

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SEGUN EL ORDENAMIENTO LEGAL CHILENO ANTERIOR AL 3 DE MAYO DE 1975

MAURICIO BEZANILLA BOLAÑA*

Titular en la Universidad Católica de Valparaíso
y en la Universidad de Valparaíso

1. GENERALIDADES

"El Derecho debe adaptarse a las realidades económico-sociales, sin aferrarse a principios rígidos que van quedando arcaicos con el progreso; el Derecho no puede estar al margen de la vida y como las condiciones de ésta varían substancialmente debido a factores económicos, forzoso es que aquél evolucione para que pueda armonizarse con el ritmo de la vida"¹.

La realidad económico-social chilena de los últimos setenta años experimentó importantes cambios; los que entre otras repercusiones de distinta índole, determinaron, primero, el nacimiento de la legislación del trabajo y posteriormente, su constante evolución.

Estos apuntes se refieren a las formas de participación de los trabajadores en la empresa, según las leyes vigentes hasta el 3 de mayo de 1975.

Las leyes 4057 sobre organización sindical y 4059 sobre contrato de trabajo de empleados particulares, ambas de septiembre de 1924, establecieron remuneraciones vinculadas a los beneficios o utilidades de la empresa, que constituyeron formas incipientes de participación de los trabajadores.

La institución del delegado del personal de empleados y los sistemas de negociación colectiva tuvieron, también, relación aunque indirecta con la participación laboral dentro de la empresa.

* Dirección del autor: Casilla 4059. Valparaíso. Chile.

¹ WALKER LINARES, FRANCISCO, *Nociones elementales de derecho del trabajo*³ (Ed. Nascimento, Santiago de Chile, 1957), p. 19.

Otro ejemplo es el esquema de participación contemplado en la Ley 16744 de 1968, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que rige hasta el presente.

Debe señalarse, asimismo, el acceso a la información previsto en el antiguo artículo 462 (hoy derogado) del Código de Comercio y la estabilidad en el empleo consagrada en la Ley 16.455 de 1966, que rigió hasta 1981, aunque sólo parcialmente.

Si bien las leyes del trabajo chilenas establecieron formas de participación a partir del año 1924, sólo en las últimas tres décadas se ha fortalecido el proceso de integración laboral a la empresa.

Haremos, a continuación, una breve reseña de esas formas de participación del personal, según el ordenamiento legal chileno anterior al 3 de mayo de 1975, fecha que es necesario destacar porque corresponde a la publicación del DL 1006, sobre Estatuto Social de la Empresa.

2. LA PARTICIPACION DE TRABAJADORES Y SINDICATOS INDUSTRIALES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

La participación legal revestía dos formas distintas, según si el trabajador tenía la calidad de obrero o de empleado particular.

En efecto, esta participación aplicada a los empleados particulares recibía el nombre de gratificación legal que el artículo 139 del Código del Trabajo de 1931 (hoy derogado), definía como "la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del empleado".

En cambio, la participación en las utilidades de los obreros era denominada por la ley precisamente así.

No es del caso entrar en el análisis de los requisitos legales que determinaban la procedencia de los derechos y obligaciones recíprocos entre empleadores, empleados y obreros a este respecto; pero no podemos dejar de señalar que en esta materia se encontraba una de las más notorias discriminaciones en los regímenes jurídicos aplicables a empleados y obreros, en perjuicio de estos últimos.

En efecto, además de la enorme diferencia del monto porcentual a que ascendía cada una de estas remuneraciones adicionales (ver artículos 146 y 405 del Código del Trabajo de 1931), se desprendía de la ley que el beneficio sólo procedía en favor de los obreros, si éstos se encontraban organizados en un sindicato de determinado carácter, exigencia que no era aplicable a los empleados particulares.

Por otra parte, la existencia de limitaciones legales aplicables al monto de la participación o gratificación, salvo pacto en contrario,

determinaba que esta remuneración complementaria y eventual (ya que su procedencia estaba determinada por el cumplimiento de ciertos requisitos en cada ejercicio anual de la empresa), no revestía un verdadero estímulo o incentivo para el personal de todos los niveles de remuneraciones, por su bajo monto relativo.

Mientras más alto era el sueldo del empleado, más baja resultaba su gratificación legal, considerada porcentualmente en relación a aquél, dada la existencia de un tope máximo que era de seis sueldos vitales mensuales.

El desinterés de los trabajadores por la gratificación legal o participación ha sido notorio en nuestro medio porque la procedencia del beneficio y la determinación de su monto ha dependido de los resultados económicos de cada ejercicio, reflejados en el balance anual respectivo y es conocida la desconfianza de muchos trabajadores chilenos hacia sus empleadores, así como su escepticismo frente a la fidelidad de los registros contables y del monto de las utilidades.

Por otra parte y con justificación o sin ella, es una realidad que la mayoría de los trabajadores prefiere tener la seguridad de percibir una remuneración determinada, aunque sea más baja, que la incertidumbre de acceder a una participación en las utilidades del empleador.

Por otra parte, si se revisan los regímenes convencionales que han existido entre ciertos sectores de empleadores y trabajadores, que han significado para estos últimos mayores beneficios que los legales, es fácil encontrar sistemas denominados "de participación en las utilidades"; pero un análisis de su contenido demuestra que en vez de tales participaciones, se ha convenido simplemente en el pago de sumas fijas adicionales o porcentajes sobre las remuneraciones anuales, pagaderas cualesquiera que sean los resultados del ejercicio.

Así, paulatinamente, la escasa importancia del monto del beneficio legal y la renuencia de los trabajadores a negociar participaciones en las utilidades demostraban que éstos últimos no se consideraban participando realmente en los beneficios.

Otra forma contractual de participación en las utilidades era la prevista por el Código del Trabajo de 1931 en su artículo 139 que, al definir las diversas remuneraciones de los empleados particulares, entendía por "participación", "la proporción en las utilidades de un negocio o sólo en la de una o más secciones o sucursales de un negocio".

Pues bien, a diferencia de la gratificación legal de los empleados y de la participación en las utilidades de los obreros, que arrancaban

su origen directamente de la ley y cuya procedencia dependía del cumplimiento de ciertos requisitos que la misma ley señalaba, esta otra remuneración prevista en el título de los empleados particulares y denominada "participación" tenía un carácter exclusivamente contractual, que subsiste hasta el presente, según el Código del Trabajo de 1987, como una forma específica de remuneración a los trabajadores.

Así como los trabajadores han sido reticentes a pactar remuneraciones eventuales, los empleadores chilenos también han preferido reservar esta forma de remuneración casi exclusivamente a sus gerentes y ejecutivos, para estimular la acción de estos trabajadores, cuyas funciones están vinculadas a todo el proceso industrial o comercial de la empresa a su cargo.

En atención a que el resto del personal desarrolla funciones de alcances parciales, los empleadores han estimado que una participación en el resultado económico global carece de sentido y han preferido pactar otras remuneraciones, que constituyen un incentivo directo a la eficiencia de las labores a cargo de cada cual, como por ejemplo, premios de producción, de ventas, etc.

3. LA PARTICIPACION DEL SINDICATO INDUSTRIAL EN EL CAPITAL DE LA EMPRESA

El inciso tercero del artículo 405 del Código del Trabajo de 1931 (hoy derogado), relativo a la participación de los obreros en las utilidades de la empresa, disponía que esta participación "no tendrá efecto en las empresas organizadas como sociedades anónimas, que destinen el equivalente a un seis por ciento del capital pagado, a acciones de trabajo que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva".

Con todo, este precepto no tuvo aplicación práctica porque la legislación comercial no contemplaba la existencia de "acciones de trabajo" de las sociedades anónimas.

Si se hubiera regulado esta materia, las empresas organizadas como sociedades anónimas que hubieran entregado en propiedad a sus sindicatos industriales respectivos las acciones de trabajo representativas del seis por ciento del capital pagado, no habrían tenido la obligación de participar de sus utilidades a los obreros considerados como personas naturales y el sindicato como persona jurídica habría recibido los dividendos correspondientes a las acciones de su propiedad.

4. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Uno de los mayores méritos de la Ley 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, fue el de establecer normas sobre la prevención de riesgos profesionales.

Entre otras medidas de ese carácter, el inciso primero del artículo 66 establece que en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberá funcionar uno o más comités paritarios de higiene y seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;

b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;

c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;

d) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

e) cumplir las demás funciones o normas que le encomiende el organismo administrador respectivo.

"El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores: (inciso 2°).

"El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos Comités" (inciso 3°).

Más adelante, el inciso 5° dice: "Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el departamento de prevención y/o el comité paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del departamento de prevención o del comité paritario de higiene y seguridad".

"El incumplimiento de las medidas acordadas por el departamento de prevención o por el comité paritario, cuando hayan sido notificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°. (inciso 6°).

Por su parte, el artículo 68 se remite al procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley".

Así pues, los trabajadores chilenos, están participando paritariamente ya desde el año 1968, a través de legítimos representantes, en la administración de la seguridad industrial que les interesa tan de cerca, porque compromete nada menos que su integridad y aún su propia vida.

Esta es, por tanto, una forma de participación de los trabajadores en una parte de la gestión de la empresa.

5. ACCESO DE LOS TRABAJADORES DE LAS SOCIEDADES ANONIMAS A LA INFORMACION SOBRE EL ESTADO DE SUS NEGOCIOS

El Código de Comercio en su antiguo artículo 462, hoy derogado, establecía:

“La memoria, balance, inventario, actas, libros y demás piezas justificativas de los mismos, serán depositados en la oficina de la administración quince días antes del señalado para la reunión de la asamblea general”.

“Los accionistas sólo podrán examinar dichos documentos en el término señalado. Durante el mismo término tendrán igual derecho las Directivas de los respectivos Sindicatos de empleados y obreros o, en su defecto, el Delegado del Personal”.

“No obstante, con la aprobación de las tres cuartas partes de los directores en ejercicio podrá darse el carácter de reservados a ciertos documentos cuyo conocimiento puede beneficiar a la competencia, o que se refieran a negociaciones aún pendientes, que al conocerse pudieran perjudicar al interés social”.

Del análisis de este precepto se desprende:

a) Que sólo los trabajadores de empresas organizadas como sociedades anónimas gozaban del derecho que consagraba;

b) Que asistía a los trabajadores el mismo derecho que a los accionistas, en el aspecto de que se trata;

c) Que el derecho de los trabajadores para examinar la documentación de la sociedad sólo podía ejercitarse a través de los “Directores de los respectivos Sindicatos de empleados y obreros o, en su defecto, el Delegado del Personal”.

d) El ejercicio del derecho de que se trata estaba sujeto a las restricciones del plazo de quince días, del que se disponía una vez al año, antes de cada Junta General Ordinaria y a las que derivaban del carácter reservado que el Directorio podía atribuir a ciertos documentos;

e) Era una facultad que no fue ejercitada en la práctica, sea por

desconocimiento de la disposición legal que lo establecía, sea por desinterés de los trabajadores respecto del estado de los negocios de la empresa.

6. LA INTERVENCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SINDICATOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde la dictación de las leyes laborales chilenas, la contratación colectiva se ha realizado, principalmente, mediante los procedimientos del conflicto colectivo del trabajo, ahora denominados de negociación colectiva y, en pequeña medida, mediante la celebración del convenio colectivo.

Bajo la sola vigencia del antiguo Código del Trabajo de 1931, sólo los sindicatos industriales de obreros tenían el derecho de promover conflictos colectivos, en tanto que los empleados particulares podían participar en un conflicto colectivo si reunían un determinado quórum para iniciarlo.

A partir del DL 2758 de 1979, el régimen jurídico cambió, permitiendo el acceso a la negociación a sindicatos y también a grupos de trabajadores no sindicados.

Por otra parte, la negociación colectiva formal se convirtió en el procedimiento destinado a la celebración de un contrato colectivo, mientras que la ley permitió que la negociación colectiva informal condujera a la celebración de un convenio colectivo, el que sin embargo produce los mismos efectos jurídicos que el contrato colectivo.

El Código del Trabajo de 1987 recogió en sus mismos términos las disposiciones del DL 2.758 sobre la materia.

Pues bien, durante el régimen legal del conflicto colectivo, los trabajadores sólo tenían derecho a conocer una copia de la última planilla de pago de remuneraciones y el balance del ejercicio anterior o la memoria, si su empleador era una sociedad anónima.

La información de los trabajadores acerca de la marcha de la empresa para la que trabajaban era limitada.

La legislación posterior ya señalada (DL 2.758 de 1979) consideró práctica desleal del empleador su negativa a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones durante la negociación colectiva (letra b) del artículo 355 del Código del Trabajo).

Numerosos trabajadores consideran que las informaciones que el empleador suministra son interesadas y las reciben con abierta desconfianza, más aún si la empresa respectiva carece de un sistema permanente de información dirigida a su personal.

En efecto, una exposición del empleador que se queja del estado de sus negocios, hecha precisamente cuando llega el momento de aumentar las remuneraciones y los beneficios de su personal, no puede tener sino una acogida hostil de parte de éste.

Al revés, la información emanada del empleador será confiable si en la empresa respectiva se desarrolla una política de comunicaciones amplias y sinceras.

En cualquier caso, es forzoso reconocer que con acogida o sin ella de parte de los trabajadores, sea sincera o interesada, alguna información sobre el estado de los negocios de la empresa, los problemas que la aquejan, sus perspectivas, etc., llega hasta los trabajadores, a lo menos, con oportunidad de la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, a través de la negociación, la empresa recibe las opiniones de los trabajadores sobre materias atinentes a la organización del trabajo, la producción, etc; y en definitiva, las estipulaciones de los contratos o convenios colectivos constituyen nuevas obligaciones para la empresa y nuevos derechos en beneficio de los trabajadores, que significan innovaciones en los sistemas de trabajo, en los esquemas de remuneraciones y beneficios, en la formulación de políticas de administración de personal, de relaciones industriales, etc., que traducen una injerencia, mayor o menor, de los trabajadores en el desenvolvimiento de la empresa respectiva y por ende, en aspectos propios de su administración.

7. EL DELEGADO DEL PERSONAL

El delegado del personal está establecido en el artículo 278 del Código del Trabajo, para representar a los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que éste sea posible constituirlo, atendidos los requisitos legales.

Según este precepto (inciso 2º), la función del delegado del personal es la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo hayan elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñan en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento y podrá también representar a los trabajadores ante las autoridades del Trabajo.

Antes del 3 de mayo de 1975 (Estatuto Social de la Empresa) existía el delegado del personal como representante de los empleados particulares sindicados o no.

8. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Hay algunos autores que consideran que la construcción de una estructura nueva de la empresa, en la que ésta constituya una comunidad de trabajo, que persiga el bien de las personas que la integran, podría alcanzarse a través de: a) la propiedad del empleo; b) la participación de los trabajadores en la gestión; c) la participación en las utilidades; y d) el acceso a la propiedad.

“La primera medida como lo ha señalado Ripert- es dar al trabajador la propiedad de su empleo, entendiéndolo por ella su incorporación a la empresa sin que pueda ser despedido sin causa justificada. En virtud de esta concepción “el obrero adhiere a la empresa como el accionista adquiere un derecho que no le puede ser desconocido mientras desempeña su rol de trabajador y que debe serle compensado por una indemnización en caso de que la pierda sin su culpa. Tiene, entonces, una verdadera propiedad de su empleo. No se puede ya decir que se encuentra fuera de la empresa (como sucedía en el régimen capitalista), porque forma parte de ella; es funcionario de la empresa”².

Entrar en el análisis aún somero de la llamada “propiedad del empleo” nos alejaría demasiado del tema central.

De allí que nuestro propósito no es otro que el de dejar anotada la existencia de esta corriente doctrinaria, que ha alcanzado consagración legislativa en Francia y otras naciones y reseñar la situación legal chilena al respecto.

Durante más de cuarenta años (desde la dictación de las primeras leyes sociales orgánicas de 1924), el régimen de terminación del contrato de trabajo se caracterizó por el desahucio, esto es, por la manifestación de la sola voluntad de cualquiera de las partes de poner término al contrato de trabajo individual, mediante un aviso dado a la otra parte con la anticipación establecida por la ley o de inmediato, abonándole una indemnización equivalente a las remuneraciones de un determinado periodo.

Esta era la regla general aplicable a todo contrato de plazo indefinido.

El 6 de abril de 1966 fue publicada la Ley N°16.455 (hoy derogada) que estableció un régimen de estabilidad en el empleo.

² RIPERT, *Aspects juridiques du capitalisme moderne* (L.G.D.J., París 1946), p. 274, cit. por MATUS LAGOS, Gustavo, *El problema histórico del trabajo* (Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1950), p. 201.

De acuerdo a sus reglas generales, el empleador no podía poner término al contrato sino en virtud de las causas justificadas que la misma ley establecía.

Ese texto consagraba el derecho del trabajador afectado por la terminación de su contrato a reclamar contra esa decisión del empleador ante el tribunal competente, para los efectos de que fuera calificada su procedencia mediante una sentencia judicial, de la que podían derivar la reincorporación del trabajador a sus labores y otros derechos o el pago de una indemnización por años de servicio regulada judicialmente, en su caso.

Por otra parte, esa ley rodeó al desahucio del contrato dado por el trabajador, de ciertas formalidades para asegurar la expresión de la libre voluntad de éste, que rigen hasta el presente.

Así, la ley chilena establecía un régimen de terminación de contrato de trabajo que no podía calificarse de inamovilidad y mucho menos de propiedad del empleo; pero que reconocía y otorgaba al trabajador una cierta estabilidad debidamente garantizada, que daba lugar a enconadas controversias, preferentemente en el plano económico.³

Las leyes posteriores establecieron el desahucio del contrato de trabajo como un caso de terminación de éste; pero con derecho a una indemnización por años de servicios, debidamente regulada.

Al momento de redactar estas líneas, el Supremo Gobierno del Presidente Patricio Aylwin Azócar impulsa la celebración de acuerdos entre empresarios y trabajadores que sirvan de respaldo a la dictación de nuevas leyes del trabajo, que establezcan formas de estabilidad en el empleo.

Habrá, pues, que aguardar los acontecimientos.

Recibido: 2.5.90

Aprobado: 5.6.90

³ DAVIS, Pedro, *Terminación del contrato de trabajo. Estudio doctrinal y jurisprudencial de la Ley 16.455* (Editorial Bibliográfica Chilena, Santiago s.d.), p. 149 ss