcta” aquella en que “(l)os argumentos idealistas no se apoyan en modo alguno en preferencias, sino en el argumento independiente que una sociedad más igualitaria es una sociedad mejor, aún cuando sus ciudadanos prefieran la desigualdad”. DWORKIN, R. 1999. *Ob cit.* pág 347.

sentido lo es, puesto que su mera afirmación es decir “*algo que no significa nada*”³¹, un derecho fundamental debe poseer un contenido específico. Dahl, postula la tesis que es “*el poder de enajenar la cosa y consumirla, gastarla, modificarla o destruirla*” –similar a nuestro uso, goce y disposición-, pero que entendida de esta manera no puede ser un derecho natural puesto que todos los ordenamientos reconocen fuertes limitaciones a estas facultades.

Una posible teoría que justifique la propiedad puede encontrarse en la teoría de la posesión regular, en especial por la aplicación de dos principios: que el bien sea adquirido legalmente³² y que se transfiera de manera legal³³, y con el fin de subsanar las posesiones ilegalmente transferidas se requiere la rectificación de injusticias previas³⁴, pero como lo revela nuestra realidad nacional, pocas propiedades pueden cumplir con tales requisitos. Por lo demás no justifica la separación de dominio y propiedad en empresas configuradas, por ejemplo, como sociedades anónimas o cualquier sociedad de capitales.

Otro posible fundamento del derecho de propiedad son las teorías laborales de adquisición de la propiedad, que coinciden con los autores liberales clásicos. Según Locke, toda persona tiene derecho a ser dueño sobre aquello que ha producido con sus propias manos, ya que lo que ha hecho ha

³¹ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 76.

³² Justo título y haber sido adquirida de buena fe (Artículo 702 del Código Civil).

³³ Tradición del dominio dependiendo qué tipo de bien se trate: el Artículo 684 (cosas corporales muebles), 686 (cosas corporales inmuebles), Cesión de crédito Título XXV del Libro IV, entre otros, todos del Código Civil.

³⁴ A través de instituciones como la prescripción contenida en el Título XLII del Libro IV del Código Civil.

sido extraído de la naturaleza, que pertenece a todos. Mill, por su parte no sólo establece que se tiene derecho a poseer sólo las cosas por las que se ha trabajado sino que ésta facultad se encuentra restringida a lo que se debe moralmente hacer por los otros, y por otra parte, que el resto de los ciudadanos no pierdan nada al estar excluidos de la cosa. Como puede advertirse, estos autores lo que buscan proteger es la igualdad en la adquisición de los bienes, por lo que no es fundamento para la manera actual de fundamentar la propiedad.

Dahl es de la opinión de que a menudo se justifica la propiedad, y en particular la de sociedades mercantiles, por algunos fundamentos prácticos y morales, como las que procedemos a sintetizar:

- La necesidad de capital de las empresas, sin embargo esta necesidad no justifica el control, ni la propiedad de las empresas por parte de los accionistas, si rescata una necesidad básica para la creación de nuevas empresas, pero de ello no se sigue que el sacrificio³⁵ del capital por parte de los accionistas justifique que estos tengan mayor injerencia en la empresa que las personas más involucradas con ella, e incluso que sean propietarios y tengan el control de ésta. A lo más, según el autor tienen derecho a una compensación monetaria, equivalente a un contrato de mutuo, por ejemplo en la banca.

³⁵ Según Dahl, decir que sacrifiquen su consumo o sus ahorros es una mala justificación dado el alto porcentaje de acumulación de riqueza y propiedad que tienen los “empresarios capitalistas” en nuestros sistemas económicos.

- Como condición necesaria para la libertad, como habíamos explicado con anterioridad, esta libertad bien puede ser un derecho natural a adquirir y poseer bienes privados, cuyo fundamento es el que precisamente estamos revisando; o bien el derecho de realizar lo que se quiera siempre y cuando no infrinja la libertad de los demás, es decir, no puede concebirse un sistema donde la libertad económica no tenga grandes restricciones para no infringir la libertad de los demás.
- Como garantía de los recursos políticos, el ejercicio de las garantías políticas requiere la utilización de recursos, como habíamos advertido con anterioridad, no obstante no requiere de una enorme cantidad de recursos, menos aún de acumulación por partes de ciertos grupos.

Por último, se encuentran argumentos de carácter utilitarista, que sin embargo nunca podrían justificar la existencia de un derecho natural (de tipo eminentemente moral, y no de conveniencia), por lo que no son fundamento del derecho fundamental a la propiedad.

En conclusión, la justificación que generalmente justifica la existencia de un derecho natural a la propiedad no es del todo satisfactorio, y por tanto no explica que el derecho a la propiedad de las empresas económicas se encuentre por sobre el derecho al autogobierno o al proceso democrático. Por último, y a raíz de lo anterior, se justifica que el pueblo pueda elegir la forma en que han de gobernarse las empresas siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales antes señalados.

6. El derecho al autogobierno como derecho fundamental.

Bajo riesgo de parecer reiterativos, consideramos fundamental, tratar el punto referente a qué naturaleza tiene este “derecho al autogobierno” dentro del sistema democrático.

Consideramos que existe una equivalencia entre el derecho a autogobernarse y el sistema político- democrático “en sí”. En efecto, hemos tratado la cuestión relativa a la manera teórica en que se explica la constitución social en una democracia³⁶, pues bien, si los sujetos sociales se organizan de tal forma que cada uno es parte del proceso deliberativo, es difícil pensar que renunciarán a esta manera de organizarse una vez que convivan socialmente.

El presupuesto que subyace a la democracia³⁷, es justamente que todos participan en el proceso de fijación de normas sociales. Por ello, el derecho a autogobernarse es quizás el derecho fundamental por antonomasia dentro de un sistema democrático, ya que no puede concebirse una democracia donde los ciudadanos no participen del proceso deliberativo.

Como resulta obvio, el derecho a gobernarse a sí mismo es anterior a la constitución del Estado, ya que de otra manera el pueblo no tendría la facultad de decidir si quiere organizarse o no, cómo organizarse, o decidir sobre los mismo presupuestos analizados del sistema democrático.

³⁶ Ver *infra* numerando dos del presente capítulo.

³⁷ Ver *infra* numerando tres del presente capítulo.

Si el derecho de autogobierno es un derecho de tanta importancia, como lo hemos señalado, es difícil que éste derecho no se aplique al ámbito de la empresa, como una de las esferas fundamentales en la vida de un individuo. Aún menos si, este se encuentra “eclipsado” por el derecho de propiedad, que nunca puede ser comprendidos como un derecho absoluto, sino dentro del contexto de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales³⁸.

En la Introducción se ha enunciado la opinión de Alonso Olea, sobre los derechos de participación de los trabajadores como “derechos básicos”, instrumentales a los derechos fundamentales como la libertad sindical. A raíz de lo expuesto, queda en evidencia que nuestra opinión difiere de la del autor español. En efecto, si bien la participación de los trabajadores también puede ser considerada como “instrumental” (en el sentido de útil) a la labor sindical, tiene un peso específico en sí mismo, a saber, el reconocimiento del derecho al autogobierno en el trabajo.

7. El “nuevo” sistema económico.

Para Robert Dahl, lo que cabe analizar con el propósito de crear “un nuevo sistema económico” son las metas que se buscan alcanzar con este sistema, y en virtud de ello, modelar los derechos de propiedad:

³⁸ Como destaca C. Peña, en la dogmática de los derechos fundamentales, los autores han insistido en la necesidad que no existan valoraciones *a priori* sobre los derechos fundamentales, sino que éstos se entienden dentro de un contexto que obliga a la interpretación donde cada uno en relación a los otros. PEÑA G., C. 1996. *Ob. Cit.* pág. 160.

- Derecho al proceso democrático: Al ser un derecho moral se justifica que sea el centro de las metas que son deseables alcanzar al crear un “nuevo” sistema económico. Sin embargo, éste se encuentra “limitado” por otros factores de igual relevancia.
- Una economía justa: Por justa Dahl se refiere, no sólo a la igualdad política (en el sentido de la distribución de recursos económicos necesarios para la utilización de los recursos políticos, y conectada así con la noción de proceso democrático), que ciertamente es una forma de justicia distributiva, sino una igualdad real en la distribución de todos los derechos, inclusive los derechos económicos. Puede ocurrir que la justicia económica coincida con la igualdad política en la acepción explicada, de no ser así se ha de preferir la primera, ya que ésta asegura la segunda.
- Eficiencia en el gasto de los recursos limitados: Un sistema con la máxima producción posible con el mínimo costo, ya que un sistema que no incluya este axioma económico está condenada al fracaso.
- Promover la responsabilidad, honestidad e inteligencia personal, como herramienta de desarrollo personal, que es una tarea derivada de nuestra base filosófica occidental: la idea de la educación de la virtud extraída de Aristóteles, John Stuart Mill y E. Kant.
- Libertad para adquirir cualquier bien, asegurando la libertad económica, es decir libertad de adquirir en sentido negativo (nadie puede impedirme

adquirir el bien que desea), e independencia económica , libertad de adquirir en sentido positivo (tener la posibilidad de que existan distintos oferentes para los bienes que se desean).

¿Cómo resuelven los distintos sistemas políticos- económicos estas metas?, podría pensarse *a priori* que lo que Dahl propone es un socialismo burocrático con altas concentraciones de poder estatal, basado principalmente en la idea de distribución igualitaria del ingreso. Por el contrario, el jurista norteamericano está totalmente en contra de altas concentraciones de poder en un segmento de la organización social dado que ello, atenta contra la democracia (entendido como proceso democrático y derecho a autogobernarse). Esto no quiere decir que no deban existir importantes aspectos de la vida económica sujetos a controles centrales, sino que este debe existir justamente a fin de dispersar el poder de los agentes que atenten contra la libertad de adquirir, que hemos recién enunciado, además de ciertas coordinaciones mínimas para que el modelo alcanzase un grado de eficiencia mayor.

Por ello, lo que Dahl se propone es descubrir una alternativa democrática al capitalismo empresarial que sea distinta de la burocracia estatal, proponiendo una empresa de propiedad colectiva gobernada democráticamente, en el que se satisfagan los criterios democráticos antes descritos: voto igualitario, determinación sobre asuntos tales como: división de las utilidades, salarios, cómo utilizar el superhábit de producción, entre otros.

No nos detendremos en la propuesta hecha por el autor en comento, debido fundamentalmente a que se encuentra fuera del concepto de participación en las decisiones de la empresa descrito en un comienzo de este capítulo, por lo demás, distintas investigaciones tanto nacionales como extranjeras se han preocupado latamente del asunto.

La propuesta señalada por Dahl dista enormemente de lo que la realidad política mundial y especialmente la chilena, al menos dentro del límite de lo previsible. No obstante lo anterior, ello no implica que los fundamentos para la justificación de la democracia industrial sean los mismos que Dahl utiliza para la defensa de su modelo ya que se trata del mismo concepto que subyace tanto las empresas autogobernadas propuestas por el autor, como del concepto de participación aquí empleado, ya que lo que se destaca es igual realidad: el derecho a autogobernarse y el proceso económico.

Cabe añadir que Dahl, justamente explicando su modelo, critica el concepto de participación que hemos enunciado de participación como “esquemas pseudo democráticos de consulta a los empleados por parte de los directivos”³⁹; así como a los “esquemas de participación limitada de los empleados, los cuales le dejan todas las decisiones cruciales a los directivos electos por los accionistas”⁴⁰; o “a los Planes para la Administración de Acciones por parte de los Empleados creados sólo o primordialmente para proveer a las

³⁹ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 92.

⁴⁰ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 92.

empresas de préstamos con bajos intereses”⁴¹; y por último, “las empresas públicas y manejadas jerárquicamente”⁴². Todos estos ataques justamente por que no cumplen a cabalidad el ideal de Dahl sobre el derecho a autogobernarse.

8. Ciudadanos democráticos a través de una democracia participativa.

Dahl utiliza dos argumentos al fomentar los valores democráticos en las empresas económicas: de una parte la democracia dentro de las firmas mejoraría la calidad del gobierno del Estado, al transformarlos en mejores ciudadanos, y de otra, si se justifica el gobierno democrático para el Estado, también se justifica para las empresas económicas. Ambos argumentos serán a analizados en este capítulo.

- a) Efectos positivos del gobierno democrático en las empresas para el gobierno de Estado: Para Dahl, la esperanza de la “regeneración humana” es utópica, no se puede esperar que el hombre cambie, por que existe un cambio en las estructuras que lo gobiernan. La evidencia empírica avala esta postura⁴³, por lo que el autor en comento prefiere

⁴¹ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 93.

⁴² DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 93.

⁴³ El autor norteamericano lo demuestra a través de un estudio realizado por John F. Witte, del cual se extrae la conclusión que, “ni las nuevas oportunidades de participación, ni la participación en sí misma, produjeron una aumento en el apoyo de la participación. El apoyo de hecho disminuyó entre los activistas, en parte por el ‘desencanto experimentado por algunos miembros del consejo ante la aparente apatía de sus compañeros trabajadores’”, DAHL, R.

analizar con escepticismo afirmaciones en contrario. Sin embargo, a nivel lógico y meramente estructural, se puede afirmar que la aceptación de criterios democráticos en las empresas contribuiría básicamente en dos efectos:

- i. Responsabilidad moral: en el capitalismo empresario la capacidad de actuar moralmente se ha visto empobrecida debido a que no son la mayoría de las personas las que toman las decisiones, esto no debería en principio cambiar en empresas que han aplicado principios democráticos, o por lo menos no existen razones de peso dado la evidencia efectiva estudiada, salvo, advierte Dahl, en dos factores:
 - o La relación laboral ve atenuada el rol antagónico de empleador- trabajador, debido a que la participación tiende hacia la unidad en las decisiones corporativas.
 - o Los gerentes y administradores de las empresas logran asimilar de mejor manera los costos sociales que sus decisiones involucran.
- ii. Efectos en la igualdad política: Hemos visto como la desigual distribución de recursos económicos crea a su vez, desigualdades a nivel de recursos políticos. También

1990. *Ob. cit.* pág. 97. También estudios realizados en la ex- Yugoslavia, donde todas las empresas eran autogobernadas, donde se llega a una conclusión similar.

hemos analizado como el republicanismo agrario daba solución a este dilema: éste sistema procuraba, en base a una amplia y barata distribución de la tierra, dar un piso de recursos económicos, para así, asegurar la igualdad en los políticos. Con el cambio de sistema a un capitalismo empresario, esta situación se vio violentamente afectada⁴⁴, por lo que caben dos posibles soluciones al dilema teórico que planteamos: de una parte, diferenciar los recursos políticos de los recursos económicos (altamente poco probable dado que, por la concepción del sistema mismo estos están unidos) o bien redistribuir los ingresos económicos causando una polarización política; por ello, es prácticamente imposible que esta situación podrá cambiar en una sociedad que aplique criterios democráticos en la administración de sus empresas. Sin embargo, es dable presumir que dichas desigualdades y brechas si bien no desaparecerán del todo en los gobiernos de empresas democráticas se puede prever que estas diferencias, al

⁴⁴ Dahl trae a colación un estudio que asegura que en 1969 el 1,3% de la población adulta de EE.UU. eran propietarios del 5,3% de todas las acciones empresarias, lo cual se vio revertido seguramente a partir de 1950 con los fondos de jubilación (similar a nuestros fondos de pensiones), quienes en 1974 poseían alrededor del 30% del total de acciones que se cotizaban en el mercado.

menos en los salarios⁴⁵ dentro de las empresas se verían al menos, disminuidos, aproximación teórica que se ha visto corroborada por la evidencia empírica⁴⁶.

iii. La Paz social: según el autor comento *“una ciudadanía plena e igual en las empresas económicas reduciría en gran medida las relaciones conflictivas y de enfrentamiento dentro de las empresas, e indirectamente y a la larga, en la sociedad y la política”*⁴⁷.

b. Justificación de la aplicación de criterios democráticos en las empresas económicas: Antes que una justificación sobre los efectos beneficiosos de la participación, existe un razonamiento más profundo: el tipo de gobierno que mejor protege la dignidad de las personas (en el sentido occidental moderno, o si se prefiere, kantiano) es el sistema democrático ya que vela por el derecho de autogobierno (y por tanto, de autodeterminación) de

⁴⁵ Según estudios de la CEPAL, la diferencia entre el primer y el quinto quintil entre 1991 y 1996 (previo a la crisis asiática, y con una tasa de desempleo de 6, 72%) es de 16.28 veces, es decir el quinto quintil gana 16.28 veces más que el primero. LARRAÑAGA, O. 1999. Distribución de ingresos y crecimiento económico en Chile. CEPAL [en línea] <http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloEconomico/6/lcl1226/lcl1226e.pdf> [consulta: 27 de Octubre del 2004]. La encuesta CASEN del 2000, pone esta diferencia en 12.9 veces. MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. 2001. Encuesta CASEN. Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación y Cooperación [en línea] http://www.mideplan.cl/admin/casen/estcasen/estcas_541.xls [consulta: 27 de Octubre del 2004].

⁴⁶ El autor norteamericano demuestra la diferencia de salarios entre cooperativas de trabajadores en las cooperativas Mondragón (España) indicando que para “el 98% de los miembros , la diferencia en las ganancias no excede el cuatro a uno, y para el 90%, alrededor de 2.8 a uno”. DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 104.

⁴⁷ DAHL, R. 1990. *Ob. cit.* pág. 106.

manera que ningún otro sistema puede salvaguardar. Si justificamos el sistema democrático de gobierno en el Estado, no habría ninguna razón aparente de justificar de igual forma el sistema democrático de gobierno en las empresas económicas, sin embargo, a este razonamiento se han hecho tres objeciones de las cuales nos haremos cargo, y que son las que siguen:

- i. Derechos de propiedad: un sistema democrático en las empresas violaría un derecho superior a la propiedad. Dahl, acertadamente indica que si por este argumento presupone que las personas tienen un derecho absoluto a adquirir, organizar y administrar los recursos que poseen sin tener en cuenta los derechos de los otros ciudadanos, están equivocados por las razones expuestas con anterioridad⁴⁸. Si por el contrario, se entiende el derecho de propiedad como el derecho a adquirir, organizar y administrar los recursos necesarios para la libertad política y una “existencia decente”, entonces la aplicación de criterios democráticos en las empresas se encuentra plenamente justificadas, ya que no violentan un derecho de propiedad considerado este último sentido.

⁴⁸ *Supra* número 5 de la presente sección.

ii. Obligatoriedad de las decisiones: No se aplicarían los criterios democráticos ya que, como vimos dentro de los presupuestos del proceso democrático, éste requiere de las decisiones sean obligatorias para sus ciudadanos; en este sentido no es comparable la democracia en el gobierno de Estado con el gobierno de las empresas ya que las decisiones que toma la empresa no son obligatorias, al que le desagrada cualquier decisión que ésta tome, puede perfectamente ejercer su libertad y renunciar, es decir, el Estado tiene poder coercitivo sancionatorio, a diferencia del gobierno de empresas que es solamente un acuerdo voluntario de personas estipulado a través de un contrato. Dahl, opina que si bien este razonamiento es cierto, también lo es que ambas decisiones (la tomada por un Estado, y la tomada por una empresa) tienen similitudes, como el hecho que las decisiones que toma una firma afecta a determinados trabajadores por igual, la cual además se haya reforzada por al menos una sanción última: el despido.

Así también si un ciudadano le disgustan profundamente las decisiones que ha tomado la mayoría, se encuentra en todo

su derecho de tomar una decisión, si bien drástica y de elevado costo, posible: el exilio.

Por lo tanto, la única diferencia que subyace a la decisión estatal y la empresarial es que si un trabajador es despedido de su empleo, en general se entiende que no tiene derecho *per se* a acceder a otro, en cambio, quien renuncia o bien, se le desconoce su ciudadanía (o nacionalidad), si tiene derecho, mediante el Derecho Internacional Público a acceder a otra. En definitiva, en ambos gobiernos existe una misma causa de imposición de las decisiones: que ambas son relaciones de poder.

- iii. El Principio fuerte de igualdad: Una de las crítica a la aplicación de criterios democráticos en la empresa, es que ésta desconoce la tendencia hacia la jerarquía, u oligarquía que tiene la sociedad contemporánea. Según el autor en estudio, el gobierno de las grandes empresas puede verse como una forma de tutelaje: ya sea en un sistema capitalista empresario por el directorio cooptado por los accionistas, ya sea en un sistema socialista por la autoridad central cooptada por el Partido. En este sentido, el principio fuerte de igualdad (es decir la capacidad de decidir qué asuntos requieren o no de decisiones obligatorias), no

requiere que los “ciudadanos de la empresa” sean competentes en todos los aspectos de la empresa, sino creer que ellos son suficientemente calificados para decidir qué asuntos requieren o no de decisiones colectivas. Se puede cuestionar este punto debido a la falta de conocimiento técnico de los trabajadores, sin embargo, de una parte los trabajadores poseen el conocimiento empírico de la empresa de como colectivo, y de otra, los trabajadores no reemplazarían, en caso alguno, la experticia técnica de los gerentes en las distintas áreas, sino solamente aportar, a través de un proceso democrático su experiencia en la empresa.

9. Críticas al concepto de democracia industrial.

Como ha de suponerse, el concepto de democracia industrial, así como de ciudadanía dentro de la empresa no es un concepto pacífico dentro de la doctrina iuslaboralista⁴⁹, el punto en discusión es si se puede trasladar la democracia como ideología política al ámbito de la empresa, muchos ilustres

⁴⁹ Al respecto se ha tenido a la vista, la opinión formulada por JEAMMAUD, A. 1992. La ciudadanía en la empresa. En: BAYLOS, A. y APARICIO, J. 1992. *Ob. cit.* págs. 179- 190.

laboralistas rechazan la respuesta afirmativa. Podemos sintetizar dichas críticas en los siguientes puntos:

- a. La naturaleza de la representación: Los representantes elegidos mediante el proceso democrático detentan la soberanía, es decir, el poder. Los representantes serán tan dinámicos como el pueblo lo desee, y su límite se encuentra en los derechos fundamentales de cada uno de los ciudadanos.

Como nosotros habíamos advertido⁵⁰, en la empresa, no existe tal “movilidad”, ya que poder y contrapoder siempre se encuentran fijos. De ello se desprende, que las facultades y los límites de quiénes detentan el poder son distintos. Evidentemente, la competencia de los representantes de los trabajadores haya su fundamento en el derecho a la participación de los propios operarios, por ello su límite son los derechos de éstos, regulados por ley. En realidad, según esta visión, los conceptos de democracia representativa y democracia industrial no tienen puntos de comparación.

Frente a ello, podemos contrargumentar, el hecho de que ambas representaciones son entidades diversas de representación, con fines diversos. Como señala el axioma, *“es la competencia la que determina al órgano, y no éste a la competencia”*.

⁵⁰ Al respecto ver *infra* numeral cuarto de la introducción sobre el Concepto de participación.

b. El principio de igualdad: Como hemos repasado a lo largo de este capítulo, el rol de la igualdad en el sistema democrático es de primer orden⁵¹, permanece a lo largo de su vida y no se pierde ni siquiera por la propia voluntad. En la empresa, por el contrario no existe dicha igualdad: ni entre el empleador con los trabajadores, ni de los trabajadores entre sí.

La diferencia con el empleador es, a estas alturas, evidente: el empleador, al ser dueño de los factores productivos dentro de la empresa (es decir, al poseer el poder de mando), puede elegir como disponerlos de acuerdo a su arbitrio, facultad que por lo general, los trabajadores no tienen. La desigualdad entre los trabajadores, se produce debido a que no todos están contratados bajo la misma denominación, por ejemplo, a plazo, por obra, o un “contrato atípico”. La ciudadanía política, por el contrario, es igual para todos, nadie deja de ser sujeto de derechos por que ha vencido el plazo.

Frente a esta crítica, podemos señalar por una parte, que tanto la ciudadanía política como la que da a lugar en la empresa tienen límites, ambas dejan de existir para la nación, para la empresa, si se cumplen los requisitos que la ley o la Constitución establecen. Por lo demás, la ciudadanía laboral no se pierde por el hecho de dejar de

⁵¹ En nuestra realidad, nadie discute el rol de la igualdad. La consagración positiva de dicho principio se haya desde el Artículo primero de la Constitución, “(t)odas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho”.

trabajar en la empresa, permanece como expresión de la ciudadanía política. Por último, no por el hecho que un trabajador tenga un plazo para el término de su trabajo, involucra que tiene una ciudadanía de “menor” entidad que alguien que trabaje en forma definitiva, por el contrario, mientras trabaje en la misma empresa será tan sujeto de derechos como el que trabaje constantemente en ella.

- c. El cambio de la significación social de la empresa: La empresa ha dejado de ser el lugar de reunión entre las personas, de formar parte de la sociedad en que se vive⁵², en aquél momento histórico se podría haber hablado de una cierta “ciudadanía”, sin embargo, hoy en día, cuando el rol del Estado no es lograr el pleno empleo, y donde las relaciones sociales y formas de participar en la vida social son bastante más heterodoxas de lo que eran no se justifican, desde el punto de vista sociológico, las instituciones de participación.

Se puede contrargumentar en este caso, que si bien han surgido nuevas formas de participación social, el trabajo sigue siendo una forma real de participación social (quizás la más importante para la mayor cantidad de personas), y como tal debe verse representada el hecho de que toda persona es sujeto de derechos.

⁵² HOPENHAYN, M. 2001. *Ob. cit.* pág.230.

Detrás de estas críticas, se hayan el mismo razonamiento equívoco: equiparar absolutamente el concepto de ciudadanía política con el de ciudadanía laboral. Ciertamente que el concepto de ciudadanía laboral se desprende del de ciudadanía política, como hemos analizado con cierto detalle en este capítulo. En otras palabras, el derecho de autogobierno -aplicable también al ámbito laboral-, claramente se desprende de esta ciudadanía; el hecho que todo ciudadano es sujeto de derechos, sin importar el lugar donde se encuentre también. En realidad, podríamos aventurarnos y señalar que la ciudadanía en la empresa, no es sino la aplicación a éste ámbito de ciudadanía política, ya que ésta actúa como fundamento de la primera.

10. Conclusiones.

De lo expuesto hasta ahora en este capítulo, podemos concluir los siguientes puntos:

- El concepto de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa proviene de un concepto mayor, llamado democracia industrial que no es sino la plasmación del *status* de ciudadano que tiene el trabajador dentro del ámbito de la empresa.
- Dicho *status* de ciudadano, exige ser tratado como igual en el lugar y función en que se encuentre, sea frente al Estado o en las relaciones entre particulares, y en este último caso, sea o no en una empresa.

- El contractualismo moderno propone la imagen de sociedad que se constituyó como tal celebrando un *pacto social*, donde todos son iguales y la opinión de cada uno es tomada en cuenta. Por ello, la igualdad entre las personas que pertenecen a este grupo, juega un rol vital para la forma que han de adoptar en su organización social.

No todos los contractualistas han sido de la misma opinión: existen autores que propugnan una mayor libertad por sobre la igualdad debido a un carácter de inevitabilidad que le otorgan a esta última virtud. Sin embargo, como podemos advertir de ejemplos históricos la igualdad dista mucho de ser inevitable, por el contrario, muchas veces pone en riesgo la libertad y la misma democracia, ya que la igualdad también se relaciona con los recursos políticos que las distintas fuerzas poseen, pudiendo imposibilitar el desarrollo de un sistema democrático.

- El concepto del derecho a la libertad, por otra parte, no abarca un derecho general; por lo demás, de dicho derecho a la libertad, (sobre todo la libertad de adquirir y ser dueño de cualquier bien) no se sigue que en figuras societarias (como figuras societarias mercantiles), eliminen absolutamente el “derecho al proceso democrático” que conlleva el principio de igualdad, de autogobierno, y en definitiva, el *status* de ciudadano, al trabajador.
- La democracia requiere de cierta igualdad material para que las instituciones democráticas sean sólidas. Una de las formas de que se

obtenga este resultado es empoderando a los trabajadores para que se involucren en el proceso de decisiones. Para ello, es necesario aplicar presupuestos y criterios democráticos, ya que tanto en el gobierno del Estado como en el gobierno de las empresas existen “poderes coercitivos”, debido a que existen en ambos relaciones de poder.

- Así, podemos plantear el dilema central en torno a la democracia industrial, que es si el derecho a la propiedad sobre los bienes deben ser de tal importancia que justifique la limitación a la igualdad y el derecho al autogobierno, al menos en el ámbito de la empresa. En la historia democrática (en especial, la historia constitucional estadounidense), la función principal de la propiedad ha sido proteger la libertad, de una parte; y de otra, proporcionar los recursos para un sistema democrático estable. Siempre y cuando, dichos recursos estén equitativamente distribuidos.
- El derecho al autogobierno y la igualdad, no sólo son centrales dentro de una democracia, sino que la fundamentan. Por eso, podemos decir que es un derecho fundamental, y proyectar, desde esta realidad un nuevo sistema económico, que represente derecho y resguarde de mejor manera el sistema democrático.

C. Fundamentos legales internacionales a la participación de trabajadores⁵³.

1. Introducción.

El derecho a la autodeterminación, en el sentido que hemos llamado “de autogobierno”, no se encuentra consagrado en los grandes pactos de *ius cogens*. El Artículo Primero del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos consagra, “*Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural*”. El artículo habla de la libre determinación de un sujeto determinado: “el pueblo”, se discute sobre si dicho concepto equivale o no al de Estado- nación, o bien tiene un alcance más amplio⁵⁴.

⁵³ Por razones de espacio sólo trataremos en este capítulo estrictamente la normativa internacional laboral, y no así la legislación transnacional. La Comunidad Europea, al respecto ha emitido una serie no despreciable de normas muy relevantes, sólo con la intención de enumerar algunas: la Carta Social Comunitaria de 1989, la directiva 94/ 45 CE y la 97/ 74 CE sobre los Comités de Empresa Europeos, la directiva 2001/ 86 CE y el reglamento 2157/ 2001 ambos del 8 de Octubre del 2001 sobre la Sociedad Europea, y por último la directiva 2002/ 14 CE que establece una estructura general de consulta e información de los trabajadores dentro de la Comunidad Europea.

⁵⁴ Según Arturo Bronstein, hablando sobre el Convenio sobre pueblos indígenas nº 169 de la O.I.T., “(e)n realidad, la noción de **pueblo** carece de una definición con alcances jurídicos, por lo que puede aplicarse tanto a una entidad social (un grupo humano que comparte identidades étnicas, sociales y espirituales) como política. Como explica Stavenhagen, la insistencia de los interesados en definirse como **pueblos indígenas**, sumada a los derechos de autodeterminación que se reconocen internacionalmente a los **pueblos** es uno de los motivos principales por los que el debate sobre la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas se halla estancado en la ONU, al punto que se ha propuesto retomar el antiguo término **poblaciones** como solución transaccional para hacer avanzar la discusión de la Declaración. En definitiva, al menos hasta ahora el único instrumento internacional que utiliza la

Así, no existe un derecho a la autodeterminación individual expresamente establecido. Sin embargo, se puede entender su existencia a partir de la consagración genérica de la igualdad y la libertad⁵⁵.

Por último, la autodeterminación a nivel del sujeto colectivo, sea este (en la materia de esta obra) sindicato o grupo de trabajadores, se encuentran consagrados tanto en el Pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales (Artículo 8º), el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (Artículo 22), Convenio 87 sobre libertad sindical y negociación colectiva, Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (ambos amparados bajo la Declaración de derechos fundamentales en el trabajo), y el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores.

*expresión **pueblos indígenas** es el Convenio 169 de la OIT. Sin embargo, como surgió de los debates de la Conferencia de la OIT, y se refleja en el propio texto del convenio, el sentido que se acuerda al término **pueblos** en dicho convenio se relaciona con la identidad social y cultural de los interesados, **pero no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.** Aunque es comprensible que esta redacción pueda ser fuente de desilusión para los movimientos indígenas hay que recordar que el tema de la autodeterminación es de naturaleza política, lo que escapa al ámbito de competencia de la OIT. Por otra parte, en el hipotético caso de que se reconociera aquella competencia a la OIT es probable que los gobiernos hubieran sido muy reticentes a adoptar el Convenio 169 si se hubiera insistido en conferir a la palabra pueblos el significado que le atribuyen los instrumentos de la ONU, o de haber sido adoptado es dudoso que lo hubieran ratificado". BRONSTEIN S., A. Pueblos indígenas. Hacia el reconocimiento de la identidad y de los derechos de los pueblos indígenas en América Latina: Síntesis de una evolución y temas para reflexión. [en línea] <http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/indig/bronste.htm> [consulta 20 de Diciembre del 2006].*

⁵⁵ La lista de consagración de estos derechos es casi innumerable, por ello, sólo con el objeto de enunciar algunos instrumentos internacionales: El artículo 1º, 3 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, se establece en el artículo 2º y 7.1. Curso sistemático de los derechos humanos [en línea] <http://www.iepala.es/curso_ddhh/> . Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África. [consulta 20 de Diciembre del 2006].

No ha de pensarse que el derecho a la autodeterminación en el gobierno de la empresa se haya establecido solamente de forma amplia e implícita, por el contrario, el establecimiento de derechos de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa se encuentran recogidos en una serie de Convenios, Recomendaciones y Declaraciones principalmente bajo la forma de participación de derechos de información y consulta. Hemos de hacer notar, por lo demás, que todas las normas internacionales que a continuación se señalan, no significan una rigidización extrema del “mercado laboral”, toda vez que más que significar un costo, son formas de comunicación entre los distintos actores sociales, y de “flexibilización” de las relaciones en la práctica, entre los distintos actores.

2. Instrumentos Internacionales que recogen derechos de participación.

A continuación enunciaremos estas normas de acuerdo al orden de su consagración en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo⁵⁶:

- a) **Recomendación 94 (1952) sobre la colaboración en el ámbito de la empresa:** Aborda de manera genérica la problemática de la información y consulta a los trabajadores: “*Se deberían tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre*

⁵⁶ No incluimos dentro de este listado los Convenios 144 y 122, ambos ratificados por Chile, ya que éstos hablan de la información y consulta que el Estado (y no el empleador) debe realizar a los representantes de los trabajadores sobre la aplicación de Normas Internacionales (Convenio 144), o bien, de su Política de Empleo (Convenio 122) .

empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo”.

No indica la forma en que dicha información y consulta debe llevarse a cabo, dejándolo a “*la costumbre o las prácticas nacionales*” para determinar si se realiza por acuerdo entre las partes, de la legislación, o una combinación de ambos.

En definitiva, es una intención inicial que no deja de ser una política aspiracional, sin ningún deseo real de que se plasme una política participativa dentro de la empresa.

- b) **Recomendación 113 (1960) sobre la consulta** (rama de actividad o nacional): Es un desarrollo mayor de la voluntad por estructurar una política participativa, en relación a la recomendación anterior, agregando mayor determinación en cuanto a lograr objetivos determinados en la consecución de los mecanismos participativos.

Se indica como meta última, “*el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de*

*trabajo y de elevar el nivel de vida*⁵⁷, y como objetivos particulares destacan:” *permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo*”, así como, “*la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales*”, entre otros.

Por último establece la cláusula de prohibición de discriminar sobre la base de criterios sospechosos como la raza, la nacionalidad, opinión política, sexo o religión.

Sin perjuicio de ello, no se establece los instrumentos o las materias sobre las que habrá que informar, ni como se ha de canalizar dicha información.

- c) **Recomendación 129 (1967) sobre las comunicaciones dentro del ámbito de la empresa:** Podemos decir que es la primera tentativa seria de regular los derechos de información y consulta, su objetivo claro es “*un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los*

⁵⁷ *Supra* Capítulo IV sobre Participación y Políticas públicas.

trabajadores”, para ello cuenta con dos instrumentos, “difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores”, y “(p)ara promover dicho clima, la dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería adoptar las medidas apropiadas para aplicar una política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes”.

Para que no se quiebre el “*clima de comprensión y confianza mutuas*” realiza una serie de recomendaciones que deben adoptar los países en su legislación: recomienda legislar una restricción sobre la difusión de información (cláusula de *disclosure*), como que nunca estos derechos debieran lesionar el derecho a la libertad sindical en un sentido amplio.

En la Segunda parte de dicha recomendación, repasa los elementos que debiera tener una política empresarial:

- i. Una política empresarial debe basarse en la comunicación entre todos los estamentos de la empresa (Artículo 8º), representantes de los trabajadores, de los jefes inmediatos de cada sección (mandos medios), representantes de la alta dirección empresarial. Esto

nos resulta relativamente obvio, aunque no lo es⁵⁸, ya que la descentralización del proceso de decisiones en la empresa, implica restar importancia de los centros donde usualmente se tomaban las decisiones para empoderar a la empresa como asamblea.

- ii. El Artículo 13 ejemplifica los distintos medios en los que la información puede ser vertida a las partes, que pueden ser desde reuniones entre los representantes de los distintos estamentos, hasta boletines o material audiovisual que se genere con el fin de instruir a la mayor cantidad posible de trabajadores. Lo cual dependerá, a nuestro entender, de la materia que dicha información trate. Así, si la materia en que consiste la información es sobre higiene y seguridad en la empresa, parece conveniente una campaña informativa lo más amplia posible; no así si se trata de por ejemplo de las futuras políticas de empleo o financiera de una empresa, lo que parece más prudente informarla a un grupo de representantes de cada uno de los estamentos de la empresa.

⁵⁸ Ver *Supra*, la experiencia estadounidense en el Capítulo III, letra B.2.

- iii. La información debe ser transmitida de maneras que todos los involucrados puedan entenderlos (Artículo 14), dado que no todos los actores involucrados comparten el mismo nivel de educación, ni tienen la misma comprensión del entorno que los rodea (de una parte los trabajadores pueden no poseer conocimientos sobre, por ejemplo, administración; y de otra, los directivos pueden no conocer todas las etapas de producción de un bien o servicio, etcétera).
- iv. Por último el Artículo 15 especifica que la información entregada debe ser de tal entidad que comprendan, *“en la medida de lo posible, todas las cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a las partes”*, en especial, *“las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo; la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa; las posibilidades de formación profesional y*

*perspectivas de ascenso en la empresa; las condiciones generales de trabajo; los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales; los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización; los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.); los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa; la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa; la **situación general de la empresa** y perspectivas o planes de desarrollo futuro; la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa; los **métodos de consulta**, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra”.*

Gracias a este artículo podemos señalar que el deber de información equivale a la participación en el sentido presentado en este estudio, y por tanto autogobierno en el sentido que hemos venido interpretándolo toda vez que reduce de una parte el “autoritarismo empresarial” que nada desea que se sepa sobre su empresa, distribuyendo de esta manera el poder (es decir, el centro de decisiones) de la empresa. Y por otra parte, permite que los trabajadores se incorporen a la formación de las decisiones dentro de la empresa, participando del gobierno de ésta.

- d) **Recomendación 143 (1971) sobre los representantes de los trabajadores:** Esta recomendación es complementaria al Convenio 135 sobre el mismo tema⁵⁹, involucra según la doctrina iuslaboralista un avance en el sentido de *“haber captado la instrumentalización de la información al servicio de las funciones de los representantes, en configurar la información, ya no como un elemento de colaboración y pacificación de las relaciones entre las partes sociales como aparecía en la Recomendación n° 129, sino como un instrumento que facilita el ejercicio de la actividad representativa y a la que va en consecuencia*

⁵⁹ Convenio que ha sido ratificado por Chile con fecha 13.09.99.

*directamente funcionalizada*⁶⁰, es decir, el derecho a la información es visto como un instrumento en la consecución de una mayor distribución de poder en la empresa, en otras palabras (y como explicábamos en la introducción⁶¹), la participación es un instrumento para la acción sindical ordinaria. Manifestación de ello, son los Artículos 13 y 16: “(l)os representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones”, y, “(l)a empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 (a través de la legislación, contratos colectivos, o de la forma que sea de acuerdo a la práctica nacional) de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones”, respectivamente.

Sin embargo, no se queda solamente en la información, el Artículo 6 establece, “(c)uando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían

⁶⁰ GARRIDO P., E. 1997. Los derechos de información y participación de los trabajadores. En: CURSO DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES y colectivos y Derecho comunitario. Mayo de 1997. Consejo General del Poder Judicial, Madrid. 45 p.

⁶¹ Ver *infra* el punto tercero de la Introducción sobre el Concepto de participación.

adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores”, entre otras en la letra b), “exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo”, aceptando la consulta como método de empoderamiento de las organizaciones sindicales.

e) Recomendación 163 (1981) sobre el fomento a la negociación

colectiva: Esta recomendación, complementaria a la Convención 154, del mismo nombre señala en el Artículo 7º, “(e)*n caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa”, y con este objeto, la “petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas*

*por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva*⁶². Así, se sigue desarrollando la noción de la información como instrumento para la acción sindical ordinaria.

- f) **Convenio 158 y Recomendación 166 (1982) sobre terminación del contrato de trabajo:** La Convención 158 en su Artículo 13 establece que si se prevén despidos por motivos “*económicos, tecnológicos, estructurales o análogos*”, el empleador debe, proporcionar “*a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones*”, y/ o, “*de conformidad con la legislación y*

⁶² En este sentido se entiende la norma contenida en el Artículo 315 del Código del Trabajo chileno (agregada por la Reforma laboral del 2001, Ley 19.759), que es una interpretación restrictiva de la norma de la Recomendación señalada, la norma textualmente establece que, “*Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial*”. Llamamos de restrictiva la norma de nuestro país toda vez que el Artículo transcrito de la Recomendación de la O.I.T., podría indicar que los trabajadores solicitaran una mayor cantidad de información que los instrumentos que taxativamente se indican en la norma. Sobre su utilidad, los últimos datos que poseemos son los de la ENCLA (Encuesta Laboral) 2002, el 64,7 de los encuestados le fue útil, contra un 34,7 que no le fue. Sin embargo, al no existir datos sobre el grado de comprensión de instrumentos más bien técnicos por parte de los dirigentes sindicales, no podemos saber hasta qué punto dicha aseveración dice relación con la realidad. Tampoco poseemos información sobre la cantidad de sindicatos que consultan a un contador para saber interpretar dichos instrumentos contables.

la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos".

A su vez, el Artículo 20 de la Recomendación apunta a la obligación que tenga el empleador de consultar a los representantes de los trabajadores en etapas previas a *"la introducción en la producción, el programa, la organización, la estructura o la tecnología de cambios importantes susceptibles de provocar terminaciones (...) entre otras cosas, sobre la introducción de tales cambios, sus posibles repercusiones y las medidas para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales"*.

g) Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales (1977, revisada en el año 2000):

La Declaración contiene dos normas fundamentales en torno a los derechos de participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas:

- i. El Artículo 26, establece que cuando las empresas multinacionales *"prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de*

empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos". Así, reciben aplicación los Convenios y Recomendaciones que se habían comentado con anterioridad.

ii. El Artículo 57 establece que tanto en las empresas nacionales, como en las multinacionales, "deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva". Es interesante el tenor del presente Artículo

ya que pretende no sólo que las consultas se apliquen a las empresas multinacionales sino a todas las empresas. De hecho, este Artículo tiene una nota por parte del Consejo de Administración de la O.I.T. que recuerda que dichas materias se encuentran tratadas en las Recomendaciones 94 y 129⁶³. Por lo que podemos considerar que el Consejo de Administración de la O.I.T. ha sido consistente en la interpretación, de todas las normas internaciones que ha creado, y por ello, deseablemente aplicable a todos sus miembros.

3. Conclusiones.

Podemos efectivamente señalar que la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa ha sido una preocupación importante dentro de la Organización Internacional del Trabajo, así como de otras entidades de carácter internacional⁶⁴, por ello, no ha de pensarse que dichos derechos de los operarios son fruto de corrientes políticas marginales; por el contrario, ha sido y sigue siendo una preocupación constante de estas organizaciones internacionales que las consideran no sólo derechos “fundamentales” de

⁶³ Nos referimos a la Nota número 18 de la Declaración.

⁶⁴ Ver *Supra* nota nº 42.

autogobierno, sino instrumentos de suma importancia para el accionar de los trabajadores y sus representantes⁶⁵.

⁶⁵ Ver *Supra* Capítulo IV.

Capítulo III

Formas de participación de los trabajadores.

“La pluralidad es la condición de la acción humana debido a que todos somos lo mismo, es decir, humanos, y por tanto nadie es igual a cualquier otro que haya vivido, viva o vivirá”
Hannah Arendt, “La condición humana”

A. Factores que inciden en la forma de democracia industrial.

1. Introducción.

El estudio sociológico de la democracia industrial se ha centrado en la rica diversidad de instituciones que intentan plasmar este ideal democrático que, de un tiempo a esta parte, han surgido en los distintos países. Éstas estructuras y procesos han ido tomado un carácter evidentemente internacional, naciendo con ello el estudio comparativo de las distintas instituciones, sus variables y factores, que analizaremos con cierto detalle en el presente acápite. Para ello, observaremos en primer lugar las distintas teorías que han intentado explicar el fenómeno de la democracia industrial, centrándonos principalmente en la propuesta sobre los “factores favorables” de éste ideal democrático. En segundo término, analizaremos qué factores se han identificado preponderantes al momento de estructurar instituciones de democracia industrial.

2. Aproximaciones a la Democracia Industrial.

El análisis sociológico de la democracia industrial¹ ha utilizado distintos argumentos que dogmáticamente se han agrupado en tres series: humanísticos, vale decir, el hecho que la participación de los trabajadores enaltece la dignidad humana a través del crecimiento personal y la realización laboral; de distribución de poder, a través de la redistribución social del poder y el acrecentamiento de la democracia política; y por último, la promoción de la eficiencia organizacional.

Estos argumentos explican el “compromiso histórico- político” con la democracia industrial, pero no explican los cambios temporales en las distintas instituciones que la canalizan, ni porqué algunas formas de participación emergen y son institucionalizadas, mientras otras pierden su importancia e incluso dejan de existir. Tampoco explican los distintos entornos institucionales en los cuales nacen formas similares de participación, pero que operan substancialmente distintos.

La interrogante central detrás de estos argumentos, son las razones que explican el nacimiento y decaimiento de la más variadas formas de

¹ Con respecto a la materia en comento se han analizado los siguientes documentos “en línea”, debido a la inexistencia del tratamiento de estas materias en nuestra realidad nacional: Para un tratamiento más bien teórico, se estudió el paper de Michael Poole, INDUSTRIAL DEMOCRACY REVISITED: A theoretical perspective. 1998. Por Michael Poole “et al”. En: 12º Conferencia de AIRAANZ (Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zeland) [en línea]: 3- 5 de Febrero de 1998. Wellington, New Zeland, Industrial Relations Center en la Victoria University of Wellington. <http://www.mngt.waikato.ac.nz/depts/SML/Airaanz/old/conferce/newscastle2000/Vol4/poole.pdf> [consulta: 04 de Agosto del 2004]. Para analizar los distintos factores se tuvo en consideración: MARTÍNEZ, M. 2001. Democracia Industrial y modelos de relaciones industriales. Sociologicus.com [en línea]. Sin lugar de origen. <http://www.sociologicus.com/tusarticulos/modelosindustriales.htm> [consultado: 04 de Agosto del 2004].

participación. Pues bien, la Sociología del Trabajo ha respondido a través de tres “aproximaciones” en torno a la democracia industrial, y que podríamos caracterizar como:

- a) **La aproximación evolucionista:** Esta corriente identifica dentro del desarrollo de la democracia industrial un avance constante a largo plazo, vinculado a un rol creciente de la legislación en torno a las relaciones industriales, es decir, en la medida que se plasma el proyecto político de la democracia industrial (que, según éstos teóricos, es inevitable), las instituciones participativas van perfeccionándose cada vez más, sucediéndose una a la otra. Sin embargo, históricamente esta teoría se demostró utópica, y por tanto equivocada, debido a que no recoge la gran paleta de formas en las que en la práctica construyen la democracia industrial, y por lo demás, no explica las razones del auge o decaimiento de la democracia industrial como ideal político.
- b) **Aproximación cíclica:** Haciéndose cargo de la última crítica al evolucionismo, esta corriente señala que existen periodos aislados donde la participación de los trabajadores ha progresado, siguiéndole periodos de decaimiento y abandono de las formas en que la democracia industrial. Sin embargo, tampoco se hace cargo de la riqueza de formas que la democracia industrial ha ido creando, así como tampoco la permanencia de ciertas instituciones participativas.

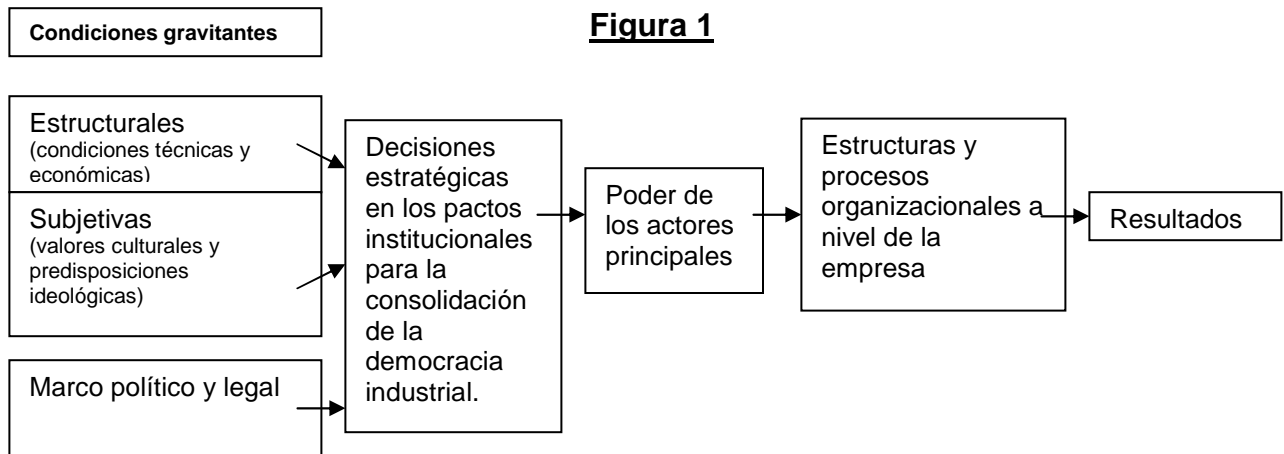
c) **Aproximación de coyunturas favorables:** Esta aproximación no asume la inevitabilidad de las circunstancias, tanto en los teóricos cíclicos como los evolucionistas, y a su vez permite revelar de mejor manera la diversidad de formas en que la democracia industrial se plasma, conscientes de que esta se desarrolla dentro de patrones históricos discontinuos, y generalmente a través de formas principalmente nacionales². La idea fundamental dentro de esta aproximación teórica es la incorporación de la contingencia como uno de los factores preponderantes en la materialización de la democracia industrial, debido a que la discontinuidad en la plasmación del ideal democrático tiene como fuente principal las variaciones de poder de los actores sociales involucrados en un momento histórico determinado.

La aproximación “coyuntural favorable” se centra en identificar los grupos de variables que ayudan a comprender los distintos patrones históricos del movimiento hacia la consolidación democrática en la empresa³.

² No trans- nacionales, aunque si de manera incipiente se han creado instituciones que plasman el ideal en estudio internacionalmente, como los comités de empresa europeos (Directiva 97/45 CE), y otras Directivas. Ver *Infra* nota de pie nº 42 del Capítulo II.

³ Sin perjuicio de que Michael Poole se refiere a “contingencias”, hemos preferido el término “coyunturas”, por un propósito más bien comparativo y analítico, y de identificación de parámetros internacionales. En efecto, el foco de la contingencia está en el comportamiento gerencial y se centra fundamentalmente en la adaptación de tanto las estructuras intra-organizacionales, como los procesos que afectan a ambientes específicos. Coyunturas, en cambio, se refiere a un conjunto más amplio de variables, a la diversidad de los actores involucrados y las fuerzas institucionales actuantes. A pesar de que los patrones son extremadamente complejos, el análisis de las distintas formas hacen que la democracia industrial sea en mayor medida entendida.

3. Un modelo de coyunturas favorables para un análisis de la Democracia Industrial.



El modelo de análisis comparativo de la democracia industrial, aísla al menos cuatro grupos de variables (Ver Figura 1):

- a) Variables sociales: Son aquellos valores sociales o normas que afectan el crecimiento o decaimiento de la democracia industrial. Es el “entorno” que hay que tener en consideración al momento de analizar una determinada forma de participación, podemos distinguir dos aspectos:
 - i. Condiciones gravitantes: son variables externas relativamente inciertas de determinar, dentro de las cuales existen:
 - Variables estructurales: Son aquellas que dicen relación con la infraestructura económica y tecnológica que tiene

un país en un momento determinado: por ejemplo, en un periodo de recesión económica, la participación de los trabajadores sufrirá normalmente un retroceso.

- Variables subjetivas: La cultura y las ideologías predominantes que promueven o restringen la democracia industrial, en un momento determinado en una sociedad, i.e. la ideología política económica reinante en un país ya sea de libre mercado, regulación estatal, entre otras; o bien la tradición jurídica, o el sistema jurídico en que las instituciones participativas se encuentren, como analizaremos más adelante⁴.

ii. Marco político y legal: Considera las iniciativas gubernamentales de promoción de la democracia industrial como los comités de empresa.

b) Las decisiones estratégicas de los actores involucrados: Ayuda a explicar los diversos patrones de prácticas al nivel de la empresa cuando acompañan las condiciones gravitantes. Por ejemplo, el rol preponderante de una central de trabajadores o asociación gremial de empleadores por sobre las organizaciones de base (organizaciones existentes a nivel de empresa).

⁴ Ver *Supra* el numeral siguiente.

- c) El poder de los actores: La distribución entre los actores laborales del poder político tiene consecuencias críticas. Así por ejemplo, la cohesión sindical resulta en que sea la negociación colectiva la forma dominante de democracia industrial, o un Estado fuerte ocasiona formas representativas reguladas legalmente (como cogestión o comités de empresa), o por último, si la gerencia de una empresa está comprometida con la colaboración de los trabajadores en las decisiones que debe tomar, se tenderá a una participación mayor directa a nivel del establecimiento⁵. La evidencia demuestra⁶ que el poder que los distintos actores puedan detentar, no es sólo relevante para entender los orígenes de las formas de participación, sino también la efectividad de la aplicación de las diversas instituciones, la variación en la aplicación de las normas o reglas a nivel de establecimiento, la movilidad laboral y el estilo de liderazgo.
- d) Estructuras y procesos organizacionales a nivel de empresa: La reestructuración organizacional de los procesos en la empresa son conceptualmente relevantes. Así por ejemplo se ha observado que en los países anglosajones que al aumentar la división de trabajo *entre* las empresas, ha disminuido la división de trabajo *en* la empresa, y al hacerlo, se han reducido las barreras ocupacionales, reestructurando las

⁵ *Supra* formas de participación en EE.UU., en este mismo capítulo.

⁶ INDUSTRIAL DEMOCRACY REVISTED: A theoretical perspective. 1998. *Ob. cit.* pág. 3.

jerarquías corporativas para reconocer finalmente una gama más amplia de responsabilidades a los trabajadores.

Una vez que las variables que hemos señalado, actúan en momentos determinados originando una forma particular de carácter participativo, su institucionalización explica su permanencia. Así, si las variables expuestas cambian, pueden generar adaptaciones en la forma que se estructura una forma específica de participación. Por último, son éstas mismas variables las que también logran cierta independencia de los periodos históricos en que se lleven a cabo, a través de la institucionalización de una determinada forma.

B. Formas de participación de los trabajadores en la empresa.

Como vimos en el acápite anterior, la forma de colaboración de los trabajadores en las decisiones de la empresa dependerá de qué variables actúen en una sociedad determinada. Pues bien, uno de los factores que determinan, a nivel comparado, las formas que han adoptado los distintos países la participación de los trabajadores en la empresa, es la tradición jurídica en que el país se encuentre.

Se entiende como **tradición jurídica**, *“un conjunto de actitudes profundamente arraigadas y condicionadas históricamente acerca de la naturaleza de la ley, acerca de la función del derecho en la sociedad y en la forma de gobierno, acerca de la organización y operación apropiadas de un*

sistema jurídico y acerca del modo como el derecho debe crearse, aplicarse, estudiarse, perfeccionarse y enseñarse". En este orden de conceptos, es importante también resaltar la noción de **sistema jurídico** como, "*un cuerpo operativo de instituciones, procedimientos y normas jurídicas*".

La relación entre el primero de los términos con el segundo, es que éste último "*es una expresión parcial*" del primero, y que se coloca (el sistema jurídico) "*dentro del ámbito cultural*", es decir, el sistema jurídico es un término que tiene relación de especie con el concepto de tradición jurídica, que es el género. Las diferencias entre los sistemas jurídicos es que éstos "*son reflejo del hecho que durante varios siglos el mundo ha estado dividido en estados individuales, bajo condiciones intelectuales que han recalcado la importancia de la soberanía del estado y han alentado un acentuado espíritu nacionalista basado en tradiciones características nacionales*"⁷.

Existen fundamentalmente dos tradiciones jurídicas, **la tradición civil** o del Derecho Civil, es la que proviene de la tradición del Derecho Romano, y que se cristalizó con el Código Civil Napoleónico, de ahí su nombre. El **derecho común** o *common law*, viene de la competencia de los tribunales de conocer de todos los juicios que se generaban en el orden temporal (de ahí "derecho común", es decir, sin fueros o estatutos especiales).

Una manera quizás muy simple de explicar la diferencia entre estas tradiciones jurídicas es a través del binomio: juez- ley. En los países que siguen

⁷ MERRYMAN, J. H. 1971. La tradición jurídica romano- canónica. Fondo de Cultura Económica, México. 258 p.p.

la tradición civil, al juez “sólo” le corresponde aplicar la ley que es “una declaración de la voluntad soberana”, y que tiene una preponderancia sobre cualquier otra institución (salvo quizás, la Constitución). Por el contrario, en el derecho común el juez es el representante de la tradición jurídica, una tradición que tiene como base fundamental el respeto por los derechos inalienables de la persona: la legislación regula estos derechos pero la preponderancia la tiene la tradición que se encuentra personificada en sus jueces.

En la materia que es objeto de este estudio, los países con tradición civil tienden a legislar en torno a las instituciones participativas, destacando el rol que juega el Estado en las relaciones laborales, esto se condice con lo definido, en cuanto al predominio de la ley. A la inversa, los países de tradición del *common law* tienden a dejar dichos instrumentos a la voluntad de las partes, como parte de la libertad contractual⁸.

Si bien ambas tradiciones han creado instituciones similares, su fundamento, las normas que los justifican, el espectro de segmentos económicos en que se aplican, la visión que tienen los actores sociales de ellas, son totalmente distintas. Por ello, se analizarán dichas instituciones de participación en acápites distintos, a continuación.

⁸ Aunque no es una regla universal, ya que existen países como los escandinavos, o Dinamarca, cuya instituciones de participación se encuentran principalmente regulados a través de normas contractuales colectivas. A su vez en países de tradición jurídica anglo sajona, existen muy frecuentemente instituciones participativas reguladas por ley, este es por ejemplo el caso de el mismo Reino Unido (ciertamente por influencia de sus compañeros de tradición civil de la Comunidad Europea), o países que reconocen multiplicidad de sistemas jurídicos como la India o Paquistán. MONAT, J. 1981. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Ginebra, O.I.T. 221 p.

B.1. Formas de participación en países de tradición civil.

Existe hace tiempo ya⁹, cierto consenso a nivel comparado en que los grados de participación e intensidad de los mecanismos de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, dentro del sistema político-económico imperante, y de la tradición de derecho civil.

Encontramos pertinente, hacer nuestra la advertencia que Alonso Olea realiza a los lectores de su “Manual de Derecho del Trabajo”¹⁰, en el sentido de que los tres grados de intensidad, corresponden *grosso modo* con tres períodos

⁹ Se puede ya vislumbrar, la distinción que presentamos en el trabajo (Memoria) de GONZÁLEZ L., A. 1973(*ob. cit.*, pp. 5- 7), realizado en nuestro país en 1973. Autores como BAYLOS, A. 1992. (*Ob. cit.*,pág. 171), dicen que ya es “un lugar común distinguir entre los tres niveles en lo relativo al grado de participación”, en el mismo sentido Alonso Olea y Casas Baamonde, en ALONSO O., M. y CASAS B., M. E. 2000. *Ob. cit.* pág. 181, e incluso en la O.I.T. en MONAT, J. 1981. *Ob. cit.* Esto no ocurre desde la tradición anglosajona, Poole reconoce una gama mucho más amplia de la descrita. Así enuncia como “la clasificación más común” aquella que se centra en las propiedades de la estructura interna: 1. Empresas autogestionadas, 2. Cooperativas, 3. Cogestión, 4. Comités de empresas y similares, 5. Iniciativas sindicales, 6. Participación directa a nivel de establecimiento. Reconoce también la clasificación en torno a las ideologías que fundamentan la participación, o el agente laboral que les otorga la potestad (mostrando así también como está distribuido el poder entre los distintos agentes laborales), así, entiende 1. Las iniciativas de los propios trabajadores dentro del establecimiento (shop floor), 2. Iniciativas Sindicales (donde prima la negociación colectiva), 3. Iniciativas estatales (que se centran en los derechos de los trabajadores o sus representantes de participar en las decisiones en sus lugares de empleo), 4. Iniciativas desde la administración de la empresa (que busca finalmente el aumento de la productividad). Por último, señala que existen clasificaciones plausibles también en la representación directa/ indirecta de los trabajadores, de las formas formales/ informales en que la participación se hace valer, o bien, los ámbitos/ niveles de participación. INDUSTRIAL DEMOCRACY REVISTED: A theoretical perspective. 1998. *Ob. cit.* pág. 4.

¹⁰ ALONSO O., M. y CASAS B., M. E. 2000. *Ob. cit.* pág. 181

de evolución histórica, “no lineal ni sin retrocesos, cuyos rasgos respectivos pueden coexistir y de hecho coexisten”¹¹.

Alonso Olea distingue tres grados de participación, distinguiendo entre los órganos que tienen menos injerencia en las decisiones de la empresa, llegando a los que de, dentro las concepciones político- filosóficas dominantes, tienen mayor injerencia. Trataremos brevemente estos grados:

a) Las Comisiones Especiales: Son los primeras instituciones de representación de los trabajadores en la empresa, surgen como obras sociales inicialmente voluntarias cuyo fundamento es un “paternalismo protector” de parte de los empleadores¹², o de una “política racional de recursos humanos¹³”. Sin embargo, alguna norma (sea estatal, sea colectiva), posteriormente puede convertir en obligatoria esta participación. Son participativas por que requieren de los trabajadores para que funcionen. Sus características fundamentales son:

i. **Especialidad y marginalidad en relación a la actividad principal (giro) de la empresa**, materias que no cuestionen en forma alguna el poder de mando del

¹¹ De este mismo autor tomaremos la clasificación que a continuación explicaremos, por dos razones: en primer lugar, por que es la más completa, ya que no omitiendo ningún órgano, los expone en sentido claro y los desarrolla; en segundo término no aborda instituciones que son ajenas totalmente a nuestra realidad como empresas de autogestión, o de economía planificada. Es decir, es la sistematización que aún siendo más completa que el estado de relaciones laborales, es la que se aplica en mayor grado a la realidad chilena.

¹² Históricamente correspondiente al “mutualismo”, Ver *Infra* Capítulo I, letra B.

¹³ Como consultar a los trabajadores sobre el agrado o desagrado que sienten en su trabajo, u otras herramientas de recursos humanos tan propugnadas hoy en día por consultores o especialistas.

empleador en materias de importancia para la producción, sea de bienes, o de servicios dependiendo de la empresa.

ii. **Carácter usualmente voluntario, ya que es derivado de la voluntad de quienes lo componen.**

iii. **No tiene poder decisorio, y si lo tienen es en materias marginales.** En realidad, no tiene competencia, manteniéndose en el espectro de realizar o consejos, o informes para que el empleador decida.

Entre nosotros estas cualidades las podemos observar, a nuestro parecer, en instituciones como: equipos de deportes de la empresa, departamentos de bienestar, en incluso se podría clasificar en esta categoría los “Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”, o bien, los “Comités Bipartitos de Capacitación”.

b) Los Comités de Empresa: Son instituciones de representación de los trabajadores, mediante los cuales se genera el intercambio de **información y consulta**, en relación con materias de interés e importancia para los trabajadores y la empresa. Por tanto, puede decir o no relación con aspectos marginales, como con aspectos centrales dentro de la producción de una empresa; generalmente se encuentran normadas las materias que deben consultar e informar.

Se generan, por lo general, en países cuya negociación colectiva es interempresas, siendo este órgano el encargado de tornar factible la

aplicación del acuerdo nacional o sectorial en la empresa (que es una de las negociaciones que el Convenio 98 de la O.I.T., estima que debe ser protegida)¹⁴, de ahí la relevancia del diálogo constante que deben tener con el empleador, y en función de este los derechos de los trabajadores tanto de informar, como de consultar.

Entre sus características principales destacan:

- i. **El Comité debe su existencia a una norma jurídico laboral**, en la mayoría de los países esta es legal (en algunos como Alemania y Noruega, la ley data de 1918), y en otros a través de contratos o convenios colectivos, o por acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores (entre los primeros, en general países del *common law*, y entre los segundos, Dinamarca).
- ii. **El comité adquiere una competencia en sentido estricto**, ya que no depende de la voluntad del empleador o de los trabajadores, sino que es la norma jurídica laboral la que establece qué materias debe necesariamente de conocer.

¹⁴ Art. 2 n° 2, extraído de OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003. ILSE 2003.O.I.T., así como el Art. 4 de la Recomendación 163. Al establecerse como requisito la negociación colectiva interempresa como regla general lo que se busca, en definitiva, es el mayor poder negociador que tienen los trabajadores organizados colectivamente frente al conjunto de empleadores. Sin embargo, en nuestra legislación vigente, esta exigencia no se cumple, y la regla general es la negociación colectiva de empresa, debido a la amplitud de las cláusulas de descuelgue que tanto los trabajadores como los empleadores tienen, lo que no fue modificado, salvo detalles muy menores, en la última gran Reforma Laboral del 2001.

iii. **Esta competencia es general**, ya que abarca a la totalidad de la empresa; no remitiéndose solamente a funciones marginales, sin perjuicio de que cumpla funciones de materia específica.

iv. **Su intervención no es vinculante**, es decir, que el empleador queda liberado para tomar una decisión, una vez que se ha entregado la información, o se ha recibido la consulta.

c) Consejos de Vigilancia o de Administración: Son los llamados mecanismos de participación en las decisiones¹⁵, o de “cogestión”, son órganos que participan en las decisiones de la empresa como uno de sus accionistas, sin poseer acciones, sino sólo por el hecho de ser trabajadores de la empresa. Actúan bien como miembros de los directorios, bien en la asamblea de accionistas; lo hacen a través de representantes a quienes delegan poder y no tienen por qué motivar sus decisiones a la asamblea de trabajadores, debido a que las decisiones de la empresa no pueden ser manejadas en público, por el posible traspaso de información que puede existir. Entre sus características están:

¹⁵ BAYLOS, A. 1992. *Ob. Cit.* pág 165, dice que este grado es la “participación de los trabajadores” propiamente tal; mientras que la palabra “control”, se halla reservado para el Comité de Empresa.

- i. **Acceden al estamento directivo**, es decir, al órgano colectivo a la cual está confiada las decisiones de la empresa.
- ii. **Sus decisiones si bien no tienen carácter definitorio**, si es determinante al momento de tomar decisiones en la empresa.

B.2. El problema de la democracia industrial en el *common law*.

1. Introducción.

Es imposible pretender reducir una tradición jurídica como el *common law* a un sólo sistema jurídico.

En el ámbito laboral el derecho consuetudinario, destaca ciertas particularidades como el rol que juega el Estado dentro de las relaciones laborales, la buena fe, la libertad de comercio y el respeto de los derechos fundamentales. La forma de articular dichos principios va a variar de un sistema jurídico a otro.

Dentro de éste acápite trataremos fundamentalmente cómo Estados Unidos de América, ha desarrollado el tema de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, dado que, en este país, se presenta de manera paradigmática el rol que cumple el Estado en el *common law*, al menos dentro de la cuestión en estudio. Otros países como Reino Unido

y Canadá se han apartado de este papel paradigmático, influenciados por corrientes de la tradición civil, en dónde el Estado juega un rol protagónico en las relaciones laborales.

En Reino Unido, salvo hasta 1997 existieron pocas instituciones participativas, salvo en el aparato estatal. En 1977, se produjo una fuerte discusión en cuanto a la legislación participativa¹⁶. Las instituciones de participación no son recogidas por el ordenamiento inglés hasta 1997, que por la Directiva 97/ 74 CE hace extensible la Directiva 94/ 45 CE, sobre los Comités de Empresa Europeos. Dicha directiva se amplía en su ámbito de aplicación por la Directiva 2001/ 86 CE y el reglamento 2157/ 2001 ambos del 8 de Octubre del 2001 sobre las empresas organizadas corporativamente como Sociedad Europea. Por último, la Directiva 2002/ 14 CE que establece una estructura general de consulta e información de los trabajadores dentro de la Comunidad Europea, incluyendo así a los últimos trabajadores en Reino Unido

¹⁶ El año 1977 se creó una Comisión de Encuesta sobre la Democracia Industrial¹⁶ que pretendía crear, una especie de cogestión en las grandes empresas británicas: los sindicatos y accionistas tendrían igual representación en los consejos de administración (*policy board*), quienes estarían a cargo de la política general de la empresa y de las decisiones importantes. Estos dos grupos elegirían un consejo directivo (*management board*) que tendría a su cargo la gestión ordinaria.

En principio, la política gubernamental abogaba por la recepción de esta forma de participación, pero deberían establecer un piso de su obligatoriedad. Sin embargo, la mayoría de los actores sociales criticaron esta solución legislativa: de una parte los empleadores quienes abogaban por el derecho de propiedad que tienen sobre los factores productivos de sus empresas, y de parte de los trabajadores muchos apoyaban opciones más flexibles, menos obligatorias, muchos se oponían que existieran delegados directamente elegidos por los sindicatos o bien por los mismos trabajadores no afiliados. Finalmente, al asumir el gobierno conservador de Margaret Thatcher, la discusión sobre la participación de los trabajadores permaneció en suspenso hasta la aprobación de la Directiva 94/ 45/ CE, y la extensión comentada al Reino Unido por la Directiva 97/ 74/ CE. Ver MONAT, J. 1981. *Ob. cit.* pág 103.

que no contaban con dichos derechos, los trabajadores de empresas nacionales.

El caso canadiense es más complejo debido a su formación federal y que tanto en el Estado federal como en los Estados Provincias, reconocen influencia de la tradición civil. Así, por ejemplo, el Código Federal del Trabajo (que se aplica a alrededor de un millón de trabajadores de distintas industrias), establece una negociación colectiva reglada, y que si bien no incorpora instituciones participativas, si establece un sistema de mediación (diálogo) permanente dentro de la empresa, entre los distintos estamentos.

El mediador estatal, a su vez, tiene amplias facultades de mediar y arbitrar un conflicto actual o prevenir uno eventual. Por ello, existe un involucramiento del estado en los asuntos de la participación laboral que difiere del rol que a continuación comentaremos.

2. Las relaciones colectivas laborales en Estados Unidos de América.

La reglamentación federal laboral estadounidense históricamente se ha reducido al mínimo, de hecho, no se encuentra orgánicamente tratada en un cuerpo legal y gran parte de la normativa aplicable a la relación laboral, no se encuentra en leyes que tratan exclusivamente las relaciones de trabajo, sino que le son aplicables a la generalidad de la legislación civil. Al igual que el resto de los países de tradición consuetudinaria, los principios en que se fundamenta

son: la prohibición de discriminación arbitraria, libertad de comercio (libre iniciativa económica) y buena fe¹⁷.

No existe consagración de derechos laborales a nivel constitucional, salvo el derecho de asociación (en la Primera Enmienda de la Constitución) y aún así, dicha consagración no es específicamente sindical, sino que es común a todos los grupos intermedios de la sociedad. No existe derecho constitucional a negociar colectivamente, ni a la huelga. El reconocimiento de todos estos derechos, se encuentran, sin embargo, a nivel legal, en la *National Labor Relations Act*¹⁸, de 1935.

Dada la carencia de legislación laboral, la institucionalidad del trabajo, es más tratada por los actores laborales como una herramienta de *management*, o en el mejor de los casos como un fin político, que como análisis legislativo, garantizado eso sí, en el contrato colectivo de trabajo. Esto es común a los sistemas jurídicos que siguen la tradición del *common law*, que estudian más bien desde el punto de vista sociológico que jurídico los fenómenos de las relaciones colectivas del trabajo, y en especial de la participación.

Este escenario no es desolador, por el contrario, tanto los empleadores como los sindicatos estadounidenses (*union*) han ideado una multiplicidad de

¹⁷ WALKER E., F. 2003. La legislación laboral de los Estados Unidos de Norteamérica y Chile. Un análisis comparado. Oficina Internacional de Trabajo, Chile. 155 pp.

¹⁸ Producto de la política de F.D. Roosevelt del *New Deal*, y que ha sido reformada fundamentalmente por la *Labor Management Relations Act* (también llamada de *Taft- Hartley*) en 1947.

formas en que los trabajadores han colaborado en la forma de realizar las políticas dentro de la empresa. De estas formas destacamos las siguientes¹⁹:

- a) Participación directa en el establecimiento de la empresa (shop floor²⁰): Algunas compañías progresistas han apoyado iniciativas de administración participativa, aunque por lo general significa simple consulta a los trabajadores en vistas a la implementación de las decisiones ya tomadas por la empresa.

La economía de EE.UU. se encuentra dividida en sectores históricamente sindicalizados y otros que no, aún cuando la libertad sindical se encuentra garantizada para cualquier trabajador. Pues bien, la participación directa en el establecimiento de la empresa predomina en sectores no sindicalizados, con el objeto de reducir enfrentamientos, mejorar la calidad de los productos, pero sobre todo, aumentar la productividad. También se han visto casos en que se aplican en empresas ya sindicalizadas con resultados diversos dada la resistencia que tienen los sindicatos a este tipo de participación, pues en general (y como se verá en la letra b) la participación de los

¹⁹ STRAUSS, G. y HAMMER, T. 1987. Worker's participation in the United States [en línea]. Berkeley, Institute of Industrial Relations, University of California. <http://repositories.cdlib.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1032&context=iir> [consultada 10 de Octubre del 2006].

²⁰ No existe una traducción literal para el término "shop floor", con este termino se identifica "el lugar de trabajo que consiste en la parte de la fábrica donde se encuentran las máquinas" ("workplace consisting of the part of a factory housing the machines"). LABOR LAW TALK Dictionary [en línea] <http://dictionary.laborlawtalk.com/> [consultada 10 de Octubre del 2006]. Hemos elegido traducirlo como "establecimiento de la empresa", en la creencia que se recoge mejor el espíritu de lo que se pretende indicar con los términos que nuestra legislación nacional emplea.

trabajadores en la decisiones de la empresa forma parte del ámbito en que es posible llegar a un acuerdo en una futura negociación colectiva.

Quienes también se han visto amenazados por este tipo de iniciativa son los mandos medios, dado que usualmente entran el ámbito de competencias que les está dado a ellos, y generalmente se encuentran *sub-* representados, toda vez que éste sistema implica *per se* un acercamiento entre los estamentos directivo como obrero y por tanto éstos se encuentran ampliamente representado. Por lo demás, la participación a este nivel involucra (en la práctica) la pérdida de los símbolos de status como comedores especiales, derecho a estacionamientos, o vestuario más informal.

Dentro de este tipo de participación (directa dentro del establecimiento de empresa), se encuentran:

- i. **Reestructuración de empleos:** Consiste en que a un grupo de trabajadores se divide en distintos “grupos de trabajo”, a quienes se les otorga la responsabilidad de desarrollar relaciones con los vendedores, determinar qué trabajos son de responsabilidad individual y cuáles colectivos; establecer un paso de trabajo; entrenar a nuevos empleados; y en algunas empresas incluso manejar los registros financieros.

ii. **Círculos de calidad y programas de participación de trabajadores:** Consisten en un pequeño grupo de trabajadores voluntarios de la misma área, que se reúnen regularmente para identificar y solucionar problemas que dicen relación con la calidad del bien o servicio producido.

Usualmente estos grupos comienzan preocupándose de problemas domésticos, y a medida que sus miembros van ganando confianza, van desplazando sus intereses a materias como el flujo de trabajo, productividad, seguridad y el bienestar de trabajadores en general; derivando ocasionalmente en una reestructuración del trabajo, con la consiguiente modificación de la reglas laborales en el ámbito del local de la empresa.

iii. **Plan Scalon:** Representa un esfuerzo por obtener de los trabajadores ideas para aumentar productividad combinando participación en las utilidades de la empresa, ya sea directa o indirectamente.

Se compone fundamentalmente por dos tipos de “comités”: Uno llamado “de producción” que se reúne periódicamente para discutir las sugerencias de los trabajadores que individualmente les han hecho llegar. Las sugerencias que no obtienen acuerdo por los trabajadores en este comité pasan a

un segundo llamado “de investigación” que incluyen tanto directivos como dirigentes sindicales.

Finalmente las utilidades obtenidas del alza en la producción son divididas entre la empresa y los trabajadores, a través de un bono mensual. Dado que el bono lo recibe toda empresa o el establecimiento depende de todos los trabajadores, su impacto es mayor (y más común) en pequeñas empresas.

- b) Participación directa a través de representantes: Por mucho tiempo en EE.UU. “democracia industrial”, fue sinónimo de “negociación colectiva”, y por lo tanto, cualquier método alternativo a la negociación era considerado una imposición empresarial (como ya vimos en el acápite anterior). Esta creencia tiene su fundamento en que una vez que el sindicato es declarado representativo dentro de la empresa, éste puede obligar al empleador a negociar una amplia gama de asuntos²¹: salarios, turnos, beneficios de salud, reglamentación interna de la empresa (incluso las sanciones), ascensos, capacitación, despidos, renovación tecnológica de la maquinaria, ritmo del trabajo, en fin, prácticamente cualquier cosa. De ahí, que la

²¹ “El Artículo 2 (4) de la National Relations Act señala que cuando la ley se refiere a “representantes”, “incluye a todo individuo u organización de trabajadores (...) en la práctica los representantes de los trabajadores son organizaciones sindicales”, ésta “acredita el apoyo de la mayoría de los trabajadores para representarlos en una negociación colectiva, en votaciones supervisadas por la National Relations Board (una especie de Dirección del Trabajo)”, pudiendo obligar al empleador a negociar de buena fe. WALKER E., F. 2003. *Op. cit.* págs. 19 a 20.

longitud de los convenios colectivos estadounidenses sea de varios centenares de páginas.

Sin perjuicio de ello, este sistema de relaciones laborales tiene graves deficiencias en comparación con el sistema de relaciones europeo: en primer lugar cerca del 89% de la fuerza laboral activa no se encuentra sindicalizada²²; en segundo término, los trabajadores pueden obligar al empleador a negociar, sin embargo, otro asunto es que tengan el poder económico para que obtengan sus pretensiones; y por último, hay materias que históricamente se encuentran fuera del alcance de la negociación, como poseer cierta injerencia en la política de inversión. Así el grado de participación es difícil que supere el estándar europeo.

A pesar de ello, la participación de representantes en la empresa tiene una gran virtud: es producto de la facultad para llegar acuerdos de los actores laborales dado que, como hemos advertido, la regulación laboral estadounidense es prácticamente inexistente.

Así por ejemplo, en la crisis económica de la década de los ochentas las organizaciones sindicales estadounidenses tuvieron que enfrentar un grave escenario que podría haber significado un mayor desempleo²³ que el que llegó a existir, así muchos se vieron

²² Datos para el año 2002. WALKER E., F. 2003. Op. cit. pág 15.

²³ En 1982 llegó a 9,7% de la población, en circunstancias que hoy se encuentra en 4,6%. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS. 2006. Employment status of

obligados a negociar anticipadamente sus convenios colectivos, aceptando grandes cortes de sus beneficios colectivos. Como contraprestación sin embargo, los representantes lograron ya sea *de facto* o como parte de sus contratos colectivos ser informados o consultados por la dirección de la empresa de las decisiones que pudieren afectar el empleo de los trabajadores; o bien, alguna otra forma de participación, como las siguientes experiencias:

- i. **Información:** Los registros financieros de la empresa han sido tradicionalmente secretos, salvo si la empresa desea realizar operaciones de mercado abierto, sin perjuicio que la *National Labor Relations Act* exige que ciertos documentos (de las materias que deseen negociar los trabajadores), deban ser exhibidos a petición de los representantes de los trabajadores. A pesar de establecerlo la ley, esta obligación es bastante restringida, por lo que muchos han ampliado este derecho en sus convenios colectivos.
- ii. **Garantías de inversiones:** Si los sindicatos aceptan recortes en sus beneficios, es por que éstos representan una “inversión” para el futuro de sus representados. Así, los sindicatos solicitan una garantía para que, si se obtienen utilidades, éstas sean reinvertidas en las plantas de las que se obtuvieron.

the civilian noninstitutional population, 1940 to date [en línea] <http://www.bls.gov/cps/cpsaat1.pdf> [consulta 10 de Octubre del 2006].

- iii. **Comités conjuntos** (Joint Comitees): Son comités representativos que abordan asuntos en más de un establecimiento o lugar de trabajo. En su mayoría tienen competencia sobre materias secundarias en relación a la negociación colectiva, pudiendo en algunos casos otorgarles competencias mayores sobre todo ante el peligro de cierre de la empresa.
- iv. **Representación en la Junta directiva:** La fuente de esta potestad puede provenir de un convenio colectivo, de compras de acción por parte de los trabajadores²⁴. Se plantea fuertemente en estos casos el rol y de dónde debe provenir el representante de los trabajadores, teniendo en cuenta el rol que juega la buena fe en el ámbito laboral estadounidense²⁵. Entre las opciones se encuentran: ya sea un tercero ajeno a la empresa que es “cercano” a los intereses de los trabajadores; un dirigente sindical que renuncia a su cargo representativo laboral; o bien, un dirigente sindical que se abstiene de

²⁴ Las llamadas ESOP (Employee Stock Ownership Plans), son similares a nuestras opciones preferenciales de compra de acciones por parte de los trabajadores, que difieren de las compras normales de acciones por partes de los trabajadores, pues esta segunda, no involucra una decisión por parte de los órganos directivos de la empresa. No tratamos en este acápite sobre las ESOP ya que, como se explicó en la introducción no es considerada por la doctrina como participación propiamente tal.

²⁵ No sería parte de buena fe el hecho que los propios trabajadores tuvieran acceso a la junta directiva, dado que tiene por una parte información privilegiada, y por otra, que pertenecería a la “otra” parte negociadora, confundiendo en definitiva, los roles dentro de la empresa. STRAUSS, G. y HAMMER, T. 1987. *Op. cit.* pág. 21.

participar en las reuniones sobre negociación colectiva con los trabajadores.

v. Compras de grupos de acciones ordinarias por parte de los trabajadores.

Existen una serie problemas subjetivos que deben ser superados para que la participación representativa pueda desarrollarse con aún más fuerza en los EE.UU., entre las principales se encuentran: las expectativas desmedidas que la participación de los trabajadores eliminará la relación antagónica entre los actores laborales (lo que como vimos en la introducción es imposible dado el carácter estructural del conflicto laboral); la falta de confianza entre los actores laborales; la amenaza de poder que como veíamos podían experimentar distintos estamentos dentro de la empresa; el espíritu “poco participativo” de la gran masa obrera; por último las presiones económicas pueden ser una fuerza impulsora tanto como destructora de la participación, dado que las mismas presiones económicas que hacen que el estamento directivo esté dispuesto a conceder cierta participación a los trabajadores si existen problemas económicos, desaparece una vez que la empresa recupera un estado financiero sano.

C. Órganos que personifican la participación de los trabajadores²⁶.

Se refiere al tipo de instituciones de participación con que cuentan los trabajadores para participar en las decisiones de la empresa²⁷.

Históricamente han existido de dos tipos de órganos representativos:

1. Unilaterales.

Es un órgano colectivo, elegido por los trabajadores, quienes definen autónomamente los intereses que han de resguardarse, así como métodos que se utilizarán para cautelar dichos objetivos estimados. De ahí, que su expresión sea en contraposición al poder de mando del empleador, o la creación de un “contra poder” en la empresa, es por ello, que estos órganos son normalmente de tipo “informativo- consultivo”, y su radio de acción es similar a la del sindicato, si bien –como lo describimos con anterioridad- suele ser complementario.

Sin perjuicio de lo antes descrito, la unilateralidad del este tipo de organización no significa necesariamente la polarización o conflictividad de la gestión en la empresa. En la definición autónoma de los intereses que protege, puede conformarse dentro la colaboración trabajadores- empresario, siendo

²⁶ BAYLOS, A. 1992. *Ob. Cit.* pág 171-172.

²⁷ Para ver más sobre los representantes de los trabajadores ver GARCÍA R., J.L. 1998. La representación de intereses en las democracias avanzadas: experiencias de la Unión Europea y Estados miembros. En: DURÁN L., F. 1998. *Ob. cit.* pp. 33- 65.

históricamente²⁸ este el modo que dicha categoría de órganos de los trabajadores ha operado.

2. Mixtos o Paritarios.

La participación en este caso, se canaliza a través de órganos que reúnen tanto a representantes de los trabajadores como de los empleadores, cuya función es tomar las decisiones ordinarias dentro de la empresa. Esto se cumple, ya sea en el mismo directorio de la sociedad mercantil que se reúnen los distintos estamentos de la empresa; o bien, creando un “órgano de vigilancia” de las decisiones que toma el directorio.

Así concebida, esta categoría tiene un importante efecto, en contraposición a la categoría antes indicada: no existen órganos de contraposición al poder empresarial, ya analizada en el numerando anterior, sino por el contrario se difumina el poder de tanto empleador como trabajadores.

No obstante lo descrito, y al igual que en el numerando anterior, la sola existencia de este tipo de órgano no involucra un grado de control o participación determinado. Por ejemplo, en nuestro ordenamiento pueden encontrarse ciertos órganos mixtos como los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, o bien, los Comités Bipartitos de Capacitación, y que pertenecen a

²⁸ Ver *Supra* Capítulo I sobre Consejismo Europeo.

un ámbito de participación más bien marginal al giro de la empresa, o como hemos visto ya, dentro del numerando sobre Comisiones Especiales.

D. Relación entre las distintas formas de representación de los trabajadores.

Solamente enunciaremos un problema altamente discutido en Europa²⁹, sobre la relación de los órganos de representación de los trabajadores con las otras formas de participación de los trabajadores dentro de la empresa, centrándose fundamentalmente ante la complementariedad, o bien superposición, entre ya sea los Consejos de Empresa o los Consejos de Administración y los respectivos sindicatos que se encuentran en dichas empresas.

Al respecto, debemos tener presente dos formas de la organización de las relaciones colectivas en Europa que no se encuentran presente en nuestra realidad jurídico- institucional:

- La regla general es que el sindicato, a nivel europeo, corresponda específicamente a lo que nuestra dogmática iuslaboralista ha

²⁹ Como síntesis de la discusión ver SUPIOT, A. 1999. Trabajo y empleo : transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo : informe para la Comisión Europea. Valencia, Tirant Lo Blanch. 318 p. El informe Supiot, nombrado así en la dogmática en honor a su editor, Alain Supiot, Profesor de la Universidad de Nantes, quien estuvo a cargo de una Comisión de expertos reunidos por la Comisión Europea en 1996, quienes se enfrentaron a responder la pregunta, ¿debe extinguirse el derecho laboral?, introducida últimamente por tanto economistas y defensores del *laissez- faire*, iniciando así una reflexión prospectiva e interdisciplinaria sobre la evolución del trabajo y del derecho laboral en Europa y, más concretamente, en la Unión Europea. Dicho correspondiente se entregó en 1998.

denominado sindicato “interempresa”, y por tanto (y ajustándose a los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.), la negociación colectiva es, por regla general, sectorial. De ahí, que la función fundamental que cumplen los Consejos de cada empresa, es la de ajustar la negociación colectiva sectorial dentro de su ámbito. Entendido así, el sindicato cumple una función *inter* o *extra* empresa, es decir, dicha organización se encuentra abocada a los “*problemas de la clase trabajadora como tal*”³⁰; mientras los distintos Consejos (de Empresa o de Administración) se abocan al dinamismo “intraempresa”.

- El desarrollo consejista ha sido en Europa una constante que no se ha olvidado en el último tiempo, sino todo lo contrario, ha adquirido una importancia aún más vital, en la medida en que el proceso de integración comunitario avanza³¹. Lo cual se ha visto reforzado por las necesidades económicas que apremian la incorporación de los trabajadores con el fin de lograr una mayor productividad y estabilidad dentro de la empresa.

Considerando lo recién señalado, podemos establecer que no existen, usualmente, inhabilidades para representar tanto al Consejo como al sindicato. Es más, entre los distintos países que han institucionalizado alguna forma de participación, algunos han establecido sistemas de representación de los directores sindicales en los Consejos (ya sea, de Empresa, ya de

³⁰ BAYLOS, A. 1992. *Ob. Cit.* pág 172.

³¹ Ver *la Infra*, nota al pie n° 42, del Capítulo II.

Administración)³², ya sea mediante la asignación de puestos al sindicato; o bien, a través de las reglas de organización de las elecciones profesionales; o simplemente, por que los miembros de el Consejo se encuentran generalmente afiliados a un sindicato³³.

³² SUPLOT, A. 1999. Ob. Cit. pág. 179.

³³ Esto ocurre en países como Alemania, donde el 75% de los miembros del Comité se encuentra afiliado a un sindicato.

Capítulo IV

Algunos problemas en la participación de los trabajadores.

“Vivir una vida privada por completo significa por encima de todo estar privado de cosas esenciales a una verdadera vida humana: estar privado de la realidad que proviene de ser visto y oído por los demás, estar privado de una “objetiva” relación con los otros que proviene de hallarse relacionado y separado de ellos a través del intermediario de un mundo común de cosas, estar privado de realizar algo más permanente que la propia vida. La privación de lo privado radica en la ausencia de los demás; hasta donde concierne a los otros, el hombre privado no aparece y, por lo tanto, es como si no existiera. Cualquier cosa que realiza carece de significado y consecuencia para los otros, y lo que importa a él no interesa a los demás”
Hannah Arendt, en “La Condición Humana”

A. Introducción.

Podríamos caer en equívocos y pensar que el título de este capítulo se refiere a que la participación de los trabajadores podría implicar una serie de efectos no deseados. Por el contrario, este trabajo aboga por la tesis que la participación es un eficaz instrumento para el respeto, desarrollo y promoción de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo, garantizando un eficaz resguardo de aspectos básicos como el ser sujeto de derechos, en el ámbito del trabajo, y por último es una forma eficiente de organizar la fuerza laboral.

No obstante los beneficios de la participación de los trabajadores, ésta plantea una serie de dificultades, a nivel teórico como práctico. En este capítulo abordaremos dos de éstos: en primer lugar, la participación generalmente se manifiesta en instituciones de democracia industrial indirecta, es decir, quienes usualmente son los titulares de las potestades que confiere la legislación participativa, son los representantes de los trabajadores y no los trabajadores mismos. Así, por ejemplo, quienes tienen la potestad de formar parte del

directorio de una empresa no es la asamblea de los trabajadores de la empresa, sino los representantes elegidos por éstos.

Pues bien, los representantes de los trabajadores cuentan, cada vez más, con dificultades para representar a sus “electores”. Como puede advertirse, estas dificultades no son únicas de los representantes en los organismos participativos (como por ejemplo los representantes sindicales y políticos), pero ciertamente estos también las tienen.

En segundo lugar, relacionaremos qué implicancias tiene la participación de los trabajadores en la empresa, con la participación ciudadana, concepto reiterado casi hasta el cansancio en el mundo político. Para ello, analizaremos brevemente los elementos que componen esta participación ciudadana o diálogo social, y cómo ésta se complementa con la participación en el ámbito laboral.

B. Las dificultades de la representación de los trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.

1. Introducción.

Como ya habíamos adelantado, las instituciones participativas, por regla general, son instituciones de democracia indirecta o representativa. La razón de ello, es que la información de la empresa que es manejada por los trabajadores cuando participan del proceso deliberativo dentro de ésta, es de carácter

“reservada” o “interna”, “*circunscrita al funcionamiento y desarrollo de una concreta empresa como actividad económica y organizativa*”¹. Como resulta, obvio, esta información podría afectar enormemente a ésta si fuese de público conocimiento, no sólo por sus eventuales competidores comerciales, sino también por el fracaso de sus políticas corporativas.

Si bien el carácter reservado de esta información exige cierto sigilo, no es una razón suficiente para limitar el derecho al autogobierno y a la participación de los trabajadores en la empresa ya que, como hemos analizado², éste es parte fundamental de la calidad de ciudadano que cada persona (trabajador) tiene.

Podemos concluir de esta forma que, la razón fundamental para las instituciones participativas sean en su mayoría representativas y no de participación directa, es el derecho al sigilo que posee el empleador, derivado del dominio que tiene sobre los bienes de la empresa. Existen, en el ámbito de las organizaciones representativas laborales (como los sindicatos), otras razones que también le son aplicables a las instituciones participativas, en cuanto a la razón de su institucionalización como democracias indirectas, tales como el grado de cohesión entre sus miembros, razones de políticas organizacionales, entre otras.

¹ GARRIDO P., E. 1995. La información en la empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores. Consejo Económico y Social, Madrid, España. 404 p.

² Ver *Infra* Capítulo II, letra A.

Se ha discutido en doctrina, si ya que son los representantes de los trabajadores son los que tienen la potestad para “participar”, ¿se puede hablar que existe una **verdadera** “participación de los trabajadores”?³.

Algunos autores son de la opinión que no se puede llamar participación de los trabajadores si éstos no participan efectivamente en el proceso deliberativo. Sin embargo, las potestades de los representantes tienen una finalidad: **resguardar los intereses subjetivos de los trabajadores de la empresa**. Son “representantes”, no sólo por que la ley les otorga ciertas potestades frente al empleador, sino que también por que han sido elegidos libremente por éstos, y en virtud de esta elección, “actúan en nombre del representado” (contemplatio domini), hacen valer sus intereses subjetivos ante un tercero (el empleador).

Por lo demás esta crítica se le puede hacer a la totalidad de las democracias representativas, que difícilmente se pueden llamar de no participativas. En definitiva, se ha entendido que quien tiene la potestad de participar del gobierno son los ciudadanos, como sujeto colectivo⁴. Pues bien, de la misma forma, los trabajadores son quienes tienen -como sujeto colectivo dentro de una empresa- la potestad de participar en el proceso deliberativo.

A raíz de lo expuesto, el vínculo entre los trabajadores y sus representantes es de la mayor relevancia, y si éste falla, falla la institución como

³ GARRIDO P., E. 1995. *Ob. cit.* pág. 75.

⁴ Basta con revisar el derecho a la autodeterminación de los pueblos enunciada en el Capítulo II letra B.

mecanismo de participación. Para hablar de estas dificultades, nos referiremos fundamentalmente a tres puntos: de una parte la transformación del sistema de representación, de otra las fuerzas de conservación del sistema de representación, y por último, posibles perspectivas de evolución del sistema de representación colectiva.

2. Las Transformaciones del sistema de representación.

Las causas de dicho cambio se presentan en primer lugar por las nuevas formas de organización del trabajo.

Al menos desde la década de los sesenta se habla de la crisis del sistema fordista de producción. El decaimiento de esta forma de producción se ha debido, de una parte, a la interdependencia económica de los países (que hacen que las líneas de producción sean parciales, delegándose en países donde la eficiencia de los recursos son mayores); y de otra, a la externalización de las funciones de la empresa.

Todo lo anterior, pone en jaque también en nuestro sistema de relaciones laborales, ya que los trabajadores no tienen el control sobre la producción del bien o servicio. Si el costo de producirlo se ve muy encarecido, simplemente la fábrica de dicho producto es trasladada a otro lugar del mundo.

En segundo lugar, los trabajadores clásicamente sindicalizados⁵, son cada vez menos, producto de la diversificación en el tipo de contratación de los trabajadores a través de los llamados “contratos atípicos”. Esta diversidad en la contratación del personal va resquebrajando la comunidad de intereses representados: ya que no existen “intereses comunes”, mientras unos buscan la flexibilidad, otros, buscan una mayor estabilidad de la relación laboral. Todo ello, implica un mayor esfuerzo de parte de los representantes de los trabajadores para capturar y encontrar esta diversidad de trabajadores.

Los sindicatos, que son los órganos de representación principal de los trabajadores, al asumir la tarea de velar por las condiciones generales de todos los trabajadores⁶, hoy en día tienen dificultades para cumplir tales funciones.

Debido a esta dificultad por representar los intereses de una clase de trabajadores que no tiene metas comunes, y ante fenómenos tales como el de los desempleados. Los representantes de los trabajadores, no cuentan con herramientas específicas para la incorporación de sus intereses (teniendo ya dificultades al enfrentar los trabajadores empleados). Estos “nuevos grupos”,

⁵ El concepto de trabajadores clásicamente sindicalizados alude básicamente a trabajadores asalariados industriales, con un contrato de trabajo típico, por tiempo indefinido y en régimen de dedicación exclusiva. Estadísticamente, son éstos trabajadores los que se afilian a los sindicatos con mayor facilidad, dados los requisitos impuestos por las distintas legislaciones. Por ello, los “nuevos” grupos como la mujer, los jóvenes, los trabajadores del sector terciario de la economía (servicios), los trabajadores expatriados, en fin, cualquier trabajador que no pertenezca a la definición clásica de trabajador, no han sido “cautivados” por las organizaciones sindicales para afiliarse ya que no creen que existan “beneficios”, ni “incentivos” suficientes como para afiliarse a una organización sindical.

⁶ En nuestro ordenamiento, se reconoce expresamente al establecer en el Artículo 220 n° 11 del Código del Trabajo, como un fin de las organizaciones sindicales el “*propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores*”, entre otras funciones que repercuten en el bienestar de no sólo sus miembros afiliados.

han tendido a organizarse colectivamente, perdiendo los representantes sindicales la legitimidad necesaria ante el resto de la fuerza laboral.

A todo ello, se agrega lo que Supiot denomina “la iniciativa ideológica patronal”⁷, con lo cual se refiere al discurso del empresariado tendiente a subordinar los derechos de los trabajadores a las necesidades económicas, lo cual, ha llevado a una parte del sindicalismo a renunciar a la cultura del conflicto llevándolo hacia formas de diálogo o de cooperación; o bien a marginar mecanismos de representación de los trabajadores por una dirección que fomenta el contacto inmediato, directo y continuo con los trabajadores.

Estas causas inciden en las organizaciones colectivas de trabajo a través de tres efectos principales:

- Debilitación de las organizaciones colectivas de carácter voluntario como son los sindicatos y las asociaciones gremiales, ya que los beneficios obtenidos por la afiliación son menores. Y por tanto, disminuye la tasa de afiliación a éstas.
- De otra parte se percibe la fragmentación cada vez mayor de las instituciones en comento, a la vez que se crean nuevas uniones y alianzas, produciéndose, así, traslados de fuerzas laborales importantes.
- Auge de instituciones representativas en el seno de la empresa, entendiendo que la negociación colectiva debiera (en virtud de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.) garantizada en todo nivel

⁷ SUPIOT, A. 1999. *Ob. cit.* pág. 173.

del ámbito laboral, y debido a la necesidad económica de disponibilidad cada vez mayor de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa -a pesar de que la negociación colectiva es generalmente sectorial en la mayoría de los países- ha debido adaptar en su legislación sistemas dualistas de representación de los trabajadores (sindicato-consejo de empresa o administración), reforzando dentro de cada empresa los poderes de participación de los trabajadores, así como las atribuciones mayores de los Consejos en temas netamente sindicales como la negociación colectiva.

En este contexto, las relaciones entre los organismos representativos de los trabajadores se estrechan aún más, como ya habíamos observado, siendo común que existan los mismos representantes tanto para los Consejos de cada empresa, como para el sindicato sectorial o interempresa.

Son estos mecanismos de participación descentralizada en la empresa quienes han asumido una representación más cercana a los intereses de los trabajadores ya que en ésta participan no sólo los trabajadores afiliados en el sindicato (los cuales fomentan la afiliación de un “tipo” específico de trabajador), sino que todos los trabajadores que trabajan en dicha empresa. Por todo ello, es difícil señalar que el sindicato siga teniendo el monopolio de la representación colectiva de los trabajadores.

3. Las fuerzas de conservación del sistema de representación.

Ante el panorama descrito en el número anterior, los sindicatos y distintos mecanismos de participación de los trabajadores han requerido adecuar su organización a la heterogeneidad de la nueva fuerza laboral, ya que, contrario a lo que podría pensarse, nadie ha propuesto la desaparición de los representantes sindicales como tales.

Esta conservación de las fuerzas representativas colectivas se puede advertir en hechos tales como la estabilidad del Derecho sindical en los distintos países, cuyos ordenamientos no han sufrido mayor cambio legal. Por lo demás, las empresas que surgen a nivel mundial, lo realizan siempre en colaboración con sus trabajadores, por lo que no se justifica a largo plazo, como veremos en el próximo acápite, prescindir de una cierta colaboración con los trabajadores.

A nivel social general, tampoco puede justificarse la desaparición de los entes colectivos, los grandes equilibrios sociales, la obtención del consenso y de la cohesión social sigue siendo un efecto deseable en gran medida por la injerencia de los trabajadores a través de los órganos de participación.⁸ Lo cual es reforzado por instancias transnacionales como el Derecho Comunitario que, en sus distintas Directivas refuerza el diálogo social mediante organizaciones colectivas fuertes.⁹

⁸ Es claro en este sentido la Reforma Laboral de la Ley 19.759, que intentó reforzar, en la medida de lo posible, las organizaciones sindicales, siendo el 50% del total de las modificaciones hechas al sindicato. Ver HUMERES N., H. 2001. *Ob. cit.* pág. 13 y 43.

⁹ En la Comunicación de 1993 la Comisión Europea estableció una lista de 28 organizaciones que son interlocutores sociales que deben consultarse para la aplicación del Protocolo Social a nivel comunitario. O bien, el Acuerdo sobre la Política Social distingue tres grandes fases : en

4. Perspectivas de evolución del sistema de representación colectiva.

El informe Supiot, como paradigma de documento que recoge y sintetiza el dilema observado en Europa (y aplicable al resto del mundo también) mediante las respuestas a tres preguntas:

- a) ¿A quién representar? Sujetos de la representación: Los intereses de las partes de la relación laboral están representados por los delegados tanto de una parte, del sindicato y otros representantes de los trabajadores; como de otra por las asociaciones gremiales. Por lo que se descarta a priori, la sustitución del Derecho Colectivo por el Derecho Individual, ya que hace posible un cierto equilibrio de poder en la relación laboral. También desecha la idea que en los sindicatos no se protejan los intereses generales de la clase trabajadora, y estos actores laborales pasen a ser organizaciones de prestaciones a sus afiliados.

“Las opciones auténticas – dice Supiot- son otras, por tanto”, es la identificación de los representantes con los intereses de sus representados. Es decir, el desarrollo de la problemática podrá ser en qué medida tanto los representantes de los trabajadores, como de los empleadores podrán conciliar intereses heterogéneos de todos sus miembros.

primer lugar, consulta a los interlocutores, seguido por una negociación entre éstos, y por último la ejecución del acuerdo por ellos celebrado. También se contempla un mecanismo de consulta y negociación en el Acuerdo Social de Maastricht. Podemos observar el mismo proceso en nuestro continente, en forma incipiente con iniciativas como la Carta Social de MERCOSUR.

De parte de los trabajadores, ya que el núcleo está centrado en la empresa, a nivel mundial se vislumbra cada vez más la posibilidad que el sindicato por una parte, proteja al “núcleo estable” de trabajadores de trabajadores en la empresa, y también los intereses generales de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores “atípicos”.

- b) ¿Por qué representar? Funciones de la representación: El sindicato, no puede relegarse sólo a la negociación colectiva, si éste no cumple la función de velar por el interés general de los trabajadores, no existirá entes que puedan consensuar las decisiones políticas que los afecten; ahora bien, tampoco cabe tomarse el terreno político y desatender las necesidades concretas de los trabajadores concretos a quienes representan. Si se prefiere la arena política, no sólo existirán pocos beneficios en la afiliación sindical, sino que la condición general de los trabajadores sindicalizados empeorará. Para atacar ambos frentes (negociación colectiva y intereses generales de los trabajadores), y ante la centralización del poder negocial en las empresas (incluso en estos países donde la negociación colectiva es usualmente de carácter sectorial), lo que queda es o bien que el sindicalismo se torne un sindicalismo de empresa, o replantear la forma de manejar los sindicatos, aceptando la ayuda de otras instituciones de representación (de todos los trabajadores) como lo son los Consejos.

c) ¿Cómo representar? Organización de la representación: La Comisión de expertos del informe Supiot plantea dos posibilidades centrales: de una parte, la negociación por parte de los sindicatos con las nuevas organizaciones de la empresas, como las redes de empresas¹⁰, grupos de empresas, u otras nuevas formas de negociación colectiva¹¹; de otra, la idea de que sólo en el diálogo intra- empresa pueden concretarse las condiciones específicas de vida de los trabajadores, aún más si esta expande su competencia más allá del ámbito nacional, comunitario o internacional.

5. Conclusiones.

De lo enunciado, podemos extraer para la investigación que se está realizando, tres conclusiones centrales:

- Los mecanismos participativos en el ámbito laboral, se basan usualmente en modelos de democracia indirecta o representativa dado, principalmente, el sigilo que la información de la empresa que se obtiene en el proceso deliberativo, es fundamental para el funcionamiento de las políticas corporativas. Esto no quiere decir que quienes tengan la potestad de participar sean los representantes y no los trabajadores

¹⁰ Lo que plantea en definitiva la Comisión de expertos de la Comisión Supiot es la creación de negociación colectiva a nivel de las distintas empresas que actúan en un mismo proceso productivo, así por ejemplo, la negociación abarcaría tanto a la empresa principal como a la que le otorga la externalización de una de sus funciones, o bien el sindicato de trabajadores autónomos. Ver SUPLOT, A. 1999. *Ob. cit.* pág. 166.

¹¹ Ver SUPLOT, A. 1999. *Ob. cit.* págs. 152- 170.

como tales, ya que son éstos últimos a quienes, como sujeto colectivo, se le confiere la potestad de participar en el proceso deliberativo corporativo.

- Los sindicatos tienen dificultades en representar a los denominados trabajadores “atípicos”, quienes se hayan con escasa representación dentro de la empresa, quedando así, desprotegidos. Esto puede solucionarse a través de órganos de representación que no requieran de afiliación, los cuales velan por los intereses de todos los trabajadores de las empresas, teniendo una estrecha relación con los sindicatos a través de sus representantes.
- Se requiere de un intenso diálogo al interior de la empresa para proteger y prever de mejor manera los intereses de los trabajadores. Para ello, esta instancia necesita una permanencia y constancia en el tiempo. No es conveniente que las negociaciones colectivas las partes se den este espacio, ya que las decisiones que se toman en este proceso son en vista a un acuerdo económico.

C. Participación y diálogo social¹².

C.1. Aspectos generales.

1. El contexto histórico del concepto de Diálogo Social.

Si bien el Diálogo Social es un concepto de larga data en Derecho Laboral, cobra real importancia en Junio de 1999, con la Memoria del nuevo Director General, don Juan Somarriva. La Conferencia de ese año, aprueba el “Programa de Trabajo Decente”, que constata que la *“finalidad primordial de la O.I.T. es promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo”*¹³. Para ello, se establecen cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

En este contexto, el diálogo social es entendido tanto como un medio, como un fin: un fin, dado que presupone tanto participación como libertad de asociación, y por tanto, la democracia; y a su vez, es un medio ya que asegura los demás otros objetivos del Programa, antes mencionados.

¹² Para tratar el diálogo social se ha consultado distinta biografía entre las que destaca SEPULVEDA, J.M. y VEGA R., M.L. 2000. El Diálogo Social en los Países Andinos ¿Nuevo Camino para los Sindicatos?. Lima, OIT. [en línea] <<http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/dsocial/index.html>> [consulta 10 de Enero de 2004] y MARTÍNEZ, D. y VEGA R., M.L. 2001. Libertad sindical y diálogo social en los países andinos. Lima, OIT. [en línea] <<http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc137/index.html>> [consulta 4 de Enero de 2004]. Pero fundamentalmente, y por encontrar una notable síntesis y precisión MORGADO, E. 2002. América: El diálogo social y los actuales proceso de cambios económicos y tecnológicos. Lima OIT. 96 p. (Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo).

¹³ OIT. 1999. Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 86º reunión. Ginebra, OIT.

2. Definición de Diálogo Social.

El iuslaboralista uruguayo, Oscar Ermida¹⁴ al definir el Diálogo Social, diferencia de una parte un concepto amplio, y por otra un concepto restringido, dependiendo si se refieren a cualquier actor social o específicamente los actores laborales enumerados en la teoría clásica del tripartismo.

En un sentido amplio, diálogo social se confunde como elemento esencial de la democracia, que supone el pluralismo y la diversidad de grupos autónomos, propio de esta forma de gobierno, que deben ser reconocidos y participar de la vida social¹⁵.

En un sentido restringido, Ermida define diálogo social como, *“todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, etc.”*¹⁶

Por su parte, el Profesor Emilio Morgado entiende por diálogo social¹⁷, *“un proceso formal o informal, de carácter permanente o transitorio, que puede conducir a la adopción de acuerdos en materias que las partes han determinado como el objeto del diálogo”*, que presupone la opción primera del diálogo al conflicto, pero que no excluye este último, en caso de que la elección prioritaria falle.

¹⁴ ERMIDA U., O. 2003. Diálogo social: Teoría y práctica. En: SEMINARIO INTERNACIONAL: Globalización y Mundo Laboral: Efectos en el diálogo social. 22 de Julio de 2003. Santiago, Universidad de Chile, Programa Multidisciplinario para el diálogo social. pp. sp.

¹⁵ La forma de dicho autor habla de este sentido de diálogo social equivale, en el sentido empleado por la O.I.T., del diálogo social como fin.

¹⁶ ERMIDA U., O. 2003. Ob. cit. pág. 2

¹⁷ MORGADO, E. 2002. Ob. cit pág. 11.

El profesor Morgado, entiende, al parecer que dicho diálogo se efectúa en un contexto que Ermida considera restringido. A pesar de ello, existen muchas similitudes, como puede observarse de su sola lectura entre las definiciones empleadas por ambos autores.

Existen conceptos semejantes al Dialogo Social que no es posible confundir para los propósitos del objeto de estudio, estos son las ideas de concertación social y pacto social¹⁸:

- a) Concertación Social: El Profesor Morgado define concertación social como *“la búsqueda del acuerdo y compromiso por intermedio de una transacción apropiada, una conciliación y un arreglo de intereses y opiniones divergentes y contradictorios”*¹⁹, es decir se trata de un acuerdo logrado mediante el diálogo en distintos actores sociales, involucrándose (como destaca el Profesor Ermida²⁰) la actuación de Estado. En ella las partes se comprometen a acciones concretas, delimitando responsabilidades.
- b) Pacto Social: El Profesor Ermida lo define como *“acuerdo o convenio celebrado entre organizaciones profesionales de cúpula, generalmente con el Estado como tercera parte, en los cuales todos los intervinientes*

¹⁸ DIAZ E., H. 2003. El diálogo social: Método de prevención y solución de conflictos laborales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile. 138 p.

¹⁹ MORGADO V., E. 1987. Pacto social, bases, estrategias y perspectivas. Revista Jurídica de Derecho del Trabajo (nº 5). Mayo de 1987: 63 p.

²⁰ El Profesor Ermida define concertación social como “a convergencia de voluntades y actitudes definiendo y resolviendo sobre ciertos puntos de vista e intereses distintos o a veces contradictorios”. Más tarde destaca la actuación estatal en tal producto. ERMIDA U., O. 1988. La concertación social. Lima, Perú, Documento CIAT/OIT. 2º Ed. pág. 2

*asumen determinados compromisos, a menudo no coercibles*²¹, la diferencia, por ende, con el concepto anterior es que este se gesta en torno a las principales políticas nacionales, y que por tanto no se acuerdan actitudes concretas sino canalizan el “espíritu” con que debe sobrellevarse la situación en que se acuerdan, de ahí que también se le llame “acuerdo social”.

3. Factores del Diálogo Social²².

El Profesor Morgado distingue entre dos tipos de factores que deben ser idóneos con la institución del diálogo de parte de los interventores: de una parte los factores objetivos, y de otra, los subjetivos. A su vez, estima relevante destacar los requisitos que debe poseer el entorno político- social para que se pueda dialogar en forma eficaz y eficiente.

a) Factores Objetivos: las partes deben determinar al menos las siguientes condiciones en que ha de llevarse a cabo el diálogo:

- i) Materia, es prioritario para el acuerdo que las partes determinen los temas que discutirán.
- ii) Sujetos que intervienen, quienes deben contar con dos características fundamentales: de una parte representativos y representar los intereses de las bases que las facultaron;

²¹ ERMIDA U., O. 1988. Ob. cit. pág. 2

²² Debido a la completitud que posee en este acápite seguiremos más de cerca al Profesor Morgado antes que al Profesor Ermida.

y de otra ser independientes y autónomos para actuar dentro del poder delegado.

iii) Niveles en que actuarán, pudiendo ser nacional (intersectorial y sectorial), regional (intersectorial y sectorial), de redes de empresa, a nivel de empresa, o de establecimientos de empresa. Puede ocurrir que el diálogo se lleve a cabo en más de un nivel, por lo que se deben crear correlaciones, coordinaciones y concordancias mutuas para que el diálogo no sea contradictorio en sus distintos escalafones.

iv) Procedimientos establecidos de acuerdo a lo determinado en los factores restantes.

b) Factores subjetivos: Por parte de quiénes participan en el proceso, no basta planificar estructuralmente el diálogo que se disponen a realizar, es preciso que en la conducta de estos refleje las siguientes cualidades:

i) Actitud tolerante y proclive al diálogo, esto es, suponer la existencia de la diversidad de posturas, de una parte; de otra, esta disposición debe estar necesariamente acompañada de “aptitudes necesarias para emprenderlo”²³, suponiendo, por ende, un apropiado acceso a la información que permitan que el diálogo sea equilibrado.

²³ MORGADO, E. 2002. Ob. cit. pág. 13.

ii) Vocación Dialogante, con ello se destaca, la convicción de valorar el diálogo como un proceso adecuado para resolver problemas existentes o futuros. Se desprende, por lo tanto, que actitudes autoritarias o paternalistas que niegan la igualdad entre los agentes participantes neutralizan cualquier posible diálogo.

iii) Promover transacciones, en los que por definición se otorgan concesiones mutuas que sean estimadas por las partes como justas y equivalentes.

c) Entorno político social: El diálogo, como cualquier hecho social, tiene lugar en un determinado contexto nacional e internacional, con sus “contenidos, urgencias y demandas derivadas de los entornos políticos económicos que condicionan la naturaleza y eficacia del diálogo social”²⁴, podemos categorizar los siguientes elementos mínimos²⁵ para lograr la existencia de un diálogo social determinado:

i) Amplio reconocimiento de las Libertades Públicas que incluya libertad de asociación, que no sólo permita sino que fomente la participación de los grupos intermedios. En el ámbito laboral, se entiende que debe existir un amplio reconocimiento de la libertad sindical, y de agrupaciones de empleadores.

²⁴ MORGADO, E. 2002. Ob. cit pág. 60.

²⁵ DIAZ E., H. 2003. Ob cit. 72-74 p.

- ii) Marco Jurídico Institucional estable, que permita la participación de los actores socio- laborales de manera que se pueda desarrollar con mediana autonomía política, por lo que es difícil que se de si existe gobiernos extremadamente autoritarios.
- iii) Bases mínimas de acuerdo político, es difícil que se den conclusiones concretas en caso de que existen opiniones muy dispares en lo referente al sistema político- económico.
- iv) Existencia de organizaciones sociales fuertes y representativas, en caso contrario, el diálogo es un proceso inseguro en que las partes difícilmente podrán ser eficaces en el cumplimiento de sus compromisos.

4. Importancia del Diálogo Social.

¿Por qué se destaca tan abiertamente el rol del diálogo social al punto de incluirlo como “pilar fundamental” del concepto de trabajo decente, según la Conferencia de la O.I.T. y su Director General?. Sin pretender ser taxativos, revisaremos principalmente tres fines: el actual proceso de cambios económicos y tecnológicos, la protección y reconocimiento de los Derechos Humanos y la Paz social.

- a) El actual proceso de cambios tecnológicos. Si bien el concepto de “cambio” siempre ha sido una variable de la historia, no deja de serlo el

hecho de que el momento actual se destaca por la intensidad y velocidad de dichos cambios.

Como resultado de dicha vertiginosidad, el diálogo social se plantea como método imprescindible de organizar la empresa que requiere responder a estos cambios tanto en sus factores económicos y como en la vida de sus trabajadores.

El Profesor Morgado estructura los cambios que la empresa debe realizar en la vida de sus trabajadores en dos grandes grupos: los cambios en la relación laboral contractual (es decir, en la existencia, nacimiento y terminación del contrato de trabajo) y en los elementos esenciales de dicha relación (en la subordinación a través de los “trabajadores atípicos”: trabajadores autónomos, teletrabajo, empresas de servicios temporales, outsourcing, entre otros; en la jornada laboral; en las prestaciones remuneracionales). Como puede advertirse, estos cambios se refieren al proceso que se ha denominado de “flexibilización” o “adaptación” laboral.²⁶

Sin diálogo, la reestructuración en la organización del trabajo en la empresa puede ser un gran obstáculo, dada la resistencia que los trabajadores con justificación, sienten a este tipo de reorganización, ya que si no es participativa o bien compensada repercuten en muchas veces en su desmedro. En definitiva, una administración autoritaria, que

²⁶ MORGADO, E. 2002. Ob. cit pág. 9- 12.

si bien puede obtener éxitos en el corto plazo, no es sostenible en el tiempo, no mantiene a los mejores trabajadores e incluso puede rayar en el terreno del abuso de derecho.

De ahí que el diálogo sea el camino por excelencia para resolver los conflictos laborales: las partes se entienden, ceden en sus posiciones pero no en sus intereses (al menos, no en el ideal), saben que si bien no se va a cumplir a cabalidad lo que desean, si van a poder sacar provecho de otras ventajas que pueda generar, además del ser considerados como parte de la empresa común.

b) La protección y el reconocimiento de los Derechos Humanos. El diálogo social es una de las herramientas más utilizadas en el reconocimiento positivo de los Derechos Humanos. No vale la pena recalcar como fue a través del diálogo y la concertación social mundial que textos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos nacieron.

En el ámbito laboral, el diálogo social tiene una importancia aún mayor, en concordancia con el modelo político- económico imperante que recluye al Estado a un rol subsidiario de las relaciones laborales.

Si bien los derechos humanos son por definición inalienables e inherentes a la naturaleza humana, la protección de estos se debe en gran medida a los actores directamente involucrados en la relación laboral, el empleador y trabajadores, o bien los representantes de uno o de ambos (dependiendo del nivel de diálogo social que se trate),

acuerden como reconocer y proteger los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

- c) La Paz Social²⁷. Si bien este es un fin del Derecho, y de las instituciones sociales en general, se vislumbra especialmente claro en los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la utilización del diálogo social: En primer lugar, por que el diálogo involucra participación social en la decisión de gobierno, lo cual aún cuando no se vea en el resultado final las proposiciones propias se entienden mejor las decisiones tomadas, creando un ambiente social de mayor confianza.

A su vez el diálogo social es un instrumento para obtener satisfactoriamente la paz social, ya que involucra la prevalencia del diálogo sobre el conflicto, no quiere decir que el conflicto no exista ya que la paz no es un estado de ausencia de conflictos (siendo el conflicto una de las características principales de todas las relaciones de trabajo, por conllevar relaciones de poder y contrapoder que hemos expuesto al comenzar este trabajo), por el contrario la paz social es activa, es decir, busca el “perfeccionamiento” mayor de la sociedad. Los cambios que deben producirse de una etapa histórica a otra en relación a lo más “perfectible” involucra conflicto, por que existen posiciones divergentes en pugna.

²⁷ MORGADO, E. 2002. Ob. Cit. Págs. 13-16.

Sin embargo, así como no puede excluirse el conflicto tampoco puede la capacidad de facilitar acuerdos y aumentar los consensos generales, lo cual sólo puede lograr a través de una real comunicación entre los órganos sociales, en sus distintos niveles.

En resumen, diálogo y conflicto son en definitiva el dinamismo propio de los sistemas democráticos, como consecuencia de ambos surgen los consensos que facilitan la gobernabilidad y bienestar general, ambos, son necesarios para la creación de decisiones sociales que otorguen estabilidad (en el sentido económico- político), o bien felicidad general (en el sentido filosófico- político).

C.2. Posibles puntos de encuentro.

De la sola lectura, se pueden desprender puntos de conexión entre diálogo social y participación dentro de la empresa. Destacaremos en este acápite, en primer lugar, que el diálogo social en la empresa es tener un tipo de participación en ella; en segundo, que un diálogo intraempresa fortalece y prepara un diálogo social a nivel centralizado; y en último lugar, que el diálogo social intraempresa reconoce y protege efectivamente los derechos humanos dentro de ella.

1. El diálogo social descentralizado es participación de los trabajadores.

Como habíamos anunciado con anterioridad, el diálogo involucra necesariamente participación. Por el contrario, si existe monopolización de una sola de las partes de la relación, existe una imposición. Esto, como es de esperar, se traslada a todos los posibles niveles del Diálogo Social, incluso al posible diálogo dentro de la empresa o diálogo descentralizado²⁸.

En un sentido amplio de participación, puede entenderse que existe diálogo intraempresa en los periodos que ésta se encuentra en procesos de negociación colectiva²⁹. Sin embargo, como hemos visto, la participación es más que la simple acción sindical o de un grupo de trabajadores para negociar colectivamente: la participación es permanente, y usualmente, obligatoria. Refuerza la acción sindical, y es en fin, un instrumento de mayor democracia que refuerza la acción de los trabajadores organizados colectivamente.

El diálogo social, por lo demás, si bien suele darse con especial fuerza en periodos determinados (ya sea de estabilidad o de inestabilidad política o económica), tiene también una vocación de permanencia: habrá un consenso mayor tanto en cuanto se mantengan abiertas las partes a intercambiar visiones

²⁸ En oposición al diálogo centralizado que puede involucrar dos variables, en primer lugar la presencia del Estado; en segundo, en un nivel sectorial o nacional. Es decir, centralizado por que es dictado por órganos centrales y no de base.

²⁹ En nuestro país esto es claramente visible desde un comienzo: el artículo 303 define negociación colectiva como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se RELACIONAN con uno o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros”; con la información que detalla el Artículo 315 del Código del Trabajo (incorporado por la Reforma laboral del 2001); así como en la presentación del proyecto de Contrato Colectivo (315 y siguientes), en fin a través de todo el proceso, podemos incluso decir que la negociación colectiva es un proceso de diálogo, con una concertación determinada: el contrato colectivo.

u opiniones, y por tanto habrá mayor crecimiento si se logra mayor consenso. Esto mismo es también válido para el diálogo descentralizado: una empresa que tenga comunicación fluida con sus trabajadores y los haga partícipes en sus decisiones, se encontrará con una mayor estabilidad y por tanto, productividad mayor.

Así participación de los trabajadores en la empresa y diálogo social descentralizado o intraempresa, son dos términos que si bien no son sinónimos aluden, en el sentido dogmático aquí tratado, al mismo fenómeno social: ambos buscan los mismos fines, ambos poseen similares características y ambos tienen los mismos actores.

2. La participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas prepara el camino hacia un diálogo social descentralizado.

Las organizaciones representativas ya sean de los trabajadores o de los empleadores que no están acostumbradas a dialogar y a crear consensos dentro de su propia empresa difícilmente podrán crear consensos sociales políticos mayores, como decíamos al exponer los contenidos mínimos del diálogo social, para que este sea eficaz y eficiente requiere de consensos mínimos sociales para que se lleven a cabo³⁰.

³⁰ En nuestro país históricamente la conflictividad supera ampliamente al diálogo: de parte de los trabajadores basta recordar los motivos para el paro del 13 de Agosto de 2003, la declaración pública de llamado a paro de las organizaciones privadas establecía “nuestra patria se encuentra inmersa en un modelo de desarrollo que sobre valora el capital y ha subvalorado el aporte del trabajo al progreso, negándonos a los trabajadores los derechos fundamentales para vivir dignamente y generando inseguridad laboral y sometimiento”. CUT [en línea]

Como resulta reiterativo, a mayor diálogo, menor conflictividad y por tanto, mayor consenso. Si los empleadores con sus trabajadores en la empresa pueden aprender a dialogar permanentemente y crear un ambiente de mayor confianza, y por tanto de estabilidad frente a los cambios, aprendiendo a ceder en las propias posiciones y negociar desde los intereses que cada uno posee.

3. El diálogo social dentro de la empresa reconoce y protege en mayor medida los derechos fundamentales³¹.

En la Memoria anual del Director General de la OIT. Don Juan Somarriva del año 2003 titulada, “La Hora de la Igualdad” se expone *“si bien el Estado es un actor fundamental en la lucha contra la discriminación y en la promoción de la igualdad en el trabajo; los trabajadores y los empleadores, así como sus organizaciones representativas, desempeñan un papel igualmente importante. No se pueden lograr resultados auténticos y duraderos si los empleadores no creen en el valor y la necesidad de igual trato”*³².

⟨<http://www.cutchile.cl/prensa/posting146286.shtml>⟩ [consulta 20 de Febrero de 2004], por otra parte la Encla de 1999 (no se ha vuelto a preguntar desde entonces ninguna materia de participación con excepción de la información comentada del Artículo 315) que un 36.7% de las empresas encuestadas consulta a los trabajadores sobre sus las “relaciones humanas dentro de la empresa”, no alcanzando en ninguna materia a ser esta consulta mayor al 50%. ESPINOSA, M. y DAMIANOVIC, N. 1999. Encuesta Laboral 1999. Santiago, Chile. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 108 p.

³¹ Sobre el presente es conveniente tener presente la discusión transcrita *Infra* Capítulo II, letra B., número 7.

³² OIT. 2003. La hora de la Igualdad. Informe del Director General. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 153 p.

Como es evidente, el diálogo reconoce a un igual. Desde este punto de vista, el sólo hecho de dialogar reconoce en el otro como un ente dueño de ciertos derechos.

Si analizamos la empresa (como lo hemos hecho en el apartado del concepto de participación), como un lugar donde existen relaciones antagónicas, encontramos que es en el diálogo donde este “poder sin alternativa” se ve relativizado en el reconocimiento del otro como un igual capaz de informar, consultar y proponer.

Por lo demás, y como lo refleja claramente el párrafo citado de la Memoria del Director General de la O.I.T.; son, en las empresas, en las que finalmente se reconoce o no la igualdad de las personas (y sus consiguientes derechos), de ello se concluye que son estas las que a través del diálogo o la conflictividad van a poder revertir esta situación.

Como hemos reiterado hasta el cansancio, el diálogo es creador de consensos, y por lo tanto de estabilidad. De ahí, que si se quiere lograr una mayor igualdad entre las personas y a su vez mantener cierta estabilidad, es necesario (más aún en la empresa) el hecho de dialogar.

Bibliografía.

1. ALONSO O., M. y CASAS B., M. E. 2000. Derecho del Trabajo. 18 ed. Madrid, Editorial Civitas. 1236 p.
2. ARENDT, H. 2003. La Condición humana. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina. 366 págs.
3. BAYLOS, A. 1992. Control obrero, democracia industrial y participación. En: APARICIO J. y BAYLOS, A. (editores). 1992. Autoridad y democracia en la empresa. Madrid, Editorial Trotta: Fundación 1° de Mayo. 157- 177 p.
4. BENAVENTE U., A. 2001. El Observatorio de la Facultad de Economía y Empresa de la UDP. 12 de Septiembre del 2001.
<http://www.observatorio.cl/contingencia/politica/analisis77.htm>
5. BRONSTEIN S., A. Pueblos indígenas. Hacia el reconocimiento de la identidad y de los derechos de los pueblos indígenas en América Latina: Síntesis de una evolución y temas para reflexión. [en línea]
<http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/indig/bronste.htm> [consulta 20 de Diciembre del 2006].
6. CUT [en línea] <<http://www.cutchile.cl/prensa/posting146286.shtml>> [consulta 20 de Febrero de 2004]
7. DAHL, R. A. 1990. Prefacio a la Democracia económica. Buenos Aires, Editorial GEL. 170 p.

8. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS. 2006. Employment status of the civilian non institutional population, 1940 to date [en línea]
<http://www.bls.gov/cps/cpsaat1.pdf> [consulta 10 de Octubre del 2006].
9. DIAZ E., H. 2003. El diálogo social: Método de prevención y solución de conflictos laborales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile. 138 p.
10. DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. 2006. Compendio de series Estadísticas 1990- 2005. Capítulo Sindicalismo [en línea]. Santiago, Chile.
<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html> [consulta 12 de Octubre del 2006].
11. DWORKIN, R. 1999. Los derechos en serio. Editorial Ariel S.A., Barcelona, España. 508 p.
12. DURÁN L., F. 1998. La participación en las relaciones laborales y en el gobierno de la economía: el consejo económico y social español. En: El diálogo social y su Institucionalización en España e Iberoamérica. Madrid, Editorial CES. Pp. 69- 78.
13. ERMIDA U., O. 1988. La concertación social. Lima, Perú, Documento CIAT/OIT. 2º Ed. pág. 2
14. ERMIDA U., O. 2001. Derechos laborales y Comercio Internacional. En: V CONGRESO REGIONAL Americano de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 16 a 19 de Septiembre del 2001.

Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Pp.s.p.

15. ERMIDA U., O. 2003. Dialogo social: Teoría y práctica. En: SEMINARIO INTERNACIONAL: Globalización y Mundo Laboral: Efectos en el diálogo social.

22 de Julio de 2003. Santiago, Universidad de Chile, Programa Multidisciplinario para el diálogo social. pp. sp.

16. ESPINOZA G., P. Y LAMA B., C. 2000. Orígenes y evolución de las organizaciones sindicales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad Central. Santiago, Chile. 120 p.

17. ESPINOSA. M. y DAMIANOVIC, N. 1999. Encuesta Laboral 1999. Santiago, Chile. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 108 p.

18. GARRIDO P., E. 1995. La información en la empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores. Madrid, Editorial Consejo Económico y Social. 404 p.

19. GARRIDO P., E. 1997. Los derechos de información y participación de los trabajadores. En: CURSO DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES y colectivos y Derecho comunitario. Mayo de 1997. Consejo General del Poder Judicial, Madrid. 45 p.

20. GOLDÍN, A. 2001. Las Fronteras de la Dependencia. Revista Relaciones Laborales, Madrid, año XVII No. 19 pág. 13.

- 21.** GONZÁLEZ L., A. 1973. Hacia un modelo Chileno de participación de los trabajadores en las empresas. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho Universidad de Chile. 215 p.
- 22.** HAMMER, T.H. 1998. Industrial Democracy. En: POOLE, M. Y WARNER, M. (Eds.). The IEBM Handbook of Human resource management. Londres, International Thomson Bussiness Press. 974 p.
- 23.** HEGEL, G. W. F. 2000. Fenomenología del Espíritu. Traducción de Wencenlao Roces en colaboración con Ricardo Guerra. Fondo de Cultura Económica, México. 800 p.
- 24.** HOPENHAYN, M. 2001. Repensar el Trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma. 262 p.
- 25.** HUMERES M., H. y HUMERES N., H. 1997. Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. 15° edición actualizada. Santiago, Editorial Jurídica. 693 pp.
- 26.** HUMERES N.,H. 2001. Reforma Laboral Ley 19.759. Santiago, Editorial Jurídica. 342 p.
- 27.** INDUSTRIAL DEMOCRACY REVISTED: A theoretical perspective. 1998. Por Michael Poole "et al". En:12º Conferencia de AIRAANZ (Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zeland) [en línea]: 3- 5 de Febrero de 1998. Wellington, New Zeland, Industrial Relations Center en la Victoria University of Wellington.
- <http://www.mnqt.waikato.ac.nz/depts/SML/Airaanz/old/conferce/newscastle2000/Vol4/poole.pdf> [consulta: 04 de Agosto del 2004].

- 28.** JEAMMAUD, A. 1992. La ciudadanía en la empresa. En: APARICIO J. y BAYLOS, A. (editores). 1992. Autoridad y democracia en la empresa. Madrid, Trotta: Fundación 1º de Mayo. 179- 190 pp.
- 29.** LARRAÑAGA, O. 1999. Distribución de ingresos y crecimiento económico en Chile. CEPAL [en línea]
<http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloEconomico/6/lcl1226/lcl1226e.pdf>
[consulta: 27 de Octubre del 2004].
- 30.** LIZAMA P., L. 2004. ¿Qué y cuánta flexibilidad el Derecho individual del trabajo chileno?.En: DIPLOMADO DE NUEVAS perspectivas, orientaciones y realidades del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 1º Semestre 2004. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pp. sp.
- 31.** MARTICORENA, J. 2002. Revista Qué Pasa. 9 de Agosto del 2002.
<http://www.quepasa.cl/revista/2002/08/09/t-09.08.QP.NEG.MORANDE.html>
[consulta: 10 de Noviembre del 2003]
- 32.** MARTÍNEZ, D. y VEGA R., M.L. 2001. Libertad sindical y diálogo social en los países andinos. Lima, OIT. [en línea]
<http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/doc137/index.html> [consulta 4 de Enero de 2004].
- 33.** MARTÍNEZ, M. 2001. Democracia Industrial y modelos de relaciones industriales. Sociologicus.com [en línea]. Sin lugar de origen.

<http://www.sociologicus.com/tusarticulos/modelosindustriales.htm> [consulta: 04 de Agosto del 2004].

34. MARX, C. y ENGELS, F. 1848 (1998). Manifiesto Comunista (Edición bilingüe). Barcelona, Editorial Crítica. 152 p.

35. MERRYMAN, J. H. 1971. La tradición jurídica romano- canónica. Fondo de Cultura Económica, México. 258 p.p.

36. MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN. 2001. Encuesta CASEN. Gobierno de Chile, Ministerio de Planificación y Cooperación [en línea] http://www.mideplan.cl/admin/casen/estcasen/estcas_541.xls [consulta: 27 de Octubre del 2004].

37. MONAT, J. 1981. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Ginebra, O.I.T. 221 p.

38. MORGADO V., E. 1987. Pacto social, bases, estrategias y perspectivas. Revista Jurídica de Derecho del Trabajo (nº 5). Mayo de 1987: 63 p.

39. MORGADO, E. 2002. América: El diálogo social y los actuales proceso de cambios económicos y tecnológicos. Lima OIT. 96 p. (Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo).

40. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003. ILSE 2003.O.I.T.

41. OIT. 1999. Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 86º reunión. Ginebra, OIT.

42. OIT. 2003. La hora de la Igualdad. Informe del Director General. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 153 p.

- 43.** PALOMEQUE L., M.C. 2002. Derecho del Trabajo e ideología, medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España. Editorial Tecnos, Madrid. 184 p.
- 44.** PEÑA G., C. 1996. Práctica constitucional y derechos fundamentales. Corporación Nacional de Reparación y Conciliación. Santiago, Chile. 425 pp.
- 45.** PÉROTIN, V. y ROBINSON, A. 2002. Employee Participation in profit and ownership: a review of the issue and evidence. Luxemburgo, Parlamento Europeo. 51p.
- 46.** RAWLS, J. 1971. Teoría de la Justicia. 4º Edición (2004). Fondo de Cultura Económica. México D.F., México. 548 p.
- 47.** REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. 2001. Diccionario. 22º edición. <http://www.rae.es>. [consulta: 19 de Diciembre del 2003].
- 48.** ROMAGNOLI, U. 2002. Carta abierta a los juristas del trabajo. Trabajo y Ciudadanía. Revista del Derecho Social, número XIX. Julio- Septiembre: 9-18 pp.
- 49.** SEPULVEDA, J.M. y VEGA R., M.L. 2000. El Diálogo Social en los Países Andinos ¿Nuevo Camino para los Sindicatos?. Lima, OIT. [en línea] <http://www.oitandina.org.pe/publ/regional/dsocial/index.html> [consulta 10 de Enero de 2004].
- 50.** STRAUSS, G. y HAMMER, T. 1987. Worker's participation in the United States [en línea]. Berkeley, Institute of Industrial Relations, University of California.

- 51.** SUPIOT, A. 1999. Trabajo y empleo : transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo : informe para la Comisión Europea. Valencia, Tirant Lo Blanch. 318 p.
- 52.** TAGUIEFF, P.A. 2003. Vous avez dit “communitarisme”? [en línea]. Observatoire du comunitarisme.
<http://www.communautarisme.net/index.php?action=article&numero=1> [consulta 20 de Octubre del 2006].
- 53.** TOCQUEVILLE, A. 1835. La Democracia en América. 13^o Edición. México, Fondo de Cultura Económica. 751 p.
- 54.** WALKER E., F. 2003. La legislación laboral de los Estados Unidos de Norteamérica y Chile. Un análisis comparado. Oficina Internacional de Trabajo, Chile. 155 pp.