



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

**LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA CAPITALISTA Y LA COOPERATIVA DE TRABAJO**

MEMORIA DE PREGRADO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

AUTOR:

FELIPE CASTRO CIENFUEGOS

SANTIAGO, CHILE

2018

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	4
1) La ciudadanía en la empresa y la necesidad de su reinterpretación	5
2) La participación de los trabajadores en las decisiones de empresa.....	8
3) Economía social y el modelo cooperativo de organización del trabajo como fenómeno político, económico y social.....	10
4) Hipótesis y plan de trabajo.....	11
Parte I: La participación en la empresa	13
Capítulo 1: La problemática de la participación en la empresa	13
1) ¿Por qué plantear el problema de la participación?	13
2) La participación en la empresa capitalista tradicional	15
2.1) El concepto de empresa capitalista tradicional	15
2.2) La participación de los trabajadores en la empresa tradicional acorde a la legislación actual ..	17
2.3) La participación de los trabajadores en base a formas convencionales	20
3) La participación en la cooperativa de trabajo asociado	21
3.1) La determinación de las condiciones de trabajo en la cooperativa.....	23
4) Conclusiones.....	24
Capítulo 2: Bases teóricas de la participación: la democracia económica.....	25
1) Análisis previo de la democracia económica	25
1.1) Hacia una definición de democracia económica	26
2) La ciudadanía en la empresa. Una nueva perspectiva	33
2.1) Concepto tradicional de ciudadanía en la empresa	33
2.2) La ciudadanía en la empresa mirada desde la democracia económica	36
2.3) La ciudadanía en la empresa. ¿Derecho de participación?	39
Parte II: el modelo cooperativo	42
Introducción.....	42
Capítulo 1: Caracterización del modelo cooperativo.....	42
1) ¿Qué es una cooperativa?	43
1.1) Clasificación de las cooperativas	44
1.2) Definición de Cooperativa de Trabajo.....	45
2) Las bases del modelo cooperativo	46
2.1) La idea fundamental del cooperativismo	46
2.2) Descripción de los principios recogidos por el cooperativismo actual.....	47

3) Estructura y administración de la cooperativa de trabajo	49
3.1) Estructura.....	49
3.2) Administración.....	52
3.3) Conclusión.....	54
Capítulo 2: Requisitos para el desarrollo y buen funcionamiento de una cooperativa de trabajo.....	55
1) La eficiencia económica y el progreso de la empresa cooperativa.....	55
1.1) Concepto de eficiencia económica.	55
1.2) La eficiencia económica en la empresa cooperativa.	55
2) Profesionalismo.....	56
3) Tecnología.....	57
Conclusiones	57
Bibliografía.....	61

INTRODUCCIÓN

El presente texto es un ensayo jurídico cuyo fin es introducir al lector en la problemática de la participación de los trabajadores en la empresa en que faena. Para esto, se ahondará en la legislación laboral para saber si encuentra a la altura de este desafío y determinar, en caso contrario, si existe alguna alternativa jurídica o económica que permita su participación. Este será el punto de partida desde el cual se conectarán dos grandes sub-temáticas, a saber, la participación del trabajador en la empresa y el sistema cooperativo. En ese sentido, se ahondará en el sistema cooperativo como forma de participación industrial.

La problemática discurre entre el trabajador como sujeto jurídico-político y asimismo considerado un agente económico. La consecuencia lógica de este planteamiento requiere preguntarse primero sobre el rol de participación que juega el trabajador en el proceso de producción. Si acaso el análisis se limita a considerarlo como sujeto de derecho que sólo cumple sus obligaciones contraídas a la hora de celebrar su contrato de trabajo, y de esa manera entrega su trabajo subordinada y dependientemente, o bien hay otros elementos por considerar. La respuesta a esta pregunta no puede sino provenir de un examen multifacético, que aúne distintas perspectivas para lograr una comprensión tal vez no acabada pero sí más íntegra del problema social que se busca encauzar a través de la solución jurídico-dogmática¹. De manera que será necesario consultar fuentes filosóficas y políticas, entre otras, para bosquejar una respuesta.

Este problema, de eminente carácter multidisciplinario -que será desarrollado a lo largo de este trabajo-, ha sido tratado por diferentes autores. No obstante, los diversos enfoques abordan el problema de manera parcelada, o sea que se trataron las distintas fases del problema sin brindarle un tratamiento orgánico. Tres son los ejes del presente ensayo: (a) la participación de los trabajadores en la empresa, (b) la ciudadanía en la empresa y (c) el modelo cooperativo. Así pues, la cuestión de la participación de los trabajadores², el modelo cooperativista³ y la ciudadanía en la

¹ Para mayor información, véase: WITKER, Jorge. (2008). Hacia una investigación jurídica integrativa. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, N° 122, pp. 943-964.

² CHANÁ C., Julio. (1973). La empresa, participación de los trabajadores. Santiago de Chile de Chile: Editorial Universitaria; LÓPEZ SANTA MARÍA, José Miguel. (1968). La participación de los trabajadores en las responsabilidades y las decisiones de la empresa. Valparaíso, Chile: U. de Chile.

³ STEINER T., Jorge. (1970). *Las cooperativas de producción en Chile: su organización interna*. Santiago de Chile: Universidad de Chile; BOGARDUS, Emory. (1964). *Principios y problemas del cooperativismo*. México D.F.: Libreros Mexicanos Unidos.

empresa^{4 5} han sido tratado *in extenso* por la doctrina. No obstante, no existe una obra que aúna estos tópicos. Aunque sí se debe reconocer la existencia de vasta literatura que trata el tema cooperativista como una corriente política cercana a la democracia industrial⁶. Es debido a esta falta de desarrollo doctrinario que se ha querido dar un enfoque integral a estas tres materias tradicionalmente tratadas en forma separada.

1) *La ciudadanía en la empresa y la necesidad de su reinterpretación*

Un factor que juega un rol gravitante en esta cuestión es la irrupción del concepto de *ciudadanía en la empresa* en el derecho del trabajo. Concepto sin una definición pacífica, puesto que no existe una interpretación unívoca sobre el contenido de esta noción. Una de las interpretaciones es la sostenida en el mensaje del Gobierno con que se inició la tramitación de la ley N° 19.759⁷, cuyo contenido versó sobre el *mejoramiento de los derechos fundamentales de los trabajadores*, donde se señaló: “En este punto, hemos querido ser muy claros: los tiempos que vivimos exigen hacernos cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, sea ésta jefe o subordinado dentro de la empresa. El respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente”⁸.

Concepción apoyada y estudiada por varios autores⁹ aboga por que la ciudadanía en la empresa no sería sino el reconocimiento del trabajador como titular de derechos fundamentales

⁴ Doctrina internacional: BAYLOS G., Antonio. (2002). *Por una (Re) Politización de la Figura del Despido*. *Revista de Derecho Social*, n°12, pp. 9-34. P. 14; PEREZ R., Joaquín. (2016). Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa. *Revista de Derecho Social*, n°74. Pp. 229-241.

⁵ Doctrina nacional: GAMONAL C., Sergio. (2004). *Ciudadanía en la Empresa o Derechos Fundamentales Inespecíficos*. Santiago de Chile: Fundación de la Cultura Universitaria. p. 14. Véase también: CAAMAÑO R., Eduardo. (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 1, 19-44., p. 27 y siguientes; y MELIS V., Christian. (2009). *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.

⁶ En este sentido se debe citar la obra capital de Warbasse: WARBASSE, James. (1956). *Democracia Cooperativa*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Américalee.

⁷ Ley N° 19.759 (2002). *Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica*. Diario Oficial de la República de Chile.

⁸ Mensaje número 136-343, Mensaje de S.E. el Presidente de la República con que inicia un Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, 16 de noviembre de 2000, p.4. Destacado mío.

⁹ GAMONAL C., Sergio. (2004). *Ciudadanía en la Empresa o Derechos Fundamentales Inespecíficos*. Santiago de Chile: Fundación de la Cultura Universitaria p. 14. Véase también: CAAMAÑO R., Eduardo. (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 1, 19-44., p. 27 y

inespecíficos¹⁰. Y, por lo tanto, su importancia en la irrupción de la referida rama del derecho es el reconocimiento jurídico de sus demás garantías fundamentales, aparte de las de evidente contenido laboral. Dicho reconocimiento abarca pues, no sólo la enunciación meramente ejemplar de los derechos que se ven expuestos en la relación laboral¹¹, sino además que establece un procedimiento especial para su debida protección judicial¹².

Ahora bien, FERNANDO MUÑOZ LEÓN tuvo la agudeza necesaria para formular la crítica a esta concepción, señalando:

“En efecto, el gran problema con la concepción aquí criticada de ciudadanía laboral es que ella no gira en torno al ciudadano, inserto en una polis y marcado por las relaciones sociales que ha establecido en el seno de esta, sino que en torno al desnudo ser humano; a la persona, desprovista de identidad social pero investida con derechos fundamentales, abstractos y universales”¹³.

De este modo continúa su análisis entendiendo que este concepto debe ser dotado de un carácter político, en cuya primera formulación se encuentra ausente. De allí que llegue a señalar que “[s]ólo puede existir ciudadanía laboral en la medida en que existan espacios de toma de decisiones al interior de las empresas”¹⁴. De este planteamiento, el mismo autor sostiene que se politiza el espacio laboral y así se institucionaliza el conflicto de clases¹⁵, mediante la implementación de herramientas jurídicas que permiten a los sujetos participar en igualdad de condiciones en la lucha del conflicto

siguientes; y MELIS V., Christian. (2009). Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales. Santiago de Chile: Thomson Reuters.

¹⁰ Estos son todos los derechos fundamentales que no dicen directa relación con su rol de trabajador. Es decir, van más allá de su ocupación remunerada.

¹¹ Entre los cuales se puede notar el artículo 2° del Código del Trabajo chileno, que proscribe la discriminación arbitraria basada en distinciones, exclusiones o preferencias 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. Otro ejemplo es el artículo 5° del mentado cuerpo legal, que reconoce como límite a las facultades legales del empleador, las garantías constitucionales (en su acepción más amplia) del trabajador.

¹² Es el tercer ejemplo de lo comentado en la nota anterior, esto es, el artículo 485 del Código del Trabajo, el cual contempla un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales del trabajador o grupo de trabajadores lesionados en sus derechos fundamentales.

¹³MUÑOZ LEÓN, Fernando. (2013). Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Ensayos*, N° 2, pp. 373-404. p. 390.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 397.

¹⁵ Entendido como lucha de poder entre empresariado y clase trabajadora.

laboral¹⁶. Concluyendo que se deben tomar una serie de medidas para lograr este fin, tales como la afiliación sindical automática de los trabajadores y contar con directores elegidos por los trabajadores en el directorio de la sociedad anónima en que laboren (formulando esta medida como supletoria a las demás formas de organización jurídico-social)¹⁷.

Sostengo que la crítica que esboza FERNANDO MUÑOZ LEÓN es acertada y acuciosa, toda vez que deja de manifiesto la errada limitación del concepto de ciudadanía en la empresa, comprensiva sólo de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es más, si uno adhiere a la teoría de la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales¹⁸, es plausible argumentar que el aporte de la Ley n° 19.759 titulada “ley que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias” no fue novedoso. Si bien se agregaron expresamente los derechos fundamentales inespecíficos a la relación laboral, estos son elementos preexistentes si se considera la normativa constitucional -la que de forma heterónoma y automática se inserta en la relación de trabajo-, ya que el trabajador no deja de ser persona cuando ingresa a la empresa para prestar sus servicios. Por tanto, si se viera conculcado en el ejercicio de sus garantías constitucionales contaría con herramientas jurídicas para detener o prevenir toda injerencia ilícita a sus derechos (por ejemplo, el recurso de protección). Sin perjuicio de lo anterior, el aporte legislativo de la comentada ley fue incorporar distintas disposiciones especiales que beneficien y protejan el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores.

Pero discrepo con FERNANDO MUÑOZ LEÓN en cuanto a su propuesta para dotar de una nueva significación a la ciudadanía en la empresa. Primero porque la sindicalización automática de los trabajadores es una medida no sólo inconstitucional (por atentar contra el artículo 19 n°19 inciso primero) sino además merma los derechos humanos (artículo 23.4 de la Declaración)¹⁹²⁰.

¹⁶ MUÑOZ LEÓN, Fernando. Ob. Cit., p. 398.

¹⁷ *Ibíd.*, pp. 399 y 400.

¹⁸ Para más información consulte: ESTRADA, Alexei Julio. (2000). *La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

¹⁹ Convenio n°87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, art. 2, adoptado el 4 de julio de 1950, Organización Internacional del Trabajo, vol. 1, p. 2. Véanse además los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. sobre libertad sindical (ratificados por el Estado de Chile), y, además véase el “pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales”, artículo 8.1 letra a).

²⁰ En septiembre del año 2016, el gobierno impulsó una reforma laboral sobre negociación colectiva. Pese a la intención de los partidarios de crear una afiliación automática y titularidad sindical exclusiva, el cambio legislativo no incorporó estas medidas, ratificándose plenamente la norma anterior y lo dispuesto en la Constitución (véase el artículo 323 del Código del Trabajo).

Sucede que esta medida restringe la libertad sindical afectando su esencia, pues se impide la libre elección entre afiliación y abstención de afiliarse respecto de un determinado sindicato, derecho que está reconocido tanto en la Constitución como en tratados internacionales. En cuanto a la segunda medida, es decir, la elección de un miembro ad hoc del directorio de la sociedad en que los trabajadores presten sus servicios, hay que cuestionar su viabilidad pues resulta a lo menos difícil desde el punto de vista de la proporcionalidad y su utilidad práctica. ¿Puede pensarse una norma general que equipare el poder de decisión de trabajadores y accionistas? Primeramente es necesario manifestar el problema de la representación en el directorio del conjunto de accionistas y el grupo de trabajadores asalariados. Debe plantearse una fórmula que permita una representación equitativa sin que perjudique los derechos políticos de los accionistas ni el derecho de los trabajadores a participar en la empresa. Para lograrlo hay que descifrar de qué manera se podrían equiparar el derecho a voto de un accionista y un trabajador, lo que a mi juicio debe resolverse mediante una negociación.

Considerar la ciudadanía en la empresa como un valor de base democrática y que reúna las cualidades propias de la persona en su faz política es sin lugar a dudas la senda a seguir. Se busca *reconocer* su eminente naturaleza político-democrática. Por esto, se indagará sobre el rol de la participación del trabajador en la relación laboral. Sobre todo, examinar qué mecanismos existen en la actualidad y qué posibilidades de reforma serían plausibles.

2) *La participación de los trabajadores en las decisiones de empresa*

De lo desarrollado constato que el trabajador es persona y a la vez ciudadano. Ninguna de estas cualidades se suspende durante la relación de trabajo y, por lo tanto, el Derecho no sólo ha de reconocer este fenómeno sino además protegerlo. Así se puede construir una crítica al derecho del trabajo actual, el que si bien dispone que los derechos fundamentales del trabajador son un límite al poder del empleador (artículo 5º del Código del Trabajo), no estatuye mecanismos efectivos de participación²¹. De manera muy escueta el legislador exige que el trabajador *participe*

²¹ Esto, puede entenderse como una interpretación distinta de la ciudadanía en la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, ha de entenderse que el problema de la participación en la empresa capitalista tradicional (v.gr. sociedades anónimas, sociedades comerciales de personas, sociedades civiles, Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, etc.) es más profundo que el entendimiento de la influencia de la ciudadanía en la empresa en la legislación laboral. Sin lugar a dudas, es una cuestión que debe ser adaptada a la estructura misma del Derecho del trabajo. Es decir, al trabajo subordinado y dependiente. Partiendo de esta base, se debe revisar cómo conciliar esta estructura jurídica con métodos de participación efectiva de los trabajadores en la dirección y gestión de la empresa. En este trabajo me avocaré a plantear una alternativa

de las utilidades de la empresa (artículos 47 y 50 del C.T.). Lo cual no constituye una verdadera *participación* en la empresa porque la ley está obligando al empleador a entregar parte de las utilidades de la empresa, lo que nada dice relación con la participación en las decisiones de la misma.

Resta analizar la situación del Comité Paritario de Higiene y seguridad. Este es un organismo bipartito compuesto por representantes de trabajadores y empleador. Según el reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad²², toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas será necesario constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (art. 1° del citado reglamento). Este Comité está compuesto por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores y su órbita de funciones se relaciona con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En este sentido el artículo 3° del reglamento estatuye que sus funciones son: asesorar e instruir (núm. 1), vigilar (núm. 2), investigar causas de accidentes (núm. 3), y demás que se indican a continuación y que dicen relación con la prevención de accidentes. También resulta importante destacar que las resoluciones que adopte este Comité serán vinculantes para el empleador, bajo sanciones legales en caso de incumplimiento (arts. 66 y 68 de la ley 16.744). Hay que destacar la importancia de este organismo en un área de tanta relevancia como es la seguridad en el trabajo. Por lo mismo, se reconoce la importancia del rol que cumple este organismo al interior de la empresa. No obstante, en mi opinión, no constituye una forma de participación en la gestión de la empresa ya que las atribuciones legales con que cuenta no implican una incidencia en la política económica de la empresa que logre influir en las decisiones de producción y distribución de utilidades. Sólo de manera accesoria podría señalarse que existe una influencia en las decisiones de producción pues se obliga al empleador a adoptar medidas preventivas de riesgos para los trabajadores en la forma que se produce (p. ej., uso obligatorio de cascos y zapatos de seguridad), pero no se tocan las decisiones productivas propiamente tales (sobre qué y cómo producir).

Ahora bien, podría argumentarse que nada obsta a que el trabajador acuerde libremente con su empleador el derecho de participar de las decisiones empresariales. Pero esto no es factible, a lo

participativa, cual es, la cooperativa en el marco de la llamada economía social. Por lo mismo, este problema no será analizado a cabalidad, mas sí será revisado en unas páginas más abajo.

²² Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1964). *Aprueba el reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad*. Diario Oficial de la República de Chile.

menos en la mayoría de los casos. El derecho del trabajo se construyó a partir de un claro reconocimiento de la asimetría de poder de negociación entre las partes, que tachaba de abusiva la relación contractual civil, porque no existía (ni existe) simetría entre contratantes^{23 24}.

Por otro lado, también podría considerarse la negociación colectiva como mecanismo que logre presionar al empleador a acceder a ciertas peticiones o a exigirle adoptar ciertas decisiones económicas. Pero esto tampoco parece una vía adecuada si se acoge la crítica más arriba esgrimida, sobre la peligrosa incompatibilidad de intereses cruzados en la administración empresarial.

Todo lo cual desemboca en una conclusión: el derecho del trabajo actualmente no garantiza la participación de los trabajadores en la empresa. En base a esto se hace necesario plantear una alternativa de participación y de desarrollo económico-social.

3) *Economía social y el modelo cooperativo de organización del trabajo como fenómeno político, económico y social*

La economía social se define como:

“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos’ (‘subsector de mercado’) (...) ‘La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian’ (‘subsector de no mercado’)”²⁵.

²³GAMONAL C., Sergio. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios Constitucionales*, 1, pp. 425-458.

²⁴LÓPEZ D., Patricia Verónica. (2015). El principio de equilibrio contractual en el Código Civil chileno y su particular importancia como fundamento de algunas instituciones del moderno derecho de las obligaciones en la dogmática nacional. *Revista chilena de Derecho Privado*, (25), pp. 115-181. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722015000200004>

²⁵GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. (2008). *El trabajo asociado: Cooperativas y otras sociedades de trabajo*. España: Editorial Aranzadi S.A. P. 24.

Queda claro que el objetivo de la empresa circunscrita en la economía social no es la acumulación de capital, sino la satisfacción de los intereses de sus miembros, sumado a una activa participación de éstos en el proceso de adopción de decisiones. Es en este contexto que se ubica a la Cooperativa como agrupación social con la finalidad que le den sus integrantes, que persiguen objetivos en común. El carácter político de esta forma societaria viene dado por su propia naturaleza. Puesto que es una forma de asociación que reúne a varios individuos que dejan de ser tales y pasan a constituir una comunidad. Aristóteles sostenía que la base o motivación de asociarse es que el hombre depende de otros para lograr sobrevivir. Es un animal relativo, dependiente de otros para lograr sus cometidos (incluso más allá de la sobrevivencia)²⁶.

4) *Hipótesis y plan de trabajo*

Sostengo que el rol del trabajador al interior de la empresa debe ser reestudiado, y amerita un examen detallado. Si el trabajador es persona y ciudadano, en consecuencia, debemos hacernos cargo de analizar los alcances de esta declaración. En el fondo el problema es si acaso debe o no contarse con mecanismos de participación. Frente a esta pregunta, a priori, pienso que el trabajador sí debe contar con derechos de participación al interior de la empresa en que labora. Si el Derecho es un sistema unitario²⁷, en consecuencia, sus categorías deben comulgar entre sus distintas parcelas. Por lo tanto, el derecho político influye en el derecho del trabajo, o lo que es igual, la ciudadanía de una persona irroga consecuencias jurídicas que influyen en la relación industrial. Ahora bien, no hay que desconocer los problemas que la doctrina ha planteado sobre la intertextualidad de los institutos jurídicos²⁸. En esto se funda la importancia de plantear este trabajo. Por otro lado, se ofrece al lector un estudio acucioso de las bases teóricas sobre las que opera la cooperativa de trabajo, fundamentalmente sobre la democracia económica, materia que será tratada en el capítulo segundo de la primera parte de este trabajo.

Resulta de sumo interesante sugerir una alternativa de organización empresarial que garantice derechos de participación si tenemos en cuenta el escenario económico nacional. Actualmente, el empresariado chileno está compuesto fuertemente por micros y pequeñas empresas. Las primeras

²⁶ARISTÓTELES. (1937). *La Política*. Chile: Editorial Ercilla S.A. Pp. 14 y 15.

²⁷KELSEN, Hans. (1982). *Teoría pura del derecho*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. P. 18.

²⁸ Por ejemplo, el problema del derecho administrativo sancionador y la comunicación de las garantías penales o el problema de la responsabilidad del Estado y si acaso la normativa civil puede operar en subsidio a la administrativa. Por ejemplo: RÍOS A., Rodrigo. (2010). Injusto monopólico. entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador. *Derecho y Humanidades*, 1, pp. 173-186.

representan un 64 % del total de empresas existentes, que sumadas a las segundas alcanzan el 81,7 % del empresariado formalmente constituido en el año 2015²⁹. Estas dos clases de empresas mantienen contratados a un 26,3 % de la masa de trabajadores dependientes a nivel país. En cuanto a la distribución salarial, hay estudios que demuestran el bajo nivel remuneracional que reciben los trabajadores dependientes. En este sentido se ha dicho que “prácticamente 7 de cada 10 trabajadores en Chile gana menos de \$450.000 líquidos y se podría concluir que gran parte de ellos son contratados en micro y pequeñas empresas. No obstante, cuando se observa a los asalariados que están por debajo de este umbral (\$450.000), se puede apreciar que el 41,2 % pertenece a la gran empresa y el 16,2 % a la mediana empresa, vale decir el 57,4 % de los asalariados en Chile que ganan menos de \$450.000 líquidos trabajan en empresas de mayor tamaño”.³⁰ Incluso considérese que las cooperativas en Chile al año 2015 ocupan un 21,77 % (cerca de 2 millones de personas) de la población nacional económicamente activa³¹. Todo lo cual torna relevante este planteamiento teórico, puesto que hay un escenario de campo no menor al que puede interesar una nueva forma de organización más equitativa y más participativa que la empresa tradicional. Y, además, considérese el alto porcentaje de la población económicamente activa vinculada a las cooperativas, por lo que resulta también importante generar un aporte teórico sobre la materia.

El ensayo se divide en dos partes. La primera busca mostrar el problema de la participación de los trabajadores al interior de la empresa, así como proponer bases teóricas que fundamenten una alternativa que garantice la participación sin dejar de lado el desarrollo económico y social. En cuanto a la segunda parte de este texto, se revisará panópticamente el sistema cooperativo. Analizando sus distintos componentes: las bases del sistema, sus principales características y cómo funciona.

²⁹Departamento de Estudios Económicos y Tributarios de la Subdirección de Estudios del Servicio de Impuestos Internos. (2015). *Estadísticas de empresas por tamaño según ventas*. junio 22, 2016, de SII Disponible en: http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_tamano_ventas.htm

³⁰DURÁN S., Gonzalo & KREMERMANN S., Marco. (2015). *Los Verdaderos Sueldos en Chile Panorama Actual del Valor del Trabajo usando la Encuesta NESI*. junio 22, 2016, de Fundación Sol Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Verdaderos-Salarios-2015.pdf> P. 11.

³¹ Gobierno de Chile. Subsecretaría de Economía y empresas de menor tamaño. (2015). *Panorama y proyecciones de la economía social y cooperativa en Chile*. Santiago de Chile de Chile: Subsecretaría de Economía y empresas de menor tamaño. Pp. 17 y ss.

PARTE I: LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

CAPÍTULO 1: LA PROBLEMÁTICA DE LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

1) *¿Por qué plantear el problema de la participación?*

El objeto de estudio de este trabajo es la participación de los trabajadores al interior de su empresa. Busco determinar cómo se configura en la empresa capitalista tradicional y plantear a la cooperativa de trabajo como una alternativa de democracia económica.

Resulta interesante analizar la problemática de la participación de los trabajadores en la empresa de manera bipartita: partiendo desde un enfoque humanista³², que centra a la persona y su desarrollo material y espiritual como pilar fundante de la política económica. Desde este punto de vista, es criticable el carácter rígido y vertical de la relación de trabajo en que el tratamiento al trabajador tiene un enfoque cosificador. Ahora bien, el análisis no puede ser ligero, debiendo reconocerse el esfuerzo legislativo por fomentar el respeto a las garantías constitucionales del trabajador (véase la Ley N° 19.759 y en especial el artículo 5° del Código del Trabajo), lo cual parece apuntar a un paulatino y pedregoso camino hacia el establecimiento del sujeto laboral con predominancia en su calidad de persona que implique una mirada más allá de su rol en la actividad productiva. Por otro lado, tiene que ver con la oportunidad de fomentar un sistema más inclusivo y participativo, que logre involucrar a las personas en la solución de sus propios problemas. En este sentido, es interesante plantear el tema, a mi juicio, poco abordado en la doctrina nacional, sobre la democracia económica y también sobre la *economía social* donde el trabajo se organiza en base a otros principios diferenciables de la empresa tradicional.

Para esto, es relevante situarnos en el contexto en el cual este trabajo está formulado. El país hace más de 30 años ha impulsado una serie de políticas inspiradas en el neoliberalismo, lo que ha acarreado una serie de eventos:

“Como son los pronunciados ciclos económicos y las crisis de crecimiento, la desigualdad de ingresos y de riqueza; la diferenciación interna de la clase media, la fragmentación del emprendimiento; la globalización de las elites, el aumento en la migración internacional y el surgimiento de nuevos movimientos sociales a nivel local, nacional y global, críticos tanto de

³² FROMM, Erich. (1981). *La condición humana actual*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica S.A. p. 14 y ss.

la desigualdad como de los abusos de poder y de la falta de efectividad y transparencia de la democracia”³³.

Además, el neoliberalismo ha tenido efectos perniciosos en la democracia. ANDRÉS SOLIMANO, pone de relieve los efectos negativos de la desigualdad económica sobre el sistema político: las oligarquías empoderadas en base a su extenso dominio económico influyen fuertemente en el financiamiento de campañas políticas, por lo tanto los candidatos en carreras electorales estarán más interesados en buscar apoyo de estos sectores para financiar sus campañas que en los votantes de la clase media o baja. Su poder de influencia no sólo se limita al apoyo previo a las elecciones, sino además les permite intervenir en las decisiones políticas a través del *lobby* o cabildeo. Todo lo cual genera una desviación del interés público para atender preferentemente las necesidades de un sector social privilegiado en desmedro de la mayoría³⁴.

De aquí surge la importancia de la participación política, entendida esta como “intervenir en la toma de decisiones tendientes a planificar, gestionar y controlar el uso de los recursos”³⁵. Si el sistema político económico no brinda soluciones eficaces a los problemas locales, o bien existe recelo en que el gobierno actúe probamente, entonces por qué no plantear soluciones que se construyan desde la misma comunidad. En este sentido se ha dicho que:

“el contexto político, económico y social latinoamericano exige la transformación del Estado tradicional omnipotente, paternalista y sus relaciones con los ciudadanos, pasando a un nuevo modelo en el que se faciliten los espacios para la participación de los individuos en las decisiones públicas que afectan sus intereses, y de hecho, esa participación comienza a asumirla el discurso oficial ‘como estrategia para abordar los inmensos problemas sociales de la población, en un clima de restricciones económicas y deterioro severo de las condiciones sociales con solo cual hay que considerar el riesgo de que sea utilizada para contener la conflictividad social”³⁶.

³³SOLIMANO, Andrés (2015). *Élites económicas, crisis y el capitalismo del siglo XXI. La alternativa de la democracia económica. Chile*: Fondo de Cultura Económica Chile S.A. P. 16.

³⁴SACHS, J. (2011). *The Price of Civilization: Reawakening American Virtue and Prosperity*. New York: RandomHouse; STIGLITZ, J. (2012). *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers our Future*. New York: W.W. Norton & Company.

³⁵FERNÁNDEZ S., María Eugenia. (2006). *Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana*. Revista de ciencias sociales (RCS), N° XII, 237-253. P.248.

³⁶ *Ibíd.*, p. 249.

2) *La participación en la empresa capitalista tradicional*

Previo al análisis de la participación en particular, he de referirme al significado de este concepto. La doctrina distingue tres aproximaciones del mismo concepto: “(i) la participación en la gestión y toma de decisiones; (ii) la autogestión de las actividades económicas por los propios trabajadores; y (iii) la participación económica, financiera o patrimonial, esto es, en la propiedad de la empresa o en sus beneficios”³⁷. De esto se deduce que dos de las tres formas de participación son compatibles con la estructura empresarial capitalista. Me refiero a la participación en las decisiones y la participación económica. Ahora bien, para introducirnos en esta temática y sólo de manera ilustrativa comentaré los lineamientos que definen a la empresa capitalista tradicional. Teniendo esto claro, continuaré con el estudio específico de la participación empresarial de los trabajadores.

2.1) El concepto de empresa capitalista tradicional

El concepto actual de empresa tradicional proviene de un largo desarrollo histórico, desde las formas prístinas de organización para la supervivencia en la prehistoria, la *collegia* en la antigüedad romana, pasando por las corporaciones, gremios y guildas en la Edad Media hasta las fuertes transformaciones durante la revolución industrial, esencialmente en la forma de producir. Se pasó de la producción esencialmente artesanal a un modelo de producción de gran escala³⁸. En nuestros días, son gravitantes los cambios tecnológicos que modifican las formas de producción³⁹. HÉCTOR HUMERES NOGUER, conceptualiza la empresa como: “una organización de propiedad pública o privada, cuyo objetivo primordial es producir y/o distribuir productos o servicios a la colectividad, mediante el pago de los mismos”⁴⁰. Añade que la empresa como forma de organización está condicionada por su entorno, pudiendo encontrar distintas empresas según el contexto en que se encuentren. Sin perjuicio de esta idea, la empresa contiene elementos esenciales como (1) sus actividades funcionales, (2) los recursos financieros que utiliza y (3) las

³⁷ MORENO F., Juan Luis. (2015). Dos aproximaciones a la participación económica de los trabajadores en la empresa en constituciones latinas: los casos opuestos de España y Argentina. *Estudios Constitucionales*, N°2, pp. 57-102. P. 59.

³⁸ DÁVALOS T., María Susana. (2010). *Manual de Introducción al Derecho Mercantil*. México: Nostra Ediciones. P.14.

³⁹ SOLIMANO, Andrés. Ob. Cit., p. 194.

⁴⁰ HUMERES N., Héctor. (2010). *Derecho del trabajo Colectivo y de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Tomo II)*. Chile: Editorial Jurídica de Chile. P. 19

personas que la conforman⁴¹. El primero se constituye por las “operaciones intelectuales o físicas necesarias para que el producto o servicio para cuya generación o suministro se creó la empresa esté en condiciones de ser entregado al usuario o consumidor del mismo”⁴². El segundo elemento sirve para responder a las obligaciones económicas que ha contraído la empresa para su funcionamiento, tales como remuneraciones, costos de producción, entre otros. Finalmente, el tercer elemento según HUMERES es el más relevante, puesto que constituye el verdadero motor de la empresa⁴³. Aquí cabe preguntarse cómo se organiza este elemento en la empresa capitalista.

Desde el punto de vista jurídico, el pilar de la organización del personal en una empresa se construye a partir del contrato individual de trabajo. Aquel se define como: “Una convención por la cual el empleado y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”⁴⁴. Esta definición ha sido objeto de estudio de varios tratadistas, siendo mi objetivo destacar uno de los elementos de esta definición: la dependencia y subordinación. Tal elemento no cuenta con una definición unívoca, puesto que es de naturaleza variable y dinámica, que se concretiza en cada caso de manera singular⁴⁵. No obstante, desde el punto de vista del empleador, su conceptualización es más clara. Se grafica en los poderes de dirección, *ius variandi* y poder disciplinario otorgados por mandato legal para ordenar la actividad económica al interior de la empresa⁴⁶. En cuanto al poder de dirección del empleador, los autores THAYER y NOVOA destacan que “se manifiesta en que es el empleador el que organiza, dirige, controla y adopta las orientaciones que requiere la empresa para poder desarrollarse de manera exitosa. *Los trabajadores no tienen posibilidad de participar en la dirección de la empresa*”⁴⁷. Esto se justifica porque existe además una subordinación económica por la que el trabajador se somete a las decisiones del empleador. Esta característica de la relación laboral “implica una preeminencia del

⁴¹Ibíd.

⁴² Ibíd., p. 20

⁴³ Ibíd.

⁴⁴ Decreto con Fuerza de Ley N°1 (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Diario Oficial de la República de Chile. Artículo 7.

⁴⁵ URZÚA MANCILLA, Leandra. (2003). *El vínculo de subordinación o dependencia en el contrato de trabajo (jurisprudencia)*. Santiago de Chile de Chile: Lexis Nexis.

⁴⁶THAYER A., William & NOVOA F., Patricio. (2010). *Manual de Derecho del trabajo (Tomo III)*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.P. 35.

⁴⁷ Ibíd. Destacado mío.

factor capital sobre el trabajo, cuando son los capitalistas los que han organizado la empresa, conseguido los recursos e invitado al trabajador a ocupar un cargo subalterno en ella”⁴⁸.

En síntesis, la empresa se configura en base a una organización de factores económicos (actividades, recursos financieros y humanos) con la finalidad de producir bienes y/o prestar servicios a consumidores o usuarios. Para lograr tal finalidad, la eficiencia cumple un rol fundamental, pues debido a que la empresa se encuentra en un contexto de competencia y riesgos propios de su actividad, debe en consecuencia procurar hacia la mayor eficiencia posible en el uso de sus recursos. Siendo la empresa una organización eminentemente jerárquica, es el empleador quien decide la forma en que organizará la actividad económica empresarial. Para tal efecto, cuenta con potestades legales que le permiten moldear el recurso humano acorde a las necesidades de la empresa. Ahora bien, estas facultades legales reconocen como límite los derechos de los trabajadores, pero no por eso se configura un derecho positivo en favor de los mismos para participar en la gestión empresarial. Es este el contexto en que se analizará la viabilidad de la participación de los trabajadores al interior de la empresa.

2.2) La participación de los trabajadores en la empresa tradicional acorde a la legislación actual

Es relevante señalar que el derecho del trabajo es eminentemente protector de la parte débil en la relación laboral. Se supone que el empleador debe contar con recursos necesarios para costear la remuneración y además para impulsar un negocio del que pueda obtener ganancias. Mientras que el trabajador, por regla general, sólo contará con su fuerza física o intelectual, la cual pondrá a disposición de su empleador a cambio de una remuneración. En esto radica la asimetría de negociación entre los contratantes, por lo cual la legislación laboral viene a menguar esta situación, garantizando ciertos derechos mínimos. Por esto, resulta relevante mirar la legislación actual -así como la Constitución- ya que impone las condiciones básicas y de orden público en el contrato de trabajo.

En la Constitución Política de la República no existe disposición alguna que se refiera a la participación de los trabajadores en la empresa. Sólo se hace referencia expresa a la libertad de trabajo y la libertad sindical como derechos constitucionales del trabajador. En cuanto a la regulación legal existe una escuálida regulación al respecto, y se refiere sólo a la participación en las utilidades de la empresa. En efecto, el artículo 42 del Código del Trabajo, donde se regula la

⁴⁸ *Ibíd.* P. 36.

remuneración, se hace mención a la *participación* que es “la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma”⁴⁹. Esta especie de remuneración constituye una verdadera forma de participación en las utilidades de la empresa la que según Bayón y Pérez sería una forma de mitigación de la relación de trabajo tradicional con un elemento que es propio de la sociedad, pero esta no adoptará tal carácter, toda vez que faltará la *affectio societatis* y se mantendrá el riesgo de la empresa en el empleador⁵⁰. Así las cosas, este componente de la remuneración representa una forma de participación menguada, que mantiene la estructura jerárquica de la empresa capitalista, pero que abre un lugar de posicionamiento más integrado para los trabajadores. De modo que constituiría, en principio, una motivación hacia la mayor eficiencia en el trabajo. En este sentido KROTOSCHIN señala que “esta forma remuneratoria puede ‘despertar el interés del trabajador en la buena marcha de la empresa y de ese modo incitarle al mayor rendimiento posible’”⁵¹. Pero todo parece indicar que esta forma de participación no ha tenido gran aplicación práctica, lo que en parte se explicaría por su carácter puramente contractual y el disminuido poder de negociación individual del trabajador⁵².

Otra forma de participación que tiene reconocimiento legal es la *gratificación*. El legislador la define como la parte de las remuneraciones que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador (art. 42 letra e) del Código del Trabajo). Desde luego, se trata de una forma de participación en las utilidades totales de la empresa, contemplado como un mínimo legalmente establecido. Esta medida adoptada por el legislador es laudable, ya que contempla efectivamente una forma de participación de los trabajadores al interior de la empresa tradicional. No obstante, la crítica se posa en qué tan efectiva sea la *participación* de los trabajadores en las faenas de la empresa si considerando que su participación se circunscribe únicamente al fruto de ese trabajo, cual es la utilidad.

En mi opinión, la participación en las utilidades no constituye por sí sola una forma de participación de los trabajadores en la empresa, porque no implica una intervención efectiva sobre el modo en que se realiza el proceso productivo, pues esta facultad sigue siendo exclusiva del patrono. La ley es bastante clara en este sentido, el artículo 12 del Código del Trabajo reconoce y

⁴⁹ Decreto con Fuerza de Ley N°1 (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Diario Oficial de la República de Chile. Artículo 42 letra d).

⁵⁰ KROTOSCHIN, Ernesto. En: THAYER A., William & NOVOA F., Patricio. (2010). Ob. Cit., p. 166.

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² *Ibíd.*

ampara el poder de dirección de empleador, toda vez que estatuye a su favor la facultad de alterar las funciones que realiza el trabajador y los horarios en que debe cumplirla. Esta flexibilidad en favor del empleador se justifica en base a que las condiciones económicas del mercado en cual está inserta la empresa son esencialmente variables. Por esto, existe una necesidad de mantener rangos de libertad de acción para que la empresa pueda reaccionar ante las diversas contingencias. Esta circunstancia, de marcada justificación económica, repercute en las posibilidades del trabajador para incidir sobre la gestión empresarial, por lo que la construcción del derecho del trabajador a participar en la gestión, dirección o administración de la empresa capitalista resulta de difícil concreción⁵³.

El derecho del trabajo tradicional contempla al trabajador como un ejecutor de órdenes heteronormativas (decididas fuera de su propia voluntad). Así lo comprueba la amplia gama de facultades del empleador sobre las actividades de la empresa. Pero por sobre todo se debe a la naturaleza misma del contrato de trabajo y la estructura del derecho de propiedad. Recuérdese que, por medio del contrato de trabajo, el empleador -quien es propietario de los medios productivos- acuerda con un trabajador para que este último le preste servicios personales bajo subordinación o dependencia. Ahora bien, jurídicamente se trata de un reconocimiento normativo de la asimetría del poder económico que existe entre ambos, porque el trabajador se *somete* a un régimen de subordinación y dependencia en que recibe órdenes de su patrono. La conclusión de este sometimiento a las órdenes del patrón es que el trabajador no cuenta con autonomía para adoptar o siquiera influir en las decisiones empresariales debido a la estructura jerarquizada de la relación de trabajo.

El concepto de participación es complejo, reúne tanto una (1) *dimensión funcional*, que incide en el rol o la forma que el trabajador realiza sus labores; y otra (2) *dimensión productiva*, que se grafica por la participación que tiene el trabajador en las ganancias obtenidas fruto de la comercialización del producto o servicio ofertado por la empresa. En este sentido, amplia doctrina comparada señala que el concepto de participación es multidimensional, y reúne medularmente un enfoque *autogestivo*, reflejado en la intervención de la gestión económica de la empresa y un enfoque que abarca el *acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios productivos*⁵⁴.

⁵³ Sobre la igualdad entre participantes en un proceso deliberativo, revítese el capítulo 2 de esta primera parte.

⁵⁴MORENO F., Juan Luis. Ob. Cit., p.69; BERMÚDEZ A., Yoselyn, & PRADES ESPOT, César. (2006). Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela. *Gaceta Laboral*, 12(3), pp. 293-312.

Para que el concepto de participación sea efectivo, ambas dimensiones deben complementarse mutuamente.

2.3) La participación de los trabajadores en base a formas convencionales

Resta revisar la posibilidad de que los trabajadores adopten formas de participación que no están recogidas en la legislación. Como se recordará, el derecho del trabajo es una parcela del derecho privado⁵⁵, y como tal existe la posibilidad de que se realicen pactos contractuales de todo orden, siempre que no contravengan la legislación, el orden público y la moral. Pues bien, es una posibilidad que un sindicato en representación de los trabajadores que lo integran y en el marco de una negociación colectiva exija al empleador un mayor grado de participación. ALONSO OLEA concibe tres grados de participación⁵⁶:

- a) **Las Comisiones Especiales.** Son organizaciones de trabajadores que tratan materias especiales y distintas del giro de la empresa. Son asociaciones voluntarias y no cuentan con poder decisorio.
- b) **Los Comités de Empresa.** Se trata de instituciones de representación cuyo objetivo es el intercambio de información y consulta sobre materias de importancia para los trabajadores. Por lo general, en países de tradición civil se encuentra consagrado a nivel legal (son los casos de Alemania y Noruega). No cuentan con voto vinculante, de modo que no pueden obligar al empleador a respetar las decisiones adoptadas.
- c) **Los Consejos de Vigilancia o de Administración.** Son órganos que consagran el mayor grado de participación entre trabajadores. Interviene en la toma de decisiones de la empresa a través de representantes que tienen injerencia en la organización empresarial, porque acceden al órgano colectivo que aplica los acuerdos (v.gr. el directorio en la sociedad anónima). Las medidas adoptadas por el consejo no son de carácter definitivo, pero sí tienen influencia en los lineamientos generales de la empresa⁵⁷.

⁵⁵ VERGARA BLANCO, Alejandro. (2010). *La summa divisio iuris público/privado de las disciplinas jurídicas*. Revista de derecho (Coquimbo), 17(1), pp. 115-128. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532010000100005>

⁵⁶ ALONSO O., M. & CASAS B., M. E. (2000). *Derecho del trabajo* (18º ed.). Madrid: Editorial Civitas. P.181.

⁵⁷ GUTIÉRREZ, J. (2007). *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. Universidad de Chile. P. 110.

De esta clasificación desprende que ninguna de estas formas de participación de los trabajadores en la empresa tradicional constituye una alternativa efectiva. En efecto, los grados de participación expuestos conservan la estructura vertical de la toma de decisiones, por lo que se mantiene la desigualdad entre los participantes. A mi juicio es impropio que el derecho de participación quede sujeto únicamente a la propiedad de la empresa. La participación requiere entablar un diálogo que permita un intercambio de ideas y un debate constructivo. Pero para esto debe darse un escenario en que los participantes estén en una situación igualdad formal donde cualquiera de ellos pueda, *a priori*, influir en los demás y se pueda tomar una decisión conjunta. Pero, ¿qué ocurre en la empresa tradicional? El empleador es la autoridad pues él es el titular de la propiedad de la empresa. Por lo tanto, uno de los dialogantes, al encontrarse en una posición superior jerárquicamente tiene la capacidad de influir en los demás y tomar decisiones unilateralmente. De esta manera, el derecho de participación queda virtualmente sometido a la última palabra del empleador. En conclusión, existe un conflicto entre el derecho de propiedad y el derecho de participación ya que el debate se obstruye cuando uno de los participantes tiene la capacidad de tomar la decisión final de manera unilateral. Este problema será abordado nuevamente más adelante.

3) *La participación en la cooperativa de trabajo asociado*

La cooperativa de trabajo asociado es una asociación de personas que pone en común un capital para iniciar una actividad económica *autogestionada*. Una de las características más relevantes en este sentido es que tanto el aporte económico y el gobierno empresarial es realizado por los propios trabajadores⁵⁸, quienes a la vez detentan la calidad de socios o cooperados. Así las cosas, esta forma de organización empresarial constituye un ejemplo de autogestión y autogobierno, donde son los propios trabajadores quienes determinan la estructura y funcionamiento de la empresa en que laboran⁵⁹. Se rige por el principio democrático⁶⁰, por el cual, “los socios tienen iguales derechos y obligaciones, un solo voto por persona y su ingreso y retiro es voluntario”⁶¹.

⁵⁸ LYON P., Alberto. (2006). *Personas Jurídicas*. Santiago de Chile de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. P. 176.

⁵⁹ DÍAZ R., Juan Miguel. (diciembre 2007). Las cooperativas de trabajo asociado: participación en la determinación de las condiciones de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho*, 24, pp. 103-119. P. 113

⁶⁰ Los principios del cooperativismo serán analizados en la parte II de este trabajo.

⁶¹ Decreto con Fuerza de Ley N°5 (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas*. Diario Oficial de la República de Chile. Artículo 1. En adelante, Ley general de cooperativas o LGC indistintamente.

De esta manera, el rol que cumplen los trabajadores al interior de la empresa cooperativa es eminentemente distinto a la situación del trabajador dependiente, ya que pasan a cumplir funciones más allá de sus tareas en el mero proceso productivo, que inciden directamente en la administración del negocio en que se desenvuelve. Así, se les otorga a los trabajadores:

“Un rol activo en la empresa, que a la par de la lucha por el otorgamiento de los beneficios sobre los cuales siempre han actuado los sindicatos, se diferencia de éstos por situar al trabajador en una posición de mayor envergadura, pues de algún modo trataría de asimilarlo a la clase patronal en cuanto al cumplimiento de acciones que normalmente estos como propietarios habían realizado”⁶².

La participación de los trabajadores al interior de la empresa, doctrinariamente se clasifica como: “a) Directa: cuando el trabajador contribuye o influye en la toma de decisiones o asume funciones en la dirección de la empresa, y b) Indirecta: cuando el representante de los trabajadores no forma parte de la dirección de la empresa, sino que su labor es el de influir en las decisiones que repercutan en los trabajadores”⁶³. Ciertamente la cooperativa se subsume en la primera categoría de participación, donde la toma de decisiones se hace en un plano de igualdad entre los cooperados. Este es un fuerte contrapunto con la empresa capitalista, que dispone del trabajo como un mero factor productivo (usualmente denominado recurso humano) cuya finalidad es poner en marcha los demás factores productivos (i.e. medios de producción como materias primas, maquinaria, entre otros) para generar productos y servicios. El punto que se esboza aquí versa sobre la consideración ideológica del valor o posicionamiento del trabajo. Puesto que ya no se considera sólo como una herramienta productiva, sino que por lo pronto el trabajador adquiere una posición muy gravitante, la que no está presente en la empresa tradicional. En palabras de FERNANDO VALDÉS DAL-RE:

“Mientras la empresa capitalista se asocian capitales para entrar en contacto con el trabajo, al que reducen a simple instrumento de la producción, en la actividad productiva participa directamente el capital, ‘mutatis mutandi’, si en la empresa cooperativa de producción se asocia el trabajo que entra en contacto con el capital al que rebaja a simple instrumento de la

⁶²BERMÚDEZ A., Yoselyn, & PRADES ESPOT, Ob. Cit., p. 294.

⁶³Ibíd. 295.

producción, es porque en esta empresa el trabajo participa de forma directa. He aquí la esencia de la empresa cooperativa, su raíz, su justificación y razón de ser: medio o vehículo de participación directa del factor trabajo en la producción de bienes y prestación de servicios”⁶⁴.

La forma en que se organiza el trabajo deja de adoptarse de manera vertical, puesto que todos los trabajadores tienen derecho a voz y voto en esta materia hasta el momento en que se elige el Consejo de Administración, cuya composición queda al libre arbitrio de los socios. La ley limita esta discreción y establece como mínimo que el 60 % de los integrantes del Consejo sean socios usuarios de la cooperativa (art. 24 del D.F.L. núm. 5 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción que contiene la Ley General de Cooperativas⁶⁵). Este órgano es el que se encargará de la administración del negocio cooperativo, no obstante, los cooperados son quienes establecen los lineamientos generales, a través de la junta general de socios. La dinámica que aquí se describe es muy similar a la forma en que funciona una sociedad anónima, pero la gran diferencia radica en la estructura de propiedad de la empresa, puesto que esta recaerá inicialmente en los socios de la cooperativa, sin que ninguno de ellos pueda ser propietario de más de un 20% del capital, según se señala en el art. 17 de la LGC.

Como se ha destacado hasta aquí, la facultad de participación de los trabajadores sobre la gestión, administración y dirección del negocio en que laboran es medular al interior de la cooperativa, de manera que se construye como una alternativa sólida a la empresa capitalista convencional asegurando un grado mayor de participación. No obstante, esta forma de organización económica no está exenta de dificultades. En este apartado serán revisados algunos problemas relativos a la participación propiamente tal. Los problemas que se suscitan en la etapa previa a la constitución de la cooperativa y su desarrollo serán revisados en la segunda parte de este trabajo.

3.1) La determinación de las condiciones de trabajo en la cooperativa

Llegado a este punto, ya revisado las principales diferencias entre ambos sistemas, cabe preguntarse ¿cómo incide esta forma de organización en la determinación de las condiciones de trabajo? Más arriba se ha esbozado la forma en que se organiza la cooperativa, destacando que el

⁶⁴VALDÉS VAL-RE, Fernando. (1975). *Las cooperativas de producción (un estudio sobre el trabajo asociado)*. Madrid, España: Editorial Montecorvo. Pp. 116 y 117.

⁶⁵ En adelante, simplemente “LGC”.

órgano superior de ésta es la junta general de socios, encargada de designar al Consejo de Administración. Ahora bien, todo esto se ha refrendado respecto de los trabajadores que ostentan la calidad de socios. Pero bien puede suceder que una cooperativa emplee a trabajadores bajo las formas del derecho del trabajo, es decir, contratación bajo subordinación y dependencia. Esta idea se sienta en la licitud de todo pacto libremente celebrado entre privados que no sea antijurídico. Además, existe un reconocimiento implícito a esta noción en el artículo 43 del Código del Trabajo cuando se regula la gratificación. Entre las empresas que deben gratificar a sus empleados se encuentran las *cooperativas que cuente con excedentes al término de su actividad anual*. De modo tal, que el legislador ha considerado esta posibilidad y la ha tenido en cuenta. Esta situación cobra relevancia en la medida que puedan surgir conflictos al seno de la cooperativa entre trabajadores y socios respecto de materias tan sensibles como la determinación de sus condiciones de trabajo. Los socios trabajadores se encontrarán en una posición mucho más favorable que sus colegas no asociados a la cooperativa, no obstante, ambos se encuentran en una situación fáctica muy similar.

En primer lugar, los socios trabajadores cuentan con una potestad mayor para decidir sobre cómo se determinan sus condiciones de trabajo. Los socios que no integren el Consejo de Administración podrán intervenir en la asamblea general en este tipo de materias, puesto que el cambio de los estatutos requiere de aprobación de este órgano. Incluso, los trabajadores de opinión minoritaria cuentan con el derecho de disidencia contemplado expresamente en el artículo 19 de la LGC.

Los trabajadores contratados se encuentran en una situación más delicada puesto que no tienen acceso a estos mecanismos de participación, por lo que la determinación de sus condiciones de trabajo se realizará a través de la negociación colectiva, como si se tratara de una empresa capitalista, o bien a través de la negociación directa. Esta segunda opción puede resultar más fructífera que en la empresa tradicional considerando el carácter mutualista de la cooperativa⁶⁶.

4) Conclusiones

El problema de la participación implica entender la relación que tiene el trabajador con la organización productiva en que está integrado. De este modo, no es indiferente la estructura de la organización en que presta sus servicios. La empresa ordenada de forma tradicional (p.ej. sociedad

⁶⁶DÍAZ R., J. M. (2007). Las cooperativas de trabajo asociado: participación en la determinación de las condiciones de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho*, vol. 1, pp. 103-119. p. 119.

anónima), funciona de manera vertical. Las decisiones económicas y organizativas están radicadas de manera exclusiva en el empleador. Cabe destacar que dicha atribución de poder es multifacética porque comprende decisiones económicas tanto a nivel de empresa en relación con el mercado, pero también abarca las decisiones disciplinarias y organizativas al interior de la misma. El mentado poder del empleador no beneficia a los trabajadores bajo su dirección sino en formas muy tangenciales: sea en forma legal (mediante la asignación de una porción de las utilidades que recibe la empresa) o en forma convencional (comisiones especiales, comités de empresa, consejos de vigilancia o de administración)⁶⁷.

En la vereda opuesta se halla el sistema cooperativo de trabajo. La cooperativa se sustenta en base a principios de igualdad, ayuda mutua y participación efectiva de los trabajadores, pone en el centro de control a los propios trabajadores. La forma específica en que se organiza jurídicamente la cooperativa es materia de la segunda parte de este trabajo, por lo que me remito a señalar a modo de conclusión que esta segunda forma de organización comienza de un punto de partida distinto al de la empresa tradicional: son los propios trabajadores que, a través de un esfuerzo mancomunado, ponen a disposición de la comunidad su conocimiento, herramientas y medios productivos. En cambio, la empresa capitalista se funda en la puesta en marcha del negocio a partir de los recursos financieros y productivos de una o varias personas, pero con la salvedad de que ellas no integran del proceso productivo laburando bajo subordinación y dependencia de otro. Respecto de la titularidad de la propiedad sobre la empresa, existe una similitud con la empresa tradicional porque se mantiene la idea de propiedad privada de los medios productivos (i.e. no son de propiedad estatal), no obstante, se tiñe de un matiz comunitario en razón de su disposición en favor de la colectividad de trabajadores.

CAPÍTULO 2: BASES TEÓRICAS DE LA PARTICIPACIÓN: LA DEMOCRACIA ECONÓMICA

1) *Análisis previo de la democracia económica*

Con el objetivo de bosquejar el marco conceptual en que opere la cooperativa de trabajo es que se busca definir y analizar los pilares teóricos en que se sustenta la participación de los trabajadores en la empresa cooperativista. Para ello, las páginas siguientes estarán destinadas a entender de qué hablamos cuando nos referimos a la democracia económica, además de entender

⁶⁷ Esta forma de participación estará sujeta al poder de negociación del trabajador para con su empleador.

por qué resulta relevante este concepto y qué rol juega *la* ciudadanía en la empresa como justificación de la atribución de un derecho de participación en favor del trabajador-cooperador.

1.1) Hacia una definición de democracia económica

Es propio de la ciencia social la multiplicidad de respuestas frente a problemas individuales; lo mismo acontece respecto de la politología que estudia la democracia. En efecto, aquí se pretende únicamente mostrar conceptos básicos en que se fundamenta el ideario participativo en materia económica. Teniendo esto claro, plantearé al lector el siguiente análisis: se revisarán las bases teóricas de la democracia moderna y luego revisaré la relación entre esta y la economía, para así definir el concepto de *democracia económica*.

El punto de partida es el significado etimológico de la palabra *democracia*, a saber, gobierno del pueblo. El vocablo proviene del griego *demokrati*, compuesto por “demos” (pueblo) y “kratos” (poder). Se acuñó para describir los gobiernos existentes durante la antigüedad en Grecia, como la ciudad-estado de Atenas (siglo V a.C.), siendo su principal característica que el conjunto de ciudadanos interviene directamente en la toma de decisiones políticas, porque se reconoce que en el pueblo (o conjunto de ciudadanos) reside la soberanía popular. De esta introducción se puede apreciar la vaguedad del concepto, ya que no es explicativo de cómo se organiza el gobierno del pueblo, quiénes gozan de derechos políticos y cómo se ejercen. Para graficar estas ideas, propongo analizar el concepto moderno de democracia para luego estudiar su vinculación con las materias económicas.

i) El concepto de democracia liberal

NORBERTO BOBBIO, jurista, filósofo y politólogo italiano, en su obra “*Liberalismo y democracia*”⁶⁸, pasa revista sobre la influencia que ha tenido la corriente liberal en la concepción de democracia. Acota el autor, que la democracia es una forma de gobierno cuyo origen se encuentra en la antigua Grecia, mientras que el liberalismo político surge en la época de las revoluciones en los albores del siglo XVIII. Uno de los cambios más significativos, aduce Bobbio, que introdujera el liberalismo en la democracia fue la manera en que se ejerce el derecho de toma de decisiones colectivas. Así, se pasó de una democracia directa -en que los ciudadanos adoptan las decisiones políticas en forma asambleísta- a una democracia representativa -en que el pueblo delega estas

⁶⁸ BOBBIO, Norberto. (1989). *Liberalismo y Democracia*. México: Fondo de Cultura Económica.

potestades políticas en un grupo elegido por sufragio que se encarga de gobernar. Esta fue la idea de gobierno que predominó tras las revoluciones estadounidense y francesa, respectivamente:

“Tanto los autores del Federalista como los constituyentes franceses estaban convencidos de que el único gobierno democrático apropiado para un pueblo de hombres fuese la democracia representativa, que es la forma de gobierno en la que el pueblo no toma las decisiones que le atañen, sino que elige a sus representantes que deben decidir por él; pero de ninguna manera pensaban que instituyendo una democracia representativa degenerase el principio del gobierno popular.”⁶⁹

Otro gran cambio que implicó el liberalismo en la democracia fue la limitación del Estado. Ello provocó, primero, la restricción del Estado de participar en materia económica, dejando así la iniciativa y el emprendimiento a los privados y, segundo, que el *Leviatán* como diría Hobbes, reconociera y garantizara la protección de ciertos derechos naturales que cada individuo goza por el solo hecho de ser persona⁷⁰.

Las corrientes democráticas han adoptado distintas formas de gobierno, sea que se privilegia la *libertad*, o bien la *igualdad*. Ahora bien, ambos valores tienen raíces distintas. La primera de corte individualista, conflictiva y pluralista, se distingue de la segunda idea que es más totalizante, armónica y monista. En efecto, existe además una contrariedad en sus objetivos: los liberales querrán mayor libertad favoreciendo el desarrollo personal incluso en detrimento de otros más pobres o menos dotados, mientras que quienes abogan por la igualdad optarán por disminuir las libertades individuales en favor del desarrollo de la comunidad toda⁷¹. He de dejar en claro que esta discusión está lejos de resolverse, al contrario, es una pugna que avivó constantes enfrentamientos a lo largo del siglo XX y persiste en nuestro tiempo, pero más que en materia político-jurídica, donde parece existir un cierto consenso, la problemática subyace acerca del rol del Estado en la economía.

Ahora bien, ¿de qué manera se han conciliado ambos conceptos? Pues se ha tratado de un enfoque liberal comprensivo de ambas nociones. La respuesta se relaciona con la definición de igualdad: mas no entendida como una posición de equilibrio económico y social entre las personas

⁶⁹ *Ibíd.*, p. 35.

⁷⁰ *Ibíd.*, p. 38.

⁷¹ BOBBIO, Norberto. *Ob. Cit.*, p. 41.

(sentido sustancial o ético), sino que como una igualdad consistente en la igual repartición del poder político entre los ciudadanos (sentido procesal). Por lo mismo, el liberalismo aboga por que exista *igualdad en la libertad*: “lo que significa que cada cual debe gozar de tanta libertad cuanto sea compatible con la libertad ajena y puede hacer todo aquello que no dañe la libertad de los demás”⁷². La concreción jurídica de este ideal se halla en el principio de igualdad ante la ley e igualdad en el goce de derechos fundamentales⁷³. Así a todos los ciudadanos se les aplica la ley por igual, pero además se les ampara el ejercicio de ciertos derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. Esta visión liberalista de la igualdad se tempera con la equiparación de derechos que vengo comentando, toda vez que a los ciudadanos se les garantiza un goce mínimo y equitativo de derechos fundamentales protegidos constitucional e internacionalmente⁷⁴. Usualmente estos dos elementos se comprenden dentro del concepto de *Estado de Derecho*, que implica el pleno respeto de los derechos individuales, por lo cual, la injerencia estatal debe estar fundada en la razón, impidiéndose o morigerándose la arbitrariedad de la administración. En este sentido, Pablo Marshall ha dicho que:

“La vigencia paralela del Estado de Derecho y la democracia se justifica, como una forma de reconocer límites a lo que el pueblo en la democracia puede decidir, que vienen dados por los derechos fundamentales que incluso los representantes del pueblo deben respetar”⁷⁵. En ello existe, desde las más diversas teorías sobre la legitimidad del Estado, acuerdo. Sin embargo, está abierta la discusión sobre la forma o el método en que dichos derechos deben ser protegidos frente a la afectación arbitraria, ya no del monarca, sino del legislador democrático.”⁷⁵

En síntesis, he dicho que la democracia liberal -ideal que inspira el sistema de gobierno chileno- tiene su basamento en la soberanía popular y la ciudadanía, inspirada en los valores de igualdad y libertad. Así, los ciudadanos -entendidos como participantes de una sociedad común- gozan la misma libertad y mismos derechos políticos. Ambos reconocidos en cuerpos normativos como la Constitución e instrumentos internacionales. El Estado reconoce, además, un catálogo de derechos fundamentales que se compromete a respetar y promover. También hay que indicar que

⁷² *Ibíd.*

⁷³ En la medida que toda persona es titular de los mismos derechos fundamentales que emanan de su naturaleza antropológica.

⁷⁴ Entre nosotros, la Constitución Política en sus artículos 19 y 20 recoge esta noción. En cuanto a los instrumentos internacionales indicaré como el más relevante en esta materia, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Su protección bajo tutela judicial está a cargo de los tribunales internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

⁷⁵ MARSHALL B., Pablo. (2010). El Estado de Derecho como principio y su consagración en la Constitución Política. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, Año 17, n° 2., pp. 185-204. P. 191.

se trata de un sistema de democracia indirecta o representativa, donde los ciudadanos no forman parte activa de la toma de decisiones estatales (gubernamentales, legislativas y judiciales), sino que mediante sufragio designan a representantes en quienes se delega la función decidora, en función del principio de mayoría y el respeto de las minorías.

ii) Pluralismo y poliarquía

La concepción liberal de la democracia no ha estado exenta de críticos, entre quienes se encuentra SCHUMPETER. En pocas palabras, este autor sostenía que, a raíz de la ampliación de la democracia durante el siglo XX, debido a la extensión del derecho a sufragio, se incorporaron múltiples grupos, partidos y sindicatos históricamente marginados. Es así como “se ha rebasado la concepción de la democracia según la cual existen ciudadanos independientes capaces de desarrollar un pensamiento autónomo y que llegan directamente a la asamblea popular para forjar la *volonté générale*”⁷⁶. De modo tal que la democracia pasa a considerarse un proceso o forma de elegir a quienes tomarán las decisiones políticas. La virtud práctica del sistema es que regula -y no reprime- la competencia de las élites aspirantes al poder. Según JOSÉ FERNÁNDEZ SANTILLÁN, la línea teórica principiada por SCHUMPETER, que tuvo el acierto de prever ciertas características de la democracia contemporánea, no fue tan efectiva en otros puntos como la atribución de cierta debilidad del individuo frente a las élites y, además, la feble traslación de la lógica de mercado económico al ámbito político⁷⁷.

El propio JOSÉ FERNÁNDEZ SANTILLÁN, describe los lineamientos basales de la teoría de ROBERT DAHL, el que desarrolla el concepto de poliarquía. Señala, FERNÁNDEZ SANTILLÁN, que para que exista una sociedad democrática dinámica y pluralista, deben darse ciertas precondiciones, como que exista un alto y creciente ingreso per cápita, altas tasas de urbanización y alfabetización, emigración de la población agrícola hacia la urbe y, en general, altas condiciones de bienestar socio-económico. En otras palabras, la poliarquía puede darse en un contexto de una sociedad avanzada. A su turno, ROBERT DAHL, señala dos características centrales de la poliarquía:

“1) en ella “opera en una descentralización del poder, de la influencia, de la autoridad y del control en favor de una multitud de individuos, grupos, asociaciones y organizaciones; 2) ‘que

⁷⁶ FERNÁNDEZ S., José. (2006). *Filosofía política de la democracia*. México: Distribuciones Fontamara. P. 104.

⁷⁷ *Ibíd.*, p. 106.

estimula el nacimiento y desarrollo de posiciones y opiniones favorables a las ideas democráticas⁷⁸. Así, la concentración del poder en una persona o grupo es desalentada y, en cambio, fomenta la distribución del poder.”⁷⁹

Las diferencias con la concepción tradicional de democracia representativa y, además, con la visión *schumpeteriana* son palpables. La primera no se hace cargo de la existencia e influencia que cumplen los cuerpos intermedios civiles en la política, mientras que DAHL en su análisis politológico les brinda un rol protagónico. Por otro lado, Schumpeter reafirma el rol de las élites en la pugna política del poder, pero no por convicción, sino por criterio de realidad. Es decir, reconoce la existencia de élites y en vez de prohibirlas, está a favor de que sean reguladas para evitar un mal mayor. DAHL, en cambio, propone que la competencia por la adhesión política sea más inclusiva, evitando así la concentración en grupos reducidos. En este sentido, la poliarquía “favorece la autodeterminación individual y colectiva, anima la autonomía moral, promueve el desarrollo humano y ofrece a los ciudadanos instrumentos eficaces para la protección de sus intereses comunes”.⁸⁰ No obstante, DAHL reconoce que la forma de negociación pluralista que presenta la poliarquía no está exenta de dificultades, tanto a raíz de factores como el poder económico de grupos económicos sobre el tejido social, como que los grupos intermedios no representan a la totalidad de individuos en la sociedad, quedando ciudadanos marginados de este proceso⁸¹.

En efecto, lo postulado por el autor que he comentado viene a responder al fenómeno de la *ampliación de la democracia*. Desde fines del siglo XIX y durante el siglo XX tanto Chile como en el mundo en general experimentó un alza de votantes, incluyéndose así a sectores históricamente marginados. De ahí que las necesidades de estos grupos hayan jugado un rol tan gravitante durante el siglo XX (por ejemplo, el surgimiento del socialismo como forma estatal que buscaría responder al gran problema de la pobreza). Frente a esta creciente masa de votantes, la democracia pluralista opera mediante la organización de la sociedad civil en grupos atomizados que construyen soluciones a sus propios problemas.

iii) Democracia Económica

⁷⁸ DAHL, Robert. (1992). *La Democracia y sus críticos*. Madrid: Paidós. Pp. 300-303.

⁷⁹ FERNÁNDEZ S., José (2006). Ob. Cit., p. 109.

⁸⁰ DAHL, Robert (1992). Ob. Cit., p. 471.

⁸¹ FERNÁNDEZ S., José (2006). Ob. Cit., p. 110.

La democracia económica implica que los actores económicos -sean trabajadores consumidores o ciudadanos- influyan en las decisiones económicas que les afecten. Podría pensarse que el sistema económico actual sí estatuye una democracia económica toda vez que los actores económicos son libres para elegir. Un trabajador goza de libertad para buscar y aceptar un empleo, o también para retirarse si así lo desea. Lo mismo ocurre con un consumidor, pues nadie le obliga a comprar tal o cual producto, pues es libre de elegir. En mi opinión, este planteamiento no es plenamente descriptivo de lo defendido por la democracia económica, sino que es consecuencia del régimen democrático que reconoce la libertad de los individuos y que permite, entre otras cosas, la libre elección. Así, este planteamiento constituye un presupuesto de la democracia económica, que va más allá de una mera elección entre varias opciones, pues no se hace cargo de la idea de *distribución equitativa del poder*, lo que permite a los actores no sólo elegir entre varias opciones sino además poder incidir en cuáles serán esas opciones.

Esta teoría plantea que “la democracia política y la democracia económica son dos caras de una misma moneda”⁸², ambas parcelas deben estar en armonía pues resulta muy peligroso que el poder económico y la propiedad de los activos sean concentrados en pequeñas élites por su influencia que tienen sobre las decisiones políticas. Aquí resulta importante explicar esta situación: el problema que, a mi juicio, se genera con la concentración exacerbada del poder económico en un grupo es la influencia que logra sobre las instituciones democráticas. Los partidos políticos que requieren de apoyo financiero para realizar campañas buscan recaudar dinero en grandes aportantes. Los cuales a su turno tienen la posibilidad de influir a su favor sobre las decisiones del futuro gobierno o parlamento. Por otro lado, la creciente concentración de la propiedad de los medios de comunicación de masa sirve a estos intereses oligarcas, formando la opinión pública en uno u otro sentido de manera que también tiene efectos sobre el electorado⁸³. Es claro que es caldo propicio de corrupción que no puede tolerarse en una sociedad que se dice democrática⁸⁴.

⁸² SOLIMANO, Andrés. Ob. Cit., p. 191.

⁸³ *Ibíd.*, p. 61.

⁸⁴ Sólo a título ejemplificar puedo citar el cuestionado caso de la Ley de pesca y las irregularidades que a la fecha son materia de investigación penal. Para mayor información véanse los siguientes artículos periodísticos: (1) CISTERNA, Javier. (13 de noviembre de 2012) “*¿En qué consiste la Ley de Pesca? Todo lo que debes saber sobre la polémica iniciativa*”. Biobiochile.cl Disponible en: <http://www.biobiochile.cl/noticias/2012/11/13/en-que-consiste-la-ley-de-pesca-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-polemica-iniciativa.shtml>; (2) RAMÍREZ, Pedro; CARVAJAL, Víctor & ALBERT, Catalina. (21 de julio de 2016). “*El lobby de Iván Fuentes para incluir en la Ley de Pesca una norma que benefició a empresas que lo financiaron*”. CIPER Chile. Disponible en: <http://ciperchile.cl/2016/07/21/el-lobby-de-ivan-fuentes-para-incluir-en-la-ley-de-pesca-una-norma-que-beneficio-a-empresas-que-lo-financiaron/>

No debe perderse de vista que el gobierno responde ante el interés general de la nación y no frente a grupos individuales (por más numerosos o poderosos que estos sean)⁸⁵.

El origen de la noción que vengo comentando aparece como resultado de la actividad de sindicatos y otras organizaciones sociales “como respuesta ante un sistema basado en la propiedad privada muy concentrada, el trabajo asalariado y una división del trabajo que deja poco espacio para que los trabajadores tengan voz e influencia en el manejo de la empresa”⁸⁶.

La democracia económica implica reunir dos ámbitos sociales distintos, a saber, la economía con la política. Esta comunión se da en la unidad económica básica (empresa). En el fondo, se reconoce que los derechos políticos que goza un ciudadano son aplicables en materia económica.

El panorama actual es ciertamente contradictorio. ANDRÉS SOLIMANO realiza un paralelo entre el poder de elección que tiene una persona en su doble calidad de ciudadano y consumidor. En nuestro sistema político, cada persona cuenta con un voto que puede ejercer periódicamente en las instancias electorales y, excepcionalmente, en plebiscitos. En cambio, en materia económica la situación es radicalmente distinta. El autor cita la doctrina del capitalismo como sistema libre guiado por las preferencias del consumidor ideado por MILTON FRIEDMAN. En efecto, señala que “el consumidor es el soberano que toma las decisiones económicas acorde a sus preferencias individuales e ingresos y, de esta manera, entrega la señal al sistema económico de qué producir y para quién”⁸⁷, llegando a concluir que “en una democracia, cada persona tiene derecho a un voto y por ende es un sistema igualitario para elegir representantes; en contraste, en el mercado, un peso (u otra moneda) es un ‘voto’, o más precisamente, una preferencia por cierto bien o servicio. Por lo tanto, la **decisión del consumidor no es equivalente a la decisión política**, dado que los ‘votos’ de los consumidores son determinados por sus niveles de riqueza o ingreso, que generalmente son distribuidos de manera desigual bajo el capitalismo”⁸⁸.

La diferencia del poder de elección en uno y otro ámbito es notoria. Así la consecuencia más evidente es que en materia económica el poder de elección no depende de la calidad de persona en sí (como es en el caso de la ciudadanía) pues depende de su poder adquisitivo. Entonces, un

⁸⁵ En la actualidad hay varios y bullados procesos penales en curso que buscan esclarecer la participación de empresas en un supuesto financiamiento irregular de la política nacional (por ejemplo, “caso Penta”, “caso Soquimich”, entre otros). Por lo mismo, actualmente la corrupción política es un tema en boga.

⁸⁶ SOLIMANO, Andrés. Ob. Cit., p. 182.

⁸⁷ Ibíd., p. 187.

⁸⁸ Ibíd., yo destacué parte de la cita.

trabajador asalariado no cuenta con el mismo poder decisivo que un gerente o un accionista mayoritario⁸⁹.

SOLIMANO realza la fertilidad para ampliar la democracia que existe en el área de la economía del conocimiento y la información. Como se trata de un rubro especializado se separa de los trabajos manuales que realiza un obrero. De modo tal que, para funcionar eficientemente, necesita tener un cierto margen de discrecionalidad, a causa de que se trata de “un creador activo y diseminador de conocimiento”⁹⁰, lo que le permite adquirir cierto grado de autonomía en relación con su empleador. De otro modo, de mantenerse la rígida estructura jerárquica resultaría perjudicial para la organización de la empresa. La justificación de este enfoque –original de PETER DRUCKER⁹¹- viene dada por razones de eficiencia económica, para responder a necesidades tecnológicas y gerenciales de la empresa, donde se prioriza la agilidad de gestión⁹². Esto es un excelente ejemplo que demuestra que la participación activa de los trabajadores no sólo permite, sino que en algunos casos es requisito de eficiencia económica⁹³.

2) *La ciudadanía en la empresa. Una nueva perspectiva*

2.1) Concepto tradicional de ciudadanía en la empresa

El concepto de ciudadanía en la empresa es novedoso en la doctrina laboral. No obstante, utilizo el adjetivo “tradicional” para distinguir el significado que le atribuye la doctrina mayoritaria con la noción que se propondrá en el apartado siguiente.

Según EDUARDO CAAMAÑO ROJO, el concepto de ciudadanía en la empresa surge a partir del reconocimiento o expansión de derechos inespecíficos en la relación laboral. En este sentido, dice que:

“(…), la noción de ciudadanía en la empresa surge a partir del reconocimiento jurisprudencial, doctrinal y legal de que la empresa no es un espacio entregado única y soberanamente al ejercicio de los poderes empresariales, sino que es un ámbito en el que

⁸⁹ Las características de la situación de asimetría económica del asalariado para con su empleador fueron tratadas en el capítulo anterior.

⁹⁰ SOLIMANO, Andrés. Ob. Cit., p. 194.

⁹¹ DRUCKER, Peter. (2002). *They're not Employees, They're People*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.

⁹² SOLIMANO, Andrés. Ob. Cit., p. 194.

⁹³ La eficiencia económica será tratada en la segunda parte de este trabajo.

también tiene cabida y pleno reconocimiento la ciudadanía de los que interactúan en este especial ámbito de la vida social, esto es, la aceptación de la titularidad de un conjunto de derechos fundamentales emanados de su condición de persona, particularmente, derechos civiles y políticos, que en cierta forma, quedaban amagados en la relación de trabajo, ya sea por la necesidad de una mejora urgente de las condiciones económicas y de trabajo o por efecto de la exacerbación de la potestad de mando del empleador. Así, entonces, la conversión de los derechos fundamentales de contenido no laboral (v.gr. libertad de expresión, derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, libertad religiosa, etc.) en verdaderos derechos fundamentales laborales tiene lugar por una doble y simultánea vía: por una parte, en cuanto son trabajadores los sujetos a los que corresponde la titularidad del derecho y, por otra, porque el derecho se ejerce en una relación jurídica laboral.”⁹⁴

En concreto, la ciudadanía en la empresa constituye un reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales⁹⁵. Es decir, que los derechos fundamentales están insertos en las relaciones entre privados (además de las relaciones entre privado-Estado). No obstante, que la respuesta inicial de parte de la doctrina constitucionalista fue rechazar el llamado efecto horizontal de los derechos fundamentales. En la defensa de esta posición se argumentaba que los derechos subjetivos públicos sólo podían ejercerse entre un privado y el Estado (relación vertical)⁹⁶. El cambio provino de la doctrina y jurisprudencia alemanas que entendieron la Constitución como fundamento general del Derecho, irradiando así sus efectos por todo el ordenamiento⁹⁷.

ERICK LAYANA VENECIANO realiza un interesante análisis de la cuestión que trato en este punto. Observa con mucha claridad que en el derecho del trabajo no existe puramente una relación horizontal entre las partes contratantes, atendida la desigualdad en el poder económico que separa a las partes. Este autor señala que:

⁹⁴ CAAMAÑO R., Eduardo. (Semestre I 2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXVII, pp.19-44. P.27.

⁹⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 3 n°5, pp. 13-26.

⁹⁶ JELLINECK, George. (2000). *Teoría General del Estado*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

⁹⁷ FERNÁNDEZ S., Francisco. (1994). *La dogmática de los derechos humanos*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas. P. 62.

“Sin duda, no podríamos hablar de eficacia vertical, denominación reservada sólo para la relación ciudadano-Estado dada la fuerza de las potestades estatales. Entre trabajador y empleador no hay -o no debería haber- una relación vertical de intensidad del binomio ciudadano-Estado, pero tampoco existe una plena horizontalidad como entre dos particulares, consecuencia de la especial connotación y particularidades propias de una relación laboral.”⁹⁸

En este mismo sentido SERGIO GAMONAL CONTRERAS argumenta que debido a las condiciones especiales de la relación laboral, donde el empleador goza de poderes económicos y jurídicos que ejerce sobre el trabajador, se justifica la aplicación directa de los derechos fundamentales. Además, atendidos los intensos poderes del empleador, señala que no se trata propiamente de una eficacia horizontal, sino más bien una de carácter *diagonal*⁹⁹. ¿Por qué diagonal? Esto se debe a que se trataría de un punto intermedio entre una relación vertical (ciudadano-Estado) y una relación horizontal (entre privados iguales).

El resultado práctico de esta doctrina implica el reconocimiento de la plena vigencia de derechos fundamentales inespecíficos al interior de la empresa. Tales como:

“Derecho a la igualdad y no discriminación; Libertad ideológica y religiosa; Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen; Libertad de expresión; Libertad de información; derecho de reunión; Derecho a la tutela judicial efectiva; Derecho a no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyen delito, falta o infracción; Derecho a la educación.”¹⁰⁰

En efecto, se trata de derechos fundamentales que no tienen relación directa con la materia laboral como pueden ser la libertad de trabajo, o bien la libertad de sindicalización.

En conclusión, el concepto de ciudadanía en la empresa aquí tratado significa el reconocimiento de la eficacia horizontal -o más precisamente diagonal- de los derechos fundamentales. Y, como consecuencia de este reconocimiento normativo, los derechos fundamentales inespecíficos pasan a regular la relación laboral y especialmente las potestades que

⁹⁸ LAYANA V., Erick. (2013). Derecho del trabajo y derechos fundamentales: ciudadanía en la empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, Número 63, pp. 145-167. P. 153.

⁹⁹ GAMONAL C., Sergio. (2010). *Trabajo y Derecho*. Santiago de Chile de Chile: Legal Publishing. P. 60.

¹⁰⁰ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. Cit., p. 26.

ostenta el empleador. Hay que advertir que no se trata únicamente de un reconocimiento en favor del trabajador, sino que además beneficia al empleador siempre que se conculquen sus derechos inespecíficos. También es necesario indicar que los derechos fundamentales admiten restricciones siempre que cumplan los criterios de (a) idoneidad, (b) necesidad y (c) proporcionalidad en sentido estricto¹⁰¹.

Ahora bien, recordando lo dicho en la introducción de este trabajo¹⁰², sostengo que es inapropiado hablar de *ciudadanía* propiamente tal. Adviértase aquí que el concepto de ciudadanía en la empresa se refiere a la titularidad del conjunto de derechos fundamentales. Pero esta referencia se acerca más a la idea de persona humana que a la de ciudadanía propiamente tal, porque una persona es titular de derechos fundamentales en razón de su calidad de persona y no por su ciudadanía. De lo contrario, se estaría afirmando que la persona que no es ciudadano no cuenta con derecho a la vida, derecho a la propiedad privada, entre muchos otros. Esto, sin duda contradice la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos que hacen tanto hincapié en que toda persona goza de estos derechos por el solo hecho de ser persona. De ahí que critico que el empleo de este vocablo es inapropiado. Empero, sostengo que es interesante brindarle un nuevo contenido a la expresión ciudadanía en la empresa, que paso a revisar a continuación.

2.2) La ciudadanía en la empresa mirada desde la democracia económica

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una definición expresa de qué se entiende por ciudadanía. Lo cual no ha obstado para que la doctrina -en este caso mexicana- se haya pronunciado. En este sentido FRANCISCO LIZCANO FERNÁNDEZ, en un interesante trabajo lexicográfico, ha dicho que:

“El concepto actual de la ciudadanía tiene sus raíces indudables en la ideología liberal-democrática y en el concepto de ‘Estado de Derecho’ del siglo XIX. Los derechos del hombre ‘y del ciudadano’ de la ‘Declaración’ revolucionaria francesa de 1789 son su momento germinal, y la libertad política de participar en las funciones públicas y en el ejercicio del poder

¹⁰¹ LAYANA V., Erick. Ob. Cit., p. 155.

¹⁰² Véanse la página 4 y ss.

del Estado, bajo un orden legal establecido basado en una Constitución, constituyen su fundamento.”¹⁰³

Así, concluyo que el concepto de ciudadanía implica primero, una relación entre una persona natural y el Estado, a partir de la cual a la primera se le atribuyen derechos y obligaciones especiales. Entre los primeros se encuentran los llamados *derechos políticos* (v.gr. sufragar, ser candidato a cargos de elección popular, y en general participar de los asuntos públicos de la manera que esté reconocida en la Constitución o las leyes de un país). Una segunda conclusión que extraigo es que se forma un sentimiento de pertenencia a un grupo. La relación ciudadano-Estado implica aunarse a una comunidad que convive bajo el alero de un mismo Estado, por esto se genera una comunión¹⁰⁴.

Comparto lo que señala LIZCANO FERNÁNDEZ, en relación al enfoque *ético-político* del concepto de ciudadanía, de manera de defender “tanto la expansión y consolidación de la democracia como la ampliación y profundización de la interacción humana respetuosa y dialogante”¹⁰⁵. El objetivo, pues es la expansión y consolidación de la democracia como forma de interacción humana, donde se fomente el diálogo, valores democráticos (como la tolerancia, laicismo, inclusión, respeto, entre otros), la participación y la solución pacífica de los conflictos sociales.

También adhiero al pensamiento de ROBERT DAHL, en relación a la justificación de la democracia. Expresa que una asociación humana debe cumplir, en la medida de lo posible, con los criterios democráticos, “porque las personas que participan en este tipo de asociación poseen un *derecho*, un derecho inalienable, a autogobernarse por medio del proceso democrático”¹⁰⁶. Pienso que el derecho a autogobernarse del que habla DAHL, se construye, jurídicamente, a partir del derecho a la vida privada y, en este caso específico, de la libertad de trabajo, por tratarse del autogobierno en la empresa. Es una cuestión bastante aceptada que a partir del derecho a la vida

¹⁰³ LIZCANO F., Francisco. (2012). Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana*, Vol. 11, n°32, pp. 269-304. P. 281.

¹⁰⁴ *Ibíd.*, p. 272 y ss.

¹⁰⁵ *Ibíd.*, pp. 297 y 298.

¹⁰⁶ DAHL, Robert. (2002). *Ob. Cit.*, p. 53.

privada puedan derivarse sub-derechos tal como la autonomía personal, entendiendo por tal “una vía de lograr el libre desarrollo de la personalidad”¹⁰⁷.

Decir que la democracia *se justifica* como forma de gobierno en las empresas implica aceptar que el proceso democrático de decidir se aplica en materias económicas. En este sentido, DAHL expresa tanto los supuestos como los criterios que debe cumplir un proceso para que sea democrático. En pocas palabras, los supuestos son: (1) un grupo de personas que forman la asociación deben alcanzar algunos acuerdos que posteriormente serán vinculantes para todos; (2) el proceso de decisión se divide en dos, un primer momento en que se define la *agenda* y un segundo en que se decide; (3) las personas que deberían adoptar las decisiones vinculantes serían aquellas que estén obligadas a cumplirlas y no otras; (4) un principio de igualdad débil; (5) un principio de libertad; (6) un principio fuerte de igualdad y, finalmente, (7) un principio elemental de equidad¹⁰⁸. Si se cumplen estos supuestos, entonces el proceso democrático se llevará a cabo, pero para que éste sea válido, debe cumplir ciertos criterios, a saber: (1) igualdad de voto; (2) participación efectiva; (3) comprensión informada; (4) control final de la agenda por parte del *demos* e (5) inclusión¹⁰⁹.

La argumentación fuerte que presenta este autor para justificar que el proceso democrático -y con ello la ciudadanía- sea aplicable en la empresa se basa en el siguiente argumento: “*si la democracia está justificada en el gobierno del Estado, también debe estarlo en el gobierno de las empresas económicas*”¹¹⁰. Para llegar a esta conclusión, DAHL se pregunta si acaso el proceso democrático -descrito en el párrafo anterior- que se aplica para el Estado, puede extenderse a la empresa económica. Descarta la interpretación liberal clásica que entiende a la empresa como parte del mercado basado en el libre intercambio de bienes materiales e inmateriales (como sería el trabajo), por ser una visión demasiado simplista. En efecto, entiende que existe una cercanía en las decisiones del gobierno de una empresa con las adoptadas por el gobierno de un Estado: se trata de decisiones generales que se aplican uniformemente, sea a los trabajadores (o una parte de ellos), o bien a los ciudadanos respectivamente. Tales decisiones, en caso de desobediencia,

¹⁰⁷ SUÁREZ C., Christian. (2000). El concepto de derecho a la vida privada en el derecho anglosajón y europeo. *Revista de Derecho de la Universidad de Talca*, Vol. XI, pp. 103-119. P. 108.

¹⁰⁸ DAHL, Robert. (2002). Pp. 53 y 54.

¹⁰⁹ *Ibíd.*, pp. 55 y 56.

¹¹⁰ *Ibíd.*, p. 101.

implican una sanción (en la empresa significa en último término el despido)¹¹¹. Este autor concluye:

“Por lo tanto, una empresa también se puede considerar, al igual que un Estado, como un sistema político en el que existen unas relaciones de poder entre los gobiernos y los gobernados. En cuyo caso, ¿no sería pertinente reclamar que la relación entre gobernantes y gobernados cumpla los criterios del proceso democrático, como acertadamente exigimos en el ámbito del Estado?”¹¹²

La propuesta doctrinaria que se esboza en estas líneas busca extender el proceso democrático de decidir asuntos de interés compartido en una asociación económica. El basamento de esta idea funciona de la misma manera que lo hace la actual concepción de ciudadanía en la empresa: el ingreso a la empresa no lo despoja de su calidad de ciudadano -como sujeto que pertenece a una comunidad y que es capaz de autogobernarse-, por lo que puede incidir en las decisiones que le afectan. Romagnoli grafica la idea de permanencia de los derechos del trabajador diciendo: “al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al fin de la jornada”¹¹³. Claro, lo dicho está en referencia a los *derechos humanos*, pero por qué no puede pensarse lo mismo acerca de la ciudadanía, o bien al derecho de autogobernarse (incluso este último puede entenderse como un derecho humano propiamente tal).

2.3) La ciudadanía en la empresa. ¿Derecho de participación?

La ciudadanía en la empresa en su concepción democrática, a mi juicio sí tiene asidero en la empresa tradicional, pero debe ser entendida como una institución que admita una aplicación gradual y en la medida de lo posible. Como la relación laboral en la empresa tradicional se construye a partir de la subordinación y dependencia, el empleador, en consecuencia, tiene una facultad de mando respecto de sus trabajadores y estos, a su turno, deben obediencia al empleador. Por lo tanto, para que la ciudadanía en la empresa pueda tener aplicación en la relación laboral es necesario que respete el núcleo fundamental de la relación laboral, a saber, la subordinación y dependencia, porque esta idea es la piedra angular del derecho del trabajo.

¹¹¹ *Ibíd.*, p. 103.

¹¹² *Ibíd.*, p. 105.

¹¹³ ROMAGNOLI, Umberto. Citado en: PASCO C., Mario. *Ob. Cit.*, p. 22.

(i) *La justificación normativa de la ciudadanía del trabajo*

La ciudadanía en la empresa es un conjunto de diferentes componentes que se expresa jurídicamente a través del *derecho de participación*. Si bien no existe ninguna norma jurídica que reconozca expresamente un derecho de los trabajadores de participar en los asuntos empresariales, la famosa teoría sobre los derechos laborales inespecíficos¹¹⁴ puede considerarse su fundamento normativo. En reiteradas ocasiones¹¹⁵ se hace referencia al reconocimiento de la vigencia de estos derechos en la relación laboral bajo la expresión “ciudadanía en la empresa”¹¹⁶ - cuestión referida en la introducción de este trabajo-, por lo que parece razonable utilizar de esta clase de derechos como fuente del derecho de participación.

La doctrina administrativa ha establecido que los trabajadores pueden reunirse, informarse, tener libertad de expresión, asociación, ideológica y derecho a no ser discriminado, todos los cuales son aplicables en la relación laboral¹¹⁷. Por lo que si los derechos fundamentales inespecíficos sirven para fundar un derecho implícito de participación, entonces este derecho también podrá ejercerse legítimamente en la relación de trabajo, siguiendo la línea argumentativa de la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo¹¹⁸. El punto que se debe destacar es que esta doctrina administrativa y judicial es congruente con el fin del derecho de participación, pues en ambos se pretende limitar los poderes del empleador permitiendo el desarrollo de derechos fundamentales inespecíficos de manera directa en la relación laboral.

¹¹⁴ Esta teoría reconoce la vigencia de los siguientes derechos, en principio ajenos a la relación laboral: el derecho a la igualdad y no discriminación, la libertad ideológica y religiosa, el derecho a la vida privada, la intimidad y el honor, la libertad de expresión, la libertad de información, el derecho de reunión, el derecho de tutela judicial efectiva, El derecho a no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa.

¹¹⁵ GAMONAL C., Sergio. (2004). *Ciudadanía en la Empresa o Derechos Fundamentales Inespecíficos*. Santiago de Chile: Fundación de la Cultura Universitaria. p. 14. Véase también: CAAMAÑO R., Eduardo. (2006). *La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo*. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 1, 19-44., p. 27 y siguientes; y MELIS V., Christian. (2009). *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.

¹¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid, España: Centro de Estudios Constitucionales. Pp. 31-32.

¹¹⁷ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°2210/035. Chile, 10 de junio de 1993.

¹¹⁸ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°2856/ 0162. Chile, 30 de agosto de 2002.

Una interpretación finalista¹¹⁹ de las normas constitucionales permite *desprender* un derecho implícito a participar de los asuntos empresariales en favor de los trabajadores, basado en el ejercicio de las libertades y derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales. Tales derechos fundamentales *inespecíficos* aplicados de manera simultánea forman la simbiosis que da vida al derecho de participación. Cabe destacar que la OIT, de la cual Chile es miembro, en la declaración de Filadelfia de 1944 ha establecido la promoción de la participación de los trabajadores en la empresa como una concreción de los objetivos principales de esta organización¹²⁰.

Entonces, cabe preguntar ¿cuál es el contenido del derecho de participación? Si se considera que el derecho de participación es el resultado del ejercicio simultáneo de libertades individuales y colectivas que se ejercen en la relación laboral, se concluye que se trata de un *derecho implícito* que, para ser ejercido, debe abarcar los llamados derechos fundamentales inespecíficos. Por lo que antes de *participar*, deberá haber derecho a información, libertad de asociación, igualdad de trato, autonomía y libertad de expresión. Sólo si existe un respeto a estos derechos, podrá concretarse un derecho de participación.

De esta manera, llegamos a la pregunta fundamental: ¿qué implica para el empleador respetar este derecho de participación? En mi opinión el respeto a este derecho no puede *per sé* significar para el empleador incorporar a los trabajadores en las decisiones de gestión de la empresa porque el arquetipo ideológico del derecho del trabajo así no lo permite. Las normas del derecho del trabajo establecen categóricamente una estructura piramidal en la distribución del poder, donde el empleador es la máxima autoridad y los trabajadores deben prestar su servicio bajo los mandamientos del patrón. Me parece que, para sortear la barrera legal que defiende la estructura jerarquizada de la empresa, es necesario concebir el derecho de participación como un

¹¹⁹ Argumentación varias veces defendida y utilizada por el Tribunal Constitucional. Por ejemplo: Tribunal Constitucional. 9 de agosto de 2007. Rol N° 634-2007. “Requerimiento de inaplicabilidad respecto del artículo 13 de la Ley N° 18.575, presentado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso en la causa caratulada Lean Casas Cordero, Carlos Eric con Director Nacional de Aduanas Rol N° 2336-06, seguida ante ese mismo Tribunal”. Disponible en: <http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/sentencias/busqueda-basica>; Tribunal Constitucional. 4 de enero de 2011. Rol N° 1683-2010. “Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Jorge Washington Sepúlveda Álvarez respecto del artículo 365 del Código Penal, en la causa RIT N° 1287-2008, RUC N° 0800242317-1, seguida ante el Juzgado de Garantía de Cañete”. Disponible en: <https://www.tribunalconstitucional.cl/sentencias/busqueda-basica>

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo. (1944). Declaración sobre los propósitos y objetivos de la OIT (26a reunión). Disponible en: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

derecho *formal*, de modo que en su ejercicio no se persiga un resultado sino un medio. En pocas palabras, el ejercicio del derecho de participación debe consistir en poder crear un espacio de debate democrático entre trabajadores y empleador donde todas las posturas sean escuchadas y consideradas en la adopción de decisiones empresariales. Este debe ser el humilde punto de partida en la determinación del derecho de participación, toda vez que el derecho laboral mantiene una lógica de dominación basada en la propiedad privada¹²¹. Claro está que el debate democrático obedece a una lógica dialogante en un estado de igualdad formal entre los actores. De ahí la dicotomía ideológica entre ambos planteamientos cuya superación exige grandes reformas a nivel legal.

PARTE II: EL MODELO COOPERATIVO

INTRODUCCIÓN

En la primera parte de este trabajo se revisó el problema principal de este ensayo: la cuestión de la participación en la empresa, en base al análisis de las posibilidades que tienen los trabajadores para participar en las decisiones tanto en la empresa capitalista como en la empresa cooperativa. Concluí que la segunda forma de organización empresarial garantiza de manera efectiva la participación de los trabajadores, desmarcándose de la situación en la empresa tradicional, donde la participación no sólo tiene poco sustento en la normativa, sino además es tratada como un tema marginal. Se presentaron además bases teóricas sobre las que se basa el derecho de participación de los trabajadores, fundamentalmente ligado a la ciudadanía y en específico el derecho a autogobernarse en las labores productivas.

Esta segunda parte del presente trabajo, busca presentar las principales características del sistema cooperativo que, a mi juicio, es garante de la participación de los trabajadores en los asuntos propiamente laborales. Parece pertinente revisar el modelo cooperativo que se presenta como una alternativa real a la empresa capitalista. Finalizaré esta parte analizando los requisitos para el desarrollo y buen funcionamiento de una cooperativa.

CAPÍTULO 1: CARACTERIZACIÓN DEL MODELO COOPERATIVO

¹²¹ MUÑOZ LEÓN, Fernando. Ob. Cit., p. 395.

1) *¿Qué es una cooperativa?*

La Asociación Internacional de Cooperativas define la cooperativa como: “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad común y democráticamente controlada”¹²². En Chile, la ley define a las cooperativas como:

“Asociaciones que de conformidad con el principio de la ayuda mutua tienen por objeto mejorar las condiciones de vida de sus socios y presentan las siguientes características fundamentales:

Los socios tienen iguales derechos y obligaciones, un solo voto por persona y su ingreso y retiro es voluntario.

Deben distribuir el excedente correspondiente a operaciones con sus socios, a prorrata de aquéllas.

Deben observar neutralidad política y religiosa, desarrollar actividades de educación cooperativa y procurar establecer entre ellas relaciones federativas e intercooperativas.

Deben también tender a la inclusión como, asimismo, valorar la diversidad y promover la igualdad de derechos entre sus asociadas y asociados.”¹²³

De la definición se extraen las características esenciales de la cooperativa. A saber:

- a) *Se trata de una asociación o agrupación voluntaria de personas.* Por lo mismo, la ley exige para la constitución de una cooperativa la reunión de 5 personas como mínimo (art. 13 de la LGC). Además, se permite que el socio renuncie a la cooperativa en cualquier instancia, pudiéndose rechazar dicha renuncia si se prevé el caso en los estatutos de la cooperativa o en una ley que les sea aplicable (art. 19 de la LGC).

- b) *De carácter igualitaria, democrática y mancomunitaria.* Estas características esenciales de la cooperativa se desprenden de la igualdad de derechos y obligaciones que debe existir entre

¹²² INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE. (9 de diciembre de 2016). “*What is a Co-operative?*”. Sitio Oficial de la Alianza Cooperativas Internacional. Disponible en: <http://ica.coop/es/node/10584>

¹²³ Artículo 1° de la LGC.

los socios. Por lo que, en base al principio de igualdad, sólo pueden existir diferencias cuando alguno o varios de los socios se encuentren en una situación especial, que amerite un trato diferenciado. De no existir esta diferencia, deberá tratarse de igual manera a todos los socios por encontrarse en la misma situación¹²⁴. El carácter democrático de la asociación se plasma en el voto personal (un socio, un voto) y valores democráticos como la inclusión y valoración de la diversidad. Se materializa en el voto personal y además en la obligación de observar neutralidad política y religiosa. La mancomunidad se encuentra en el objeto mismo de la asociación, cual es, hacer frente de manera conjunta a necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales.

- c) *Su objeto es la ayuda mutua para mejorar las condiciones de vida de los socios.* Esta característica tiene directa relación con la mancomunidad de la asociación. Asimismo, su basamento es la reciprocidad, entendiendo que el esfuerzo colectivo es superior al individual para hacer frente a una necesidad o aspiración que es compartida por varias personas. Por esto, surge el llamado *affectio societatis* o la causa de la unión de los socios.

1.1) Clasificación de las cooperativas

Una cooperativa es una especie de empresa con una finalidad económico-social determinada por los socios que la integran. Por esto, es que existen varias formas de cooperativas según las distintas necesidades o aspiraciones que los socios cooperados busquen satisfacer con la unión cooperativa. AUGUSTO CELIS MINGUET realiza una clasificación según la finalidad de las cooperativas:

- a) **Cooperativas de producción de bienes y servicios.** Consisten en la asociación de personas que realizan labores en conjunto, poniendo para ello sus recursos a disposición del grupo, con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para terceros, distribuyéndose de manera equitativa las ganancias generadas. En esta clase se encuentran las cooperativas de producción industrial o artesanal, las de producción agropecuaria,

¹²⁴ FERNÁNDEZ R., Encarnación. (1994). Principio de equiparación y principio de diferenciación. Su articulación práctica. *Anuario de Filosofía del Derecho*, Vol. XI, 141-157.

pesquera, minera, las de transporte colectivo o de carga, las que realizan actividades de mantenimiento, reparaciones, entre otras¹²⁵.

- b) **Cooperativas de consumo de bienes y servicios.** A diferencia de la primera clase, estas cooperativas tienen como objeto la adquisición de bienes y servicios para los socios que la integran. El beneficio de agruparse para consumir proviene del principio de “economía de escala”, que permite acceder a precios más beneficiosos por la compra de volúmenes mayores¹²⁶. Las cooperativas de consumo pueden desarrollarse en distintos campos: “entre ellas, alimentaria, farmacéutica, de vestidos, muebles, de vivienda, etc., en todo caso, su finalidad es anteponer el interés del consumidor al del comerciante y el intermediario”¹²⁷.

1.2) Definición de Cooperativa de Trabajo

La cooperativa de trabajo asociado se define como: “las que tienen por objeto producir o transformar bienes o prestar servicios a terceros, mediante el trabajo mancomunado de sus socios y cuya retribución debe fijarse de acuerdo a la labor realizada por cada cual” (art. 60 de la LGC).

Lo interesante de la definición se encuentra en el carácter mancomunado del trabajo que realizan los socios. Dicho carácter queda relegado a lo que los socios entiendan por “mancomún”, ya que la ley no entrega mayor explicación al respecto. Tampoco lo hace la definición de la Real Academia Española que lo define como una “locución adverbial que demuestra actuar bajo el acuerdo dos o más personas, o en unión de ellas”¹²⁸. Es importante destacar que la determinación de qué se entiende por acuerdo o unión de personas que trabajan en conjunto no es baladí y que será materia de sensible discusión para quienes deseen formar una cooperativa de trabajo.

¹²⁵ CELIS M., Augusto. (2003). *El Nuevo Cooperativismo*. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos Editores. P. 23.

¹²⁶ Al respecto, recomiendo revisar el siguiente artículo económico que analiza la economía de escala en el caso de las micro y pequeñas empresas: RAMÍREZ A., Natanel; MUNGARAY L., Alejandro; RAMÍREZ U., Martín & TEXIS F., Michelle. (2010). *Economías de escala y rendimientos crecientes una aplicación en microempresas mexicanas*. Economía mexicana, vol. XIX, núm. 2, pp. 213-230.

¹²⁷ FERNÁNDEZ S., María Eugenia. (2006). Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, Vol. XII, No. 2 mayo-agosto, Pp. 237-253. P. 240.

¹²⁸ Cita al Diccionario de la RAE

Una forma de graficar la vaguedad del concepto que se está analizando, lo constituiría el caso de un grupo de obreros que construyen un edificio apartamento. Ellos laboran de manera conjunta en la realización de las distintas tareas. Así hay uno que se encarga de la albañilería, otro de los cimientos, y está quien se encarga de la pintura y demás elementos adheridos a la obra gruesa. Dichas personas sin lugar a dudas trabajan *mancomunadamente*, pero perfectamente pueden hacerlo bajo distintos regímenes jurídicos: sea por contrato de trabajo en una empresa constructora o en una cooperativa constructora. De ahí que el carácter mancomunado del trabajo no diga relación con la organización del mismo. Por eso, es necesario considerar los elementos básicos de la definición general que da la Ley General de Cooperativas en su artículo 1º, para calificar a una empresa de cooperativa de trabajo.

En cuanto a la retribución que recibirían los socios, la ley restringe la libertad contractual de los socios determinando que esta obedece a un criterio retributivo según la labor prestada por cada cual. De nuevo, la ley abre un marco abierto pero acotado, estableciendo un lineamiento que sirve de base para la determinación del régimen de distribución de cuotas de retribución que recibirá cada socio.

2) *Las bases del modelo cooperativo*

2.1) La idea fundamental del cooperativismo

Según AUGUSTO CELIS MINGUET, el cooperativismo es “un movimiento socio-económico de carácter mundial constituido por asociaciones económicas cooperativas en las que todos los miembros son beneficiarios de su actividad según el trabajo que aportan a la cooperativa”¹²⁹. Lo esencial en el cooperativismo es la asociación económica de un grupo de personas que se unen para hacer frente a sus necesidades o aspiraciones sociales, bajo un régimen democrático de gobierno empresarial y de propiedad compartida entre todos sus miembros. De esta manera, se utiliza la organización económica para lograr fines que van más allá de lo económico, porque implica entender y establecer como metas las necesidades sociales (comprendiendo por tales, aquellas que son comunes a todos los integrantes de una cooperativa). En este sentido, se ha dicho que:

¹²⁹ CELIS M., Augusto (2003). Ob. Cit., p. 15.

“Su principal preocupación [de la cooperativa] radica en la unión de personas con igualdad de necesidades, pensando que en forma conjunta se pueden obtener mejores y mayores resultados que en forma individual. Empleando distintos y variados métodos llegaron a la conclusión que la cooperación cooperativa puede y debe ser una solución.”¹³⁰

Lo señalado en este apartado tiene asidero en relación a la finalidad económica-social que caracteriza a la cooperativa. Pero hay que acotar que no es el único elemento que la define. Además, hay que considerar los valores de igualdad y democracia presentes en la organización cooperativista. Por lo mismo, cada socio tiene derecho a emitir un voto que le permite incidir en la gestión empresarial, cuestión que será tratada más adelante. Resta señalar que la igualdad que debe existir entre los cooperados se explica por el carácter mancomunal de este tipo de organización y que tiene consecuencias prácticas como la igualdad de voto, igual participación en las ganancias obtenidas en el giro e igualdad de cuotas en la propiedad de la cooperativa, sin perjuicio que la ley permite que un socio sea propietario del 20 % del capital total como máximo (art. 17 de la LGC), lo cual representa 1/5 del mismo. En este orden de ideas, la ley permite un margen de diferencia entre los socios, pero acotado a la relación de un quinto sobre el capital.

2.2) Descripción de los principios recogidos por el cooperativismo actual¹³¹.

Estos principios son guías que orientan la actividad de la cooperativa, son frutos de un largo proceso histórico internacional. Constituyen las características fundamentales de este tipo de organizaciones.

2.2.1) *Libre adhesión y libre retiro*. Se trata de una asociación abierta al público general y admite la inclusión de terceros que deseen integrar la cooperativa, respetando los estatutos que regulan a la misma. En efecto, la ley general de cooperativas establece que toda cooperativa tiene un número *ilimitado* de socios, debiendo tener como mínimo cinco (art. 13 LGC). En suma, todo socio tiene derecho a retirarse de la cooperativa cuando lo estime conveniente. No obstante, es importante destacar que los estatutos pueden restringir este derecho (art. 19 inc. 7° de la LGC). En este sentido, la ley y el reglamento guardan silencio

¹³⁰ ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. (1977). *Cooperación y cooperativismo: Organización y Operación de la Empresa Cooperativa*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de Estudios Cooperativos CECUC., p. 82.

¹³¹ FERNÁNDEZ S., María Eugenia. (2006). Ob. Cit., pp. 241-242.

sobre el límite de restricción que puede ser impuesto al socio que desea ejercer su derecho de renuncia. O sea, no existe un límite legal ni reglamentario expreso que establezca una protección al ejercicio de este derecho. En mi opinión, los estatutos no deben instituir requisitos o condiciones arbitrarias que impidan absolutamente el ejercicio de este derecho. De modo que los estatutos deben guardar una relación de proporcionalidad y razonabilidad entre los requisitos o condiciones para que el socio ejerza su derecho a renuncia y la posibilidad que este pueda ejercerse efectivamente sin barreras de ningún tipo.

- 2.2.2) *Control democrático por los asociados.* Los miembros de esta organización cumplen un rol activo en la determinación de la política económica que adopta la cooperativa y las demás decisiones de relevancia social. De la misma manera, los integrantes del Consejo de Administración, los gerentes y los socios administradores de la cooperativa responden por la culpa leve en el ejercicio de sus funciones y responden solidariamente por los perjuicios que causen a la cooperativa debido a sus actuaciones dolosas o culposas (art. 25 de la LGC).
- 2.2.3) *Participación económica de los asociados.* Los miembros contribuyen de manera equitativa en la conformación del capital y de la misma manera participan en los excedentes que otorgue el giro de la cooperativa (arts. 1 y 31 de la LGC). Sin perjuicio de lo que acuerden los socios en los estatutos de la cooperativa.
- 2.2.4) *Autonomía e independencia.* La principal fuente normativa de la cooperativa es el estatuto. Dicho cuerpo normativo resulta del acuerdo de los socios miembros que adoptaren de manera autónoma. Si realizan acuerdos con otros cuerpos intermedios o con el Estado, o bien comprometen su capital en relaciones contractuales, lo hacen en términos que garanticen el control democrático de los socios y manteniendo la debida independencia.
- 2.2.5) *Educación, capacitación e información.* En aras de mejorar la gestión de administración y buen funcionamiento, la cooperativa brinda educación y capacitación a sus socios. Existe además un rol importante de las cooperativas en la difusión de las ideas propias del cooperativismo.

2.2.6) *Cooperación entre cooperativas.* Uno de los objetivos de estos cuerpos intermedios es la interacción con otros cuerpos de su misma clase, sobre la base que la actuación conjunta brinda mayores beneficios que la individual.

2.2.7) *Interés por la comunidad.* La cooperativa opera bajo una lógica de satisfacer necesidades sociales. En este sentido, al entregar una oferta de productos o servicios al público general beneficia el desarrollo de la comunidad en general. Desde luego, también la Asociación Internacional de Cooperativas promueve el desarrollo sustentable y armónico de las cooperativas en relación con las comunidades en que se insertan¹³².

3) *Estructura y administración de la cooperativa de trabajo*

3.1) Estructura

Primeramente, hay que señalar que la cooperativa de trabajo es una asociación de personas y como tal se compone en su base de los socios. La particularidad de la cooperativa en este caso es que los socios tienen también la calidad de trabajadores. La principal implicancia normativa de esta situación es que no son aplicables las normas del Código del Trabajo, salvo que la ley general de cooperativas así lo estipule (art. 63 inc. 2º de la LGC). Por ejemplo, los socios no tienen derecho a percibir una remuneración, pero sí tienen derecho a recibir una suma de dinero equivalente a un ingreso mínimo mensual si trabajan una jornada ordinaria de trabajo o la proporción correspondiente en caso contrario (art. 62 de la LGC). De la misma manera, los juzgados letras del trabajo son los tribunales competentes para conocer de los conflictos que se susciten en relación a las materias reguladas en el artículo 63 de la LGC, que dice relación con la regulación mínima de la relación de trabajo. En efecto, como no son aplicables las normas del Código del Trabajo, los estatutos se encargan de regular las materias mínimas del trabajo (art. 63 inc. 3º de la LGC).

La ley general de cooperativas establece una organización orgánica mínima y común a todo tipo de cooperativa. Los organismos que componen esta organización son cuatro, a saber: (a) la Junta General de Socios, (b) el Consejo de Administración, (c) la Gerencia y (d) la Junta de Vigilancia.

¹³² II Asamblea General de la ACI de 1995. (11 de diciembre de 2016). “*Principios y Valores Cooperativos*”. Sitio oficial de Cooperativas de las Américas Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>

a) La Junta General de Socios

La Junta General de Socios es la autoridad suprema de la cooperativa. Se compone de todos los socios inscritos en el registro social y las decisiones que adopte, conforme a las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias serán de carácter obligatorio para todos los miembros de la cooperativa (art. 21 de la LGC). Las funciones encargadas a la Junta General se clasifican en tres grupos¹³³:

- i) Funciones de la junta constituyente: corresponde a la primera junta que realizan los socios. En ella toca discutir, analizar y aprobar el estatuto que regulará a la cooperativa. En él se tratan con más detalle “la determinación del giro, las funciones, el objetivo de la cooperativa, los derechos y deberes de los socios (cuotas de incorporación, valor de las acciones (sic)¹³⁴, retiros, sanciones, etc.)”¹³⁵.
- ii) Funciones periódicas (corresponden a las juntas ordinarias): este tipo de juntas deben realizarse periódicamente y a lo menos una vez al año, conforme lo estipulen los estatutos. Es materia de estas reuniones los asuntos cotidianos relacionados con la marcha normal de la cooperativa (véase el art. 23 de la LGC).
- iii) Funciones esporádicas (corresponden a las juntas extraordinarias): este tipo de juntas se realizan cuando hay problemas importantes y fortuitos, que no se producen en la actividad cotidiana de la cooperativa, como por ejemplo la “aprobación de inversiones repentinas, y resolver problemas especiales, tal como fusión de la cooperativa con otras, decidir sobre alguna nueva ley que se haya promulgado respecto a las cooperativas, etc.”¹³⁶

b) El Consejo de Administración

Considerando que la Junta General es un órgano deliberativo que sigue un proceso democrático para adoptar decisiones no está en la mejor situación para hacerse cargo, además, de la administración de los negocios. Debe considerarse que este órgano implica la reunión de todos

¹³³ ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. (1977). Ob. Cit., p. 136.

¹³⁴ La participación de los socios en el capital no se expresa en acciones sino en *cuotas de participación*, las que no comparten la naturaleza jurídica de título de crédito que caracteriza a las primeras (véase el art. 31 inc. 3° de la LGC).

¹³⁵ *Ibíd.*

¹³⁶ *Ibíd.*, p. 137.

los socios en una misma instancia, los cuales dejan de ejecutar sus labores cotidianas y se reúnen para discutir y adoptar decisiones generales. Considérese pues, que esta instancia se reserva para materias de alta importancia, en la que se establecen los lineamientos generales de lo que será el “plan de negocios” de la empresa cooperativa y que simplemente no puede hacerse cargo de la ejecución de las decisiones que adopta debido a la gran cantidad de integrantes que la componen y al tiempo escaso de que disponen. Por eso su administración se delega en este órgano llamado Consejo de Administración, priorizando así la eficiencia en la gestión.

Se trata de un organismo más reducido, apto para tomar decisiones rápidas y criterios flexibles frente a situaciones a menudo cambiantes¹³⁷. Su función principal es llevar a cabo los acuerdos adoptados por la Junta General de Socios¹³⁸. La ley estipula que el consejo se encuentra al cuidado de la administración superior de los negocios sociales y la representación de la cooperativa para el cumplimiento de su objeto social (art. 24 LGC). Las funciones del Consejo de Administración se pueden dividir en¹³⁹:

- i) Funciones internas: se refiere a aquellas que se realizan al interior de la cooperativa. Entre ellas destacan: el establecimiento de una política administrativa, o lo que es igual, interpretar y aplicar en términos concretos los acuerdos adoptados por la Junta General, de manera de generar un plan que servirá de guía a la gerencia de la cooperativa; función coordinadora: busca ordenar que las acciones de todos los miembros de la cooperativa apunten a un objetivo común; función de control: a su cuidado queda velar por que las operaciones se realicen de acuerdo a la planificación establecida.
- ii) Funciones externas: tienen relación con las actividades que realiza la cooperativa en su interacción con otras y, en general, con cuerpos intermedios o el Estado. Aquí se encuentra la representación judicial y extrajudicial, interiorizarse del quehacer del movimiento cooperativista, informarse de las condiciones de mercado en que se halla la cooperativa.

¹³⁷ DE ANDRACA O., Francisco. (1974). *Manual de cooperativas de trabajo*. Santiago de Chile de Chile: Confederación General de Cooperativas de Chile. P. 30.

¹³⁸ ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. (1977). Ob. Cit., p. 137.

¹³⁹ *Ibíd.*

Este organismo es de vital importancia porque se encarga de ejecutar los acuerdos adoptados por la mayoría de los socios en la Junta General. Por lo mismo, la elección de los integrantes del consejo debe ser verdaderamente representativa, es decir, que lleve a cabo la voluntad de los votantes, sin priorizar sus intereses individuales¹⁴⁰.

c) La Gerencia

Es el órgano administrativo a cargo de ejecutar los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración que además tiene a su cargo la representación judicial de la cooperativa (art. 27 de la LGC). Es electo por el Consejo de Administración. A la Gerencia se le encomienda lograr una marcha administrativa eficiente y mantener canales de comunicación expeditos y eficientes con los socios, de manera de mantenerlos informados para que puedan apreciar y percibir lo que realiza la cooperativa.

d) La Junta de Vigilancia

La Junta de Vigilancia es elegida por la Junta General, y se compone de hasta 5 miembros, pudiendo ser hasta 2 de ellos personas ajenas a la cooperativa, siempre que ellas cumplan los requisitos que establece el reglamento de la ley. El objeto de este órgano es el examen de la contabilidad, el inventario, el balance y otros estados financieros además de las funciones que se le encargue en los estatutos. A la Junta de Vigilancia le está vedado intervenir en los actos del Consejo de Administración y del Gerente. La ley permite que estas funciones sean cumplidas total o parcialmente a través de una confederación, federación o instituto auxiliar de cooperativas que disponga de servicios de auditoría o de una firma privada de auditores (art. 28 de la LGC).

En caso de que la mayoría simple de los miembros de la Junta de Vigilancia estime que existe una contravención a la ley, al reglamento o a los estatutos de la cooperativa por parte de algún socio o persona que intervenga en los asuntos propios de la cooperativa, tiene la obligación de exigir la celebración de una junta general de socios, en la que se informará la situación (art. 28 de la LGC).

3.2) Administración

¹⁴⁰ *Ibíd.*, p. 168.

Como se ha señalado en la somera descripción de la estructura orgánica que define a la cooperativa, la administración es una función compartida por varios órganos y de esa manera intervienen varios sujetos (que no necesariamente son socios de la cooperativa). En efecto, es la Junta General de Socios la encargada de definir el curso de acción que adoptará la cooperativa. A su turno, la ejecución de este plan se encarga al Consejo de Administración, órgano que se encarga de implementar las decisiones adoptadas por la Junta General.

Las decisiones sobre las líneas de acción que determinan el quehacer de la cooperativa quedan a cargo de la Junta General de Socios, lo cual es lógico si se piensa en la importancia que inviste este tipo de decisiones¹⁴¹. Por lo mismo, se requiere que los socios de la cooperativa tengan una activa participación en esta instancia, aún más si se considera que es la oportunidad que tienen para expresar su voluntad e intereses. Las decisiones que adopte la Junta deben corresponder a la voluntad de la mayoría de los socios.

La ejecución de los acuerdos adoptados por la Junta General y detalladas por el Consejo, está encargada a la Gerencia. Su función es de máxima relevancia, pues se encarga de organizar la actividad productiva de la cooperativa a nivel micro. Es importante también que su actuación esté en constante coordinación con el Consejo de Administración. Para la ejecución de los planes, el gerente requiere de flexibilidad para tomar decisiones y tiempo para implementarlas, para así obtener resultados¹⁴². En este punto es necesario destacar la labor que cumplen los Comités cuya función es esencialmente asesora en apoyo de decisiones. En este sentido ha de recordarse que muchas veces los socios no se encuentran óptimamente capacitados para llevar a cabo las tareas de administración. Por lo mismo, el rol de los Comités adquiere mayor relevancia y, del mismo modo, también se destaca que los socios estén en constante capacitación y aprendizaje para que puedan desarrollar de mejor manera sus labores.

La propia Confederación General de Cooperativas de Chile recomendaba que la administración de la cooperativa de trabajo obedeciera principios que hicieran más eficiente su gestión.

En primer lugar, se refiere al *principio de autoridad*, señalando al respecto que este principio consiste en:

¹⁴¹ Ibíd., p. 167.

¹⁴² Ibíd., p. 171.

“a la necesidad que hay dentro de la empresa de que las personas manden (decidan) en los distintos niveles de decisión. Para que todos no se dediquen a hacer y decidir, sobre todo teniendo en cuenta, que se trata de producir, para lo cual deben poder exigir a los subordinados que estas decisiones se cumplan.”¹⁴³

Lo anterior tiene sentido si se considera que la cooperativa es una empresa, y como tal su operación debe ajustarse al *principio de eficiencia*. De esta manera, sería pernicioso que cada trabajador se dedicara a hacer y decidir porque impide una marcha continua y fluida del trabajo. Atendida la eficiencia que requiere toda empresa es que se recomienda que la cooperativa cuente con una Gerencia encargada de coordinar la gestión de los trabajadores. Sin perjuicio que los trabajadores que además son socios de la cooperativa, puedan decidir y de esa manera incidir en los asuntos más importantes de la cooperativa en la Junta General.

Un segundo principio gravitante en relación a la administración de la cooperativa es el *principio de departamentalización*. El mentado principio “obedece a la necesidad de organizar la empresa y de especializar a los trabajadores que en ella trabajan de acuerdo a una adecuada división del trabajo”¹⁴⁴. En el fondo consiste en dividir al grupo de socios-trabajadores en subgrupos según la actividad que se les encargue en el marco del proceso productivo.

3.3) Conclusión

Si se observa la estructura de la cooperativa de trabajo se concluye que es un orden jerárquico y que divide las funciones en distintos organismos. En la base de esta organización se hallan los socios, quienes, a su turno, reunidos todos conforman el órgano máximo y superior de la cooperativa, cual es, la Junta General de Socios. En seguida se encuentra el Consejo de Administración encargado de cimentar los planes de ejecución de los acuerdos que adoptare la Junta. Después está la Gerencia que se encarga de la gestión propiamente dicha de las políticas de negocios de la cooperativa. El Consejo de Vigilancia, como su nombre lo indica, tiene la tarea de supervisar que el comportamiento de los encargados sea conforme a la ley y los intereses generales de la sociedad. Finalmente, la plantilla de trabajadores está integrada por los socios cooperativos. La estructura aquí esbozada no difiere sustancialmente de la de una sociedad anónima. No obstante, ambas se diferencian en que los socios-trabajadores de una cooperativa

¹⁴³ DE ANDRACA O., Francisco. (1974). Ob. Cit., p. 21.

¹⁴⁴ *Ibíd.*, p. 22.

son dueños de la empresa e intervienen activamente en las decisiones y además son trabajadores de la misma. En cambio, en una sociedad anónima, la propiedad societaria se divide en los accionistas que no necesariamente son trabajadores ocupados en ella. La consecuencia de esta situación es que los trabajadores pueden (y deben) participar activamente en las decisiones que adopte la empresa, lo cual les permite definir sus propias condiciones de trabajo ya no negociando con un patrón, sino que con sus propios socios.

CAPÍTULO 2: REQUISITOS PARA EL DESARROLLO Y BUEN FUNCIONAMIENTO DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO

1) *La eficiencia económica y el progreso de la empresa cooperativa*

1.1) Concepto de eficiencia económica.

Se ha dicho que el concepto de eficiencia económica es muy vago y se utiliza indistintamente para referirse a cualquier situación que pudiera tener una relación con este concepto¹⁴⁵. De modo que se precisa de una definición más exacta para entender a qué se refiere este concepto. Este concepto es definido, por la doctrina cooperativista, como “el cumplimiento de ellos [los objetivos y subobjetivos de toda organización] en la mejor forma posible, es decir, con el mínimo de imprevistos”¹⁴⁶. Una organización económica requiere actuar coordinadamente para así construir la eficiencia en la operación. Este será el principio rector en materia económica que debe orientar las decisiones de organización productiva de una cooperativa.

1.2) La eficiencia económica en la empresa cooperativa.

Como se señaló en el primer capítulo de esta parte, es tarea de la Junta General de Socios determinar cuáles serán los objetivos que se asignarán a la cooperativa. Determinados éstos, será de cargo de la Administración realizar las operaciones tendientes a cumplir estos objetivos. En efecto, el problema se suscita por la escasez de recursos que limita a toda organización económica en su actuación. En consecuencia, es imperativo que la organización de la administración cooperativa deba velar por operar conforme al principio de eficiencia, de manera de sobrevivir en un escenario tan cambiante y competitivo como lo es actualmente el mundo globalizado,

¹⁴⁵ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. Ob. Cit., p. 204.

¹⁴⁶ *Ibíd.*

especialmente en una economía de libre mercado abierta como la chilena. Existen distintos factores que inciden en la eficiencia en la administración de una cooperativa. Están los factores exógenos, que son aquellos causados por agentes externos a la cooperativa y que inciden en la forma de producción de una cooperativa (como por ejemplo los actos de la administración que podrían ser el subsidio a ciertos productos o la imposición de nuevos gravámenes a ciertos bienes de producción); y, por otro lado, se encuentran los factores endógenos o que se originan y controlan a partir de la propia organización. En la segunda sección de este capítulo se revisan algunos de los factores endógenos de la eficiencia.

2) *Profesionalismo*

Como se ha dicho más arriba, la administración de los negocios de una cooperativa queda prácticamente al cuidado de todos los socios que la componen. Orgánicamente, la Junta General de Socios es la encargada de definir los objetivos de largo plazo que se deberán alcanzar. También se encuentran el Consejo de Administración y la Gerencia que se encargan de ejecutar los principales lineamientos del órgano supremo. Así las cosas, existen dos tipos de decisiones que se adoptan en aras de cumplir con los objetivos cooperativos.

(a) Las decisiones rutinarias u operacionales, que se refieren a problemas concretos producidos en la marcha cotidiana de la empresa. Su solución requiere la aplicación correcta de métodos y técnicas que permitan mejorar la eficiencia productiva de la empresa. En este sentido, se asoma la importancia del nivel de capacitación, conocimiento y profesionalismo con que debe contar cada socio en la ejecución diaria de las faenas productivas. Es importante señalar que la aplicación de nuevas técnicas y la capacitación son procesos que deben acompañar continuamente el quehacer empresarial, lo que implica un esfuerzo constante y duradero inspirado en el deseo de mejorar la obra realizada.

(b) Las decisiones estratégicas de mediano y largo alcance. Se trata de formular objetivos en relación a la utilización de recursos y las operaciones que se estiman realizar en un futuro (p.ej., cambios en la organización, ampliación de la oferta productiva, apertura de nuevas sucursales, cambios estructurales en la forma de producir, entre otros). Este tipo de decisiones son adoptadas por la Junta General de Socios, el Consejo de Administración y la Gerencia. Es de suma relevancia que este tipo de actores cuente con un acertado conocimiento técnico y se encuentre en constante perfeccionamiento. Recuérdese que uno de los principios fundamentales del

cooperativismo es la educación y capacitación de sus integrantes. En este punto cabe recalcar la importancia del interés por aprender nuevos conocimientos, ya que difícilmente puede generarse y consolidarse el aprendizaje en un estudiante desmotivado^{147 148}. Una medida de apoyo al proceso de capacitación, bien puede ser el establecimiento de un sistema de incentivos para que quienes se esfuerzan por aprender y mejorar sus habilidades se sientan recompensados y así deseen permanecer en la cooperativa en que trabajan¹⁴⁹.

3) *Tecnología*

Propio del proceso de adaptación que requiere una empresa para sobrevivir en un mercado es que deba buscar y aplicar nuevas tecnologías en el proceso productivo para así mejorar su eficiencia económica. Es importante que la administración se preocupe de buscar y adoptar nuevas tecnologías, atendida la rapidez de los cambios ya vertiginosos propia de nuestros tiempos. Se trata pues de una ventaja competitiva indispensable para la cooperativa que desee permanecer vigente en un mercado competitivo. En este sentido se destaca la importancia de los canales de comunicación externos para acceder a nuevas tecnologías: “es por esto imprescindible que la cooperativa mantenga expeditos canales de comunicación externos que le permitan obtener información constante del medio en que opera, para así estar oportunamente enterada de los cambios que se produzcan en él”¹⁵⁰.

CONCLUSIONES

Este trabajo tiene como objetivo primordial abordar la problemática de la participación del trabajador al interior de la empresa en que es empleado. Para esto, se propuso estudiar la participación de los trabajadores en la empresa como un primer gran eje, donde el sub-tema de la ciudadanía en la empresa cobra una importancia trascendental y cumple una función bisagra con la segunda parte de este trabajo, cual es, el estudio analítico del modelo cooperativo como propuesta de solución a la necesidad no satisfecha de participación del trabajador en la empresa capitalista tradicional. Se destaca que la legislación laboral que regula la relación jurídico-laboral

¹⁴⁷ MASLOW, C. (1943). A theory of human motivation. *Psychology Review*, 50, pp. 370-396.

¹⁴⁸ OSPINA R., Jackeline. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(Suppl. 1), pp. 158-160.

¹⁴⁹ ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. Ob. Cit., p. 215.

¹⁵⁰ *Ibíd.*, p. 216.

del trabajador para con su empleador no contempla mecanismos efectivos de participación, sino de manera escueta y excepcional. En efecto, la ley estatuye que la remuneración considera dos componentes denominados *participación* y *gratificación* que significan una proporción de las utilidades del negocio empresarial que debe repartirse entre los trabajadores. Pero como se dijo en su oportunidad, no constituye por sí sola una forma de participación de los trabajadores en la empresa, pues no implica una intervención real sobre las políticas y programas de producción. Una honorable excepción a esta falta de participación en la gestión empresarial la constituye el Comité paritario de Higiene y Seguridad, de carácter bi-estamental pues está compuesto por representantes del empleador y los trabajadores que de manera conjunta adoptan resoluciones - vinculantes para el empleador- en materia de seguridad y prevención de accidentes y enfermedades profesionales. No obstante, tampoco significa una intervención de los asuntos de gobierno corporativo de la empresa, sino sólo restringido a la materia de seguridad en el trabajo.

Este diagnóstico negativo de normas que protejan y promuevan la participación de los trabajadores en la empresa hace necesario buscar una alternativa jurídico-dogmática que se haga cargo de esta carencia. Un paso previo que debe tomarse a dar una respuesta a esta pregunta, exige preguntarse por qué los trabajadores deberían participar en la empresa. Como señala HÉCTOR HUMERES NOGUER, hay quienes afirman que el trabajador es un privilegiado porque es invitado a formar parte del negocio empresarial a cargo y riesgo del empresario, quien cubrirá todos los gastos y soportará las pérdidas¹⁵¹, lo cual, desde el punto de vista organizacional de la empresa capitalista tradicional, jurídicamente no es discutible. No obstante, esta forma jurídica no se hace cargo de la dimensión humana más profunda que subyace al entendimiento del trabajador como una pieza en el engranaje económico de una empresa. Me refiero al derecho fundamental de autogobierno (el cual es un derivado del derecho a la privacidad). Me parece que el cambio de ropaje jurídico se hace necesario si se quiere brindar una solución a este problema. Tal como el infante que deviene en adulto cambia sus vestimentas, de la misma manera se deben abandonar las viejas formas jurídicas de la empresa capitalista tradicional que no dan abasto en este sentido. Hay que dejar en claro que no desmerezco el rol fundamental que ha tenido la empresa capitalista en el desarrollo económico en la historia de la humanidad. Sólo se señala aquí que si el problema es la participación del trabajador la solución no la provee la empresa capitalista. Pero volvamos al referido derecho al autogobierno, ¿cuál vendría siendo su origen y justificación? Como se ha

¹⁵¹ HUMERES N., Héctor. Ob. Cit., p. 194.

señalado aquí, éste es un derivado del derecho a la privacidad en su faz de autonomía (art. 19 n°4 de la Constitución Política de la República). Es decir, si una persona tiene derecho a auto-normarse, o lo que es igual, ser dueño de su propio destino, desde luego tendrá derecho a pensar, decidir e intentar influenciar en las materias que le afecten. Tal como lo hace el ciudadano que, de manera *indirecta*, influye en el gobierno de la nación, lo puede hacer el trabajador en la empresa de que es parte.

El concepto de ciudadanía en la empresa adquiere un sentido más coherente consigo mismo: el ciudadano-trabajador no pierde su calidad -y derechos- de ciudadano por el mero hecho de ingresar a trabajar a la empresa, de modo que su derecho de autogobernarse no se suspende al ingresar a la empresa y cumplir su jornada de trabajo. Sin embargo, este derecho no es absoluto, como tampoco lo es ningún derecho fundamental. De modo que debe ser morigerado cuando entre en conflicto con otros derechos. Esto es el principal obstáculo para la realización de este derecho en la estructura empresarial capitalista, toda vez que colisiona permanentemente con el legítimo derecho de propiedad del empleador, simplemente porque las formas jurídicas que organizan la empresa capitalista no lo consideran (o no lo consideran en su plenitud). El derecho de propiedad sobre los bienes de la empresa implica una potestad absoluta para su titular de gozar y disponer de ellos arbitrariamente, no siendo este goce o disposición contrario a la ley o derecho ajeno (art. 582 del Código Civil). Claro, podría argumentarse que este derecho al autogobierno constituye una limitación al derecho de propiedad pues es un derecho ajeno al titular de la propiedad. Pero este argumento no puede extenderse de tal manera para considerar el derecho ajeno como eficaz para determinar de qué manera el titular de la propiedad debe gozar o disponer de sus bienes. Me explico, el derecho ajeno constituye una obligación de abstención (jurídicamente una obligación de no hacer) del derecho de libre disposición porque precisamente se afecta el derecho de un tercero. Mas tal limitación no implica una obligación de actuar (esto es, una obligación de hacer) que determine la forma en que debe ser ejercida la disposición del bien, pues simplemente es un deber de abstención. De una omisión no nace una actuación.

Expuesto el problema, parece necesario buscar una solución. La primera conclusión que se extrae de este trabajo es que la empresa capitalista tradicional es una forma jurídica que no considera el derecho de participación del trabajador dentro de la organización empresarial. Al no tener cabida, sus posibilidades de ejercicio quedan reducidas al poder de negociación que el trabajador pueda esgrimir frente a su empleador. Por lo mismo, es necesario recurrir a una

alternativa jurídica que sí considere apropiadamente el derecho de autogobierno de cada trabajador. Una posibilidad es el modelo cooperativo de organización empresarial: la cooperativa de trabajo. Su basamento principal es la reunión de varias personas que, en un plano de igualdad participativa -cada socio representa un voto- aúnan esfuerzos colectivos para lograr objetivos que individualmente difícilmente podrían conseguir o sería demasiado costoso hacerlo. Este paradigma considera la participación e interés de los asociados como pilar fundamental, toda vez que queda a su cargo la organización y funcionamiento empresarial. Si falta la participación, la organización simplemente deja de existir y funcionar. En efecto, esta es una poderosa alternativa que asegura la participación de los trabajadores pues esta es su presupuesto fundamental de existencia. Ahora bien, hay que señalar que esta alternativa representa mayores riesgos y costos para los trabajadores, pues son ellos los encargados de suministrar la inversión y es su propio riesgo el sufrir las pérdidas. Este es a todas luces un obstáculo gravitante que debe ser sorteado para realizar un proyecto cooperativo. Pero superada esta primera barrera -si bien no será la última- puede darse inicio a un proceso verdaderamente participativo de quienes laboran conjuntamente, cuestión inusitada en la empresa capitalista tradicional.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ALONSO O., M. & CASAS B., M. E. (2000). *Derecho del trabajo* (18° ed.). Madrid: Editorial Civitas.
- 2) ARAYA M., Ricardo; AYALA R., Hernán; BENECKE, Dieter W.; GALOFRÉ T., Estanislao; PINTO M., Mauricio & URRUTIA H., Eduardo. (1977). *Cooperación y cooperativismo: Organización y Operación de la Empresa Cooperativa*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de Estudios Cooperativos CECUC.
- 3) ARISTÓTELES. (1937). *La Política*. Chile: Editorial Ercilla S.A.
- 4) BAYLOS G., Antonio. (2002). *Por una (Re) Politización de la Figura del Despedido*. *Revista de Derecho Social*, n°12, pp. 9-34.
- 5) BERMÚDEZ A., Yoselyn, & PRADES ESPOT, César. (2006). Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela. *Gaceta Laboral*, 12(3), pp. 293-312.
- 6) BOBBIO, Norberto. (1989). *Liberalismo y Democracia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- 7) BOGARDUS, Emory. (1964). *Principios y problemas del cooperativismo*. México D.F.: Libreros Mexicanos Unidos.
- 8) CAAMAÑO R., Eduardo. (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 1, pp. 19-44.
- 9) CAAMAÑO R., Eduardo. (Semestre I 2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXVII, pp.19-44.
- 10) CAMPOS H., Fernando (1977). *Historia Constitucional de Chile*. Santiago de Chile: Ed. Jurídica de Chile, 5° edición.
- 11) CELIS M., Augusto. (2003). *El Nuevo Cooperativismo*. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos Editores.
- 12) CHANÁ C., Julio. (1973). *La empresa, participación de los trabajadores*. Santiago de Chile de Chile: Editorial Universitaria.
- 13) CISTERNA, Javier. (13 de noviembre de 2012) “¿En qué consiste la ‘Ley de Pesca’? Todo lo que debes saber sobre la polémica iniciativa”. Biobiochile.cl Recuperado de:

<http://www.biobiochile.cl/noticias/2012/11/13/en-que-consiste-la-ley-de-pesca-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-polemica-iniciativa.shtml>

- 14) DAHL, Robert. (1992). *La Democracia y sus críticos*. Madrid: Paidós.
- 15) DÁVALOS T., María Susana. (2010). *Manual de Introducción al Derecho Mercantil*. México: Nostra Ediciones.
- 16) DE ANDRACA O., Francisco. (1974). *Manual de cooperativas de trabajo*. Santiago de Chile de Chile: Confederación General de Cooperativas de Chile.
- 17) Decreto con Fuerza de Ley N°1 (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Diario Oficial de la República de Chile.
- 18) Decreto con Fuerza de Ley N°5 (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas*. Diario Oficial de la República de Chile.
- 19) Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1964). *Aprueba el reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad*. Diario Oficial de la República de Chile.
- 20) Departamento de Estudios Económicos y Tributarios de la Subdirección de Estudios del Servicio de Impuestos Internos. (2015). *Estadísticas de empresas por tamaño según ventas*. junio 22, 2016, de SII. Recuperado de: http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_tamano_ventas.htm
- 21) DÍAZ R., J. M. (2007). Las cooperativas de trabajo asociado: participación en la determinación de las condiciones de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho*, vol. 1, pp. 103-119.
- 22) DRUCKER, Peter. (2002). *They're not Employees, They're People*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- 23) DURÁN S., Gonzalo & KREMERMANN S., Marco. (2015). *Los Verdaderos Sueldos en Chile Panorama Actual del Valor del Trabajo usando la Encuesta NESI*. junio 22, 2016, de Fundación Sol Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Verdaderos-Salarios-2015.pdf>
- 24) ESTRADA, Alexei Julio. (2000). *La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- 25) FERNÁNDEZ R., Encarnación. (1994). Principio de equiparación y principio de diferenciación. Su articulación práctica. *Anuario de Filosofía del Derecho*, Vol. XI, pp. 141-157.
- 26) FERNÁNDEZ S., Francisco. (1994). *La dogmática de los derechos humanos*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

- 27) FERNÁNDEZ S., José. (2006). *Filosofía política de la democracia*. México: Distribuciones Fontamara.
- 28) FERNÁNDEZ S., María Eugenia. (2006). *Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana*. Revista de ciencias sociales (RCS), N° XII, pp. 237-253.
- 29) FERNÁNDEZ S., María Eugenia. (2006). Las cooperativas: organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, Vol. XII, No. 2 mayo-agosto, Pp. 237-253.
- 30) FROMM, Erich. (1981). *La condición humana actual*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- 31) GAMONAL C., Sergio. (2004). *Ciudadanía en la Empresa o Derechos Fundamentales Inespecíficos*. Santiago de Chile: Fundación de la Cultura Universitaria.
- 32) GAMONAL C., Sergio. (2010). *Trabajo y Derecho*. Santiago de Chile de Chile: Legal Publishing.
- 33) GAMONAL C., Sergio. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios Constitucionales*, 1, 425-458.
- 34) Gobierno de Chile. Subsecretaría de Economía y empresas de menor tamaño. (2015). *Panorama y proyecciones de la economía social y cooperativa en Chile*. Santiago de Chile de Chile: Subsecretaría de Economía y empresas de menor tamaño. Pp. 17 y ss.
- 35) GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. (2008). *El trabajo asociado: Cooperativas y otras sociedades de trabajo*. España: Editorial Aranzadi S.A.
- 36) GUTIÉRREZ, J. (2007). *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. Universidad de Chile.
- 37) HUMERES N., Héctor. (2010). *Derecho del trabajo Colectivo y de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Tomo II)*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- 38) II Asamblea General de la ACI de 1995. (11 de diciembre de 2016). “*Principios y Valores Cooperativos*”. Sitio oficial de Cooperativas de las Américas Recuperado de: <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- 39) INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE. (9 de diciembre de 2016). “*What is a Co-operative?*”. Sitio Oficial de la Alianza Cooperativas Internacional. Recuperado de: <http://ica.coop/es/node/10584>
- 40) JELLINECK, George. (2000). *Teoría General del Estado*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

- 41) KELSEN, Hans. (1982). *Teoría pura del derecho*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- 42) KROTOSCHIN, Ernesto. En: THAYER A., William & NOVOA F., Patricio. (2010).
- 43) LA TERCERA. (2016). Proliferación de las “farmacias populares”. Diciembre 11, 2016, de La Tercera Recuperado de: <http://www.latercera.com/noticia/proliferacion-de-las-farmacias-populares/>
- 44) LAYANA V., Erick. (2013). Derecho del trabajo y derechos fundamentales: ciudadanía en la empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, Número 63, pp. 145-167.
- 45) Ley N° 19.759 (2002). *Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica*. Diario Oficial de la República de Chile.
- 46) LIZCANO F., Francisco. (2012). Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana*, Vol. 11, n°32, pp. 269-304.
- 47) LÓPEZ D., Patricia Verónica. (2015). El principio de equilibrio contractual en el código civil chileno y su particular importancia como fundamento de algunas instituciones del moderno derecho de las obligaciones en la dogmática nacional. *Revista chilena de Derecho Privado*, (25), pp. 115-181.
- 48) LÓPEZ SANTA MARÍA, José Miguel. (1968). La participación de los trabajadores en las responsabilidades y las decisiones de la empresa. Valparaíso, Chile: U. de Chile.
- 49) LYON P., Alberto. (2006). *Personas Jurídicas*. Santiago de Chile de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- 50) MARSHALL B., Pablo. (2010). El Estado de Derecho como principio y su consagración en la Constitución Política. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, Año 17, n° 2., pp. 185-204.
- 51) MASLOW, C. (1943). A theory of human motivation. *Psychology Review*, 50, pp. 370-396.
- 52) MELIS V., Christian. (2009). *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- 53) Mensaje número 136-343, Mensaje de S.E. el Presidente de la República con que inicia un Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo, 16 de noviembre de 2000.
- 54) MORENO F., Juan Luis. (2015). Dos aproximaciones a la participación económica de los trabajadores en la empresa en constituciones latinas: los casos opuestos de España y Argentina. *Estudios Constitucionales*, N°2, pp. 57-102.

- 55) MUÑOZ LEÓN, Fernando. (2013). Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Ensayos*, N° 2, pp. 373-404.
- 56) OSPINA R., Jackeline. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(Suppl. 1), pp. 158-160.
- 57) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. (1991). Los derechos laborales en la Constitución española. Madrid, España: Centro de Estudios Constitucionales.
- 58) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 3 n°5, pp. 13-26.
- 59) PEREZ R., Joaquín. (2016). Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa. *Revista de Derecho Social*, n°74. Pp. 229-241.
- 60) RAMÍREZ A., Natanel; MUNGARAY L., Alejandro; RAMÍREZ U., Martín & TESIS F., Michelle. (2010). *Economías de escala y rendimientos crecientes una aplicación en microempresas mexicanas*. Economía mexicana, vol. XIX, núm. 2, pp. 213-230.
- 61) RAMÍREZ, Pedro; CARVAJAL, Víctor & ALBERT, Catalina. (21 de julio de 2016). “El lobby de Iván Fuentes para incluir en la Ley de Pesca una norma que benefició a empresas que lo financiaron”. CIPER Chile. Recuperado de: <http://ciperchile.cl/2016/07/21/el-lobby-de-ivan-fuentes-para-incluir-en-la-ley-de-pesca-una-norma-que-beneficio-a-empresas-que-lo-financiaron/>
- 62) RÍOS A., Rodrigo. (2010). Injusto monopolio. entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador. *Derecho y Humanidades*, 1, pp. 173-186.
- 63) ROMAGNOLI, Umberto. Citado en: PASCO C., Mario.
- 64) SACHS, J. (2011). *The Price of Civilization: Reawakening American Virtue and Prosperity*. New York: RandomHouse; STIGLITZ, J. (2012). *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers our Future*. New York: W.W. Norton & Company.
- 65) SOLIMANO, Andrés (2015). *Élites económicas, crisis y el capitalismo del siglo XXI. La alternativa de la democracia económica*. Chile: Fondo de Cultura Económica Chile S.A.
- 66) STEINER T., Jorge. (1970). *Las cooperativas de producción en Chile: su organización interna*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- 67) SUÁREZ C., Christian. (2000). El concepto de derecho a la vida privada en el derecho anglosajón y europeo. *Revista de Derecho de la Universidad de Talca*, Vol. XI, pp. 103-119.
- 68) THAYER A., William & NOVOA F., Patricio. (2010). *Manual de Derecho del trabajo (Tomo III)*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.

- 69) URZÚA MANCILLA, Leandra. (2003). *El vínculo de subordinación o dependencia en el contrato de trabajo (jurisprudencia)*. Santiago de Chile de Chile: Lexis Nexis.
- 70) VALDÉS VAL-RE, Fernando. (1975). *Las cooperativas de producción (un estudio sobre el trabajo asociado)*. Madrid, España: Editorial Montecorvo.
- 71) VERGARA BLANCO, Alejandro. (2010). *La summa divisio iuris público/privado de las disciplinas jurídicas*. Revista de derecho (Coquimbo), 17(1), pp. 115-128.
- 72) WARBASSE, James. (1956). *Democracia Cooperativa*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Américalee.
- 73) WITKER, Jorge. (2008). Hacia una investigación jurídica integrativa. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, N° 122, pp. 943-964.