

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Por Julio Gustavo Olivo Veras

La empresa como ente económico se ha enclavado dentro de las estructuras económicas y sociales de la mayoría de los países, no sólo acrecentando riquezas particulares sino también la del medio social donde se desenvuelve.

La empresa aparece como el fruto de la coordinación de tres factores: el jefe de empresa, el capital y los realizadores del trabajo. Los primeros normalmente se confunden, por lo que en la generalidad de los casos sólo se habla del capital y del trabajo. La importancia del capital para el desarrollo de la empresa y por ende para los pueblos es innegable e igual afirmación se puede hacer del factor trabajo. Ahora bien, aún cuando en términos puramente económicos, el elemento trabajo, no es en el seno de la empresa más que un factor de la producción, en lo que respecta al Derecho, por lo que hay de humano en este factor, es más que eso, con razón dice la Mater Et Magistra que "El Trabajo debe ser valorado y tratado no como una mercancía sino como expresión de la persona humana".¹ He ahí una razón muy poderosa para reconocer y aceptar los derechos de los trabajadores. Sin embargo no podemos dejar de reconocer que en nuestra realidad social, la supervivencia de forma precapitalista de organización económica ha dificultado el desarrollo nacional. Y esto ha limitado la capacidad de la empresa para responder en una mejor medida a las expectativas obreras. Si no reconocemos esta realidad y le exigimos a la empresa condiciones que la carguen de una manera muy onerosa, estaremos no sólo ahuyentando el capital sino poniendo en juego una de las unidades vitales para el desarrollo.

1. Citado en: A.C.N. de P. Reforma de la Empresa. Euramérica, S.A. Madrid, 1969. Pág. 380.

Bajo este marco de referencia es que vamos a analizar la participación de los trabajadores en la empresa.

Participación de los Trabajadores en la Empresa

- a) En la dirección de la empresa.
- b) En los beneficios de la empresa.

Una vez realizado el contrato de trabajo y el trabajador se integra a la actividad productiva, la empresa, se dice que se conforma una comunidad entre trabajadores y empresa, en la que ambos van a ser titulares de derechos y obligaciones. Esta integración del trabajador a la célula productiva no se reduce hoy día a sólo cumplir con su labor y en cambio recibir una paga, sino que éste exige una mayor participación.

Esta participación a que nos referimos, se dirige en dos vertientes: Una participación intelectual, en el sentido de que el trabajador desea participar de las expectativas e inquietudes que se respiran en la empresa; y la otra participación es material, esto es, en las utilidades o beneficios que obtiene la empresa. A la primera lo conduce las necesidades orientadas a "conducir", a "dirigir", "a ejercer el poder", etc., éstas son algunas de las motivaciones que los psicólogos industriales más destacan en este sentido.² A la segunda lo lleva, una razón muy sencilla, la necesidad económica, la conciencia de que el salario no es suficiente, y que en consecuencia ellos son acreedores a una parte de los resultados financieros de la empresa.

Pero ambas participaciones no son tan sencillas como acabamos de enunciarlas, su comprensión, sobre todo a la luz del Derecho, requiere de un estudio más detallado.

a) En la Dirección de la Empresa

En nuestro derecho en principio, el que tiene la propiedad de los bienes incorporados a la empresa, es al que le está atribuido la dirección de ésta. Este es un principio que nos viene de tiempo pasado. Este poder de decisión interna, después de haber pasado, en el siglo XIX, de los propietarios de las tierras a los propietarios de capital, en las últimas décadas ha pasado a los gestores de capital, es decir, quienes dirigen en la actualidad, en la generalidad de los casos

2. Véase: *Sicología del Trabajo*, Arnulf Russel, Eds. Morata, S.A. Madrid 1968, Pág. 281 y SS; *Dirección Administrativa Eficaz*. James, J. Cribbin. Cía. Editora Continental, S.A. México 1973. Págs. 165 y SS y otras.

donde el movimiento empresarial ha alcanzado un cierto auge, son los mandatarios de los propietarios. Es preciso decir que este proceso está apenas iniciado en República Dominicana.

De todas maneras, es el empresario el que reúne los capitales, escoge el lugar, agrupa la mano de obra, utiliza un presupuesto y un plan, en fin reúne los elementos y los coordina, tomando en cuenta las condiciones de mercado y origina⁴ de este modo, la empresa. Estas razones económicas apuntalan ser derecho de dirección, y en auxilio de éstas vienen otras de índole jurídicos. Krotoschin afirma que "este poder de dirección del patrono es el corolario de la dependencia personal en la cual el trabajador se ha colocado",³ en efecto, la característica distintiva del contrato de trabajo es la relación de subordinación del trabajador respecto del patrono en la ejecución de sus funciones.

Sin embargo, desde un tiempo relativamente reciente, en algunos países se ha hablado de cogestión o colaboración en la dirección de la empresa, como medio de participación de los trabajadores en la dirección de la empresa. El movimiento tiene su cuna en Alemania hacia 1849 llegando a cristalizarse en leyes más adelante. Allí se sugería que se formarían comités de establecimiento los cuales estarían destinados a mediar entre el asalariado y el empresario en caso de controversia. Hacia 1890 en Francia, sobre todo, en las empresas mineras, surgen inquietudes similares a las vividas por Alemania 50 años atrás. Pero son las dos grandes guerras las que van a conseguir desarrollar una mayor colaboración entre trabajadores y empresarios, la razón fue, la necesidad de aumentar la producción, sobre todo en aquellos sectores más ligados a la producción de armamentos y accesorios para la contienda. Como se advierte existían dos razones muy peculiares: la necesidad de defensa y ataque y un sentido de patriotismo exaltado por las circunstancias. Así se sentó, el precedente, dando origen en varios países y manifestándose en distintas formas, a la colaboración de los obreros en la dirección de la empresa.

Hacia 1951 la O.I.T. toma carta en el asunto de un modo definido recomendando dicha colaboración en el plano de la dirección de la empresa.

En estas recomendaciones se especifica que las medidas a tomar

3. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Eds. Depalma, Buenos Aires 1965, Pág. 194.

para favorecer dicha colaboración podía ser fruto de la iniciativa privada o del legislador, tomando en cuenta las características de las diversas empresas.⁴

Las formas que adoptan para permitir esta participación varía de un país a otro, formándose organismos que "van desde la simple consulta hasta la cogestión total".⁵

Pero hagamos un paréntesis para hacer una aclaración de lugar: Entre estos organismos y los sindicatos se ha establecido una nítida distinción respecto de sus funciones. Los primeros no son órganos de reivindicación, aunque en ocasiones obtengan esos resultados; en cambio, el sindicato es el instrumento de lucha, "de fuerza", de los trabajadores para exigir y obtener, antes que nada, sus reivindicaciones económicas. De ninguna manera ambos organismos son antagónicos, sino que en ocasiones se prestan su colaboración.

Pero volvamos a los caracteres de los instrumentos de colaboración o cogestión en la dirección de la empresa. Decimos que éstos varían de un país a otro e igualmente se da el caso de que éstos varían hasta de una empresa a otra, aún dentro de un mismo país; esto imposibilita una clasificación de estos organismos.

Algunos de los nombres adoptados por ellos son: Consejo de Empresa, Comités de Empresa, Jurados de Empresa, Comités Profesionales, Representación de Establecimientos, Comisiones Mixtas, etc. Estas denominaciones no sólo envuelven diferencias formales en cuanto al modo de elección de los miembros que la conforman, el número de obreros y representantes de los patronos, etc., sino que ocurre que existe diferencia en cuanto al grado de extensión de las funciones. Así, refiriéndose a ellos, algunos autores hablan de que su objetivo en la dirección es de codeterminación o cogestión y otra de colaboración. Es importante no pasar desapercibida estas diferentes denominaciones, ya que ellos implican una mayor o menor ingerencia en la dirección de la empresa por parte de los trabajadores.

Codeterminación y cogestión dan la idea de Co—dirección en los mandos superiores. "La Cogestión —dice Ballester Hernández— es una intervención del obrero en la empresa, en sus organismos directivos

4. O.I.T. "La colaboración en la industria. Ginebra 1951. Estudios y Documentos, "Nueva Serie" No. 26. Pág. 5—6.

5. Contreras, Machiavello—Colaboración y Cogestión de la Empresa. Edit. Jurídica de Chile 1968, Pág. 68.

con poder de decisión y en los organismos deliberantes con voz y voto";⁶ en cambio—colaboración da la idea de órganos que provienen del personal también, pero con el objeto de exponer sugerencias, dar a conocer su punto de vista, formar equipos de trabajo o de asesoría y consulta, todo ello con el fin de hacer más efectiva la realización de las tareas.

De todos modos la pregunta surge: ¿Hasta dónde debe llegar la ingerencia de los obreros en la dirección de la empresa?

Entendemos, que atendiendo a las mismas funciones, en los diferentes niveles la empresa, éstas sirven de pautas para establecer prerrogativas y limitaciones. La empresa realiza funciones técnicas, puramente económicas y sociales. A nivel técnico, la cogestión no parece admisible ya que éstas son funciones altamente calificadas que no se prestan a improvisaciones, ni la generalidad del asalariado la domina. Respecto de las funciones económicas, no se puede favorecer una participación abierta y general, ya que al igual que el anterior es de la exclusiva competencia no sólo del jefe de empresa sino de un grupo selecto de asesores (economistas, abogados, publicistas, etc.). En el aspecto en que si favorecimos la participación amplia, no sólo porque favorece la empresa, sino sobre todo al trabajador, es en el social. En este aspecto es que el trabajador se siente útil y no ajeno a la empresa.

Ya vimos que hay dos formas de iniciar esta colaboración:

Por iniciativa de la dirección de la empresa, pero... ¿por qué no **POR INICIATIVA DE LOS TRABAJADORES?**, y por impulso del legislador. Aunque la segunda forma ofrece uniformidad y rompe el hielo en caso de que ambas partes se negaran a iniciarla, la primera, por iniciativa de las partes es la más fructífera; en ésta sí pueden adaptar de mutuo acuerdo esa colaboración a las características particulares de la empresa. En nuestro medio los convenios colectivos intervenidos entre las partes pueden realizar un papel eficaz estableciendo medios de colaboración interpretando así el principio II del Código de Trabajo que "consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional".

Participación en los Beneficios

Hemos insistido en descubrir en la empresa tres factores, el capital, la dirección y el trabajo. El capital, que lo domina

6. Ballester Hernández—Lecciones de Derecho Laboral, Santo Domingo, 1966, Pág. 108.

regularmente la dirección, es que asegura la retribución a los restantes factores, asume el riesgo y percibe el excedente que se produce por diferencia entre el producto total y los gastos totales. Es esto último, lo que se discute; el trabajador, además de procurarse su salario quiere también parte de los beneficios. Ello ha originado la institución denominada: La participación obrera en las ganancias de la empresa. De los elementos que la integran hemos visto, la empresa y el obrero en su relación con ésta a través del contrato de trabajo, veamos ahora los conceptos de ganancias o beneficios y participación.

Según René Savatier, entre el capital y ganancia hay una estrecha vinculación "ya que el capital, en sus orígenes, se definía como "el dinero productor de beneficios".¹ Aclaremos qué es y cómo se obtiene este beneficio. Beneficio es la diferencia entre los productos totales de la empresa y los gastos necesarios efectuados por ésta para obtenerlo; un poco más en detalles, los productos totales son los ingresos de la empresa recibidos a cambio del precio pagado por ellos; los gastos totales los componen, entre otros, el costo de la materia utilizada para elaborar esos productos, la retribución a los trabajadores a cambio de su esfuerzo, las amortizaciones, gastos fijos; los gastos que le restan a los productos totales, cuando el saldo es positivo se obtuvo un rendimiento fruto del capital, si este saldo es negativo, se liquida con cargo al capital, sin afectar el otro factor de la producción de la empresa; y lo que es más el empresario está obligado a retribuir este factor aún cuando la empresa haya quedado en la ruina; ahora bien, cuando el saldo es positivo, hay posibilidad de que la empresa haya obtenido beneficios, y entonces los trabajadores, como otras de sus reivindicaciones, exigen una participación.

En nuestro país, esta participación tiene carácter obligatorio, aunque limitado, así lo especifica la ley 288 (del 23 de marzo de 1972 que aparece en el apéndice No.34 de nuestro Código de Trabajo edición de 1974, página 226). Sobre ella seguiremos hablando más adelante. Veamos ahora el otro concepto, la participación, que no es más que un porcentaje que el trabajador exige y que la ley, en algunos casos como es el nuestro, le acuerda, de las utilidades que obtuvo la empresa durante un determinado período de ejercicio, normalmente anual, es preciso no confundirla con la participación que en calidad de socio tiene un accionista en una empresa, ya que aquélla tiene el carácter de complemento del salario.

7. Savatier, R. "El Derecho Contable al Servicio del Hombre. Editorial IES, España, 1976, Pág. 287.

Pero veamos con mayor cuidado algunas de estas afirmaciones. Del Contrato de Trabajo, como sabemos, se desprenden dos obligaciones principales, la prestación de servicio para el trabajador, pagar este servicio para el patrono, existen otras obligaciones subsidiarias. La participación en los beneficios no es el salario por definición, como hemos dicho es un complemento del salario que en nuestro derecho positivo, al principio, estuvo sujeto al libre acuerdo de las partes (ver artículo 194 del C.T.D.) y que más tarde mediante Ley No.288 ya mencionada se hace obligatorio. Esta ley establece un porcentaje fijo para las empresas de un 10% de sus beneficios a repartir anualmente. El artículo 2 de esta ley excluye de esta obligación a las empresas establecidas en las zonas francas y que según la ley 299 de incentivo y protección industrial de 1968 son clase A; también excluye a las personas físicas o morales indicadas en el artículo 56 de la ley 522 de Promoción Agrícola y Ganadera cuyo capital no exceda de RD\$75,000.00, y por último, las empresas instaladas al amparo de la ley No.153 de Promoción e Incentivo del desarrollo turístico de 1971.

Nuestra jurisprudencia reconoce el carácter complementario del salario de esta participación en los beneficios (S.C. J.Cas. 7 de Agosto 1956, B.J. No.553, Pág.160).

Aunque la ley limita este porcentaje, las partes podrían acordar uno mayor.

Independientemente de las críticas y alabanzas que ha recibido esta figura jurídica, ella tropieza con algunas dificultades, como son, el problema del cálculo que aunque en nuestro medio el Secretario de Estado de Trabajo estableció, a través de la circular No.91 de 1973, la forma de dicho cálculo, esto conlleva operaciones complejas para el común de los trabajadores, por lo que se ve obligado a aceptar el ofrecido por el jefe de empresa, lo que provoca la suspicacia de los críticos de la empresa; otro inconveniente, es que en nuestra legislación no están protegidos con esta participación todos los trabajadores, sino aquéllos que lo son de modo permanentes, quedando excluidos, los trabajadores "ocasionales, eventuales, móviles o a prueba, incluso los ligados por contratos de trabajo por cierto tiempo".⁸ Y un último problema desagradable para la empresa es la intervención en los libros de ésta que autoriza el artículo 194 de nuestro Código de Trabajo. Con toda probabilidad son estas algunas de las causas que han llevado a los estudiosos de esta institución a

8. Hernández Rueda. Op. Cit. Pág. 501.

reconocer que para su éxito es necesario una larga tradición empresarial en que se haya hecho posible un mayor grado de tolerancia entre capital y trabajo. "De hecho, dice Solari Yrigoyen, el sistema de participación en los beneficios no se puede considerar como primer elemento de un plan de relaciones de trabajo; es más bien uno de los últimos".⁹

BIBLIOGRAFIA:

- Contreras, Machiavello. "Colaboración y Cogestión de la Empresa". Editorial Jurídica, Chile, 1968.
- O.I.T. La Colaboración en la Industria. Ginebra, 1951. Estudios y Documentos. Nueva Serie No.26.
- Hernández Ballester. Lecciones de Derecho Laboral. Santo Domingo, 1966.
- Benítez de Castro, Cecilio. Política de Participación, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1969.
- Savatier, R. "El Derecho Contable al Servicio del Hombre". Editorial IES, España, 1976.
- Solaris Yrigoyen, Hipólito. "Participación Obrera en las Ganancias de la Empresa". Editorial Jorge Alvarez, S.A. Buenos Aires, 1969.
- Hernández Rueda, Lupo. Manual Dominicano del Derecho del Trabajo I. Reeditado por UCMM, 1976, Santiago.
- Código de Trabajo de la República Dominicana. Editora Educativa Dominicana, 1974, Santo Domingo.
- S.C.J. Casación, 7 de Agosto 1956, B.J. No.553.

9. Solari Yrigoyen, Hipólito. "Participación Obrera en las Ganancias de la Empresa. Editorial Jorge Alvarez, S.A. Buenos Aires. 1969. Pág. 69.