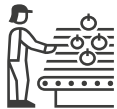
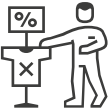




CARTILLAS DE EDUCACIÓN POPULAR
Fundación SOL

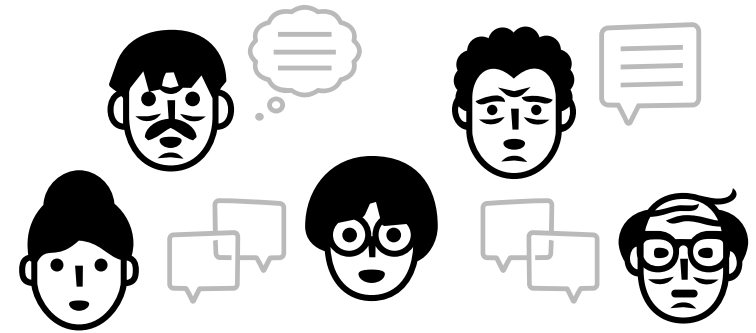


El derecho a participar en la empresa



Créditos
Contenidos Equipo Fundación SOL.
Diseño Sergio Ramírez. Compuesto
con la tipografía de íconos Vivaceta.

Este documento contó con el
aporte de *Global Labour Justice*.



El objetivo de esta cartilla es saber qué es la **participación de las y los trabajadores en la empresa**: su historia, qué pasa en otros países y cómo debería definirse en la Nueva Constitución y en las demás leyes ¡También queremos motivar a ejercer este derecho desde la práctica!

Estamos en medio de un debate constitucional que fue posible porque en octubre y noviembre de 2019 se desarrollaron multitudinarias movilizaciones que llamaban a un cambio social profundo. Entre los temas relevantes a discutir están los **derechos colectivos en el trabajo**.

Chile es conocido por ser un **país extremadamente desigual y con sueldos bajos** para la gran mayoría. Una de las principales causas, es el escaso poder que tienen los y las trabajadoras debido a las normas sindicales vigentes, que fueron diseñadas en dictadura con ese objetivo.

En ese contexto, se ha negado el aporte de los y las trabajadoras en las empresas y en la economía. Pero esto no tiene por qué ser así. Quienes laboran tienen mucho que decir sobre la marcha del lugar donde trabajan y merecen **recibir parte de la riqueza que producen**.



Este documento está bajo una licencia Creative Commons.
Atribución-NoComercial-Compartir Igual 3.0 Chile.

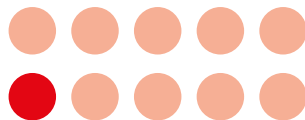
¿Participas de alguna forma en los resultados o decisiones de la empresa?

Difícilmente, ya que el derecho de participación de los y las trabajadoras es una **cuestión extraña para la gran mayoría de las empresas**.

Respecto a las utilidades, hay una norma que obliga a las compañías a repartir utilidades, pero da la **opción de entregar un monto fijo, sin relación con las ganancias reales**. 9 de cada 10 empresas que pagan gratificación utiliza esa opción, denominada 'gratificación garantizada'.

Junto con esto, la ley laboral establece una **medida de ganancias que perjudica a los y las trabajadoras**: en vez de utilizar la 'utilidad financiera' (base de cálculo para el pago de dividendos a dueños/accionistas) se utiliza la 'utilidad líquida' (base que se usa para pagar impuestos menos el 10% del capital propio de la empresa), la cual tiende a ser menor o incluso negativa, a pesar de que a la empresa le este yendo bien.

Muy pocas empresas reparten utilidades en relación a las ganancias



sólo 1 de cada 10 empresas lo hace.
El resto paga gratificaciones fijas.

Con este marco normativo, no es raro que las **grandes empresas eludan sus obligaciones**. Por ejemplo, si en el año 2020 se hubiera exigido el reparto efectivo del 30% de las utilidades financieras a sus trabajadores y trabajadoras:

- Banco de Chile hubiera tenido que pagar: \$10,5 millones por trabajador/a
- ENEL Distribución: \$32,7 millones por trabajador/a
- Minera Los Pelambres: \$216,7 millones por trabajador/a

Respecto de la participación en la administración, salvo un par de empresas públicas, se trata de una materia vedada para el caso chileno. Esto se materializa en que el **Código del Trabajo prohíbe negociar sobre las “facultades de administración”** del empresario, impidiendo cualquier discusión al respecto.

Historia de la participación de los y las trabajadoras en la empresa



1924

El actual sistema de reparto de utilidades surge con las **primeras leyes de organización laboral** en 1924, pero era un derecho únicamente para los empleados, marginando a los obreros.

Durante gran parte del siglo XX el **sistema se mantuvo igual**, aunque los y las trabajadoras ampliaban desde la práctica sus derechos a negociar colectivamente materias que iban más allá de la ley.

1924-70



1970-73

En los años 70 se llevaron a cabo **experiencias de participación en la economía**. En el lado institucional se definieron empresas del Área de Propiedad Social de la Economía, donde existiría co-gestión. Junto con esto se desarrollaron Cordones Industriales y Cordones Comunales donde los trabajadores y trabajadoras se hacían cargo directamente de la producción.

Con la Dictadura y los gobiernos siguientes se restauró el modelo anterior y se prohibió discutir los temas de gestión de la empresa.

1979...

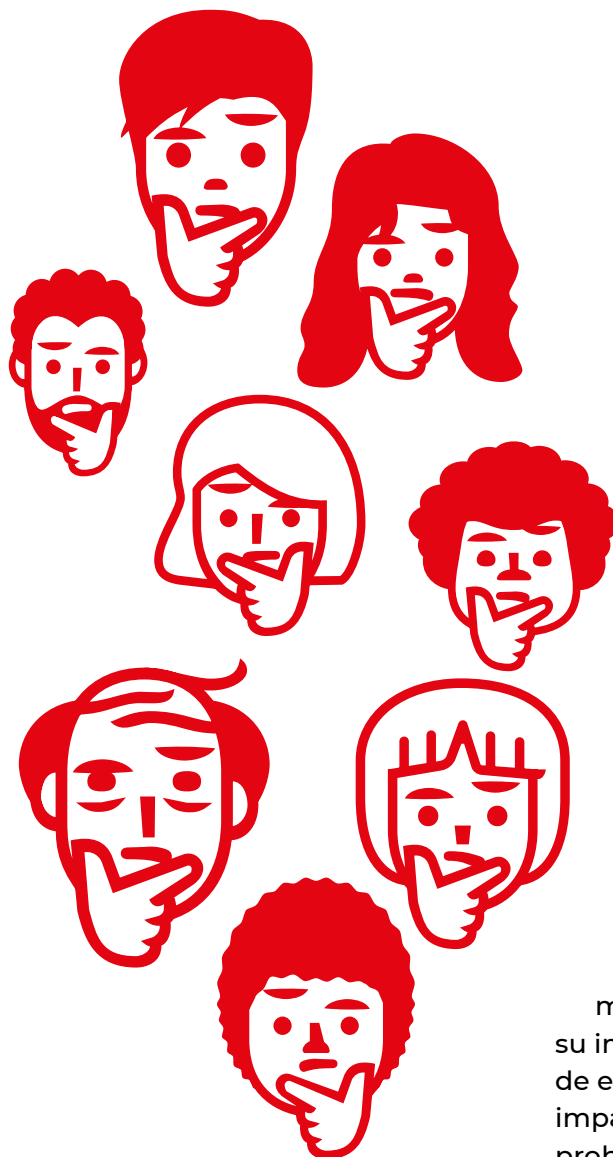


¿Qué pasa en otras partes del mundo?

En otros países los y las trabajadoras han conseguido que se les reconozca un **lugar más significativo en el ámbito de la producción**. Esto ha sido a través de la organización y luchas de décadas. La participación puede ser a nivel de las ganancias y/o a nivel de las decisiones que se toman en la empresa.

En Alemania, por ejemplo, los y las trabajadoras participan en la definición de políticas de la empresa. En las corporaciones de más de 500 personas existe la 'co-gestión', donde trabajadores participan en los Consejos de Vigilancia que, a su vez, controlan al Directorio. En Bélgica también existen instancias de participación denominadas 'Consejos de Trabajo'.

En el caso de países latinoamericanos como Perú y México, donde hay menos fuerza sindical y cobertura de la negociación colectiva, la ley refuerza la garantía de participación en las utilidades, aunque la mayoría de las veces las empresas logran sortear sus obligaciones.



¿Por qué se podría decir que en Chile las empresas no reparten efectivamente las ganancias?

La gran mayoría de las empresas que tienen utilidades en Chile reparten un porcentaje mínimo o nulo, porque las compañías pueden elegir el uso del mecanismo de 'gratificación garantizada'.

De esta forma, las empresas consideran este pago como un costo fijo dentro de la remuneración mensual de cada trabajador, pudiendo extraer sus ganancias para sus dueños y accionistas.

¿Qué temas podrían abordarse desde la participación en la gestión interna de las empresas?

Los y las trabajadoras podrían incidir en múltiples dimensiones que favorezcan su calidad de vida y el de la empresa: el mejoramiento de las condiciones del trabajo y su impacto en la salud, la definición de políticas de empleo, las transformaciones productivas, el impacto medioambiental, etc. Incluso se podría problematizar los temas de matriz productiva y de desarrollo a nivel más global.

¿Tienes alguna otra pregunta?
Envía un correo a contacto@fundacionsol.cl

¿Existe alguna alternativa?

La historia y la experiencia internacional nos muestran que hay otras formas posibles de entender el derecho de participación de los y las trabajadoras en la empresa. En gran medida el contexto actual responde a intereses económicos y políticos definidos.

Necesitamos poner el valor del trabajo al centro y para esto deberíamos garantizar al menos los siguientes puntos en la nueva Constitución y en las leyes específicas sobre esta materia:

1

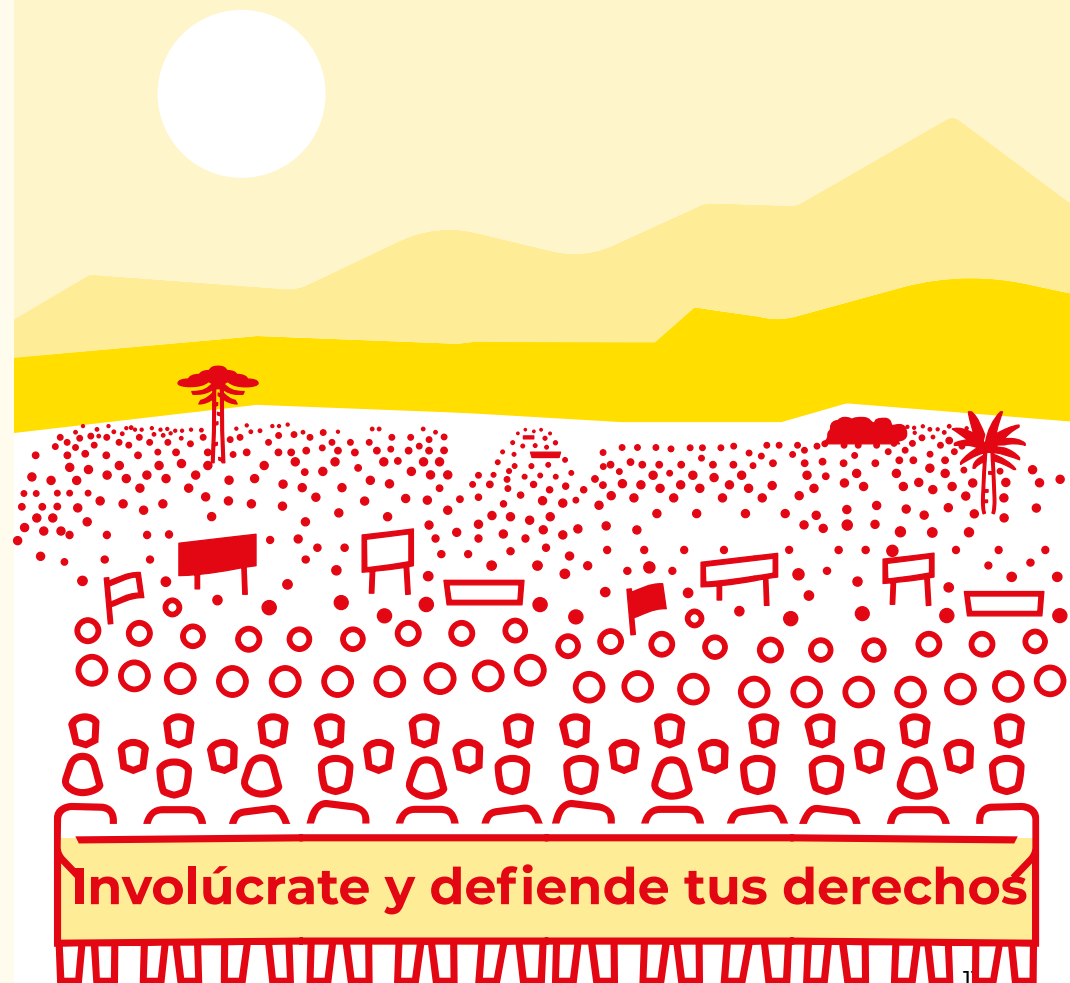
Los y las trabajadoras tendrán derecho a recibir un porcentaje de las utilidades que las empresas generan cada año, de la misma forma como a sus accionistas se les reparten dividendos.

2

Este derecho se extenderá a la participación en la toma de decisiones estratégicas dentro de la empresa a través de las organizaciones sindicales.

**Nada está garantizado
y por eso necesitamos
estar unidos/as**

#TuTrabajoVale



Involúcrate y defiende tus derechos

¿Qué podemos hacer?

- Imprimir y compartir esta cartilla.
- Conversar estos temas en la pega, el lugar de estudios y la casa.
- Afiliarse a un sindicato o crearlo donde no lo hay.
- Mantenernos en contacto: síguenos en las redes sociales de Fundación SOL y/o escríbenos a contacto@fundacionsol.cl



¿Quieres saber más?

- Por qué los trabajadores están en los directorios en gran parte de Europa. Razones políticas y económicas. Alfonso Mora y Cristóbal Otero, columna de Ciper (2021)
- 30% de las utilidades para los trabajadores. Marco Kremerman, videocolumna para Radio Biobio (2017)
- Antecedentes del Sistema de Gratificaciones en Chile y Recomendaciones de Política. Gonzalo Durán (2009)