

REPUBLICA DE CHILE  
SENADO

NOTAS SOBRE: PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION DE LAS EMPRESAS".

I- SITUACION EN ALGUNOS PAISES.-

A- ALEMANIA.-

1- Legislación vágente:

- a) Ley sobre régimen de empresas de 14 de Octubre de 1952.
- b) Ley sobre cogestión en la industria del acero y del carbón, de 21 de Mayo de 1951.
- c) Ley complementaria sobre cogestion en las sociedades holding, de 7 de Agosto de 1956.

2- Los "Jurados de empresa" o "Consejos de Empresa".

En toda empresa que ocupe normalmente a lo menos cinco trabajadores, pueden estos constituir un Consejo o Jurado de Empresa. El número de sus miembros depende del número de trabajadores de la empresa:

- de 5 a 20 .- Un miembro; el delegado del personal
- de 20 a 50; tres miembros;
- de 50 a 150; cinco
- de 150 a 300; siete;
- de 300 a 600; nueve;
- de 600 a 1.000; once;
- de 1.000 a 2.000; 13 a 17;
- de 2.000 a 3.000; 15 a 19
- de 3.000 a 4.000; 17 a 23. etc.

El "Consejo" o "Jurado" se compone exclusivamente de trabajadores, tanto obreros como empleados. El número de unos y otros se determina proporcionalmente a su número en la empresa, según el sistema D'Hont.- Obreros y empleados eligen separadamente a sus representantes.

El Consejo o Jurado dura dos años en sus funciones. Sus funciones son ad honorem. Trabajan a horas de trabajo de la empresa, recibiendo sus miembros su correspondiente sueldo o salario. Gozan de inamovilidad. Tienen deber de secreto respecto de las informaciones de que se impongan que tengan carácter confidencial.

Los jurados de empresas de más de 600 trabajadores, que tienen de 11 miembros para arriba, pueden constituir un Comité de Empresa formado por sólo 5 miembros (el Presidente, el Vice y tres más), en el cual delegan parte de sus atribuciones.

Funciones.- La norma básica la establece el art. 49 de la ley sobre régimen de empresas: "El patrono y el jurado de la empresa colaborarán dentro del marco de las leyes y contratos colectivos vigentes animados de plena y recíproca confianza. En cooperación con los sindicatos y las asociaciones patronales representadas en la empresa y teniendo siempre presente el bien común, deberán fomentar la prosperidad de la empresa y de los trabajadores".

En la doctrina alemana se considera a la empresa como un organismo vivo de la cual el Jurado y el patrón son meros órganos.

Atribuciones:

a) de carácter general:

- velar por el cumplimiento de las leyes, decretos, contratos colectivos y convenios de empresa vigentes a favor de los trabajadores;
- intervenir en casos de reclamaciones de trabajadores;

## REPUBLICA DE CHILE

## SENADO

-solicitar del empresario adopción de medidas en beneficio de la empresa o de su personal;

b) de carácter social.-

Tiene "derecho de cogestión", esto es, el empresario necesita su acuerdo, en las siguientes materias:

- horario de trabajo y sus descansos;
- fecha y lugar de pago de salarios;
- determinación de principios sobre remuneración y establecimiento de nuevos métodos de remuneración. No puede intervenir, sin embargo, en la fijación de la cuantía de los sueldos y salarios, materia propia de los contratos colectivos entre los sindicatos y las asociaciones patronales;
- reglamentación de salarios a destajo o por unidad elaborada;
- cuestiones relativas al orden en la empresa y al comportamiento de los trabajadores en la misma;
- establecimiento del plan de vacaciones; y
- organización de la formación profesional.

~~a) relativas al personal~~ Sobre estas materias y dentro del ámbito de las leyes y de los contratos colectivos, el Jurado y el empresario celebran "convenios de empresa".

Si no se ponen de acuerdo, es obligatorio ~~constituir~~ recurrir a una Comisión de Conciliación, paritariamente constituida, compuesta por representantes de ambos y un Presidente imparcial elegido de común acuerdo ~~o~~ por el tribunal del trabajo. El fallo de esa Comisión de Conciliación es obligatorio.

En materia social puede el Jurado o Consejo de Empresa intervenir también en otros asuntos, como lucha contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguridad en el trabajo, etc., de común acuerdo con el empresario. Si no hay acuerdo, no tiene poder para obligar al empresario, ni para forzarlo a aceptar una Comisión de Conciliación, salvo que voluntariamente se someta a ella.

c) relativas al personal.-

- El Consejo o Jurado debe ser informado previamente de toda contratación, reagrupamiento o mutación de trabajadores (empleados u obreros), salvo de los empleados superiores;
- El Consejo debe ser oido previamente antes de todo despido;
- En caso de contrataciones o despidos masivos, el empresario debe deliberar con el Consejo.

d) en materia económica:

El Consejo tiene "derecho de cogestión", esto es, se requiere su acuerdo, para todas aquellas modificaciones en la empresa que puedan ocasionar perjuicios importantes a los trabajadores o a una parte de ellas. Se consideran tales:

- las reducciones o paralizaciones que afecten a toda la empresa o a secciones importantes;
- el traslado o transferencia de toda la empresa o de partes importantes, o su fusión con otras empresas;
- las modificaciones fundamentales en el objeto de la empresa o de sus instalaciones, siempre que no estén claramente determinadas por un cambio en la situación del mercado; y
- la introducción de nuevos métodos de trabajo que no tiendan o sirvan claramente al progreso técnico.

## REPUBLICA DE CHILE

## SENADO

En todas estas materias de carácter económico, si no hay acuerdo, tiene lugar un mecanismo especial de mediación: cualquiera de las partes puede pedir que se constituya una "Comisión de Mediación", ~~mixta~~ formada por un vocal ~~nombrado~~ por cada parte y un Presidente designado de común acuerdo o por el Presidente de la Audiencia Territorial que corresponda.

### 3- El Jurado General de Empresa o Consejo Central de Empresa.

Cuando una empresa comprende varios establecimientos o explotaciones, ~~diferente~~ en cada uno de ellos funciona un Jurado o Consejo de Empresa y puede constituirse, por acuerdo de los consejos o jurados de establecimientos que representen a lo menos el 75 % del personal de la empresa, un Consejo Central o Jurado General. Este no se elige sino que se forma por delegados de los Jurados y no tiene superioridad jerárquica sobre aquellos.

### 4- La Asamblea General de Empresa.-

Todos los trabajadores de la Empresa se reúnen en Asamblea, citados por el Presidente del Jurado. Hay Asamblea ordinaria una vez cada tres meses. El Jurado le presenta un informe de sus actividades. El empresario debe ser invitado a participar y tiene derecho a voz.

### 5- El Comité de Explotación o Comité Económico.-

En todas las empresas que ocupan normalmente más de cien trabajadores permanentes, debe constituirse un Comité de Explotación (o Comité Económico) de a lo menos cuatro y no más de ocho miembros pertenecientes obligadamente a la empresa. Es un organismo paritario: una mitad de sus miembros es nombrada por el Jurado o Consejo de Empresa (o el General en su caso), y la otra mitad por el jefe de la empresa. Se reúne a lo menos una vez al mes y su función es aconsejar a la dirección de la empresa en todas las cuestiones esenciales que se refieran a la explotación. Especialmente la ley le confiere competencia respecto de:

- métodos de fabricación y trabajo
- programa de producción
- situación económica de la empresa;
- situación de la producción y de las ventas;
- otros procesos por los que resulten esencialmente afectados los intereses de los trabajadores.

El empresario debe facilitar al Comité las informaciones y documentación que necesite, explicarle el balance anual (en presencia del ~~Comité de Empresa~~ Jurado o Consejo). Además, trimestralmente, debe informar a todo el personal, en presencia del Comité y del Jurado, sobre la situación y desarrollo de la empresa.

### 6- Representación de los trabajadores en los Consejos de las Sociedades Anónimas y otras empresas.-

De acuerdo con la misma ley sobre Régimen de Empresas, el Consejo de Vigilancia (o Consejo de Administración) de toda sociedad anónima o en comandita por acciones, debe ser compuesto por un tercio de representantes de los trabajadores.

La misma ley dispone que las sociedades de responsabilidad limitada, las sociedades mineras regidas por el derecho de minas, que empleen más de quinientos trabajadores, deben tener un Consejo de Vigilancia, regido por iguales normas que los de las sociedades anónimas, y en los cuales un tercio ~~deben ser~~ sus miembros deben ser representantes de los trabajadores.

## REPUBLICA DE CHILE

## SENADO

En uno y otro caso -sociedades anónimas o las otras- estos consejos no administran ni representan a la empresa, cosa que corresponde al Director o Comité de Directores. Las tareas del Consejo de Vigilancia son: nombrar y revocar los miembros del Comité Directivo, y ejercer el control permanente de su gestión.

El tercio de miembros del Consejo que representan a los trabajadores son elegidos directamente por estos, en escrutinio general y secreto; duran lo mismo que el resto de los miembros del Consejo y tienen iguales derechos a voz y voto.

7- Representación de los trabajadores en los Consejos de las Empresas de la Industria minera y del acero.

Conforme a la ley de cogestión, en las empresas cuyo objeto esencial es la extracción de la hulla, la lignita o el mineral de fierro, o la preparación, coquización o carbonización de esos productos, o la fabricación de acero, que estén organizadas como sociedades anónimas, de responsabilidad limitada o mineras y que den empleo regularmente a más de mil trabajadores, debe existir un Consejo de Vigilancia ~~compuesto~~ paritariamente constituido.

Normalmente, este Consejo está compuesto de once personas, de acuerdo con el principio de que "capital" y "trabajo" proporcionen cada uno la mitad de los miembros y el undécimo sea una persona imparcial llamada a conciliar los intereses de los otros.

Estos miembros se designan así:

- a) cuatro designan los accionistas;
- b) cuatro son designados por los trabajadores; dos por el Jurado de Empresa, debiendo ser un empleado y un obrero, y los otros dos por las organizaciones centrales de los sindicatos;
- c) dos miembros más -el quinto de cada grupo- son designados por cada uno de ellos, pero deben ser independientes de los intereses en juego; y
- d) el undécimo miembro es designado por los miembros ya elegidos, y si no hay acuerdo, por los tribunales.

~~Sac El director laboral.~~

Un sistema análogo fué introducido por la ley complementaria sobre cogestión de 1956 para las sociedades holding que agrupan consorcios de empresas mineras o siderúrgicas.

8- El director laboral.-

En estas mismas empresas del carbón y del acero, sometidas a la ley sobre cogestión o a la ley complementaria referida, el Comité Directivo comprende un director de trabajo que goza de los mismos derechos que los otros miembros y es competente, principalmente, para todas las cuestiones sociales y que afecten al personal. Hay, pues, tres Directores: el comercial, el técnico y el laboral. Este es designado por el Consejo de Vigilancia, pero necesita para ser elegido el voto conforme de la mayoría de los miembros del Consejo de Vigilancia que representan a los trabajadores. También se necesita igual acuerdo para su remoción.

B- FRANCIA.-

La representación del personal en las empresas se realiza a través de dos instituciones; los comités de empresa y los delegados del personal.

1- Los Comités de Empresa.-

En todas las empresas industriales y comerciales deben constituirse Comités de Empresa. El Comité de Empresa está formado por representantes del personal y por el Jefe de la empresa o un representante suyo. El número de representantes del personal varía según la importancia de la empresa. Si ocupa 50 trabajadores, el Comité comprende dos delegados titulares y dos suplentes. De ahí va subiendo según una escala que llega a 8 titulares y 8 suplentes cuando la empresa ocupa más de 2.000 trabajadores.

El Comité debe reunirse una vez al mes convocado y bajo la presidencia del Jefe de la empresa. Los acuerdos son adoptados por mayoría.

Los representantes de los trabajadores son elegidos por el personal de la empresa, separadamente ~~separadamente~~ ~~por una parte~~ ~~empleados y obreros~~, a propuesta de los sindicatos interesados, y por otra parte personal de ingenieros, jefes de servicio y administración superior.

Duran dos años y pueden ser revocados en sus mandatos por el personal a propuesta del sindicato que los propuso.

En materia económico financiera los Comités de Empresas tienen competencia de principio;

- a) deben ser obligatoriamente consultados en todas las cuestiones que interesan a la organización, la gestión y la marcha general de la empresa;
- b) deben ser obligatoriamente informados sobre los beneficios obtenidos y pueden hacer sugerencias sobre el destino que deba dárseles;
- c) pueden emitir informes sobre las fijaciones de precios;
- d) tratándose de sociedades anónimas, ~~el Comité debe~~ la dirección debe comunicar al Comité los documentos que serán sometidos a la Asamblea General de Accionistas, principalmente el balance, la cuenta de entradas y pérdidas y el informe de los inspectores de cuentas. Las observaciones que formule el Comité deben ser puestas en conocimiento de la Asamblea General.

Dos miembros del Comité de Empresa; uno perteneciente a la categoría de los empleados y obreros, el otro a la de los jefes, asisten a todas las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad, con derecho únicamente a voz.

En materia técnica, los Comités tienen un derecho de iniciativa para el aumento de la producción o del rendimiento; estudian las sugerencias hechas por la dirección o por el personal; y proponen la adopción de las medidas que estiman convenientes.

En el orden social, corresponde al Comité de Empresa cooperar con el jefe de la empresa en el mejoramiento de las condiciones colectivas de trabajo y de la vida del personal. Aquí proceden de acuerdo con el jefe, pero no pueden imponerle obligatoriamente sus ~~decisiones~~ decisiones. También les corresponde proteger a los representantes del personal contra los despidos; sin su autorización no puede despedirseles, a menos que lo autorice el inspector del trabajo. Por otra parte, participan en el funcionamiento de los servicios médicos y sociales de la empresa.

## SENADO

En materia de higiene y de seguridad, la función de colaboración con la dirección de la empresa está confiada a Comités Especiales de Higiene y de Seguridad.

Finalmente, y esta es su misión más importante, los Comités de Empresa tienen a su cargo la administración de las obras sociales de la empresa: servicios habitacionales, de alimentación, jardines infantiles, salas cuna, centros de aprendizaje o de formación profesional, cooperativas, sociedades mutualistas, etc. El Comité participa en la administración de todos ellos con mayores o menores facultades según los casos.

2- Representación de los Trabajadores en el Consejo de las Sociedades Anónimas.

Como se ha dicho, en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas participan, con derecho a voz pero sin voto, dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa: uno perteneciente a la categoría de los obreros y empleados, y el otro a la del personal superior.

3- Representación de los Trabajadores en los Consejos de Administración de las Empresas Nacionalizadas.

De manera general, sin perjuicio de las modalidades propias de cada una, según las leyes respectivas, los Consejos de Administración de las Empresas Nacionalizadas se componen de representantes de los trabajadores, de los usuarios y del Estado, designados sobre una base tripartita. Los representantes de los trabajadores poseen los mismos derechos que los otros miembros del Consejo; ejercen un derecho directo de cogestión.

REPUBLICA DE CHILE

SENADO

BIBLIOGRAFIA SOBRE COGESTIONN.

D. Guerin. L'anarchisme. Paris. 1965.-

Maurice Montuclard. La dynamique des comités d'entreprise. Paris (centre national de la recherche scientifique. 1963)

Michel Crozier. Le phenomene bureaucratique. Paris. Editions du Seuil. 1965.

Le monde des employés de bureau. Paris. Edition du Seuil. 1965

Hyacinthe ~~D~~ Dubreuil. Le véritable intéressement des travailleurs a la vie de l'entreprise. Paris. Editions de l'entreprise moderne. 1959.

Sociologie du travail. Revista Francesa. Vol IX, n° 1, 1967. Artículo de Zupanov y Tannenbaum sobre "La repartition du pouvoir dans quelques organisations industrielles yugoslaves".

Bourdieu. Travail et travailleurs en Algerie. Paris 1963.

J. Teillac. "Autogestion en Algérie". Paris. Peyronnet. 1965.

Krieger. "Essais sur l'économie de l'Alger nouvelle" Paris. Presses universitaires de France, 1965.

F. Bâoch Iainé. "la reforme de l'entreprise. Paris. Editions du Seuil. 1963.

P. de Calan. "Renaissance des libertés économiques et sociales". Paris, Plon. 1963)

Revue Internationale du Travail. Juillet 1964. Comentario de J. de Givry.

A. Meister. "Socialisme et autogestion".

Gerhard Boldt. "La situation juridique du directeur du travail", dans "Contribution a l'étude de la sociologie de la société industrielle". Dortmund. 1952.

"Commentaire de la loi de cogestion". Munich. 1952

P. Lassegue. "La reforme de l'entreprise" & Toulouse. 1948.

Revue Francaise du travail". 1950. pag. 270. Artículo sobre Rapport au Conseil Economique de Lasserre.

R. Goetz Girey "Les problemes sociaux dans l'entreprise en France. en "Les problemes sociaux dans la politique économique/ t. 1°, 1956.

Paul Durand. "L'association capital-travail". Droit Sociale. 1951, pag. 604 y sig.

www.ari...