

Victorino Ortega

La participación del trabajo en la empresa según la legislación comparada (II)

Es un hecho innegable que el trabajo sigue siendo algo "exterior" a la empresa capitalista. Por consiguiente, mientras no se corrija la actual estructura jurídica de la gran empresa, en la que se da un verdadero divorcio entre el capital y el trabajo, el Derecho contribuye a mantener al trabajo "fuera" de la empresa.

Por otra parte, cuando uno estudia algunos de los intentos legales de reforma de la empresa llevados a cabo en los distintos países, se advierte en seguida cómo todos ellos tratan de conseguir, con mayor o menor agresividad, la integración jurídica de los trabajadores en la empresa. En otros términos, de lo que se trata es de lograr que los trabajadores, de meros *objetos* que son en la empresa, pasen a ser verdaderos *sujetos* de ella.

Si descartamos por principio, como sistema de reforma de las empresas capitalistas, la vía radical de la *nacionalización* consistente en transferir la propiedad de las empresas a la colectividad nacional, nos encontramos con dos grandes tipos o sistemas que han introducido reformas parciales en la empresa: el primero, más tradicional en mi opinión, que tiende hacia la *copropiedad* mediante las distintas fórmulas legales de *participación* en los resultados y en el capital; el segundo, más agresivo y que tropieza con mayores dificultades, se dirige principalmente a reformar la estructura del poder de decisión en la empresa mediante el sistema legal de la *co-gestión*.

Después de haber estudiado las distintas formas de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en Alemania Occidental, Francia y España (1), pretendemos analizar ahora las diversas formas de participación en los resultados y en el capital.

I. DE LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS A LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL DE LAS EMPRESAS

No es mi pretensión entrar en el estudio de los distintos sistemas o

(1) V. Ortega: *Objetivos principales de la reforma de la empresa capitalista según la legislación comparada*, "Fomento Social", núm. 94, abril-junio 1969, pp. 135-149.

fórmulas legales de participación en los beneficios. Únicamente hacer constar que, desde el punto de vista jurídico, la participación en los beneficios aparece legalmente *obligatoria* en algunos países. Tal es el caso de ciertos países latinoamericanos: Chile, Colombia, Perú, Venezuela, etc.; en otros se deja a la libre contratación de los interesados mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, o a través de convenios colectivos (2), pero regulando algunos puntos muy concretos. Finalmente, en no pocos casos, la participación en los beneficios de las empresas no pasa de ser una aspiración social, pero sin quedar concretada en norma alguna para su desarrollo.

Ha sido precisamente un empresario español quien al estudiar el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa se ha planteado el siguiente dilema: "o logramos una evolución próspera, con salarios altos, o debemos declararnos partidarios de un acceso obligatorio y justo del trabajador a la propiedad, por haber producido unos bienes con unos salarios inferiores a los mínimos vitales individuales" (3).

Es evidente que una sociedad industrial que ame el progreso técnico y los métodos de trabajo modernos, para desarrollarse necesita una inversión de capital cada vez mayor. Por vía de ejemplo podemos citar los siguientes datos: la inversión de capital por cada trabajador, para la totalidad de la industria alemana, fue de 12.800 DM en el año 1950. En 1962 la inversión media de capital alemán alcanzó la cifra de 26.200 DM. En la fabricación de vehículos, por ejemplo, la inversión de capital por cada trabajador se triplicó en ese período. Y en la extracción de petróleo la inversión de capital por trabajador supuso en 1962 la cantidad de 261.000 DM (2).

Naturalmente, el ritmo de aumento de la cantidad de capital invertido por cada trabajador empleado habrá ido variando de unos países a otros, pero el proceso es el mismo en todos. Por otra parte, se está imponiendo cada día más la política de fusión y concentración de las empresas, no sólo a escala nacional, sino también internacional. Y esto porque dicha política supone:

- 1) un aumento de la productividad;
- 2) un medio de luchar contra la colonización económica extranjera;
- 3) y, tratándose de empresas de la Comunidad Europea, un medio de asegurar la cohesión y el futuro de Europa (5).

Hoy es una opinión bastante generalizada la de que "la empresa de grandes dimensiones ha resultado el motor más poderoso del progreso y, en particular, de la expansión a largo plazo de la producción total: ahora bien, estos resultados han sido logrados no a pesar, sino en una medida considerable, precisamente por esta estrategia de concentración cuyo aspecto es malthusiano cuando uno contempla un caso específico de empresa (absorbida) y en un momento determinado" (6).

(2) En Alemania Occidental la ley de 1 de julio de 1965, arts. 8 y ss., adopta esta forma, pero exige que se cumplan una serie de formalidades y requisitos.

(3) J. V. Gironella: *El acceso a la propiedad de la empresa*, p. 562 del libro publicado por la A. C. N. de P., *REFORMA DE LA EMPRESA*, Madrid, 1964.

(4) Cfr. G. Leber: *Programa para la formación de capital de los trabajadores en la construcción*, Alemania, setiembre de 1964.

(5) Cfr. André Marchal: *Konzentration und Fusion als Mittel zur Produktivitätssteigerung in einem erweiterten Markt*, en *Droit Social*, febrero 1968, p. 31 y ss. Se trata del estudio más completo que conocemos acerca de la Cooperación, Concentración y Fusión de las empresas en la C. E. E. Todos los artículos aparecen en francés y en alemán.

(6) *Ib.*, p. 34.

Frente a estos dos hechos: el progresivo aumento de la inversión de capital por cada puesto nuevo de trabajo que se crea y la tendencia a la fusión y concentración de las empresas, que no sólo significa concentración de los capitales existentes en el momento de la fusión, sino también la fuerte atracción de nuevas y grandes sumas de capital, debemos preguntarnos: a) ¿quién debe ser el propietario de esa gran masa creciente de capital con tendencia a la concentración?; b) ¿qué alcance puede tener desde el punto de vista de la reforma estructural de la empresa la participación en los beneficios?

En la actualidad y en las empresas capitalistas es opinión común que la propiedad de los medios de producción está concentrada en muy pocas manos. Sería equivocado, creemos, combatir la formación de grandes capitales porque supondría oponerse al progreso futuro. Lo que se debe atacar es la acumulación continua de esos capitales en las mismas manos por aquello de que el problema fundamental planteado "no está tanto en la *cantidad* de los medios de producción, sino en el *exclusivismo* con que se realiza este proceso de concentración en ciertas manos" (7).

Corregir esta situación real supone, por una parte, admitir que "el trabajo realizado por los hombres en el proceso de producción debe ser considerado como una *inversión*, equivalente al capital, y reconocida en la misma forma" (8); y por otra parte, supone también que el Derecho sienta las bases legales de una verdadera participación de los trabajadores en el patrimonio productivo.

En cuanto al segundo interrogante, tenemos que añadir que una cosa es que se pueda defender en justicia la participación del trabajador en los beneficios de su empresa, y otra muy distinta el que, si se le concede esa participación, hayamos reformado la estructura de la empresa. A mi juicio, el problema estructural de la empresa queda intacto (9).

Basta repasar algunos de los objetivos que han movido a los empresarios a crear sistemas de participación en los beneficios, para ver que entre otros están: el prevenir las huelgas, aumentar el rendimiento por cada trabajador, estabilizar el volumen de mano de obra, estimular en los trabajadores la afición al ahorro, etc. Todos estos objetivos, lo mismo que las medidas para estimular el ahorro-vivienda o para aumentar las cuentas de ahorro en general de los trabajadores, con las que éstos puedan constituir su propio capital, son muy dignas de alabanza. Pero no nos engañemos; a pesar de esas conquistas los trabajadores seguirán separados del *incremento del capital de la economía*. Una verdadera reforma de la empresa que integre jurídicamente al trabajador, debe conseguir *ampliar la base de la propiedad de los medios de producción*.

2. LA PARTICIPACIÓN Y LAS FORMAS DE ACCESO A LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA EN ALEMANIA

El acceso de los trabajadores a la propiedad se ha desarrollado históricamente por un triple cauce: a) ofreciendo facilidades al trabajador para que se establezca por cuenta propia; b) protegiendo y fomentando su ahorro, a efectos de permitirle la inversión en otras empresas o bienes rentables; c) estableciendo la inversión de su participación en beneficios

(7) G. P. Spindler: *Copropiedad, pero justa*, en *Die Zeit*, 4 de diciembre, 1964. Puede verse también el libro de este autor, *Nuevas soluciones en materia social, guía para empresarios*, Dusseldorf, 1964.

(8) G. Leber, cit.

(9) Cfr. *Reforma de la empresa*, cit. p. 392 y ss.

o los excesos salariales convenidos libremente, en la propia empresa en que trabaja.

En realidad, desde el punto de vista de la integración jurídica del trabajador en la empresa, sólo nos interesa considerar el tercer caso. No obstante, nos vamos a referirnos brevemente al segundo también.

2.1. *Experiencias voluntarias de participación en la propiedad de la empresa.*

En Alemania Occidental predominó, después de la segunda guerra mundial, el criterio de "privatización" de los medios de producción, en contra de las propuestas del ala izquierda de los socialistas partidarios de la nacionalización de las empresas más importantes. Ejemplos claros son aquellas empresas que tras largos años de pertenecer al Estado o a los "Länder" fueron vendidas a los capitalistas privados en su totalidad o en gran parte, como la Volkswagen, la Preussag y la VEBA.

Ciertamente estas reprivatizaciones tenían como finalidad hacer participar en la propiedad de los medios de producción a gran número de familias alemanas, lo que indica que se trata más de un caso de accionariado popular (ajeno a la empresa) que de un accionariado obrero (trabajador en la empresa).

En cambio, son casos típicos de accionariado obrero: la empresa "Siemens", que ofreció en 1951 acciones propias a sus obreros, al 8 por 100 de su valor nominal; la "Farbenfabriken Bayer", que en diversas ocasiones, y en condiciones muy favorables, ofreció acciones de la sociedad a sus trabajadores, llegando a estar en poder de estos alrededor del 5 por 100 del capital social.

Sin embargo, nos parece exacta la afirmación del profesor Wallraff de que "dada la exigüedad de tales participaciones con respecto al número de los trabajadores alemanes, tales medidas tenían que ser completamente ineficaces en orden a conseguir una igualdad" (10).

2.2. *Segunda ley sobre formación del patrimonio de los trabajadores (1965.)*

Esta ley, promulgada el 1 de julio de 1965, ha pretendido ser una síntesis legal unitaria de fomento del ahorro, en lugar de la política multilateral de formación de la propiedad de los trabajadores a través de leyes como la ley de Primas a la Construcción de viviendas, la ley de Primas al Ahorro y su trato fiscal más favorable. Esta ley incluye también en los artículos 8 al 11 las disposiciones referentes a la participación en los beneficios de las empresas.

Según se indica en el artículo 1.º, 1 "esta ley fomentará la formación del patrimonio del trabajador mediante las aportaciones del empresario fijadas por convenio". Se trata, pues, de una regulación legal de la participación de los trabajadores en los resultados y también en la propiedad de las empresas, pero no de una imposición obligatoria en sentido estricto.

Se la conoce como la *segunda* ley para la formación de patrimonio de los trabajadores, porque ha modificado la primera ley de 1961 sobre la misma materia. Como modificaciones importantes hay que señalar éstas:

1.º A partir de esta ley también los convenios colectivos pueden prever aportaciones para la formación de patrimonio.

2.º Los empleados públicos han quedado incluidos en esta ley a tenor del art. 15, en el caso de que éstos lo soliciten individualmente según el art. 4.

(10) H. J. Walraff, *Salari d'investimento in Germania*, en "Aggiornamenti Sociali", abril, 1965, p. 282.

3.º El trabajador individual tiene siempre la libre elección de las posibilidades de inversión, en el ámbito señalado por la ley.

4.º Quedan totalmente exentas de impuestos y cuotas sociales las aportaciones que se hagan en los términos fijados en los arts. 12 y 13.

2.3. *Algunas propuestas anteriores a esta segunda ley de 1965*

La comisión de trabajo señalada por el Parlamento Federal alemán deliberó sobre el proyecto de ley presentado por la minoría del SPD, para modificar la ley de 1961 y sobre el proyecto elaborado por el Gobierno Federal para una segunda ley de fomento de la formación de patrimonio de los trabajadores. Asimismo tuvo presentes los informes de las comisiones de Hacienda, Clases medias y del Interior.

Estos proyectos de ley, lo mismo que las subsiguientes informaciones de las comisiones, fueron elaborados bajo el influjo de dos propuestas relativas a la formación de capital de los trabajadores: a) recomendaciones para una política de la propiedad (11), y b) el plan Leber referente a la industria de la construcción (12).

En el primero de los documentos, al fijar la misión de la política de la propiedad para que se facilite la formación de capital a las capas económicamente más débiles, se subraya que "no se trata de la propiedad de bienes de consumo de larga duración ni tampoco de la propiedad de la casa y de la tierra. Lo que se quiere hacer resaltar es mucho más la participación directa o indirecta en los bienes de capital privado y público". Y concretando un poco más se añade que dicha política de la propiedad "debería dirigirse en primer lugar hacia la formación futura de capital".

Respecto de la primera ley de Formación de patrimonio de 1961, tanto el Documento conjunto de la Iglesia como el Programa Leber coinciden en reconocer su ineficacia. Según el primer documento la ley de 1961 no fue aplicada suficientemente "porque se apoya en la voluntad del empresario aislado de ofrecer aportaciones... para la formación de capital de los trabajadores", porque la adopción de medidas sólo es posible "en el ámbito de la propia empresa", y una política eficaz de la propiedad "necesita de la colaboración responsable de ambas partes interesadas en los convenios salariales".

Para Georg Leber la llamada ley de los 312 marcos (ley de 1961) no efectos en lo esencial. "Con ello se ha confirmado —añade— que en lo tocante a la formación de capital por parte de los trabajadores se trata de una cuestión que no está en relación directa con el empresario y el trabajador aislados, y que tampoco puede regularse entre el empresario aislado y la plantilla... La ley de los 312 marcos debía haber pensado en la participación de los sindicatos en la solución de este problema".

Lo que no cabe duda es que las modificaciones importantes introducidas por la segunda ley de 1965 se encuentran propuestas ya en uno u otro documento.

2.4. *Contenido de la ley de 1965 y formas de aplicación*

Son aportaciones formadoras de patrimonio por parte de los trabajadores, conforme a esta ley, las realizadas por el empresario: a) como ahorros del trabajador y que se inviertan con arreglo al art. 1, 4, n. 2, de la ley de Primas de Ahorro; b) como aportaciones del trabajador y que se in-

(11) Cfr. Documento conjunto de las Iglesias católica y protestante, Bad Godesberg, 1964. Traducción española en "Mundo Social", 15 de mayo de 1964.

(12) Georg Leber, *Programa para la formación de capital de los trabajadores en la construcción*, setiembre de 1964.

viertan conforme a la ley de Primas a la Construcción, art. 2, apartado 2, párrafo 3 de dicha ley. Asimismo, con las aportaciones del trabajador para adquisición, construcción o hipoteca de una vivienda propia; c) las realizadas por el empresario como aportaciones del trabajador, para la adquisición de acciones en la empresa, a una cotización favorable, con un plazo de cinco años; y d) las aportaciones del trabajador para formación de empréstitos al empresario, a un interés igual por lo menos al de los depósitos de ahorro. El plazo de espera será de cinco años.

Además de estas medidas de acceso de los trabajadores, especialmente las correspondientes a los apartados c) y d), al trabajador le asiste el derecho, y al empresario la obligación, de celebrar un contrato sobre inversiones formadoras de patrimonio de partes del salario del trabajador. Este derecho de invertir una parte del propio salario en la propia empresa es un gran avance.

La ley fija también en los arts. 8 al 11 una serie de disposiciones relativas a aquellas aportaciones formadoras de patrimonio que estén basadas en la participación en los beneficios.

En cuanto a las formas de aplicar la ley, hay que decir que las aportaciones formadoras de patrimonio pueden establecerse "por convenio (o contrato) con los trabajadores, por convenios de empresa o por convenios colectivos (art. 3.º, 1). Si se trata de invertir una parte del salario del trabajador, la petición de éste debe hacerse por escrito. La obligación del empresario a celebrar el contrato sólo existirá cuando la parte del salario que se invierte supere, al menos, los 60 DM anuales (arts. 4, 1, 2).

Dentro del ámbito de esta ley, el trabajador puede elegir libremente la clase de inversiones y el establecimiento en que se efectúen (art. 6.º). Solamente cuando se trate de adquisición de acciones en la propia empresa o de empréstitos al empresario se necesita el consentimiento de éste (art. 6, 1).

La ley es aplicable también a los "familiares empleados y a los trabajadores domésticos" (art. 1, 1) y cuando se trate de inversiones basadas en convenios colectivos o contratos con los trabajadores "deben ser ofrecidas a todos los trabajadores de la empresa o de un sector de ella". Esto nos da idea de la ampliación del campo de aplicación en cuanto al número de trabajadores que pueden participar en la formación futura del capital de las empresas.

Finalmente, queremos añadir que el legislador no ha querido prescindir ni prohibir la inversión de aportaciones propias del trabajador, sino dejarlo al arbitrio de las partes. Pero el gran paso de esta ley consiste sobre todo en la participación de los trabajadores en el capital de las empresas basada o realizada mediante convenios colectivos.

Si en un principio los sindicatos se opusieron a esta serie de medidas de fomento del patrimonio de los trabajadores por considerarlas "un ahorro forzoso" (13), tenemos que decir que desde marzo de 1965 el sindicato de la construcción ha celebrado más de quince convenios colectivos "previendo la aportación de un salario de inversión" (14). Más aún, en el Congreso federal de la DGB, en el verano de 1966, se adoptó una resolución a propuesta del sindicato del metal, según el cual los sindicatos se esfuerza-

(13) Cfr. V. Ortega, *Los sindicatos alemanes se oponen a la reforma*, "Mundo Social", mayo 1964, p. 11. Este número está dedicado al tema del salario de inversión.

(14) H. J. Wallraff, *Diffusion de la propriété, cogestion et représentation en Allemagne*, Projet, enero 1967, p. 28.

rían en adelante para obtener de las organizaciones patronales participaciones o aportaciones en forma de salarios de inversión.

Respecto de las exenciones fiscales, la ley fija una reducción del impuesto sobre ingresos en un 30 por 100, con el tope máximo de 800 DM de aportación, a las entidades que, estando sujetas al impuesto, concedan esas participaciones a los trabajadores (art. 14).

3. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS FRUTOS DE LA EXPANSIÓN DE LAS EMPRESAS EN FRANCIA

El régimen de participación de los trabajadores franceses en la expansión de las empresas está basado en Francia en las tres Ordenanzas del 17 de agosto de 1967 (15) y en el Decreto del 19 de diciembre de 1967 (16), donde se determinan las nociones de *beneficio neto*, *valor añadido* y *capitales propios de la empresa*.

La originalidad del régimen de participación francés está en pretender conciliar una doble finalidad: "incrementar la capacidad de inversión de las empresas" y asegurar una justa distribución de la riqueza creada de forma que todos puedan "recibir una parte del incremento del capital consiguiente".

3.1. Del "intéressement" a la participación obligatoria

Lo primero que se advierte al comparar la Ordenanza del 9 de enero de 1959 con la del 17 de agosto de 1967 es que la primera habla del *interessement* de los trabajadores en la empresa y la segunda de *participation*. La distinción es, sin embargo, importante. Se "puede aplicar una política *d'intéressement* sin que ésta suponga una verdadera participación... Distribuir primas a la productividad entra en el marco de una política *d'intéressement*. Pero esto no implica necesariamente una política de participación" (17). Y es que la palabra *participation* tiene un contenido mucho más amplio que el término *interessement*.

Pero la diferencia entre la primera y la segunda Ordenanza citadas es algo más que la que pueda apreciarse en la terminología empleada.

La Ordenanza de 1959 estableció una serie de ayudas, fiscales sobre todo, a las empresas que *voluntariamente* establecieran alguna de estas fórmulas de participación de los trabajadores: a) participación colectiva tanto en los beneficios como en la cifra de negocios; b) participación en el capital mediante distribución de acciones a los trabajadores; c) participación en los beneficios que resulten de un incremento de la productividad.

Es opinión generalizada que los resultados obtenidos a raíz de esta Ordenanza fueron muy escasos, pues sólo un reducido número de empresas se decidieron a ponerla en práctica. Tal es el resultado insatisfactorio del régimen *voluntario* francés de participación de los trabajadores en las empresas.

Después de esta experiencia y votada la enmienda Vallon el Gobierno se comprometió a presentar un proyecto de ley que garantizase a los trabajadores una cierta participación en el incremento del activo de las empresas. La enmienda Vallon sirvió de base de trabajo para la elaboración de la ordenanza de 1967.

(15) J. O. del 18 de agosto de 1967. También en *Dictionnaire Permanent Social*, Bulletin, núm. 15-67.

(16) J. O. del 21 de diciembre de 1967. En *Dictionnaire Permanent Social*, núm. 27.

(17) H. Mingeon, *La Participation*, en *Vie Sociale*, núm. 12, 1868, p. 604.

V. ORTEGA

3.2. Análisis general de la participación en Francia

La participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las empresas se apoya en cuatro principios:

1.—La participación de los trabajadores es un derecho derivado de la obligación impuesta a toda empresa “que emplee de modo habitual a más de cien asalariados, cualquiera que sea su actividad o su forma jurídica” (art. 1 de la Ordenanza de 17 de agosto de 1967).

2.—Las sumas correspondientes a los trabajadores, calculadas sobre la base del beneficio fiscal de la empresa, y entregadas como participación de los trabajadores en el capital dentro de la empresa, *deben ser ahorradas* y quedar inmovilizadas durante cinco años. En este sentido, “los derechos establecidos en beneficio de los asalariados por la presente Ordenanza sólo serán negociables o exigibles transcurridos cinco años, a contar de la fecha de su nacimiento” (art. 6). Excepcionalmente, según este mismo artículo, podrán ser liquidables o transferibles antes de los cinco años.

3.—El régimen de participación establecido se basa en los acuerdos entre las partes interesadas (empresario y trabajadores) “en las condiciones previstas en el art. 10” (art. 4). Y según el art. 10 de esta Ordenanza tales acuerdos habrán de tener lugar:

- como consecuencia de un convenio colectivo;
- como compromisos suscritos entre el empresario y los representantes de Sindicatos afiliados a las organizaciones más representativas en la rama de la actividad de que se trate y según el artículo 31, f) y siguientes del título III, libro 1.º del Código de Trabajo;
- o como compromisos suscritos en el seno de un Comité de empresa.

4.—En cuanto al procedimiento de aplicación de estas medidas, se puede decir que se fundamentan en el diálogo y la información a los trabajadores. A este respecto, además del artículo 5 de la Ordenanza que prevé la posibilidad de “establecer un régimen de participación que entrañe una base de cálculo y unas modalidades diferentes a las definidas en los artículos 2.º, 3.º y 4.º, “existe el título III del Decreto de 17 de diciembre de 1967 relativo a la información a los asalariados. Así, el artículo 25 de este decreto prevé que en los casos en que los acuerdos entre el personal y la empresa “no contengan disposiciones concretas sobre información, el empleador presentará, dentro de los seis meses siguientes al cierre de cada ejercicio, un informe dirigido: al comité de la empresa, o a la comisión especial creada por dicho comité, y, a falta de comité de empresa, a los delegados del personal”.

3.3. Ambito de la participación y contenido de la reforma adoptada

El régimen establecido por las tres Ordenanzas del 17 de agosto de 1967 no se aplica por igual a todos los trabajadores, desde el momento que su aplicación sólo es obligatoria para las empresas que emplean habitualmente más de cien asalariados, cualquiera que sea su actividad o forma jurídica.

En cambio, la pequeña y mediana empresa podrán someterse *voluntariamente* al sistema adoptado si quieren beneficiarse de las ventajas fiscales concedidas. No cabe duda que, en la actualidad, esta medida supone una gran limitación del campo de aplicación, dada la gran masa de trabajadores empleada en la pequeña industria.

Por otra parte, la *obligatoriedad* impuesta por igual a todas las empresas con independencia de la actividad, plantea un problema serio a las empresas con carácter de servicio público en las que la noción de beneficio, si existe, no tiene el mismo sentido.

A este tipo de empresas se refiere el artículo 9 de la primera Ordenanza al decir que: "Por decreto, previo informe del Consejo de Estado, se determinarán las empresas públicas y sociedades nacionales que están sujetas a esta Ordenanza". Pero, en todo caso, añade este artículo que los acuerdos que puedan celebrarse según el artículo 10 "no podrán conferir a los asalariados de dichas empresas o sociedades un derecho de propiedad sobre el capital de las mismas".

Tratándose del contenido, conviene dejar bien claro que no se trata de un "sobresalario", pues la reforma deja intactos los procedimientos de negociación de los salarios. La participación en los frutos de la expansión de las empresas, inicialmente puede ser insignificante, pero puede ir creciendo regularmente de acuerdo con la expansión.

El artículo 9 de la Ordenanza relativa a los planes de ahorro de la empresa de 17 de agosto de 1967, fija un tope a las cantidades entregadas anualmente por la empresa que "no podrán ser superiores al 10 por 100 del salario anual ni a dos mil francos por beneficiario".

Las cantidades entregadas a los trabajadores como participación pueden consistir: en atribución de acciones o partes de acciones de la empresa, en obligaciones (ordinarias), obligaciones con participación o de cuentas corrientes bloqueadas; y, por último, en entregas a organismos de colocación ajenos a la empresa o en cuentas abiertas a nombre de los interesados en ejecución de planes de ahorro (art. 4, 1, 2, 3).

Respecto de las exenciones fiscales, está previsto que las cantidades atribuidas a los trabajadores en concepto de participación no queden sujetas ni al impuesto sobre la renta, ni a las cargas fiscales o parasficiales que gravan los salarios. Por su parte, las empresas estarán facultadas "a constituir en régimen de exención impositiva, una provisión para inversiones por un importe igual al de las cantidades afectadas a la reserva especial de participación" (art. 8.º).

3.4. Alcance de la reforma

Dejando de lado lo complejo que resulta la determinación y el cálculo de la participación, de acuerdo con la regulación establecida, resulta imposible predecir el éxito o fracaso de la reforma respecto al desarrollo del espíritu de ahorro entre los trabajadores. Más aún, si el régimen de participación establecido conduce a una verdadera participación en el capital de las empresas capaz de *ampliar de manera notable la base de la propiedad de los medios de producción*.

Por otra parte, es de todos conocida la oposición o por lo menos el escepticismo con que ha sido recibida esta reforma por parte de los representantes de las organizaciones sindicales más fuertes. ¿Cambiaría esta tendencia como en Alemania a medida que se vaya poniendo en práctica el sistema de participación establecido con carácter obligatorio?

No conviene olvidar que Francia ha conocido el proyecto de reforma de la ley de 26 de abril de 1917 que proponía una distribución de "acciones de trabajo", con el fin de convertir a los obreros en accionistas que serían admitidos en los consejos de Administración. En fecha reciente el plan Loichot proponía la distribución de acciones a los obreros por el equivalente de la mitad de los beneficios obtenidos tras la amortización.

V. ORTEGA

Son proyectos más recientes el del ministro de justicia Capitant que propugnaba una organización tripartita de la empresa, y el proyecto del señor Bloch Laine, en el que se hace una distinción entre la dirección y el consejo de vigilancia. En sustitución del actual director y el Consejo de Administración, se propugna que la dirección sea confiada a un colegio de directores cooptados.

Todo estos proyectos apuntan, sobre todo, a la transformación de los poderes de dirección de la empresa. Al mismo tiempo y en relación con los últimos acontecimientos de mayo pasado, se ha dicho "que el régimen de propiedad de la empresa no es la clave de las dificultades... Lo que se discute son los poderes que emanan de la propiedad" (18).

Coincide con esta misma idea la afirmación de que "las tensiones en el interior de una empresa no se provocan entre los que aportan los capitales y los trabajadores, sino entre los que ejercen la función patronal y sus subordinados" (19).

Las dos centrales sindicales, apuntando a este mismo objetivo, propugnan reformas más radicales en la empresa. La C. F. D. T. viene reivindicando desde el congreso federal de 1959 la posible sustitución de la "dirección de la economía reservada a los capitalistas, por una autogestión de la economía por todos aquellos que contribuyen a su desarrollo" (20). Y la C. G. T. parece ir todavía más lejos al decir que su programa "incluye—desde hace muchos años—la nacionalización de los sectores clave de la economía y la gestión democrática de la empresa nacionalizada" (21).

Este es el contexto en el que ha sido implantada la reforma francesa de la participación en los frutos de la expansión de las empresas, por no citar sino algunos testimonios de la opinión a nivel de los sindicatos. Lo que sí es cierto es que, aunque el sistema legal de participación introducido descansa sobre un derecho reconocido, de diálogo y de acuerdos o convenios entre las partes interesadas, las tres Ordenanzas dejan intacto el poder de decisión en manos del empresario. El sistema de participación francés no supone ni se plantea en ningún momento la cogestión. En este sentido, como toda reforma que se queda en el ámbito patrimonial nos parece corta, pues, "mantiene intacto el principio de la empresa capitalista, que atribuye el destino de la empresa a los titulares de la propiedad" (22).

4. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO EN ESPAÑA

Al tratar el tema de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, en la primera parte de este estudio, en Alemania, Francia y España, advertíamos que nuestros Jurados de Empresa "ni por sus funciones, ni por su estructura son organismos de *codecisión*, ni tampoco de *cogestión* al estilo de los consejos de establecimiento alemanes o los comités de empresa franceses" (23). Más aún, la misma ley de 21 de julio de 1962 sobre la participación del personal en la administración de

(18) Economía Financiera, *¿Qué es la participación?*, núm. 24, 1968, p. 40. Todo el número está dedicado al tema de la reforma de la empresa.

(19) M. Andre Malterre (C. G. C.), *Participación: ¿comoción o evolución?*, de una encuesta en *Le Figaro*; cfr. Economía Financiera Española, cit., p. 48.

(20) M. René Bonety (C. F. D. T.), *Estructuras democráticas a base de autogestión*, *ib.*, p. 50.

(21) M. Jean Magniades (C. G. T.), *ib.*, p. 52.

(22) R. Acosta, *Le Reforma de la Empresa*, en *Economía Financiera Española*, número 24, 1968, p. 16.

(23) V. Ortega, *Objetivos principales de la reforma de la empresa...*, cit. 146 y s.

las empresas, no pasa de ser un intento tímido de cogestión, estableciendo un representante obrero por cada seis representantes del capital.

El contraste es todavía mayor si queremos comparar la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas en España, con la ley de formación de patrimonio en Alemania o el sistema de participación del trabajo en los frutos de la expansión de las empresas en Francia.

En España no existe ni un régimen de accionariado obrero, ni otro modo legalmente impuesto de participación del trabajador en la propiedad de los medios de producción de la empresa. Únicamente existe un régimen de ayuda a los trabajadores para la formación del propio patrimonio, de fomento de la empresa cooperativa y de estímulos fiscales para la adquisición, por parte de los trabajadores de títulos de propiedad de la empresa en donde trabajan (24).

4.1. *Ayudas al trabajador por cuenta ajena.*

La Orden del 15 de enero de 1968 sobre el Fondo Nacional de Protección al Trabajo señala en el artículo 37 las ayudas que se le ofrecen al trabajador por cuenta ajena que aspire a establecerse por cuenta propia. Tales ayudas consistirán "en la subvención que resultare del abono de los intereses totales o de la diferencia de intereses entre el 3 por 100 anual que grava las prestaciones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y el que establezcan las Cajas de Ahorros concesionarias de los préstamos".

Para poder solicitar estas ayudas necesita establecerse, dentro de su profesión, por su propia cuenta y riesgo y no tener a su cargo más de seis trabajadores como asalariados, incluidos los familiares (art. 38).

Fácilmente se advierte que desde el punto de vista de la reforma de la gran empresa capitalista, por la vía reformista de acceso a la propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores, esta medida no sirve y deja las cosas como están.

4.2. *Préstamos para la asociación cooperativa*

Estos préstamos están regulados en los artículos 57 al 63 de la citada Orden de 15 de enero de 1968 (25). Su finalidad consiste en "permitir a los trabajadores las ventajas de la asociación cooperativa" (art. 58). Estos préstamos se conceden "por un plazo máximo de diez años" y su importe máximo será de 100.000 pesetas por beneficiario, "y podrán concederse sin interés o con interés máximo del 3 por 100 anual" (art. 59). En determinados casos, la cantidad del préstamo puede alcanzar la cifra de 200.000 pesetas.

Como dijimos en la primera parte de este estudio, aunque la asociación cooperativa es de gran interés, los resultados en todos los países han sido muy relativos. Más aún, como medida de reforma de la empresa capitalista que conduzca a la integración jurídica del trabajador en la gran empresa no nos sirve.

4.3. *Créditos para inversión*

Algo parecido tenemos que decir respecto de la concesión de créditos para la adquisición de acciones u otros títulos emitidos por la empresa,

(24) Cfr. Vicesecretaría de Ordenación Económica, *La participación obrera en la empresa moderna*, Madrid, 1968, p. 268 y ss.

(25) B. O. de 26 de enero de 1968.

títulos de Deuda Pública, títulos de sociedad de inversión inmobiliaria, acciones u obligaciones de empresas extrañas al trabajador peticionario (26).

Estos créditos para la inversión son muy interesantes, pero el hecho de que sólo se pueda ser titular de un crédito, que éste devengue un interés del 3 por 100, indican que no se admite el principio de que el trabajo realizado por los hombres en el proceso productivo sea considerado como una inversión, equivalente al capital y reconocido en la misma forma.

Existe también reglamentada la oferta de títulos-valores a los trabajadores en las siguientes condiciones: a) que el 50 por 100 de los trabajadores acepte la totalidad de los títulos ofrecidos, y b) que el precio a que se ofrezcan sea rebajado en un 20 por 100 con respecto a su valor. Sólo si se cumplen estas condiciones las empresas gozarán de las exenciones fiscales establecidas (27). Esta puede ser una vía positiva que posibilite el acceso del trabajador a participar en el capital de las empresas.

5. CONSIDERACIONES FINALES

a) Cuando se propugna con tanto interés por algunos una ley sobre la reforma de la empresa en España, creemos que se debe tener presente no sólo la empresa que queremos reformar, sino también la legislación tan dispersa relativa a la participación en beneficios, ayudas a los trabajadores por cuenta ajena para constituirse en autónomos, préstamos a la asociación cooperativa, créditos para inversión y oferta de títulos-valores al trabajador.

b) Si leemos en la exposición de motivos de la ley de 21 de julio de 1960 referente a los "Fondos nacionales para la aplicación social del impuesto al Ahorro" (28) que es "obligación del Estado establecer las condiciones reales que hagan posible el acceso de todos a la propiedad", podemos preguntarnos si el Estado ha cumplido con esa obligación. Respecto al acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción, hay que responder que no.

En la misma exposición de motivos se dice que el sistema que se establece "no se dirige tanto a la creación de un capitalismo social como al fomento de una finalidad más ambiciosa y más de acuerdo con la idiosincrasia del trabajador español..." con la aplicación de determinados fondos de crédito "a la participación de los empleados y obreros en la propiedad de los bienes de producción de su propia empresa, se pretende estimular la integración activa, personal y responsable de cuantos intervienen en el proceso productivo".

c) Si nos atenemos a la experiencia de los últimos ocho años, tenemos que reconocer que tal *integración activa* (no digamos jurídica) de los trabajadores no se ha dado. Lo cual indica que los estímulos tributarios a favor de las empresas no han sido operativos y la estructura de la empresa capitalista sigue intacta. Demostrándose una vez más que el proponerse finalidades ambiciosas que no se van a realizar, no conduce a nada.

d) Finalmente, las experiencias alemana y francesa, tanto desde el punto de vista de la *gestión*, como desde el punto de vista del régimen legal de *participación* del trabajo en el capital de las empresas, indican:

— que una reforma a fondo de la empresa capitalista no puede hacerse sin contar con los sindicatos. En España los sindicatos sólo lograrán hacerse oír si reforman primero su propia estructura;

(26) Art. 18 y s. de la ley de 21 de julio de 1960 (B. O. 23 de julio de 1960).

(27) Cfr. *La participación obrera en la empresa moderna*, cit., p. 270.

(28) B. O. de 23 de julio de 1960, apartado IV de la exposición de motivos.

LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA

- que toda reforma legal por la vía de la *participación* en el capital de los medios de producción, debe estar basada en la libre contratación colectiva de las partes interesadas y que no bastan los estímulos fiscales;
- que la implantación de un sistema de participación en el capital o patrimonio de las empresas exige, al mismo tiempo un sistema de participación de los trabajadores en la gestión (cogestión) de las mismas.