

UNA PALABRA MITO: ¿QUE TIENE DE RECOMENDABLE Y QUE DE PELIGROSO LA PARTICIPACION?

POR

PATRICIO JOBBE-DUVAL, LUIS REVIRIEGO, J. L. GUERRERO
y GONZALO CUESTA MORENO.

El término "participación" se está divulgando actualmente de tal manera que, al igual que otros vocablos que hacen fortuna, tales como "democracia", "economía concertada", van tomando una serie de significados tan diversos que pierden su valor.

Nuestro propósito es hoy ceñir un poco todos estos significados y tratar de hacernos una idea más clara que nos lleve a criterios rectos y sanos que orientarán nuestra acción dentro de las respectivas profesiones.

Dividiremos esta exposición en tres partes, que tratarán de:

I) Lo que es la participación en el concepto de los pensadores modernos y los diversos sistemas que existen de hecho en diferentes países, tanto de economía capitalista como marxista.

II) La crítica de tales sistemas.

III) Lo que en el plano práctico podemos hacer nosotros para aplicar las manifestaciones del Magisterio de la Iglesia sobre participación en nuestras empresas.

I. LA PARTICIPACION EN LOS DIVERSOS PAISES (*).

A. En países de economía capitalista.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid en su curso 1965-66 desarrolló un seminario de 17 lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa.

(*) Comunicación de *Patricio Jobbe-Duval* y *Luis Reviriego*.

En su primera lección, el profesor don Gaspar Bayón Chacón define de manera bastante personal y en líneas muy generales lo que es una empresa capitalista, según lo que él llama el concepto dominical de la empresa. Según este concepto, la empresa tendría tres características fundamentales:

— En primer lugar interviene un grupo fundacional que tiene dinero, quiere obtener un beneficio superior al que encuentra en otras actividades, se fija unos objetivos económicos y, después de realizar todos los trámites legales y jurídicos, funda una empresa.

— Este grupo arriesga bienes y dinero y, por último,

— Contrata trabajo y suministros de instrumentos y materias.

En este caso el trabajador contratado da su trabajo a cambio de un salario. El fracaso y el éxito, según este concepto dominical, son función del planteamiento y de la organización de la empresa; por consiguiente, el asalariado que no tiene riesgos no tiene por qué tener beneficios.

Más adelante, el señor Bayón insiste sobre el hecho de que la empresa, al transcurrir el tiempo, se beneficia de circunstancias favorables, que son de tipo general y en las cuales el propietario no ha tenido ninguna influencia, por ejemplo, protecciones aduaneras, mejora del poder adquisitivo de los consumidores, orientación del mercado, etc., a las cuales se suman las de mejor dedicación del asalariado, mejor formación por la divulgación de la enseñanza, formación profesional, etc., en las cuales a primera vista los empresarios no han intervenido en manera alguna.

Este planteamiento ha sido motivo de que en diferentes países, y apoyándose sobre una ideología político-económica determinada, se llegue a aceptar la participación de los trabajadores en la empresa, dando lugar a soluciones bastantes diversas para resolver el problema.

Países anglosajones.

Se distingue claramente entre "participación en beneficios" (Profit-sharing), resultado de un acuerdo del empresario con los

trabajadores, que es una remuneración, además de los salarios, fijada de antemano en los beneficios realizados por la empresa, y "participación en la gestión", codirección o gestión (Co-partnership).

En Estados Unidos no se da prácticamente ninguna clase de participación; los autores observan "la notoria ausencia en la industria moderna de acuerdos a través de los cuales los empresarios y trabajadores persigan sus intereses comunes".

En Gran Bretaña existe una gran tradición teórica, particularmente después de la segunda guerra mundial, pero en la práctica no llegó a aplicarse, imponiéndose la tesis de Morrison, que llegó a decir que "sería un error prever la participación directa de los trabajadores en la dirección como miembros del Consejo de una industria en la que estén empleados o respecto de la cual sean jefes sindicales en activo".

El laborismo se unió a esta opinión: "Creo —dijo Mr. Cripps— que sería casi imposible tener una industria controlada por los trabajadores en Gran Bretaña, aun en el supuesto de que esto fuera deseable."

Por el contrario, el partido liberal inglés tiene una posición totalmente opuesta, señalando el programa de este partido que "se debe dar a los trabajadores intervención en las compañías en que trabajan".

¿Por qué tanto en Estados Unidos como en Gran Bretaña no existe en la práctica participación de los trabajadores en la empresa? La razón más frecuente que dan es la oposición de los sindicatos a regímenes que suscitan nuevas "lealtades" hacia la empresa, que debilitan la correlativa lealtad de los trabajadores hacia los sindicatos, decreciendo la potencia de éstos y el apoyo del trabajador. Por parte del empresario existe el mismo recelo hacia la participación, ya que aquél es muy celoso de sus "prerrogativas", es decir, su derecho a regir sin más limitaciones que las estrictas y escritas.

La situación en Alemania.

Después de la famosa huelga general del 28 de mayo de 1952, los sindicatos alemanes lucharon fuertemente, tanto dentro del partido Unión Cristiano-Demócrata de Adenauer como del partido Social-Demócrata, para obtener la cogestión (*).

La ley de 11 de noviembre de 1952 establece que:

— Toda empresa de más de 5 asalariados fijos ha de tener un consejo de empresa elegido; ahora bien, si la totalidad de los asalariados se niega a elegir tal consejo, nadie les puede obligar.

— En las empresas de 5 a 25 trabajadores el consejo se reduce a una persona.

— De 25 a 50 trabajadores tendrá tres miembros.

— El máximo de miembros, en cualquier caso, será de 35.

— Todo asalariado de más de dieciocho años es elector.

— Todo asalariado mayor de veintiún años puede ser elegido.

— El escrutinio es secreto.

— Las elecciones son cada dos años.

— Un representante sindical puede asistir a las reuniones del consejo si el 25 por 100 de los miembros lo solicita, pero no tiene derecho a voto.

Entre las *atribuciones* principales del consejo de empresa destacan:

— Establecer, cuando no exista convenio colectivo sobre el caso, los salarios a destajo, sistemas de salarios, etc.

(*) La Ley de 2 de julio de 1952 establece la forma de elección del Consejo de empresa, la composición proporcional del mismo, etc, así como las funciones que le competen, entre las cuales destacan: Atender las reclamaciones del personal. Interviene en la fijación de horarios de trabajo, pago de nóminas, vacaciones, formación del personal obrero, orden, seguridad e higiene. Negociar con la Dirección en caso de cambios en la empresa: reducción de actividad, reorganización de servicios, nuevos métodos de trabajo, fusiones de empresas, etc. El presidente del consejo puede reunir el personal sin los directivos, permitiéndose asistir a los delegados de los distintos sindicatos.

— Realizar acuerdos sobre condiciones de salarios, de trabajo, que se añaden a los convenios colectivos, si dichos convenios lo autorizan.

— Intervenir en cuestiones de admisión o despido de personal; en caso de conflicto con la Dirección se recurre a los Tribunales de trabajo.

— Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios colectivos.

— Llevar la responsabilidad de las obras sociales de la empresa.

En resumen, se trata de un régimen de cogestión de primer grado, no muy ambicioso.

B. Países de economía marxista.

En Rusia se puede decir que no existe participación. Hubo un intento en 1917 de control obrero que duró treinta y nueve días y fue tal fracaso que no se reprodujo. En efecto, el Estado, encarnación del pueblo, es propietario de los bienes de producción; por consiguiente, administra directamente la empresa en nombre del pueblo; es, por definición, el que dirige y nombra el director, quien a su vez es responsable únicamente delante de la autoridad del Estado; no interviene, por tanto, el trabajador.

Yugoslavia.

Después del período de planificación integral que siguió a la segunda guerra, y tras una serie de desgracias económicas, se inició en 1950 un proceso de liberalización de la economía que ha conocido tres etapas, según el grado de intervención de los trabajadores en la empresa:

1.ª etapa: de 1951 a 1954; hubo algunos ensayos de descentralización, pero no se consiguió dar a los consejos de trabajadores un papel real en la dirección de las empresas.

2.ª etapa: de 1954 a 1962; los consejos comienzan a adquirir

importancia como instrumentos de gestión. Se realizan avances progresivos en la autonomía de las empresas, y el grado de autogestión de las mismas es cada vez mayor.

3.ª etapa: en 1962 se produjo un giro brutal, volviéndose a un régimen más estricto.

Conviene decir que en Yugoslavia los medios de producción son propiedad del Estado; en consecuencia, todas las empresas le pertenecen; la empresa privada sólo sobrevive en las actividades artesanas, siempre que empleen menos de cinco obreros. Las empresas del Estado se definen como de "propiedad social general".

La dirección de la empresa estatal se realiza por un consejo obrero, un consejo de gestión y el director (Ley de 2 de julio de 1950):

a) El consejo obrero se compone de 15 a 120 miembros, según la importancia de la empresa, elegidos por dos años; pueden reelegirse indefinidamente. Los candidatos son propuestos por la sección sindical de empresa.

b) El consejo de gestión se compone de 3 a 11 miembros, elegidos por el consejo obrero; su mandato es por un año; forma parte de este consejo el director de la empresa, que es elegido dentro de él.

c) El director. Su nombramiento es por un período de cuatro años, que puede prorrogarse.

Según la ley de 1950, el consejo obrero toma las decisiones esenciales, el consejo de gestión se ocupa de llevarlas a la práctica, en detalle, mientras los asuntos corrientes son confiados al director. Pero en la práctica el favor político se combina con un consejo obrero sin opinión y, en consecuencia, el director goza de plenos poderes.

Pero los cambios de 1962 han supuesto un retorno a los controles directos más estrictos. El Estado elabora un plan económico general que se desglosa en otros planes secundarios de las repúblicas federadas. En este marco, las empresas fundan en parte sus decisiones en los mecanismos del mercado, pero la lista de limitaciones de su autonomía es enorme; por ejemplo:

- a) El Estado interviene en la elección de los comités obreros y de los consejos de gestión y puede disolverlos.
- b) El director es elegido por un órgano estatal, que es el único que puede deponerle.
- c) El Estado puede liquidar una empresa.
- d) Ciertas partes del plan de la empresa han de ser aprobadas por el Estado y éste puede corregir el plan.
- e) El destino de las ganancias de la empresa se rige por reglas especiales.
- f) La escala de salarios debe ser aprobada por el sindicato obrero y el municipio del pueblo.
- g) Las empresas no son libres de disponer de sus activos.
- h) En ciertas empresas el Estado regula en detalle la contabilidad industrial, etc.

Checoslovaquia.

Las empresas se gobiernan por dos órganos: los comités de empresa y el director. El director de la empresa es nombrado por los organismos económicos estatales. Los comités de empresa se regulan en 1959. Son elegidos por la organización del movimiento sindical revolucionario. Colaboran con la dirección en la preparación de los planes de la empresa, tienen plenas facultades para contratar o despedir trabajadores y establecer el reglamento de trabajo, primas, horarios, etc.; celebran convenios colectivos; vigilan el cumplimiento de la legislación laboral; organizan la emulación socialista, etc.

Estos consejos obreros creados en la etapa más liberal del régimen, y que se había querido que sustituyeran al anterior y despótico burocratismo de las fábricas, han cesado por el momento en su actividad después de la ocupación soviética del mes de agosto pasado. Su existencia no es grata a Rusia, que dirigirá desde ahora también la economía del país. La abolición de los consejos obreros será cuestión de algunas semanas o meses, una vez que se termine de amañar el nuevo gobierno prosoviético, según indican recientes noticias periodísticas internacionales.

El caso de Francia.

La solución francesa a la participación no está todavía legislada. Desde 1965 se vienen sucediendo tentativas de solución mediante proyectos y teorías que van perfilando lo que puede llegar a ser un sistema concreto.

El primer proyecto data de julio de 1965. Al artículo 33 de este proyecto de ley se refería una enmienda de Mr. Vallon, que fue aceptada, y que proponía que el Gobierno debería definir cada año "las modalidades según las cuales serán reconocidos y garantizados los derechos de los trabajadores sobre el crecimiento de los valores de activo debido a la autofinanciación". Según esto, la atribución de derechos a los trabajadores no podría basarse en otra razón que la autofinanciación de las empresas.

La autofinanciación sería obligatoria por ley en las empresas de más de cien asalariados que obtengan beneficios, y la cuantía de la cuenta de autofinanciación no podrá ser menor del 10 por 100 de dichos beneficios. El montaje de la cuenta de autofinanciación, que estaría exenta de impuestos, es incorporado al capital y serán emitidas acciones en igual cuantía. Las nuevas acciones se repartirán entre accionistas (dos tercios) y asalariados (el tercio restante), sin que esta proporción pueda sufrir variación en la vida futura de la empresa. Por otro lado, los títulos atribuidos a los asalariados no les serían distribuidos a éstos, sino que irían a un "Fondo individualizado pan-capitalizado", que deberá retener la empresa por diez años antes de distribuirlo a los interesados.

Por otro lado, la Confederación Francesa Democrática de Trabajadores, en la discusión de este proyecto, se oponía a la autofinanciación, porque ésta "aumenta la autonomía de la empresa", y proponía la creación de una banca nacional de inversiones o Banco del Plan para orientar las inversiones, no tanto en cantidad como en calidad. De esta forma este Banco constituiría el agente decisivo en la colectivización de las empresas.

La Comisión Mathey, nombrada por el Gobierno para el es-

tudío de este proyecto y presidida por el Jefe del Tribunal de Cuentas, hizo una dura crítica de la enmienda Vallon, destacando particularmente que la participación obligatoria, tal como estaba prevista, no contribuiría a difundir la propiedad, ni produciría los efectos buscados más que si los trabajadores la deseaban y que no supondría una mejora material de éstos porque las sumas en cuestión serían de cuantía insuficiente.

Por fin, en 1967 aparece la Ordenanza en la que el Gobierno fija los términos en que se debe practicar la participación. Basándose en el primitivo proyecto Vallon y recogiendo sus puntos fundamentales, acepta también parte de las críticas, y así transforma la participación en la autofinanciación, prevista en aquel proyecto, en una participación en beneficios; por otro lado deja la autofinanciación como práctica facultativa de las empresas, sin fundamentar sobre ella una obligación jurídica.

Las modalidades de participación podrán ser libremente debatidas, pudiendo las partes interesadas escoger entre cuatro fórmulas:

- 1.º La atribución de acciones.
- 2.º La atribución de un derecho de crédito sobre la empresa (obligaciones), que será el régimen de derecho común.
- 3.º Los planes de ahorro.
- 4.º Cualquier otra fórmula con tal que sea admitida por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Asuntos Sociales.

Por último, se abandona la creación de la Caja Nacional de Inversiones, agente de colectivización.

Integran este sistema de participación dos elementos altamente positivos, junto con defectos o peligros importantes. Las ventajas merecen destacarse, y son:

a) Creación de nuevos medios de financiación dentro de la empresa. Así, tanto la "reserva especial de participación de los trabajadores" como la "previsión para inversiones", al ser deducibles del beneficio fiscal inicial y estar exentas de impuestos, constituyen medios de financiación gratuitos.

b) Los planes de ahorro, fórmula juiciosa de participación,

que significa un sistema de ahorro colectivo que ofrece a los trabajadores de una empresa la facultad de participar con la ayuda de ésta en la constitución de una cartera de valores mobiliarios.

Estas eran las líneas generales del anteproyecto francés sobre participación en la empresa ultimado el pasado 15 de octubre, y que pocos días después el Jefe del Estado francés rechazó antes de empezar a discutirse, por considerarlo demasiado "tímido" y basado en estructuras ideológicas y legales que debían de ser superadas, pues sus deseos son de ir bastante más lejos en una etapa ulterior que significaría un paso más en el control estatal de las empresas.

II. CRITICA DE LOS SISTEMAS DE PARTICIPACION (*).

Si participar es tomar parte en algo, es evidente que, en el terreno de la empresa, participar será tomar parte en la plena tarea de obtención del fin empresarial, con plenitud de comprensión, información, iniciativa y responsabilidad; ser coautor de la obra en común.

Esta participación ha de ser beneficiosa, no sólo para la empresa en que se cumple, sino también para los propios participantes que a través de ella desarrollan su personalidad.

En la naturaleza del concepto participación concurre un doble factor: la integración psicológica de todos los miembros de la empresa en ella y el sentimiento de participación, los cuales sólo podrán tener su adecuada implantación y normal desarrollo si se acierta con el adecuado clima humano, extendido al conjunto de la empresa.

En los países de economía capitalista, forma la base del sistema la gran sociedad anónima mercantil, cuyo mecanismo es sobradamente conocido. Hemos de destacar en ella la intrínseca dificultad que su propia naturaleza supone para la participación,

(*) Comunicación de J. L. Guerrero.