**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 18.046 SOBRE SOCIEDADES ANÓNIMAS Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTABLECER LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS DIRECTORIOS DE EMPRESAS.**

*Diputado Diego Ibáñez Cotroneo.*

## I. ANTECEDENTES

En contextos laborales marcados por baja sindicalización, estructuras verticales de gestión y escasos canales formales de deliberación, como ocurre en Chile, la incorporación de mecanismos institucionales de participación de los trabajadores en los órganos de administración representa una herramienta efectiva para reducir la conflictividad laboral, fortalecer la cohesión interna y mejorar la gobernabilidad empresarial.

Diversos estudios han advertido que uno de los factores estructurales que debilita la modernización de las relaciones laborales chilenas es la ausencia de participación laboral en la toma de decisiones estratégicas.

En ámbito de las empresas públicas, un informe del año 2022 de la Biblioteca del Congreso Nacional señala que la participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas del Estado está determinada por las normas que tiene cada empresa dispone en su leyes orgánicas o estatutos , según corresponda.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12

Al respecto , el mismo documento indica que,  de las de las 25 empresas estatales con directorios u órganos superiores, solo 14 contemplan algún grado de participación de trabajadores, y de ellas, únicamente dos otorgan derecho a voz y voto, siendo el resto limitado a voz sin decisión vinculante (1).

Por su parte, en la mayoría de las empresas privadas , no existe una obligación legal de incorporar a representantes de los trabajadores en los órganos de administración. Su participación puede darse por acuerdos voluntarios, o instancias consultivas como los comités paritarios, que no tienen poder de decisión en el ámbito de la administración.

A nivel internacional, Alemania cuenta con un sistema institucionalizado de cogestión empresarial que fomenta la colaboración directa entre empleadores y trabajadores en la administración de las compañías. Así, la Ley de Cogestión de 1976 (2) establece que las empresas con más de 2.000 trabajadores deben integrar al menos la mitad de representantes laborales en su consejo de supervisión, mientras que aquellas con entre 500 y 2.000 trabajadjores deben contar con un tercio de miembros elegidos por los trabajadores, todos con derecho a voz y voto. Este modelo ha sido clave en la estabilidad y competitividad de grandes empresas industriales alemanas, como Siemens o Volkswagen. En Noruega, la participación en los directorios es obligatoria a partir de 30 trabajadores, permitiendo a los empleados elegir hasta un tercio de sus miembros (3). Otros países como Francia, Suecia, o Irlanda cuentan con esquemas similares, ya sea por legislación directa o vía convenios colectivos obligatorios.

La evidencia empírica demuestra que la participación de los trabajadores en los órganos de decisión no solo es compatible con la rentabilidad empresarial, sino que también contribuye significativamente a fortalecer la transparencia, la resiliencia organizacional y la sostenibilidad social. En este sentido, la Comisión Europea ha señalado que, en al menos 13 países del Espacio Económico Europeo, existe un marco jurídico consolidado que regula la representación de los trabajadores en las instancias directivas, reconociendo su aporte fundamental para una mejor gobernanza corporativa (4).

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12
VIRTUAL

Este principio se ha implementado también en empresas privadas de renombre. La cooperativa Mondragón, en España, integra a los trabajadores en sus órganos directivos mediante voto directo, contribuyendo a su éxito económico y cohesión interna (5). La cadena británica John Lewis Partnership opera como una empresa de propiedad compartida, donde los trabajadores eligen representantes con funciones de control estratégico (6). En Suecia, empresas industriales como Volvo aplican desde hace décadas un modelo de cogestión respaldado por la legislación nacional, que garantiza la presencia de representantes de los trabajadores en los consejos de administración. En el caso de Volvo, el directorio incluye a tres miembros ordinarios y dos suplentes designados por organizaciones sindicales, con plenos derechos de participación en las decisiones estratégicas de la empresa (7). En Estados Unidos, empresas como WinCo Foods y Publix Super Markets aplican planes de propiedad accionaria para sus trabajadores, quienes participan indirectamente en decisiones clave de la compañía (8)(9).

Como se señaló en párrafos anteriores, en Chile la participación de los trabajadores en los directorios de empresas privadas no está regulada por ley, no obstante sí existen algunas experiencias voluntarias que demuestran su viabilidad. Entre ellas, destacan entidades privadas sin fines de lucro como la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la Caja de Compensación La Araucana, que cuentan con representación laboral formal en sus órganos de administración. Asimismo, la empresa Próxima SpA, dedicada a servicios de subcontratación, ha incorporado un modelo en el que los trabajadores acceden a la calidad de socios y tienen representación en el directorio. Estas experiencias, aunque acotadas, reflejan una tendencia emergente hacia modelos de gobernanza más inclusivos, que este proyecto busca fortalecer mediante un marco normativo claro y aplicable al conjunto del sector privado(10).

Estas experiencias internacionales y empresariales demuestran que la participación de los trabajadores en los órganos de administración no es una concesión simbólica, sino un instrumento moderno de gestión que mejora el diálogo interno, disminuye la conflictividad y refuerza la legitimidad y eficacia de las decisiones estratégicas (11).

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12
VIRTUAL

## II. FUNDAMENTOS

Las empresas no son meras unidades económicas, sino comunidades humanas donde el conflicto o la cooperación determinan los resultados. Incorporar a los trabajadores en los órganos de administración permite anticipar problemas, reducir asimetrías de información y mejorar la calidad de las decisiones, integrando visiones desde distintos niveles organizativos. Además, estudios recientes han mostrado que la codeterminación laboral puede mejorar la productividad por trabajador y facilitar la cooperación entre capital y trabajo, sin generar costos adicionales para los accionistas ni comprometer la inversión (12).

En el caso chileno, la alta rotación laboral, el bajo nivel de sindicalización (menos del 20% del total de trabajadores) y la recurrencia de conflictos abiertos en sectores estratégicos reflejan la fragilidad de nuestro sistema de diálogo social. La falta de instancias de participación regulada y permanente ha llevado a una interacción esporádica, basada en la confrontación y no en la corresponsabilidad (13).

El presente proyecto busca corregir esa carencia estructural mediante el establecimiento de un marco legal que garantice la participación efectiva de los trabajadores en los directorios de empresas privadas, particularmente aquellas que adoptan la forma de sociedades anónimas, estructura jurídica predominante entre las compañías de gran tamaño en el país.

Desde el punto de vista institucional, la vía escogida para implementar esta participación ha sido la modificación de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, específicamente su Título IV, relativo a la administración de la sociedad. De esta forma, se introduce un nuevo artículo que obliga a incluir, en función del tamaño de la empresa, a representantes elegidos por los trabajadores con derecho a voz y voto en los directorios. Esta opción responde a una lógica de consistencia normativa, al establecer el deber de participación directamente en el cuerpo legal que regula la composición, funciones y deberes de los órganos de administración.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12
VIRTUAL

A su vez, con el objetivo de resguardar la autonomía de los representantes laborales y prevenir eventuales represalias, se modifica el Código del Trabajo para extender expresamente a estos representantes el fuero laboral previsto en su artículo 243. Esta disposición permite igualar la protección legal de estos directores con la que gozan actualmente los dirigentes sindicales.

Asimismo, el proyecto reconoce expresamente el rol de las organizaciones sindicales en el proceso de elección de los representantes laborales en los directorios, permitiéndoles proponer candidaturas y participar en la organización del proceso electoral. Este reconocimiento constituye un avance concreto hacia el fortalecimiento de la titularidad sindical, al conferirles un rol institucional en la configuración de la representación de los trabajadores en la gobernanza empresarial. En los casos en que corresponda la elección de más de un representante, se asegura además que al menos uno de ellos sea designado directamente por las organizaciones sindicales constituidas en la empresa, contribuyendo a reforzar la vinculación entre representación laboral y acción colectiva, sin excluir a trabajadores no afiliados. Esta fórmula busca equilibrar inclusión y legitimidad sindical, en un contexto nacional de baja sindicalización, fortaleciendo progresivamente el rol del sindicalismo en la democracia interna de las empresas.

La propuesta se alinea con estándares internacionales, como las Directrices de la OCDE para empresas estatales, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Carta Social Europea y los convenios de la OIT en materia de diálogo social y cogestión. También recoge los aprendizajes de experiencias voluntarias observadas en Chile, como las de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Caja de Compensación La Araucana y la empresa Próxima SpA, que ya han dado pasos hacia modelos más participativos de gobierno corporativo.

Incorporar esta norma representa, por tanto, un avance legislativo acorde con el siglo XXI: preventivo, democrático, estabilizador y coherente con las mejores prácticas internacionales.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12
VIRTUAL

## III. IDEA MATRIZ

Establecer la obligación de las sociedades anónimas de incorporar, en sus directorios, a representantes elegidos por los trabajadores, en función del tamaño de la empresa, conforme a un procedimiento regulado por reglamento. Asimismo, reconocer el fuero laboral de quienes ejerzan este cargo, protegiendo su autonomía e independencia.

## IV. ARTICULADO PROPUESTO.

**Artículo 1.**

Incorpórase el siguiente artículo 31 bis en la Ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas:

*"Las sociedades anónimas que cuenten con doscientos o más trabajadores deberán incluir al menos un representante de los trabajadores en su directorio. Si la empresa cuenta con más de mil trabajadores, el número de representantes deberá equivaler a un tercio del total de miembros del directorio, redondeado al número entero más próximo.*

*El o los representantes serán elegidos por los trabajadores de la empresa. Un reglamento determinará el procedimiento electoral y las condiciones de participación.*

*En las empresas en que existan organizaciones sindicales constituidas, estas podrán proponer candidaturas para dicho cargo y participar en la organización del proceso electoral, conforme a lo que establezca el reglamento respectivo.*

*En los casos en que corresponda la incorporación de más de un representante de los trabajadores en el directorio, al menos uno de dichos representantes deberá ser designado por las organizaciones sindicales constituidas en la empresa, conforme al procedimiento que establezca el reglamento.*

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12
VIRTUAL

*Los representantes gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los demás directores, y deberán cumplir sus funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de esta ley.*

*Los representantes laborales en el directorio gozarán del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, desde su elección y hasta seis meses después del cese en sus funciones".*

**Artículo 2.**

Agrégase un nuevo inciso final al artículo 243 del Código del Trabajo: "*Gozarán asimismo del fuero establecido en el inciso primero de este artículo, los trabajadores que sean elegidos como representantes en los directorios de las sociedades anónimas, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis de la Ley N° 18.046, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después del término de su mandato".*

**Disposición transitoria.**

*Un reglamento determinará el procedimiento de elección y los aspectos operativos necesarios para la aplicación del artículo 31 bis de la Ley N° 18.046. Este reglamento deberá dictarse dentro del plazo de doce meses desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.*

*La obligación establecida en el inciso primero del artículo 31 bis de la Ley N° 18.046 se aplicará de forma gradual: a contar del primer año desde la publicación del reglamento para empresas con más de 1.000 trabajadores, y desde el segundo año para aquellas con entre 200 y 1.000 trabajadores.*

**BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES**

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
28-07-2025
17:12

1. **Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2022).** *Participación de los trabajadores en los directorios de empresas públicas*. Análisis de 25 empresas estatales chilenas con órganos colegiados. Muestra que solo dos otorgan a los trabajadores derecho a voz y voto. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1178626
2. Konad Adenauer Stiftung (2021). Cogestión: cómo se organiza la colaboración entre empleadores y trabajadores en Alemania. https://www.kas.de/es/web/chile/einzeltitel/-/content/cogestion-como-se-organiza-la-colaboracion-entre-empleadores-y-trabajadores-en-alemania
3. **Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2022).** *Participación de los trabajadores en los directorios de empresas públicas*. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1178626
4. **European Commission. (2017).** *Worker participation in company decision-making in Europe*. Documento oficial que sistematiza las legislaciones nacionales sobre representación laboral en órganos de decisión. https://www.worker-participation.eu/frequently-asked-questions-faqs
5. **Mondragón Corporación Cooperativa.** *Sobre Mondragón*. Página institucional del grupo cooperativo vasco que integra trabajadores como socios con participación directa en la administración. https://www.mondragon-corporation.com
6. **John Lewis Partnership.** *How the Partnership Works*. Empresa británica donde todos los trabajadores son copropietarios y eligen representantes con voz estratégica. https://purposelatam.org/wp-content/uploads/2025/01/Caso-de-estudio-John-Lewis.pdf
7. **Volvo Group.** *Annual and Sustainability Report 2019*. Empresa sueca donde los trabajadores eligen representantes sindicales que integran con plenos derechos el directorio de la compañía. https://www.scribd.com/document/459129755/annual-and-sustainability-report-2019-pdf

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 28-07-2025 17:12 VIRTUAL

8. **National Center for Employee Ownership (NCEO).** *WinCo Foods Case Study*.
   Caso de estudio sobre WinCo Foods, cadena de supermercados estadounidense propiedad de sus trabajadores vía plan ESOP. https://www.nceo.org/articles/winco-foods-employee-ownership
9. **Publix Super Markets.** *Investor Relations*.
   Empresa minorista de EE. UU. que implementa propiedad accionaria para empleados y estructuras internas de participación. https://www.publix.com/about-publix/investors
10. **Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2025).** *Participación de los Trabajadores en los Directorios de Empresas Privadas.*
    Experiencias de codeterminación en Chile. https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=84611
11. **Garnero, A. (2018).** *Why Europe Needs More Worker Directors*. *Harvard Business Review*.
    Artículo académico que sintetiza evidencia empírica sobre los beneficios organizacionales de la participación laboral en directorios. https://hbr.org/2018/04/why-europe-needs-more-worker-directors
12. **CIPER (2021).** *Por qué los trabajadores están en los directorios en gran parte de Europa. Razones políticas y económicas.*
    https://www.ciperchile.cl/2021/04/08/por-que-los-trabajadores-estan-en-los-directorios-en-gran-parte-de-europa-razones-politicas-y-economicas/
13. **Perez, P.** Dinámicas de conflicto laboral y diálogo social en Chile.
    https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/Informe_COES_Dinamicas_Conflicto_Laboral_Dialogo_Social_Chile.pdf

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 28-07-2025 17:12 VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO IBAÑEZ C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRES GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. TOMÁS HIRSCH G.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCA BELLO C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA ROJAS V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GONZALO WINTER E.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN SANTANA C.

