

DESAFÍO CONSTITUCIONAL

El sector privado bajo un nuevo paradigma



TEMA:
PARTICIPACIÓN
LABORAL

¿Qué dice el texto?

Chile es uno de los pocos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que actualmente no considera la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. En Europa, la participación de trabajadores en el directorio de privados oscila entre el 20% y 50% del directorio¹. En la región, aunque con distinto alcance, normas de esta naturaleza están presentes en las constituciones de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela.

Por una parte, se establece la titularidad sindical, derecho a huelga en los temas de interés de las y los trabajadores, del sector público y privado, con el objetivo de habilitar espacios para discutir avances sociales, más allá de la negociación colectiva.

En ese sentido, la negociación ramal, territorial o nacional introduce grandes desafíos de actualización del mundo de la empresa al incrementar el poder de las y los trabajadores para hacerse oír y obtener resultados de forma más directa.

La propuesta de nueva Constitución establece en el artículo 48 que “las trabajadoras y los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, tienen el derecho a participar en las decisiones de la empresa. La ley regulará los mecanismos por medio de los cuales se ejercerá este derecho”.

Si bien la forma en que se materializará la participación de trabajadores en las decisiones de la empresa deberá ser definida por ley, sin duda, este llamado interpela a la empresa en su capacidad de abrir espacios de discusión en torno a las decisiones de administración, así como al deber de compartir información clara, oportuna y de calidad.

¹ OECD, Collective Bargaining and accession countries. Board-level employee representation. Extraída de <https://www.oecd.org/employment/emp/Board-level%20employee%20representation.pdf>

La codeterminación

Considerando el nuevo texto, nos parece clave revisar el espacio que se abre para materias como la codeterminación. Ya que, este es un tema que no sólo ha sido parte de la discusión constitucional sino también fue parte del programa de gobierno del presidente Gabriel Boric durante la campaña, por lo que sin duda será un tema de discusión y análisis más allá del resultado del plebiscito del próximo 4 de septiembre.

La codeterminación consiste en habilitar el derecho de los trabajadores de influir en las decisiones de gestión de la empresa en distintos niveles, entre los que destaca la opinión consultiva, o el involucramiento a nivel resolutivo por intermedio de su participación o representación en los directorios.

Al participar en las decisiones de la empresa, lo que se busca es equilibrar la relación capital y trabajo, e involucrar a los trabajadores en definiciones estratégicas, que incluyen no solo las de inversión en capital fijo (por ejemplo, compra de maquinarias), sino también consideraciones en temas tan diversos como la afectación medio ambiental, políticas salariales o relaciones con la comunidad.

Múltiples temores gatilla la afectación que esto podría suponer para la dirección de la empresa. Sin embargo, desde una perspectiva de grupos de interés y sostenibilidad, resulta del todo estratégico pensar en una administración que comparta decisiones que excedan el interés de los accionistas. Por una parte, se reconoce la importancia de una visión compartida como mecanismo básico para evitar conflictos, en tanto esto permite mejorar las relaciones laborales con un trabajador que es parte y se siente parte de la empresa. En segundo lugar, porque se trata de un modelo ya explorado en otros países con resultados positivos.

Rol del sector privado

En este contexto, vale la pena preguntarse ¿de qué forma la participación de los trabajadores aporta a la sostenibilidad de la empresa? Hoy son muchas empresas que ya se han atrevido a explorar estos caminos al integrar entre sus prácticas:

1 Mecanismos para canalizar la mejora continua e innovación desde un encuadre estable y formal para que trabajadores aporten su experiencia y creatividad, y contribuyan activamente al mejoramiento continuo.

2 Enfrentar de forma conjunta transformaciones producto de la irrupción de nuevas tecnologías o legislaciones, respecto de los cuales se requieren esfuerzos compartidos entre las y los trabajadores. La participación y co-responsabilidad en las decisiones viabiliza el desarrollo de estos procesos con pleno respeto a los derechos laborales, considerando dimensiones de formación y reconversión laboral como parte de cualquier innovación.

3 La participación exige mayores niveles de transparencia y mejor calidad de la información respecto a la gestión de las organizaciones, lo que constituye un factor protector ante la corrupción.

4 Compartir la capacidad de observación y entendimiento de variables que puedan alterar el entorno competitivo y de productividad de la empresa. Esto, desde un enfoque amplio, donde variables como eventuales nuevos competidores, cambios en aspectos demográficos, sociales, ambientales o culturales de los entornos donde operan las compañías, muchas veces pueden ser tempranamente detectados por trabajadores que están en la operación.

La sostenibilidad es una invitación a desarrollar la capacidad de cambio. Estos cambios no podrían hacerse sin los trabajadores y trabajadoras. Disponer de organizaciones sindicales fuertes y de otros mecanismos de participación, permite el adecuado diálogo social para asegurar transformaciones exitosas y para todos.

GESTIÓN SOCIAL

Desarrollamos estrategias, diseñamos e implementamos programas y medimos el desempeño de las organizaciones en todos los ámbitos del Desarrollo Sostenible.

+56 22 231 3120 - contacto@gestionsocial.cl