

PANORAMICA INTERNACIONAL DE LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

Estimamos visión certera la de dirigir la mirada a las realidades, doctrinales y legislativas, de otras naciones. La política de cara a un continuo asomo a la ventana del exterior, con los ojos muy abiertos, a la par que sugiere enseñanzas provechosas, evita perniciosos arbitrios y chauvinismos. Este es, creemos, el modo idóneo de fomentar estudios comparativos que, por llevar implícita extraordinaria eficacia terapéutica, representan el tratamiento de sana medicación de informaciones objetivas sobre experiencias foráneas y la posibilidad del análisis del problema en su conjunto geográfico, así como el contraste de consecuencias, buenas o malas, que los hechos hayan producido en los respectivos meridianos para, eventualmente, adaptar a las características de la propia ecología y ambiente todas o parte de las experiencias ensayadas en cualquier latitud: en el caso que nos ocupa, precisamente las relativas a la problemática de la participación de los trabajadores en las empresas.

Después examinaremos un grupo de programas nacionales. La existencia de tan amplio muestrario de experiencias ha permitido que un especialista hispano (Manuel Alonso Olea, «Derecho del Trabajo») afirme que la cogestión, por referirse a la empresa que se cogestiona y a los trabajadores que en ella laboran, es posible que haya sido llevada a cabo tanto en los países socialistas como en los capitalistas.

Creemos que de las naciones de economía capitalista debe destacarse, con mención especial, a la República Federal Alemana, que con su Ley de Codecisión, de 21 mayo 1951, implanta un sistema brillante, original y socialmente avanzado, con el que ha logrado cubrir, en conjunto, etapas que son decisivamente favorables y positivas, puesto que tal modalidad de participación ha logrado, como indica Alfonso Klein, robustecer el sentido social de los patronos, suavizar las pugnas entre empresarios y trabajadores y que se produz-

can, comparativamente con lo que ocurre en otros países similares, escasas huelgas en dicha nación germana.

En relación con los casos típicos de las economías socialistas se recuerda a Checoslovaquia, Hungría, Polonia, República Popular China, Rumania, U. R. S. S. y, sobre todo, a Yugoslavia: en este país, con un régimen de co-gestión singularmente interesante (al igual que sucede en el aspecto político) en la estructura institucional de la empresa, su legislación muestra independencia y originalidad respecto a los sistemas de co-gestión de los otros Estados marxistas de la Europa oriental, según se refleja más adelante, cuando lleguemos, alfabéticamente, al estudio de las realizaciones de Yugoslavia. No obstante, advertimos ahora que, como señalan Nicole Desjardins y Georges Lasserre, en dicho país se establecen muy especiales peculiaridades en la empresa dentro del juego de un socialismo democrático y descentralizado, así como una determinada conciliación con la autoridad del establecimiento, al propio tiempo que se restablece, parcialmente, la libre competencia y la concurrencia de la propiedad pública de los medios de producción y planificación.

Así, pues, pasemos ya a la aportación de informaciones que estimamos válidas a los fines indicados sobre participación de los trabajadores en la organización empresarial, discriminadas por países, hasta un total de 38 de éstos, incluido el nuestro. Las notas que se han redactado contienen dos partes fundamentales, para una mayor sistemática en la contemplación de los programas nacionales, a saber:

— Bosquejo, en líneas generales, del estado de la cuestión en la nación respectiva.

— Síntesis o referencia legislativa de las disposiciones más importantes promulgadas a este respecto por el correspondiente país.

ALEMANIA (REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA)

La Ley de Codecisión («Mitbestimmungsgesetz»), de 21 de mayo de 1951, con sus disposiciones concordantes y complementarias, introduce en Alemania Occidental, a petición de los trabajadores, un sistema de participación original, piloto y en muchos aspectos modélico de esta problemática, que poco o nada tiene que ver con la concepción inglesa del control conjunto.

En la legislación germana destacan, como órganos esenciales de la empresa, los que a continuación se estudian someramente:

Consejos de Empresa.—Este órgano también se denomina Consejo de Establecimiento. Su función es participar en la gestión de la empresa. Cuan-

do la organización empresarial tiene sucursales existen además del Consejo Central, tantos Consejos de Establecimiento como sucursales.

Sus miembros, en número variable en función del de trabajadores adscritos a la sociedad, puede ser de hasta 35.

En las sociedades por acciones, el trabajador alemán tiene representación paritaria respecto del empresario. Comparemos con lo legislado en España, que se ha establecido representación minoritaria respecto de la empresarial; en cambio, en la Seguridad Social española la representación del trabajador es mayoritaria en relación con la de los patronos.

La elección de los miembros del Consejo de Empresa alemán se hace mediante votación secreta.

Comisión económica.—Órgano paritario, con facultades consultivas y de fiscalización económica, incluso sobre la dirección de la empresa.

Se reúne una vez por mes.

La componen de cuatro a ocho miembros, en proporción al número de trabajadores adscritos a la empresa.

La mitad de los miembros son designados por el Consejo de Empresa, y el otro 50 por 100, de libre nombramiento por parte del empresario.

Asamblea general.—Controla al Consejo de Empresa, recaba informaciones y formula peticiones, al propio tiempo que se halla dotada de funciones netamente fiscalizadoras en las materias concernientes al establecimiento y a sus trabajadores.

Está integrada por todos los trabajadores de la empresa.

Consejos de vigilancia.—Se ha revelado como institución realmente viable, sin que se vean, por sistema, enfrentados con radicales separaciones de puntos de vista los trabajadores y los capitalistas de la empresa.

Son doce los miembros del Consejo de Vigilancia.

La composición se discrimina del modo siguiente: Cuatro de sus miembros son obreros, elegidos por ellos mismos, en el Consejo Obrero, mediante votación secreta. Otros cuatro miembros representan a los accionistas. El Sindicato tiene aquí una representación directa.

Director de empresa.—Esta importantísima figura de la organización empresarial alemana tiene a su cargo, como en tantos otros países, las típicas funciones de ejecución y de responsabilidad del máximo rango, con la atribución correspondiente a tan claras e importantes responsabilidades.

Director de trabajo.—Este cargo, también denominado Director Laboral («Vorstand»), coadyuva con la dirección de la sociedad en las tareas propias de ésta. Para unos, el Director de Trabajo es institución débil, ataca-

ble y la más discutible de toda la legislación sobre la empresa germana. Para otros, es viable y eficaz este cargo de Director de Trabajo.

En comentario de síntesis de la legislación germana debemos insistir en que resulta típica y original, de marcado acento social, erigiéndose en hito muy avanzado de los sistemas de cogestión («codecisión» o «codeterminación» son las expresiones alemanas) implantado en países capitalistas de Occidente (1).

Sin embargo, será preciso aclarar que la codecisión alemana se aplica siempre en un sector determinado, exclusivamente en las grandes empresas mineras y siderúrgicas.

El propósito inicial del sistema fue el de restar influencia y poderío a los sindicatos obreros. Así el enorme éxito de la participación en la gran empresa Preussische Bergwerlas und Hütten A. G., se constituyó en la gran experiencia que la Volkswagen aprovechó para, a semejanza de aquélla, introducir el sistema de «capitalismo popular» (no «accionariado obrero»), que, corriendo el tiempo, tuviera resonancia universal (2).

El sistema de codecisión alemán ha sido, por supuesto, brillante, original y socialmente avanzado, ha cubierto metas que, en conjunto, no se deben considerar, en absoluto, como algo despreciable, sino de gran importancia. Ha tenido éxito en su constante empeño por suavizar fricciones, luchas y tensiones entre los distintos elementos de la empresa (3), positiva política social de

(1) FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La reforma de la empresa*, pág. 17.

(2) «La desigualdad se observa entre los distintos sectores económicos en cuanto a la intensidad del derecho de cogestión, pues únicamente en las empresas mineras y siderúrgicas cabe hablar con propiedad de codecisión.

»La codecisión se promulgó contra el sindicato, al que ha debilitado y el que no tiene clara idea de los fines y normas de la cogestión como sistema y cree que los propios medios de la técnica sindical obtienen mayores beneficios.

»El sistema de cogestión en el serio pueblo alemán se ha introducido escrupulosa y armónicamente, sin fricciones.»

(LUIS-ENRIQUE DE LA VILLA Y GIL: *La cogestión en la República Federal de Alemania*; en BAYÓN: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, págs. 96 y ss.

(3) «El sistema establecido por la legislación alemana sobre coactuación y cogestión ha acreditado su eficacia. No se puede dejar de reconocer que ha contribuido a robustecer el sentido social en los patronos y la idea de lo económico, en función del mercado, en los trabajadores. Las pugnas entre patronos y trabajadores se han ido suavizando sensiblemente y en las empresas prospera un satisfactorio clima social. El hecho de que en Alemania se produzcan relativamente tan escasas huelgas debe ser atribuido, entre otras cosas, a que numerosas desavenencias encuentra su solución pacífica dentro del marco de la legislación sobre coactuación y cogestión» (ALFONSO KLEIN: *Cogestión, régimen de empresa y representación del personal*, pág. 62).

La codecisión alemana que estimamos se refleja en la tabla que a continuación se inserta, en la que se contempla una espectacular mejoría en su paz laboral, mientras que en Reino Unido, Francia, Italia y Estados Unidos fue perturbada, en el lapso a que el cuadro se refiere, la paz social, con un incremento importante en el número de conflictos.

TABLA 1

Días de trabajo perdidos
(en miles)

Año	Alemania	R. Unido	Francia	Italia	EE. UU.
1950	380	1.389	11.729	7.760	38.800
1954	1.587	2.457	1.440	4.377	22.600
1959	62	5.270	1.938	9.190	69.000

Fuente: ALVARO GARRALDA VALCÁRCEL: *La participación de los trabajadores en la dirección de las Empresas en Alemania*, 421.

Referencias legislativas

- Ley de 22 enero 1934.
- Ley de 10 abril 1946.
- Ley de 21 mayo 1951, sobre participación de los trabajadores en la empresa, o más propiamente dicho, de «codecisión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y en las Direcciones de las Empresas Siderúrgicas y Mineras».
- Ley de Organización de la Explotación, de 11 octubre 1952, relativa al régimen constitucional del establecimiento («Betriebsverfassungsgesetz»).
- Decreto de 18 de marzo 1953, sobre aplicación del régimen electoral («Wahlordnung») de la Ley de 11 octubre 1952.
- Ley de 3 septiembre 1953, sobre Tribunales de Trabajo.
- Ley de 5 agosto 1955, sobre representación del personal.
- Ley de 27 agosto 1956, complementando la Ley de 21 mayo 1951.
- Ley de 21 julio 1960, sobre transferencia de participación de la sociedad de responsabilidad limitada en el sector privado.
- Ley de 14 noviembre 1961.

— Ley de 1 julio 1965, sobre fomento de los patrimonios de los trabajadores.

— Ley de 6 septiembre 1965, sobre sociedades por acciones («Aktien-gesetz»).

— Ley de 15 de enero de 1972.

ARGELIA

La rigidez extrema de los controles externos ejercidos sobre las finanzas de las organizaciones empresariales, al reducir a los trabajadores a la condición de simples asalariados, ha impedido, probablemente, que la autogestión obtuviese todo el partido posible del interés personal, interpretado en su mejor sentido, tal y como expone un autor extranjero (A. Marill, «L'expérience algérienne d'autogestion industrielle»).

ARGENTINA

Cabe destacar en la casuística argentina de esta problemática dos excepcionales ejemplos, uno doctrinal y el otro empírico.

El sistema de Garnari Islas, de participación obrera en los beneficios, es el que aboga con la pretensión que desde el momento en que la empresa se crea tenga en cartera un número de acciones de trabajo, aparte de las del capital, al objeto de que el obrero pueda adquirirlas mediante el ahorro en los beneficios de la empresa.

La sociedad Textil Escalante ofrece, desde 1960, el modelo de práctica realización consistente en distribuir el 40 por 100 del beneficio mediante un sistema de participación que tiene por base entregar acciones a sus empleados, en valor nominal, en número de 500.

En muchas empresas argentinas funcionan las denominadas «Comisiones de Reclamos».

AUSTRALIA

Subrayemos algunas importantes facetas de las realizaciones australianas: Pese a la rigidez de las formas o formalidades legales, la verdad es que los Sindicatos resultan ciertamente independientes y la codecisión o codeter-

eliminación no se destruye porque aquellos se hallen sometidos a determinadas presiones.

En Australia existe un auténtico proceso de contratación colectiva, que alivia, según se estima, las situaciones conflictivas.

AUSTRIA

Desde la década de los cuarenta los austriacos vienen ensayando, con bastante éxito, un sistema de distribución de acciones sobre los beneficios de la empresa, con sujeción a unos porcentajes, a tenor de la distribución siguiente:

- 54 por 100, por suscripción pública.
- 26 por 100, para empleados.
- 20 por 100, para industriales del mismo ramo.

BÉLGICA

Bajo el impulso político dado por el socialcatólico Van Zeeland este país aporta, sin duda alguna, pragmatismo y liberalismo en esta materia de la participación.

La Ley de 20 septiembre 1948 (que tras la II Guerra Mundial trata de organizar la economía belga), a la que se denomina «Ley de Consejos de Empresa», contempla las siguientes instituciones fundamentales:

Consejo de Empresa.—Órgano colegiado de colaboración y armonía; emite informes; gestiona obras sociales; elabora calendarios de vacaciones; redacta los reglamentos de régimen interior.

Este Consejo es de naturaleza análoga al Jurado de Empresa español y al «Comité d'entreprise» francés, institución esta última que habrá que suponer inspiradora, puesto que la Ordenanza gala reguladora es de unos años antes, exactamente de 22 febrero 1945.

La disposición belga de 1948 establece tres estratos o peldaños distintos de asesoramiento, en la forma que a continuación se indica:

— Consejo Central de Economía: órgano central superior de las empresas.

— Consejos Provinciales: órganos técnicos que subsisten en cada provincia.

— Consejo de Empresa: órgano asesor propiamente dicho de la respectiva organización empresarial.

Se establece que se instaurarán en las firmas con más de 50 trabajadores.

El número de miembros del Consejo de Empresa oscila entre tres y veinte, en función del número de empleados adscritos al establecimiento.

Los componentes son elegidos por los propios trabajadores, pero las listas que al efecto se confeccionan son elaboradas en el seno de las organizaciones sindicales.

Comités de Seguridad e Higiene.—Órgano al que compete el establecimiento de medidas preventivas, propaganda de las mismas e investigación en materia de accidentes del trabajo, etc.

Los miembros componentes del Comité son elegidos por los trabajadores, a través de listas de candidatos representativos.

Delegación Sindical de Personal.—Se constituye en la representación de los trabajadores, como vehículo que se cree idóneo para exponer al empresario las reclamaciones pertinentes.

Los miembros pueden ser de dos a veintiuno, en proporción con el número de empleados.

Los componentes son directamente designados por las respectivas organizaciones sindicales.

Referencias legislativas

— Ley de 23 julio 1926, sobre representación de los trabajadores en la Sociedad Nacional de Ferrocarriles de Bélgica.

— Decreto-Ley de 9 junio 1945, estableciendo el Estatuto de las Comisiones Paritarias.

— Disposición del año 1946 implantando los Comités de Seguridad e Higiene.

— Convención Nacional de 16 y 17 junio 1947, relativa a los principios generales del Estatuto de las Delegaciones Sindicales del Personal de las Empresas.

— Ley de 20 septiembre 1948, organizando la economía y los Consejos de Empresa.

— Decreto del Regente de 13 junio 1949, Orgánico de los Consejos de Empresa.

— Real decreto de 27 noviembre 1950, de Ejecución de la Ley de organización de la economía.

— Ley de 29 mayo 1952, denominada «Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo».

— Ley de 17 julio 1957, de Protección al Trabajo.

— Reglamento General de Protección al Trabajo, de 27 septiembre 1957, desarrollando las bases de la Ley de 17 julio 1957.

BOLIVIA

El artículo 129 de la Constitución boliviana menciona la cuestión relativa a la participación del trabajador en los beneficios de la empresa.

La legislación concordante establece un reparto de utilidades. Este deberá sujetarse a unas determinadas pautas, entre las que se cuenta la de que al trabajador se le concederá la prima anual máxima del 25 por 100 de las utilidades netas, una vez deducidos los porcentajes que a continuación se indican :

— 9 por 100, correspondiente al interés del capital.

— 10 por 100, de reserva para las cuentas deudoras.

Referencias legislativas

— Ley de 1924.

— Reglamento para la aplicación de dicha Ley, promulgado en el año 1925.

— Ley de 31 mayo 1947.

COLOMBIA

El Decreto de 20 julio 1948 es realmente ambicioso. Pretende conseguir la colaboración de los obreros en la unión nacional, así como la participación de la empresa a favor de los trabajadores.

Se estima que los trabajadores colombianos mejor organizados son de los siguientes grupos o actividades: petróleo, textiles, industrias de las bebidas, transportes y metalúrgicos.

Comités mixtos.—En las empresas con más de 100 trabajadores se crean estos Comités, que tienen por objeto: vigilar el cumplimiento de las normas legales y convencionales, así como estimular las buenas relaciones entre el personal de una parte y la dirección del establecimiento por otro lado.

CHECOSLOVAQUIA

En este país se viene organizando, desde el año 1945, un sistema obligatorio de participación en los beneficios de todos los miembros adscritos a la empresa, por mediación exclusiva de los Sindicatos, ya que dentro de la empresa parece no existir órgano alguno independiente de los Sindicatos, cuya modalidad es sobradamente conocida en los países tras el telón de acero.

La Ley de 8 julio 1959, denominada de participación, vigente en la actualidad, parte de la filosofía que tiene por base la actividad de las dos instituciones siguientes:

Comité de Empresa.—Este Comité parece hallarse investido de grandes poderes y de amplísimo campo de actuación, como se deduce de las actividades que despliega, de las que se enumeran a continuación las esenciales:

- Contrata y despide a los obreros.
- Establece el Reglamento, primas y jornada de trabajo.
- Colabora en cuanto la empresa planifica.

Los miembros que constituyen este órgano son elegidos por el personal.

Director de la empresa.—Como en todos los países, en Checoslovaquia también el director es órgano importantísimo del establecimiento: ejecutor administrativo, así como responsable del cumplimiento y buena marcha de la empresa.

El director es nombrado por los organismos económicos estatales, una vez oído el Comité de Empresa.

CHILE

La participación en los beneficios de la empresa a favor de los trabajadores chilenos fue introducida en virtud de los artículos 146 a 153 del Código del Trabajo, aprobado por Ley de 13 mayo 1931.

La vigente legislación chilena dispone que las empresas deben gratificar a sus empleados con no menos del 20 por 100 de las utilidades netas de cada año. Para la distribución de esta cuota se tendrán en cuenta los siguientes factores: una parte, a prorrata de los salarios anuales; otra, en función de la antigüedad.

Debe advertirse que las industrias mejor organizadas en este país son las correspondientes al cobre y las marítimas.

DINAMARCA

La legislación danesa a este respecto tiene carta de naturaleza, es realmente muy antigua.

La Ley de 15 mayo 1903 concede, a los trabajadores de las explotaciones ferroviarias, una parte de los beneficios que exceden del 2 por 100 del total de los que cada año obtengan.

ECUADOR

La Ley de 2 diciembre 1948 dispone que la participación obrera en los beneficios de las empresas se distribuya de la siguiente forma: la cuota fijada es del 7 por 100 de los beneficios, a tenor del siguiente detalle:

- 5 por 100, en efectivo.
- 2 por 100 restante, a ingresar en la cuenta de ahorro para obras sociales.

EL SALVADOR

En este país únicamente en la industria de la construcción se dan una organización y una afiliación elevadas, en las que cabe una mayor virtualidad en esta materia.

ESPAÑA

Podemos observar, con harta frecuencia, que en el mundo del trabajo ajeno a lo español se formulan y explayan enrevesadas explicaciones sociológicas en torno a esta idiosincrasia hispana: se la contempla en las más extrañas actitudes y modos operativos ante tareas de índole laboral y es frecuente la consideración de los medios foráneos de que en nuestra Patria se organizan aquellas tareas en formas típicas, especiales y hasta estrambóticas. Ahora, en la época de los retos, frente al desafío americano, al europeo e incluso al asiático, parece óptima la oportunidad española para que se pretenda desterrar, definitivamente, todo «Campo de Agramante» en estas actividades y, sobre todo, en las empresariales.

Bien sabido es que la legislación española de la cogestión estriba, funda-

mentalmente, en que los Jurados de Empresa designan representantes en el Consejo de Administración (4). Pero se ha señalado, sagazmente, que en este aspecto nos encontramos más cerca de la corriente doctrinal que sostiene que el «Organon» creado, con la complacencia del capitalismo hispano, la realidad es que ha servido para abocar al trabajador a un auténtico sofisma consistente en hacerle creer que entrando en la representación del personal en el Consejo de Administración de la empresa se penetra en ésta, al propio tiempo que se conseguía una verdadera reforma de las organizaciones empresariales (5).

Para un conocido autor español (Manuel Olonso Olea, «Derecho del Trabajo», 59, 99 y 168) el régimen de comisiones de empresas normalmente se caracteriza de la siguiente forma:

— Por la marginalidad, respecto de la central de la empresa, de las actividades de que se ocupan y la especificidad y concreción de éstas.

— Por el carácter, se insiste, «normalmente» voluntario de su constitución, derivado de la voluntariedad misma de la actividad de que se ocupan.

— Sobre todo porque, aunque su constitución sea obligatoria, carece de poderes decisorios, manteniéndose en el terreno del informe o del consejo; más aún, y aquí está quizá lo esencial, cuando sus funciones se generalizan ni siquiera tienen derecho a conocer de, o ser informados sobre, materias determinadas; dicho de otra forma: carecen de «competencia» en sentido estricto.

También estimamos interesante reproducir ahora la opinión del referido tratadista español sobre las notas que caracterizan a los Jurados de Empresa:

— Decididamente el Jurado debe su existencia a una norma estatal.

— El Jurado tiene una competencia en sentido estricto; necesariamente tiene que conocer en determinadas materias.

— Esta competencia es general y no marginal; se refiere a la empresa como tal y a sus finalidades básicas, sin perjuicio de que tenga o pueda tener también competencias específicas.

— Su intervención sigue siendo la propia de quien asesora o informa, no de quien participa en la decisión.

(4) FRANCISCO LABADÍE OTERMÍN: *Participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades*, pág. 51.

(5) «Dejad que cada cual haga lo justo en su puesto» (JOHAN-WOLGAN VON GOETHE). «Slogan» de gran vigencia y virtualidad ante una idónea estructura de la empresa.

Para completar el pensamiento de Alonso Olea sobre esta cuestión subrayemos su advertencia de que la representación del personal en los Consejos de Administración, más concretamente que el régimen de codirección, codecisión o cogestión, que de estas tres formas viene denominándose, se halla así configurado:

— Los representantes de los trabajadores acceden al estamento directivo, y si la empresa adopta la forma de sociedad pública o privada, a los consejos o colegios a los que está confiada la administración y gestión.

— Consiguientemente, participación no ya por vía de consejo o información, sino por la decisión en la gestión de la empresa; participan con otros que traen sus poderes de otras fuentes, fundamentalmente de los titulares del patrimonio de la empresa (accionistas privados, Estado). Por tanto, coparticipación o cogestión es su misión, de ahí el nombre de la institución.

Se advierte en otras fuentes (Joaquín Garrigues y Díaz-Cañabate, en la serie de artículos publicados por «Ya» en diciembre de 1969) que la realidad de la cogestión española es una participación meramente formal, puesto que el representante de los trabajadores únicamente interviene en el Consejo de Administración de la empresa y, en el seno de éste, generalmente se tratan cuestiones insignificantes para el porvenir de la empresa. La auténtica participación en el mando de la organización empresarial se realiza a través de las típicas y eficientes Comisiones, a las que no se convoca ni tiene acceso la representación del trabajador (6).

Como avalando las ya anteriormente expuestas y muy autorizadas opiniones, transcribimos seguidamente la síntesis de las conclusiones a que ha lle-

(6) «El trabajo no es una mercancía, sino el fundamento singular y el factor preeminente de la producción y el salario; en consecuencia, no debe ser el precio del trabajo o prestación, sino la contraprestación a una actividad remunerada en todo su valor, cuya integridad valorativa puede estar, en cierto modo, en función de la "escala móvil del salario", "espiral salario-precio", etc.; pero es lo cierto que debe ser pactado a través de una discusión honesta, fundada en el amor a la justicia y que resulte correcto según el criterio de la economía nacional; el beneficio líquido de la empresa, tras haber cumplido las obligaciones de salarios, remuneración al capital, creación de reservas, cargas y obras sociales, deberá ser "propiedad en participación", contribuyendo así a la difusión de la propiedad entre los trabajadores.

»La "cogestión", "modo de asociación activa del personal", únicamente deberá afectar a los intereses de los trabajadores» (EBERHARD WELTY: *Catecismo social*, vol. III, páginas 127 y ss.).

gado un tratadista español (Manuel Broseta Pons, «La reforma de la empresa neocapitalista en el sistema español», en «RDM», núm. 116/1.970, páginas 286 y siguientes):

— «1. Imperativos o postulados previos:

A) Sindicalismo fuerte, democrático e independiente. Así lo exige el sindicalismo europeo. Y es preciso para la virtud reformadora directa de la participación.

B) "Cogestión empresarial" que contrarreste la actual influencia del capital en el seno del poder político de la empresa.

— 2. Tan sólo una vez alcanzadas las metas anteriores cobran su sentido y eficacia las participaciones obreras en:

A) Beneficios.

B) Indirecta propiedad de los medios de producción.

C) Gestión del trabajador en la sociedad titular).

Respecto a estas participaciones, el aludido Broseta recuerda que ilustres laboristas hispanos se esfuerzan en demostrar, con más empeño que acierto, que constituyen el basamento constitucional de las Leyes Fundamentales.

— «3. Sin embargo, las manifestaciones "neocapitalistas" de la reforma de la empresa, a que venimos aludiendo, poseen ciertos valores, como los siguientes:

A) "Brecha" en el monolitismo característico que puede fomentar la necesaria "concienciación".

B) Porque si estas manifestaciones van acompañadas de la primera conclusión, de la 1. A), pueden coadyuvar a la apertura de un movimiento evolutivo que evite el revolucionario.

— 4. Sin los anteriores presupuestos se abocará a un sistema económico, sindical y político en el que el capital se reserva las decisiones fundamentales.

— 5. La intervención del mercantilista en la reforma de la empresa se limitará, modestamente, a preparar disposiciones que la introduzcan y, en su momento, a la de dar forma a la institución que haya de hacerla posible.

— 6. De no proseguirse la reforma postulada, síntesis de los sistemas socialistas y capitalistas, se hará una "falsa reforma", se abocará en la "trampa del capitalismo" a que alude Joaquín Garrigues y Díaz Cañabate, y operará, inexorablemente, el germen destructivo que vaticina Joseph-Alois Schumpeter.

En suma, y dejando aparte las atinadas opiniones precedentes, entendemos que no puede colegirse que la participación del trabajador en la empresa, a través de sus distintas etapas, incluida, claro está, la del sistema de gestión, haya sido totalmente inútil en España y en otros países en los que se ha aplicado. Por el contrario, con las graves imperfecciones que, como toda obra humana, la participación aludida ha tenido, en realidad sirvió para conseguir positivas metas: elevar al trabajo a la posición de mando en la empresa, rebajar algo al capital en su poder, suavizar la tensión conflictiva, de lo que es típico ejemplo el caso alemán, puesto que recordaremos la notoria regresión en las fricciones entre los elementos componentes de la entidad a partir de la vigencia de la política de participación (7).

Principales referencias programáticas, constitucionales y legislativas

— Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 1921, presentado por el Instituto de Reformas Sociales, en el que se preveía el establecimiento de «Consejo de Cooperación Industrial».

— Proyecto de Ley, de 20 de octubre de 1931, de las Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados, de Francisco Largo Caballero, por el que se pretendía crear las «Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados», que nunca llegó a convertirse en Ley.

— Decreto-Ley de «Collectivització i control de l'indústria i el comerç de Catalunya» («Colectivización de las industrias y comercios y control de las empresas particulares en Cataluña»), de 24 de octubre de 1936.

— «Fuero del Trabajo», de 9 de marzo de 1938 (Declaración VII, Punto 4).

— Ley de 26 de enero de 1940, que engloba la fuerza laboral española en un solo Sindicato.

— Ley de 23 de julio de 1941, de estructura orgánica de los Sindicatos.

— «Fuero de los Españoles», de 17 de julio de 1945 (artículo 26).

— Decreto de 11 de agosto de 1947, constituyendo los Jurados de Empresa.

— Reglamento de los Jurados de Empresa, de 11 de septiembre de 1953.

(7) «La participación en la gestión, sin quebrantar la autoridad, sin destruir la unidad de dirección, libremente consentida por las partes y progresivamente implantada, es un factor importantísimo para la redención del proletariado, para la paz social, y aun para la prosperidad de los elementos participantes en la empresa y de la sociedad en general» (JOSÉ DUATO: *Posición del trabajador en la empresa. Aspectos y problemas de la co-gestión*, en «X Semana Social de España», pág. 182).

— Ley sobre Convenios Colectivos, de abril de 1958.

— Ley Fundamental de Principios del Movimiento, de 17 de mayo de 1958 (Principio XI).

— Orden de 12 de diciembre de 1960, constituyendo juntas de Jurados de Empresa en las organizaciones de más de cien trabajadores.

— Ley 41/1962, de 21 de julio, por la que se establece la participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades.

— Decreto de 24 de junio de 1963, sobre jurados únicos o centrales de empresa.

— Decreto 2.241/1965, de 15 de junio, dictando normas para el desarrollo y aplicación de la Ley de 21 de julio de 1962.

— Orden General de la Delegación Nacional de Sindicatos número 93, de 3 de noviembre de 1965, por la que se convocan elecciones para la designación de representantes del personal en los Consejos de Administración de las empresas.

— Reglamento General de Elecciones Sindicales, de 17 de mayo de 1966.

— Decreto de 2 de junio de 1966, regulando el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical.

— Decreto de 15 de julio de 1966, para aplicación de la Ley de 21 de julio de 1962, sobre participación del personal de las empresas que adopten forma jurídica de sociedades anónimas.

— Ley Orgánica del Estado, de 23 de noviembre de 1966, modificando el Punto 3, de la Declaración VII, del «Fuero del Trabajo», y acentuando el sentido comunitario de las organizaciones empresariales.

— Decreto 1.376/1970, de 25 de mayo, sobre Convenios Colectivos.

ESTADOS UNIDOS

Como sucede en tantas otras cosas de análoga índole, en Norteamérica se da un adelantado movimiento pro-participación del trabajador en la empresa, intuyéndose pronto y claramente que el papel del operario debía ser, por su propio interés, el de «colaborador» de la empresa (8).

De las diferentes clases de Convenios Colectivos existentes, en Norteamérica predomina el de empresa, dado el gran volumen de éstas.

La clásica libertad de acción norteamericana, la coexistencia de la legisla-

(8) FRANZISKA BAUMGARTEN: *Sociología de las relaciones humanas en la empresa*, págs. 36 y 45.

ción federal con la de los propios Estados (provincias), ha producido una espléndida profusión de ejemplos de participación en los Estados Unidos. Demos constancia de los que consideramos, al efecto, hitos destacados, tanto en el ámbito doctrinal como en el modelo casuístico:

b. «Comencemos señalando que los «Wobblies», los sindicatos primitivos norteamericanos, rechazaban rotundamente el sistema de participación.

McCornick ideó el sistema de dirección múltiple o compartida («Multiple Management»): se propone, por un lado, una más justa distribución de las ganancias y, por otra parte, facilitar, al personal adscrito a la empresa, posibilidades en la gestión de la misma. Es decir, este método consiste en compartir la gerencia de la empresa entre capitalistas, gerentes y consumidores.

United Estes Corp.: Se trata de otro importante ensayo norteamericano, del año 1903, que favorece a 170.000 trabajadores.

Eastman Kodak Co.: Su magnífica realización beneficia, en este aspecto, a 54.000 trabajadores.

Cocoa Works of Work: Realiza, a este respecto, un loable esfuerzo a favor de los empleados.

Ford: Estupenda tarea que permite el hecho de que con más de treinta años de servicio a la empresa, al jubilar se entregue al trabajador un promedio de siete millones de pesetas en concepto de capital de retiro. En 1955 ya se beneficiaban del sistema 123.800 trabajadores.

Sears, Roebuck & Co.: Realiza elogiado esfuerzo en este sentido.

Procter & Gamble: Estableció, en 1887, un beneficioso sistema.

Finalmente, observemos que en relación con la primera etapa o de participación de los trabajadores en la empresa estadounidense, se hacen las siguientes estimaciones:

En 1955, unas 9.500 empresas llevaban a cabo una política de este tipo, afectando a 1.250.000 trabajadores. En 1966, el sistema ya afectaba a más de 90.000 empresas.

FRANCIA

En relación con la política de participación del trabajador en la empresa, la doctrina, en el pensamiento francés, es muy amplia y profunda, aventajando, en este aspecto, a muchos países.

Aristides Briand promueve, bajo la inspiración del «prorietismo» del sistema Bietry, el método que, mediante contrato de trabajo, con la condición de socio, el trabajador adquirirá el derecho a los beneficios de la empresa.

Mgr. Antoine-Denis Pottier, con ayuda de G. Godin, ideó un sistema que

estuvo en boga en las décadas de los treinta y cuarenta y no sólo en Francia, sino en varios países (España entre ellos), que tenía su fundamento en el principio de que la parte del salario es el producto que asegura contra la eventualidad de que las cosas se vendan tarde o que se haga con pérdidas. La prima es la parte del trabajador en la plusvalía. El riesgo, la probabilidad de que existan pérdidas. Por tanto, el trabajador debe convertir obligatoriamente su parte de beneficios en acciones del trabajo, individuales, enajenables, transmisibles y hereditarias.

Perissé defiende un sistema que difiere poco del que propuso Pottier. La diferencia estriba en que por el mismo se constituía una distribución de beneficios (una vez satisfecho el interés del capital y deducidas las reservas), a tenor de los porcentajes siguientes:

- Doce por 100 para el trabajador intelectual.
- Sesenta por 100 para el trabajador manual.
- Veintiocho por 100 para el capital.

Charles de Gaulle fija su ideario en base de los siguientes tres peldaños o modalidades:

- «Interessement materiel direct»: Derecho de los asalariados sobre el incremento de los valores del activo resultante de la autofinanciación.
- Poner al corriente al obrero de la marcha y política de la empresa.
- Conocer y dar validez a las preguntas prácticas que el obrero formule en el seno de la empresa.

René Capitant, político gaullista, exployó una teoría que tenía su basamento en ideas parlamentarias socialistas francesas, que se centraban en torno al binomio «asociación-empresa»: aboga por la participación obrera en los beneficios a nivel del capital y una vez pagado a éste un interés equivalente al salario; es decir, que propone a modo de una sociedad mercantil que estuviera integrada por la cooperativa de trabajadores, por la sociedad capitalista y por la gerencia.

Certeramente se advierte (Manuel Moix Martínez, «La participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo», pág. 68) que el sueldo se compone de dos partes: una fija y otra variable. En la primera, el abanico de aperturas oscila de uno a siete; pero con la prima o «interesamiento», la apertura es grande, de uno a treinta, cuadruplicando el otro factor, lo que

se pretende justificar con el objeto de introducir en la empresa el efecto «autorregulador», dado que los cuadros tienen en sus manos, y más aún los «managers», los resortes de mando y los medios para reaccionar. Pero, en nuestra modesta opinión, el signo social de nuestros tiempos desaconseja aperturas de tales dimensiones. Resulta excesivamente dilatado el abanico de remuneraciones, aunque se suponga y admita la gran diferencia de méritos entre el primero y el último de los empleados: la escala móvil del sueldo evoluciona siguiendo las alzas del coste de vida y está calculada, como es sabido, de forma que la cifra más baja es del orden del salario total de la comarca.

La parte variable, concluye Moix, se determina a partir de la cuenta de explotación, cuyo 50 por 100 constituye el «interesamiento» del personal, un 25 por 100 para el capital y el restante 25 por 100 para el Estado.

Nuestro comentario resumen en torno a la legislación vigente francesa sobre participación es que resulta vacilante e incoherente en lo profesional, en lo orgánico, en lo económico y, sobre todo, en lo social.

Referencias legislativas

- Ley de 24 de julio de 1867, sobre sociedades anónimas.
- Ley de 26 de abril de 1917 (Título V: de las sociedades anónimas con participación obrera), que completa la Ley de 24 de julio de 1867.
- Ordenanza de 22 de febrero de 1945, instituyendo el Comité de Empresa («Comité d'entreprise»).
- Decreto de 2 de noviembre de 1945, aprobando el Reglamento de Administración Pública de la aplicación de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.
- Ley de 16 de abril de 1946, sobre Estatuto de los Delegados del Personal en la Empresa.
- Decreto de 7 de enero de 1959, sobre condiciones de despido de miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.
- Ordenanza de 7 de enero de 1959, para favorecer la asociación o el «interesamiento» de los trabajadores en la empresa.
- Decreto de 21 de septiembre de 1966, dictado para la aplicación de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.
- Ordenanza 693/1967, de 17 de agosto, relativa a la participación de los asalariados en los frutos de expansión de las empresas.
- Ordenanza 694/1967, de 17 de agosto, relativa al ahorro en la empresa.

— Decreto 1.112/1967, de 19 de diciembre, de aplicación de la Ordenanza número 693.

— Decreto 528/1968, de 30 de mayo, para la aplicación de la Ordenanza número 694.

— Decreto de 10 de junio de 1968, relativo a fondos comunes de inversión.

— Ley 1.179/1968, de 27 de diciembre, relativa al ejercicio del derecho sindical de las empresas.

— Decreto 107/1969, de 1 de febrero, para la aplicación de la Ordenanza número 693.

— Decretos 1.183 y 1.184/1969, de 30 de diciembre, relativa a los Delegados de Sección Sindical de Empresa.

HOLANDA

El sindicalista neerlandés Vermeulen aboga por el sistema de participación colectiva de los trabajadores, de alcance asimismo colectivo, con inversiones del producto en provecho del conjunto; vinculándose, al efecto, a la técnica que puede considerarse reflejada en los indicadores siguientes:

— Organización jerárquica de la cogestión muy compleja, tanto en lo económico como en lo social.

— Los salarios se fijarán de forma colectiva.

— Restricción de gastos de consumo.

— Restricción sobre beneficios netos.

— En relación con el salario se fija un determinado porcentaje.

— No se obliga al obrero a invertir sus beneficios en acciones de la empresa.

— El trabajador puede invertir en la «Sociedad Central de Inversiones».

— El órgano recaudador de los beneficios los transferirá al «Banco de Beneficios de los Obreros», el que adquirirá y distribuirá los títulos de las acciones.

— Los títulos serán nominativos y no negociables, con derecho a voto, el que liga con la cogestión y la participación.

La legislación positiva ha creado el siguiente interesante órgano:

Consejo de Empresa.—La Ley de 4 de mayo de 1950 concibe la cogestión como un medio óptimo para conseguir un mejor funcionamiento de la empre-

sa, Consejo, respecto de su naturaleza, que habrá que considerar órgano de composición mixta.

El número de representantes oscila entre tres y veinticinco, en función del número de empleados adscritos a la empresa.

La elección de sus miembros se realiza sobre listas de candidatos presentados.

Referencias legislativas

- La Fundación del Trabajo («Sichting der Arbeit»), promulgada en 17 de mayo de 1945.
- Ley de 27 de enero de 1950, relativa a la organización económica.
- Ley de 4 de mayo de 1950, sobre Consejos de Empresa.

HUNGRÍA

La Ley de 17 de noviembre de 1957 establece las instituciones fundamentales siguientes:

Consejo de Empresa.—Es el órgano que lleva la política general de la empresa pública, estatal.

La designación de los miembros del Consejo se atiene a los condicionamientos siguientes:

- Dos tercios, por el Comité Sindical.
- El tercio restante, por elección del personal.

Comité Sindical.—En 30 de septiembre de 1957 se crea esta institución, también denominada Comité de Fábrica, que ostenta la representación de la actividad sindical, en lucha contra los consejos obreros.

Director de la empresa.—Figura ésta de gran relieve en el contexto de la organización empresarial húngara, con atribuciones administrativas personales y rigurosa responsabilidad de dirección, a la que no se pone traba alguna en el área de su competencia administrativa.

INDIA

Los principales órganos a enumerar en la legislación india son los siguientes:

Consejos Obreros.—Instituciones que se limitan a las empresas en las que de hecho exista y funcione un solo Sindicato, para evitar, en lo posible, la proliferación de éstos, que tan divididos se encuentran en facciones competidoras.

INGLATERRA

En el campo de las realizaciones inglesas, así como de su cuerpo de doctrina, a continuación dejamos constancia de sus hitos fundamentales:

«Copartnership»: La insigne, por tantos motivos, Catherin Webb tuvo la idea, un tanto paternalista, de esta institución, que corresponde, como es sabido, a las acciones de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Herbert Morrison, en el año 1932, se manifiesta contra la participación directa de los Sindicatos en las direcciones de las industrias nacionalizadas.

«Shop Stewards Movement»: Durante la primera guerra mundial se originó, en el Reino Unido, este movimiento de participación de los Sindicatos en la dirección de las empresas, mediante la intervención de delegados de personal.

Consejos de Empresa.—Este sistema, cuyo nombre completo en v. o. es «Joint reduction Consultative and Advisory Committees», en traducción libre Comités de Asesoramiento y Consulta Paritaria para la Producción, es creación inicial de White, estudiada y desarrollada posteriormente por Mary-Parker Follet, consistente en la reunión, en armonía, de los directivos y de los trabajadores, para aconsejar en materia relacionada con productividad.

En cuanto a la naturaleza de estos Consejos habrá que resaltar que han llegado a ser auténticos instrumentos de consulta, de gran influencia en la vida laboral. De ahí la enemiga de los poderosos sindicatos obreros.

Por lo que a realizaciones inglesas atañe, destaquemos que en 1936 había 412 empresas británicas, con 260.000 trabajadores adscritos, con el sistema de participación implantado, a base del 5,5 por 100 del salario a favor del trabajador.

Referencias legislativas

— La Ley de 1907, introduciendo en Gran Bretaña la denominada «Limited Partnership Act», fue la primera disposición de dicha nacionalidad sobre esta materia.

— En 1918 se promulga la legislación básicamente creadora de la participación en el Reino Unido.

— En 1919 se crea la llamada institución del control del conjunto.

— La Ley de 4 de agosto de 1926 (título VI, artículo 20), sobre minas de carbón, hito importante en la legislación política social del país.

ISRAEL

Una primera cuestión a tener en cuenta de este joven Estado es que se benefició de la gran experiencia de sus hombres dignos y capaces de los movimientos obreros de los ocho países de procedencia de aquéllos para impulsar el movimiento sindical de Israel.

Consejos de Producción.—Esta nación ha decidido, en 1958, establecer, tanto en la esfera pública como en la privada, estos Consejos de Producción de las empresas. Ha negociado un Convenio con la Asociación Privada de Manufactureros para estimular la creación de aquéllos.

Las funciones, aunque sin poder ejecutivo, son muy amplias, puesto que asesoran sobre estos extremos: incentivos, eficacia, calidad, mercados y ventas.

Los Consejos están compuestos por representantes obreros y de la dirección, en proporción paritaria. Las decisiones, por mayoría de dos tercios.

Sus miembros son elegidos por los obreros en lo que respecta a la mitad representativa de los mismos en los Consejos citados.

Comités Obreros.—Están constituidos por los enlaces sindicales que entienden, junto con la dirección de la empresa, en las cuestiones referentes a remuneraciones.

ITALIA :

El Código Civil italiano de 16 de marzo de 1942 (artículo 2.349) establece «acciones a favor de los trabajadores», regulando las relaciones entre los distintos elementos de la empresa :

- Elemento humano: trabajadores.
- Elemento estático: capital.
- Elemento social o sociedad, dinámico: empresario.

La legislación italiana quizá resulte típica en el sentido de orientarse hacia el Código, recogiendo en el seno de lo civil estas regulaciones de naturaleza meramente laboral y, siempre, un tanto politizadas: primero por la República fascista y luego por los marxistas.

Referencias legislativas

- Código Civil italiano, de 16 de marzo de 1942 (artículo 2.349), en el que se establecen «acciones a favor de los trabajadores».
- Decreto Legislativo del Duce, de 12 de febrero de 1944, de socialización de las empresas.
- Constitución de la República italiana, de 27 de diciembre de 1947.
- Acuerdo sobre la constitución y funcionamiento de las Comisiones Internas.
- Reglamento de las Elecciones, de 18 de abril de 1966.

JAPÓN

El sistema japonés de participación parece hallarse en consonancia con la etapa paternalista que imperó en Europa en las primeras décadas del siglo XIX.

Sin embargo, podemos afirmar que en realidad no es exactamente así, puesto que todos conocemos que el paternalismo decimonónico y de los primeros años del siglo XX consistía, en nuestros meridianos, en lo siguiente: los dirigentes de empresa, al tomar conciencia de las necesidades de sus obreros, se esforzaban, desinteresadamente, por mejorar las precarias condiciones de éstos, formando y fomentando un sentido fraternal y un espíritu caritativo.

En realidad, el actual paternalismo japonés tiene nada más que un aparente paralelismo con el europeo decimonónico antes descrito, puesto que en el contexto empresarial nipón no es posible penetrar, con mentalidad europea y occidental, sin el correspondiente deterioro de la verdad y de la realidad allí imperantes. Por otra parte, nunca será de consideración o de concepción peyorativa (cánticos matinales aparte) que el trabajador recibe de la empresa, junto al empleo, alojamiento, economato, sostenimiento empresarial de las car-

gas de la Seguridad Social que en otros países paga habitualmente el trabajador, organización de vacaciones y cuantos elementos positivos impulsan al obrero a la fidelidad a la empresa, a la que, por añadidura, los trabajadores se adscriben, con muy buen talante nipón, de forma vitalicia.

LUXEMBURGO

En el Gran Ducado vienen funcionando, desde hace medio siglo, Comités de Fábrica, con objeto de que reglamenten el trabajo, la jornada y los salarios, como objetivo fundamental. De este hecho parece algo aventurado sacar la consecuencia que en dicho país se ha llegado a alcanzar el derecho de co-gestión.

Referencias legislativas

- Ley de 26 de julio de 1920.
- Decreto de 11 de marzo de 1921.
- Decreto de 8 de mayo de 1925.
- Decreto de 31 de diciembre de 1929.
- Disposición del Gran Ducado de Luxemburgo de 30 de octubre de 1958, concerniente a la institución de delegaciones obreras en las empresas industriales, comerciales y artesanas.
- Disposición del Gran Ducado de Luxemburgo de 20 de noviembre de 1962, instituyendo las delegaciones obreras en los establecimientos públicos y de utilidad pública.

MÉXICO

La Constitución mexicana (artículo 123) dispone que toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera está obligada a dar a los trabajadores una participación en las ventas, que será regulada por Comisiones especiales municipales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que establece en cada Estado (provincia).

Tras de los retoques de Margain, Rangel e Isoard, el conjunto de la legislación mexicana sobre la materia se configura en la siguiente discriminación:

- Treinta por ciento, para interés normal y reinversión.
- Cincuenta por ciento, a deducir para sueldos, beneficios y situaciones personales.
- Veinte por ciento, a repartir entre los empleados.

Referencias legislativas

- Constitución mexicana (artículo 123) creadora de las Juntas Municipales y Provinciales de Conciliación.
- La legislación específica sobre participación data de los años 1917 y 1927.
- Decreto número 3.240, modificando la Ley de Trabajo de 13 de junio de 1927.
- Ley de Adolfo López Mateos, de 1962, en vigor desde 1965, sobre beneficios anuales.

NORUEGA

En el año 1918 se estableció, por primera vez, la participación en los beneficios a favor de los trabajadores del mundo empresarial noruego.

NUEVA ZELANDA

La Ley de 6 de noviembre de 1908, de accionariado obrero (modificatoria de los preceptos de la Ley 26/1908, relativa a las sociedades), establece que toda empresa, autorizada por sus Estatutos, puede emitir acciones especiales, denominadas «acciones de trabajo», a favor de los empleados de la empresa y a tenor de las características siguientes:

- No tendrán valor nominal.
- Serán numeradas de forma continuada, comenzando por el uno.
- No serán negociables.
- Darán derecho, a sus poseedores, a la asistencia a las correspondientes asambleas.
- Disfrutarán de identidad de privilegios a los concedidos a los demás accionistas.

Referencias legislativas

- Ley número 26, relativa a las sociedades, de 1908.
- Ley de 6 de noviembre de 1908, de accionariado obrero.
- Ley de 19 de noviembre de 1956, sobre los Consejos Obreros.
- Ley de 20 de octubre de 1958, sobre autonomía obrera.

PERÚ

En este país, bajo la inspiración del aludido sindicalista holandés Vermeulen, se promulga el Decreto-Ley 10.908/1948, que dispone que las empresas con capital superior a 50.000 soles darán una participación, de la cuantía del 30 por 100 de sus utilidades líquidas, a los empleados adscritos a la misma. En su distribución se tendrá en cuenta el factor siguiente: salario, antigüedad, dedicación y eficiencia.

A continuación se indican las industrias peruanas bien organizadas: textil, azucarera y minera.

POLONIA

La Ley de participación polaca es de 20 de diciembre de 1958. Esta disposición es de gran riqueza institucional, en tanto a la empresa, dando origen a los siguientes órganos.

Conferencia de Gestión.—También denominada Conferencia de la Autonomía Obrera, es institución a la que compete la aprobación de normas y la adopción de las disposiciones básicas por las que la empresa debe regirse.

Los miembros de la Conferencia son designados entre los componentes del Consejo Obrero de la Empresa, Comité de Empresa del Partido y Representación Sindical de Organizaciones Científicas y Técnicas.

Consejos Obreros de la empresa y Consejos de Secciones.—Los Consejos Obreros, también llamados Comités de Dirección, son los órganos encargados de ejecutar las decisiones en la Conferencia de Gestión.

Los miembros del Consejo Obrero son electivos.

Director de la empresa.—Este director da las instrucciones pertinentes y concentra, en su figura, de gran relieve en la empresa, la plenitud de la responsabilidad administrativa.

Referencias legislativas

— Ley de 19 de noviembre de 1956 sobre los Consejos Obreros.

— Ley de 20 de diciembre de 1958 sobre Autonomía Obrera (empresas industriales, agrícolas o de la construcción, pero todas ellas pertenecientes al Estado).

PORTUGAL

Se establece, en la vecina peninsular, la participación en los beneficios a favor de los trabajadores del Monopolio de Fabricación y Venta de Cigarrillos Portugueses.

REPÚBLICA POPULAR CHINA :

Pocas son las noticias que llegan de este lejano país, que pueden resumirse así :

Comités de Gestión de Fábrica.—De estos Comités, surgidos en el año 1948, de los que se esperan que los Sindicatos ocupen un importante lugar y consigan la mayor eficacia posible.

RUMANIA

Asimismo son escasas nuestras informaciones al respecto de esta nación, provenientes principalmente de «Glos Pracy».

Conferencias de Producción.—Allá por el año 1957 se concede a estas Conferencias el derecho a tomar decisiones en cuanto a los problemas concretos de la fabricación.

SUECIA

El Acuerdo de 30 de agosto de 1946, firmado entre la Unión Patronal y la Unión General de Trabajadores, regula los Comités de Empresa suecos.

SUIZA

De la etapa de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa destacaremos los hechos e instituciones siguientes:

La empresa Opel Fuchs, de Zurich, vende a sus trabajadores acciones al valor nominal: el 50 por 100 al contado, y el 50 por 100 restante a plazos. *Comisiones de Trabajo*: De la fase de la cogestión suiza hay que resaltar a esta institución, creada voluntariamente o por un contrato general de trabajo.

Existen centenares de Comisiones en el país, con los más variados modelos de estructura y funcionamiento. Hasta ahora, todas ellas de carácter consultivo, si bien se preconiza su conversión en «resolutivas» por quienes desean, para las mismas, una participación efectiva en las decisiones que atañen a los problemas de empresa.

URSS

La participación, en la legislación soviética, fue introducida por la Orden de 9 de julio de 1958 (en «Trybuna Ludu», de 24 de julio de 1958). A continuación facilitamos unos cuantos rasgos de la compleja y original estructura institucional de la empresa soviética:

Conferencias de Empresas Sindicales.—Sustituyen a las antiguamente denominadas Conferencias Permanentes de Producción. También se llaman Comités de Empresa y Comités Sindicales de Fábrica. Son órganos que incorporan a los trabajadores a la gestión de las empresas, cuando éstas cuentan con un mínimo de 100 trabajadores, a los que se da importante representación a través del medio sindical.

El número máximo de representantes de los trabajadores es el de 25.

Director de la empresa.—Órgano fundamental en la legislación soviética, dotado de autoridad y de responsabilidad, con amplias facultades y libertades para que lleve a cabo, de la forma que estime óptima, la dirección de la empresa que se le ha confiado.

URUGUAY

La legislación uruguaya ha establecido las siguientes instituciones fundamentales en la organización empresarial:

Consejos Paritarios.—Órganos instituidos en las empresas privadas concesio-

narias de servicios públicos, cuyas competencias se extienden a las materias relativas a despidos, traslados, suspensiones y sanciones.

Están integrados, como su nombre indica, por número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores.

Comisiones Mixtas.—Estas entidades han sido creadas para entender en los problemas de higiene y seguridad.

Consejos de Salarios.—Estos órganos son los encargados de fijar los salarios. Instituciones de carácter tripartito.

VENEZUELA

La venezolana Ley de Trabajo de 1936 establece la participación de los beneficios a favor del trabajador. La cuantía es el 10 por 100, con el máximo del equivalente a dos mensualidades. La distribución del referido beneficio se formaliza del modo que a continuación se detalla:

— Cincuenta por ciento, en efectivo.

— Cincuenta por ciento restante, a ingresar en el Banco Obrero, en operación de ahorro diferido a cinco años.

En cuanto a los sindicatos venezolanos debemos advertir que es importante la concentración sindical en las industrias del transporte, construcción, azucarera y del petróleo.

YUGOSLAVIA

El régimen yugoslavo también en la estructura institucional de la empresa (como sucede en el aspecto político) muestra independencia, originalidad, respecto de los sistemas imperantes en otros países marxistas de Europa Oriental: en Yugoslavia se intenta descentralizar a las empresas socializadas (9).

Una primera afirmación a formular quizá sea la de que establece especialidades en la empresa, dentro de un marco y juego de socialismo democrático y descentralizado.

La experiencia yugoslava pretende conciliar la autoridad de la empresa y el restablecimiento parcial de la libre concurrencia, y todo esto aunado con los principios de propiedad pública de los medios de producción y planifi-

(9) GEORGES LASSERRE: *La empresa socialista yugoslava*, págs. 175 y 179.

cación. Singular experiencia, cuyo interés y dificultad se acrecientan, como indica una especialista en el tema (Nicole Desjardins), si se tiene en cuenta que el gran contingente de parados y el aún mayor de emigrados representan, en conjunto, alrededor del 17 por 100 de la población activa del país.

Otros escritores (Bettiza y Martínet) subrayan que la autogestión yugoslava, como la «fondue bourguignonne», funde trozos de capitalismo y comunismo.

En Yugoslavia la producción aumenta, pero también se incrementan la inflación monetaria, el costo de la vida y el déficit de la balanza de pagos, al propio tiempo que muchas cooperativas y fábricas tienen tesorerías deficitarias. El sector privado invade al sector público. Las inversiones extranjeras se multiplican. Para el citado Martínet, la utopía yugoslava depende ahora de la introducción de una mecánica típicamente capitalista y de la exclusión de las masas trabajadoras de la planificación, que siempre se decide en la cumbre.

Las leyes yugoslavas de 1950 y de 1963, insistiendo en el principio de propiedad pública de los medios de producción, dejan limitada la empresa privada al artesanado y a la pequeña explotación agrícola, otorgándole un sistema de autogestión con gran autonomía en las iniciativas empresariales.

Veamos algunas originalidades en los órganos fundamentales de la estructura de la empresa yugoslava:

Comunidades de Trabajadores.—Esta colectividad no es propietaria de los fondos, sino que tiene derecho de su gestión, dispone de la renta neta, distribuyéndose en remuneraciones (con salario mínimo garantizado), fines sociales, modernización de instalaciones, etcétera.

Consejo Obrero.—Órgano deliberante, de competencia general en el ámbito de la empresa, que puede resultar el mejor instrumento hacia una democracia industrial yugoslava.

En las empresas de menos de 30 trabajadores el Consejo Obrero está constituido por la Comunidad de Trabajadores; es decir, por todos los obreros. En las entidades patronales más grandes, el número comprende entre 15 y 120 miembros.

La representación es electiva y parece no estar dominada por el partido comunista.

Comité de Gestión.—También se denomina Consejo de Dirección. Es órgano ejecutivo permanente, con reuniones semanales, para asegurar la gestión de la empresa conforme a la política definida por el Consejo Obrero y asimismo responsable del nombramiento de los directivos, excepto del referente al de Director General.

El Comité contiene de tres a once miembros.

Sistema electivo rotatorio.

Director de la empresa.—Principal agente ejecutivo de los órganos colegiados anteriormente descritos. Cargo muy importante en la vida de la empresa.

La provisión se hace mediante recluta, realizada a través de concurso público, pero previa consulta al Consejo Obrero. Parece sistema digno de imitación en otras latitudes.

Sindicatos.—La organización profesional asociativa es única en la Confederación yugoslava. Los sindicatos tienen por misión defender los intereses del asalariado frente al patronato. Esas asociaciones profesionales se hallan estrechamente ligadas al partido comunista. El derecho de asociación está reconocido, pero la afiliación voluntaria (en teoría) tiene una forzada vinculación, debido a las reales y grandes ventajas que tal afiliación comporta.

Una de las atribuciones de los Sindicatos es la presentación de listas de candidatos para la elección de los Consejos Obreros. También algunas decisiones de los Consejos Obreros necesitan la aprobación de los Sindicatos.

Cámaras Económicas.—Análogas a las Cámaras de Comercio españolas, reagrupan diversos escalones administrativos de las empresas de una determinada rama económica, coordinan las actividades de las empresas y participan en la elaboración de los planes.

Las Cámaras Económicas están compuestas por delegados de las empresas. En este aspecto no hay contradicción entre los poderes que se reconocen a aquéllas y el principio de autogestión en el sistema planificado. De hecho, el auge de estas Cámaras yugoslavas está en función de que se restablezcan las libertades de concurrencia y de que la planificación sea menos minuciosa.

Referencias legislativas

— Ley de 2 de julio de 1950 sobre la gestión obrera de las empresas económicas del Estado y de los organismos económicos superiores.

— Ley de 14 de enero de 1953.

— Ley de 1963.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO