

360



AGUSTÍN
IGLESIAS
MUÑOZ

AGUA
MINERA
BEBIDA



PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

AGUSTÓN IGLESIAS MUÑOZ

Egresado de Ingeniería Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile. En la actualidad, es ayudante de investigación de IdeaPaís.



Una de las tantas lecturas que se han hecho sobre la crisis de los países de Occidente se relaciona con la exigencia de mayor participación por parte de la ciudadanía en los asuntos comunes. Sin duda que la existencia de las redes sociales –donde las personas pueden manifestar su propia opinión–, el aumento del nivel educativo de la población y la exacerbación del individualismo les han puesto nuevas exigencias a la cultura y la democracia. En este sentido, pareciera ser que el mundo en el que hoy estamos viviendo está fuertemente caracterizado por una ciudadanía empoderada que exige participar en los asuntos que durante años han estado concentrados en algunos pocos.

Dicho esto, no parece exagerado pensar que en el mundo del trabajo observemos también una mayor demanda de parte de los trabajadores por

participar en las empresas que los contratan. Tomar parte de las decisiones y ganancias de manera más directa que la que hasta hoy conocemos puede tomar fuerza en el contexto en que nos encontramos. Basado en la experiencia internacional, una política de esta naturaleza se puede materializar de muy variadas formas: aumento de la sindicalización, participación en las utilidades de la empresa, participación mediante acciones, participación en la dirección ejecutiva, entre otras. Y si bien en nuestro país algo de esto existe mediante la obligatoriedad de repartir utilidades vía gratificaciones –que, como se sabe, en la práctica es letra muerta–, aún hay mucho por avanzar en la intensidad con la que esto se hace y en los mecanismos específicos que sirven para ello.

San Alberto Hurtado, en su conocido libro publicado póstumamente titulado *Moral social*, enseñaba que en la empresa de tipo capitalista que conocemos el salario es la forma normal de participación del trabajador en los frutos obtenidos por la empresa, por lo que es natural que este guarde relación con su productividad general¹. Así, continuaba el santo social chileno, las necesidades de la vida del trabajador y su familia constituyen el límite mínimo del salario justo, y las posibilidades de la empresa, el límite máximo. Por lo tanto, es lógico que cuando la situación de la empresa es próspera los salarios deben aumentar en proporción a sus utilidades. El justo reconocimiento al trabajador como una de las causas principales de la prosperidad que obtiene una empresa, la función social de la propiedad privada, la desconcentración del poder político-económico y una mejor distribución de las riquezas son las razones de justicia que harían valer caminar en esta dirección.

Además, existen también razones económicas que le otorgan sentido a una mayor participación de los trabajadores en la empresa. Como lo plantea Matías Petersen en su artículo «Difundir la propiedad», publicado en la primera edición de esta

1 Alberto Hurtado. «La vida económica y profesional». En *Moral social*. Ediciones UC. Santiago de Chile, 2003, pp. 229-360.

revista, lo que los economistas llaman *el problema del principal-agente*, que es la posibilidad de estimular comportamientos fuera de contrato, hace necesario alinear los incentivos entre trabajadores, ejecutivos y accionistas, así como aquellos destinados a la capacitación. Lo anterior junto con la evidencia empírica sobre el mejoramiento del desempeño en empresas que han incorporado este mecanismo serían razones suficientes para dar pasos determinados en promover este tipo de iniciativas.

Y en pro de ello, no es necesario inventar la rueda: existen diversas estructuras que ya están probadas y han sido implementadas en el mundo. En Estados Unidos, líder mundial en este tipo de propiedad compartida, casi la mitad de los trabajadores participa en el llamado *shared capitalism*, en que el pago del salario está directamente en función del rendimiento de la empresa. Además, en muchas de estas compañías los trabajadores también están representados en comités o espacios de trabajo que son parte de la toma de decisiones de la empresa. En Europa, uno de los casos más insignes es el de la empresa John Lewis en Reino Unido. En su estatuto del año 1929 se define como una corporación que no cotiza en bolsa y cuyos beneficios se reparten en reinversión y las primas a los trabajadores, quienes además participan en un consejo de trabajadores donde tienen derecho a voz y voto en las decisiones más importantes. Cabe decir que el año 2013 esto significó el 15% del sueldo de los trabajadores y a la fecha de hoy son alrededor de 63.000 los trabajadores propietarios de dicha entidad.

En el contexto nacional, la empresa Friosur, pesquera localizada en la Región de Aysén, fundada y presidida por el empresario José Luis del Río, anunció en septiembre del año 2020 que entregará el 20% de la propiedad de la empresa a los trabajadores, ya que ellos «deberían beneficiarse más allá de la gratificación que reciben anualmente». Se trata de una compañía organizada jurídicamente como una cooperativa de trabajadores (Cootraf), en la

que un 5% de los dividendos están destinados a pagar los gastos de la cooperativa y un 15% se destina a beneficio líquido de cada uno de los cooperados². Como condición previa para acceder a estos beneficios, cada trabajador debe tener al menos cinco años de antigüedad en la empresa y residir en la Región de Aysén. Además, si un cooperado se jubila en Friosur puede seguir formando parte de la cooperativa, convirtiéndose los fondos en un seguro de vejez que, a su vez, le ayuda a mejorar sus pensiones.

La difusión de la propiedad mediante la participación de los trabajadores en la empresa puede ser una buena –y justa– respuesta desde el poder económico al contexto de desconfianza que vivimos. Una de las claves para salir del profundo molestar social que nos sitúa en un complejo momento político nacional es que la ciudadanía perciba la participación activa de quienes detentan el poder económico en la construcción de una sociedad más igualitaria. Una mayor participación en los fines y resultados compartidos, un esfuerzo activo por colaborar en la distribución de la riqueza y del poder, y un reajuste en los salarios a partir del rendimiento de la empresa pueden ser algunas de las claves para responder las demandas ciudadanas y relegitimar las confianzas en el mundo empresarial. Hay mucho aún por resolver en la materialización práctica de esta forma de entender la empresa, pero los ejemplos nacionales e internacionales –y, por supuesto, el debate constituyente que pronto comenzaremos– pueden ser la oportunidad de repensar la empresa y la propiedad en un Chile que exige mayor solidaridad. 

2 Pizarro, Carolina. «Friosur: la fórmula de José Luis del Río para integrar a sus trabajadores a la propiedad». *La Tercera*, 12 de septiembre de 2020. En <https://www.latercera.com/pulso/noticia/friosur-la-formula-de-jose-luis-del-rio-para-integrar-a-sus-trabajadores-a-la-propiedad/4MKEB2PDIZFW30A50P4QPH64RA/>.