

PROPIEDAD Y EMPRESA

POR

FRANCISCO LUCAS FERNÁNDEZ

La empresa, como unidad organizada de producción de bienes y servicios, se halla en la base de toda economía, sea cual sea su signo, y, dadas las influencias y a veces interdependencias entre economía, política, sociología y Derecho, no es de extrañar que de la empresa se ocupen los economistas, sociólogos y juristas, y también, y de modo especial, los políticos. Según sea el tipo de sociedad que propugne una determinada ideología política puede también ser distinto el modelo de empresa que se desee generalizar o que haya de ser adoptado si se quiere una mínima congruencia entre los fines pretendidos y los medios que hayan de emplearse para conseguirlos.

Bajo ese prisma se podría estudiar la empresa en las múltiples facetas que al efecto pueden interesar. Aquí nos vamos a concretar al tema que sirve de título al presente trabajo *Propiedad y empresa*, de vital importancia para la comprensión de otros problemas empresariales de la máxima actualidad. Y, aun dentro de este tema, pueden apreciarse tres facetas entre otras: la transformación operada en la propiedad de los bienes al interponerse entre éstos y el propietario una sociedad anónima, la escisión en el seno de las sociedades anónimas entre propiedad y gestión, y, en fin, el problema básico acerca de la propiedad de la empresa.

Previamente parece oportuno subrayar que es curioso que ese ropaje empresarial tan generalizado en el mundo capitalista como es la sociedad anónima, sea atacado por ciertos políticos que cuando llegan al poder elaboran una serie de normas que no hacen sino favorecer el desarrollo de las inversiones en estas sociedades anónimas (aunque justo es subrayar que no sea este su propósito inicial).

Georges Ripert (1) ha puesto de relieve cómo se produce en el régimen capitalista la transformación de los propietarios en acreedores al aportar sus bienes a sociedades que a cambio les dan acciones, de las que esperan obtener rentas satisfactorias sin las responsabilidades y cargas que el goce de los bienes corporales lleva consigo. Cuanto más se acentúen estas cargas (sean de carácter fiscal, administrativo o social) por los poderes públicos, mayor será la tentación de escapar de estas responsabilidades, refugiándose en el reducto de la sociedad anónima.

Teóricamente se configura la sociedad anónima como propietaria de la empresa a través del concepto de persona jurídica. Como tal propietaria dirige la empresa a través de los administradores que elige (2).

Sin embargo, en la práctica de la sociedad anónima ocurre que la elección de los administradores, como dice Ripert (3), se lleva a cabo por los que controlan la sociedad, y «se calcula en la práctica que la posesión de un tercio de la sociedad basta para tener el mando de la misma», ante la inhibición de la mayoría de los socios, falta de espíritu de empresa, e imbuida de espíritu de ahorro y de especulación.

Más aún, los autores ponen de relieve (4) la tendencia de los directores de empresa (situados entre el capital y el trabajo) al dominio de ésta.

Vallet de Goytisolo (5) ha subrayado los efectos que la hipertrofia de la sociedad anónima ha producido en la vida económica, y entre ellos destacamos:

1.2 La pérdida de inmediatividad de la relación hombre-cosa.

(1) *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, París, 1951, págs. 132 y siguientes.

(2) Ripert: *op. cit.*, págs. 281 y sigs.

(3) *Op. cit.*, pág. 284.

(4) Así, Burnham (*La revolución de los directores*, Buenos Aires, 1962) y Vallet de Goytisolo (*Sociedad de masas y derecho*, Madrid, 1969, páginas 358 y sigs.

(5) *Datos y notas sobre el cambio de estructuras*, págs. 6 y sigs.

La sociedad anónima se interpone entre las personas naturales y las cosas, convirtiendo a aquéllas de propietarios en accionistas.

- 2.º La disociación entre capital y gestión que se encarga, muy a menudo, a mandatarios ajenos a aquél.
- 3.º Y, por último, hace fácilmente al capital «invasor, imperialista», en cuanto que, como dice Chesterton, el propietario puede amar su fondo con lindes que forman su perfil, mientras que el capital, por ser informe, no tiene límites que le contengan.

Este último efecto conduce al desarrollo de empresas con tendencias monopolistas, cada vez más reducidas en número y mayores en volumen. Y este aumento de volumen de los monopolios incrementa la socialización de las fuerzas productivas, con lo cual conduce, según Lenin, a la antecámara del socialismo (6), porque, en definitiva, concentradas las empresas en tamaños monopolios, el paso siguiente es concentrarla más aún en el Estado.

En efecto, cuanto más se acrecienta el peso de los grupos monopolistas, mucho más se necesita la intervención creciente del Estado en el desarrollo de su producción, mucho más se extiende el número de asalariados, creando, a la par, las condiciones objetivas que deben conducir al aislamiento de la burguesía monopolista, al mismo tiempo que a la reagrupación alrededor de la clase obrera, de las clases y capas sociales distintas de la oligarquía, desarrollando, en una palabra, la socialización objetiva de las fuerzas productivas (7).

Del capitalismo hipertrofiado se pasa con suavidad al socialismo, que es, en cierto modo, un capitalismo de Estado.

Pero volvamos al hilo del tema. Hemos puesto de relieve esa transformación de la propiedad de la persona física a través de la

(6) Juan Vallet: *Datos y notas sobre el cambio de estructuras*, antes citado, pág. 9.

(7) Editions sociales, París, *Traité marxiste d'économie politique, Le capitalisme monopoliste d'Etat*, último epígrafe.

adjudicación de acciones a cambio de la aportación a la sociedad y del desinterés e irresponsabilidad en términos generales que siente el accionista de las grandes sociedades anónimas en la marcha de la empresa, preocupado más que de la mejoría económica de ésta, de la obtención de beneficios.

Pero hay otra faceta:

¿Quién es entonces el dueño de la empresa? La pregunta es más fácil de contestar en el sistema socialista de capitalismo de Estado que en el sistema capitalista occidental.

En el primero, en los países socialistas, parece claro que la propiedad de la empresa es del empresario: el Estado o ente público, o a lo sumo la cooperativa, por citar las variantes empresariales de empresarios más importantes en esos países.

Pero ya hemos visto cómo en el sistema capitalista occidental se pone en duda ese principio, al menos en cuanto a las consecuencias prácticas de su admisión.

Con todo, tales dudas se ofrecen en las gigantescas o grandes empresas, pero no en las pequeñas y medianas.

Y aun con todas las dudas, creo que no sólo en el sistema capitalista socialista, sino también en el capitalismo burgués, dueño de la empresa sigue siendo, hoy por hoy, el empresario, sea persona física o jurídica, y tanto en este último caso si la persona jurídica es pública como si es privada.

Sin embargo, no basta esta afirmación teórica si luego en la práctica no va seguida de las consecuencias que como corolario lógico deben deducirse de tal afirmación.

Por eso creo interesante estudiar en este tema alguno de los problemas en donde se han discutido al menos algunas de las consecuencias derivadas de la propiedad de la empresa y en donde más se ponen de relieve las tensiones que hoy se viven en el mundo del trabajo.

1. La cogestión

Es uno de los temas polémicos en la concepción y estructura de las empresas en el mundo capitalista burgués u occidental.

En términos simplistas podría reducirse la formulación del problema en los siguientes términos:

¿Deben participar los obreros o empleados (por utilizar la terminología de la O.I.T.) en la gestión de la empresa?

O, ¿debe reconocerse a los empleados derecho a intervenir en la gestión de la empresa?

El problema puede plantearse de modo distinto según se trate de una empresa gigantesca o de una pequeña o mediana empresa.

Porque, al menos en las grandes empresas, *en favor de la participación en la gestión* podría alegarse lo siguiente:

Si se admite la realidad del hecho de la creciente inhibición del accionariado en la marcha de la empresa, y que en muchas de ellas la gestión y aun el rumbo de las mismas es llevado por la clase directorial, cuyos miembros no necesitan, en todo caso, ser accionistas, o por minorías que controlan, de hecho, las decisiones de la Junta General, o por elementos totalmente extraños a la empresa, como pueden ser los Bancos, a cuyos representantes se les concede, en la práctica, poderes para asistencia a Juntas y emisión del voto. ¿Cómo no va a reconocerse una cierta participación en la gestión a quienes ponen su esfuerzo en la producción, contribuyendo a la prosperidad de la empresa, en la que, al propio tiempo, hallan, con su prosperidad, el seguro de su diario sustento? ¿Son acaso menos extraños a la empresa que los miembros de la clase directorial o que los Bancos representantes del accionariado?

En contra se puede alegar:

Que el nacimiento de la empresa capitalista, creadora de los puestos de trabajo, se debe al esfuerzo inicial de los que ponen en fondo común el dinero, fruto de sus ahorros, y que, en uso de la libertad que las leyes le reconocen, han querido que la empresa tenga esta estructura.

Que caben otros tipos de empresa, no hay duda; la empresa autogestionaria, por ejemplo, a la que con plena libertad pueden también acogerse quienes sean partidarios de ella. Claro está que el marco jurídico adecuado para tal experiencia no es la sociedad anónima, sino

algunos tipos de cooperativa (8). Elegida con libertad, puede llegar a hacer felices a quienes en ella se integren, y hasta pueden mostrar a los demás, en ejemplo proselitista, los resultados prósperos que con ella se pueden alcanzar. Pero que, impuesta coactivamente, podría transformar en esclavo al que a ella se le encadenara. Nosotros no examinamos ahora esta hipótesis, sino el de la empresa regida por una sociedad anónima o, si se quiere, revestida del ropaje jurídico de una sociedad anónima a la que libremente se ha llegado por la voluntad de los fundadores.

Que en esta empresa, a pesar de sus deformaciones prácticas, debidas fundamentalmente al absentismo o inhibición del accionariado, se mantiene el principio de correlación entre la titularidad de las acciones y, en definitiva, del capital con las facultades de decisión, a través del sistema de mayorías en las Juntas y a través del instituto de la representación.

Que, en consecuencia, quien sufre directamente los efectos de la gestión desafortunada es el accionista que ha arriesgado al menos el capital invertido. Y quien responde, aunque sea limitadamente, es el que debe gestionar. Con más precisión diremos que la gestión de la empresa debe ser de la sociedad, que responde de las deudas con todos sus bienes presentes y futuros. Pero no de quien no tiene por qué pagar esas deudas ni sufrir las consecuencias de éstas.

Que no es serio pedir una gestión para que luego sus posibles consecuencias adversas recaigan sobre un patrimonio distinto al del que gestiona.

Que, en definitiva, como subraya Pierre de Calan (9), la parti-

(8) Como son aquellas en que se pone en común el *producto del trabajo* (así las cooperativas lecheras o vitivinícolas de vinos ordinarios, o, en general, de productos homogéneos), o un hecho exterior al trabajo como es el hecho de comprar (así en las de consumo). Pero no cuando lo que se pone en común es el *trabajo mismo*, ya que por su diversidad surgen problemas de organización, jerarquía, especialización, remuneración y disciplina, de difícil solución en la cooperativa, salvo que sea de pequeño número de socios.

(9) *Renaissance des libertés économiques et sociales*, Paris, 1963, páginas 127 y sigs.

cipación en el poder de gestión de la empresa es un engaño si los representantes del personal constituyen una minoría sin influencia en los órganos de dirección, y puede ser una aberración si se trata de poner realmente en un plano de igualdad a los titulares del capital y al personal de la empresa, en la designación de los dirigentes y en la intervención de sus decisiones, sin asumir, al propio tiempo, la mitad de las responsabilidades financieras.

Que, como dice Alonso Olea (10), la estructura de la empresa se caracteriza por la presencia de dos grupos humanos, de los cuales uno tiene la misión específica de trabajar y otra la específica también de dirigir y ordenar el trabajo de los demás. Y es difícil pensar —según este autor— que quienes deben mandar puedan depender del mandato de quienes deben obedecerles. Puesto que para ordenar y conexionar el trabajo es preciso un poder de ordenación confiado a alguien, y que este poder de dirección u ordenación se vea acompañado de una potestad sancionadora que garantice la obediencia a sus órdenes. En otras palabras, parece que quien manda no debe depender de quienes deben obedecer y, dicho sea entre paréntesis, no es fácil conseguirlo si no es, como dice Juan Vallet (11), por la vía de una intervención de fuerza exterior a la empresa: Estado, municipio, sindicatos, con el riesgo, entre otros inconvenientes, de modo especial, de paralizar la actuación del jefe de la empresa.

Creo, por mi parte, que el tema de la llamada cogestión debe llevarse al ámbito de lo que racionalmente más conviene al interés general. Y desde este punto de vista no podemos negar que es aconsejable una participación del personal de la empresa en la gestión.

Para ello debe considerarse previamente que dentro de la empresa en donde el personal al servicio de ella presta su trabajo hay que crear un clima más humano, que permita una comprensión mutua de los problemas del empresario por los trabajadores y de los de éstos por aquél.

(10) «El futuro de la participación en la gestión», en *Diecisiete lecciones sobre la participación de los trabajadores*, Madrid, 1967, págs. 285 y siguientes.

(11) *Sociedad de masas y derecho*, pág. 356.

Es fundamental —dice Juan Vallet (12)— que se enseñe al asalariado el sentido de su obra, individual y colectiva: la importancia de su labor y las consecuencias de su realización, perfecta o imperfecta.

Pero también, como dice De Calan (13), es necesario tenerle informado de todos aquellos datos que le permitan conocer la empresa en su conjunto, seguir su marcha, sus resultados, su evolución y, en consecuencia, e inversamente, posibilitarle para expresar su punto de vista: críticas, quejas, sugerencias.

Y no sólo eso, como dice este último autor (14), en la más amplia medida y en cuanto sea compatible con el buen funcionamiento de la empresa, deben darse a los asalariados las facilidades necesarias para seguir cursos de formación, general y técnica, para aumentar sus conocimientos y su aptitud.

Entonces, creo deseable una participación de los trabajadores en la gestión en el ámbito de la competencia que es propia de ellos, señalando en cada nivel los objetivos a alcanzar con intervención de los interesados y dándoles autonomía para organizar los medios necesarios y valorando la gestión de cada uno en función de los resultados obtenidos con la consiguiente repercusión en su remuneración, así como en su progreso y promoción en la empresa (15).

Podrían crearse comisiones asesoras con representantes de dirección y del personal donde se estudien y propongan soluciones para distintos tipos de problemas de producción, remuneración, condiciones de trabajo, formación de personal, asuntos sociales, etc. (16). Es decir, consiguiendo una intervención efectiva en la gestión de los problemas de su nivel y competencia.

Como complemento de lo expuesto, sería aconsejable que en cuanto la marcha económica de la empresa lo permitiera, se crearan en su seno centros de actividad deportiva (como equipos de fútbol,

(12) *Sociedad de masas y derecho*, pág. 366.

(13) *Op. cit.*, pág. 128.

(14) De Calan: *op. cit.*, pág. 144.

(15) Gonzalo Cuesta Moreno: «Participación del hombre en la empresa», en *Verbo*, octubre-noviembre 1969, pág. 819.

(16) Gonzalo Cuesta Moreno: *op. cit.*, pág. 820.

de baloncesto, etc.), cultural (como equipos de teatro, coros, orquestas) recreativos (como salas de esparcimiento, juegos, etc.) y asistenciales (como dispensarios, guarderías infantiles, etc.). Al menos deben estimularse y subvencionarse, si no es posible a la empresa sufragar todos sus gastos. Y en este ámbito complementario que señalamos y que tanto ha de contribuir a hacer grata la vida del trabajador, creemos que la gestión debe encomendarse con la mayor amplitud posible a los trabajadores de la empresa.

No debe argüirse en contra de estas conclusiones que tal cogestión queda reducida a niveles tan bajos que le restan importancia. Porque tal argumento está muy lejos de la realidad. En una empresa industrial, por ejemplo, será muy importante la tarea de gestión que se realice en la cumbre direccional, pero de nada serviría si los talleres no funcionaran. La gestión en este nivel es también de una gran importancia. Lo es a todos los niveles. Y la cogestión será mucho más eficaz si, prescindiendo de ya cansadas demagogias, se proyecta en los adecuados niveles según las condiciones y funciones de quienes hayan de participar.

Como dice Henri Charlier (17), los buenos obreros son capaces de una colaboración eficaz con la dirección, *en su terreno*, que es el de la herramienta y el de la organización en la sección del taller de que forman parte, mientras que los ingenieros más competentes se equivocan en ello. Pero es necesario interesar a los obreros en este tipo de colaboración, en el que son muy capaces.

2. Participación en beneficios

Si al hablar de cogestión relacionábamos a ésta con el riesgo o con la responsabilidad, no podemos dejar de hacer lo mismo en el tema de beneficios que tienen como contrapartida el riesgo que asume el empresario desde el primer momento de la fundación de la empresa y del que obviamente pretende cubrirse con una gestión acer-

(17) «L'Europe et le Christ», en *Itinéraires*, núm. 111, marzo 1967, y en *Verbo*, núm. 55, pág. 362 y sigs.

tada y con los beneficios que espera obtener y que, obtenidos, aplicará, al menos en parte, a previsiones de futuros riesgos.

El riesgo es la carga y ventura del empresario, que funda una empresa y continúa al frente de ella. Su actividad empresarial es una verdadera aventura en donde, repito una vez más, el riesgo planea continuamente sobre ella.

Frente al riesgo del empresario, la posición del trabajador tiene la seguridad de su retribución fija. Puede pensarse en la eventualidad de pasar de esta seguridad al riesgo por parte del trabajador. Lo que no creo pensable es que el empresario pueda cambiar el riesgo por la seguridad. Y, sin embargo, como dice René Savatier (18), ¿cuántos comerciantes partícipes, cuántos artesanos no pretenden hoy aprovecharse de una condición jurídica tan segura? Por una manifiesta contradicción, quieren gozar como capitalistas de todo el provecho de la empresa y beneficiarse de toda la seguridad de los meros asalariados.

Precisamente por esta vía de la desaparición de los riesgos, lograda a través de varias medidas como el control de precios y otros privilegios que le defienden contra la concurrencia, obligando a la clientela a remunerar indiscriminadamente sus servicios, sean buenos o malos, se llega a su funcionarización, que es la contrapartida lógica de las ventajas que solicitan (19).

También por este camino se pasa con suavidad del capitalismo burgués al socialista.

No. El riesgo es del empresario y debe afrontarlo con todas sus consecuencias. Se puede, no obstante, mitigar aplicando, parte al menos de los beneficios, a la autofinanciación de la empresa, de suerte que se compensen ejercicios prósperos con los adversos y obtener una mínima renta fija.

Se replantea, no obstante, el problema de si el exceso debe quedar para el empresario o debe admitirse por ser justo que tenga en ella el empleado una cierta participación.

(18) *Les metamorphoses economiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui*, París, 1952, pág. 298.

(19) Cfr. René Savatier: *op. y loc. cit.*

Parece que si en la obtención de este beneficio contribuye el conjunto de los trabajadores, debe reconocerse a éste una cierta participación. Pero ¿cuál?, ¿en qué modo?

La primera dificultad es la de precisar en qué medida ese trabajo contribuye a la obtención del beneficio. Como dice Salleron (20), ningún cálculo permite imputar la parte exacta debida a cada uno de los factores de la producción. No puede decirse con certeza lo que, en el producto de la empresa, es el producto del trabajo.

Porque esa productividad global de la empresa, como advierte De Calan (21), depende, a veces, en todo o en parte, de factores de todo punto extraños a la acción de los asalariados: modernización del material, transformación de métodos de producción, mejora de calidad de las materias primas.

La segunda dificultad se halla en que si el empresario que participa en los beneficios participa igualmente en las pérdidas, el asalariado que pide participar en beneficios no admite en modo alguno la participación en pérdidas. Sin olvidar que en el ordenamiento jurídico la responsabilidad por deudas es de cargo del empresario.

Se podría argumentar que los beneficios que percibe el empresario provienen, en parte al menos, de las limitaciones de salarios. Pero frente a esta argumentación se podría igualmente objetar a la inversa, que todo salario proviene de la reducción de los beneficios (22), que los beneficios del empresario se obtienen como consecuencia de diversos factores, entre los que hay que considerar no sólo el costo salarial, sino el precio de los suministros (que puede ser más caro o más barato), el precio de venta a los clientes (que también puede ser más caro o más barato), el mayor o menor interés pagado a los prestamistas, etc. (23).

Debe, además, distinguirse, para una justa solución del problema, entre beneficios repartidos y beneficios reinvertidos por el empresario.

(20) *Diffuser la propriété*, Paris, 1964, anexo II, pág. 80.

(21) *Op. cit.*, pág. 130.

(22) Cfr. De Calan: *op. cit.*, pág. 134.

(23) Cfr. De Calan: *op. y loc. y cit.*

Porque la participación del empleado en los beneficios, caso de admitirse, debe referirse a los beneficios repartidos, no a los reinvertidos que autofinancian la empresa y que aprovechan no sólo al empresario sino a los trabajadores en cuanto que al permitir la consolidación y progreso económico de la empresa, aseguran para el futuro unos mejores salarios para los empleados.

Pero, es más, una vez admitida esa restricción, puede afirmarse, por otro lado, una ampliación de esa parte en los beneficios, en el sentido que señala Jean Madiran (24) de que la justicia social no pide una participación obrera en los beneficios variables y aleatorios (y en los déficits) de la empresa: reclama una participación obrera en el bien común, mucho menos incierto, mucho más estable, de la economía nacional; y, eventualmente, a medida que esto se haga posible, una participación en el bien común de la economía internacional.

Más aún, de los beneficios, en cierto modo, deben participar no sólo los asalariados, sino también los consumidores, la región, la sociedad entera (25).

Pero no es el Estado quien debe imponerlo, porque los males derivados de esta imposición podrían ser superiores a las ventajas que se tratan de obtener: se podría producir una subversión de la propiedad, una asunción por el Estado del poder económico de las empresas y una retracción del capital en las inversiones con el consiguiente daño al interés general (26).

La participación en los beneficios debe pactarse, no imponerse. Hoy los sindicatos obreros tienen fuerza suficiente para no hallarse en la negociación en condiciones de inferioridad.

Desde mi punto de vista, la participación en los beneficios, pactados con libertad y referidos no a los beneficios de la sociedad dueña de la empresa o empresas, sino en relación con los beneficios que rindan las concretas unidades económicas en donde los trabajadores presten sus servicios, me parece fórmula digna de tenerse

(24) *De la justicia social*, trad. de José María Vallet, Madrid, 1967, pág. 43.

(25) Cfr. Salleron: *Diffuser la propriété*, anexo II, pág. 90.

(26) Cfr. Vallet de Goytisolo: *Sociedad de masas y derecho*, pág. 377.

en consideración como solución recomendable en el camino de la distensión en el mundo del trabajo.

Aun desde el punto de vista del capitalismo burgués, si no se oponen reparos a que el ejecutivo administrador de la empresa reciba una retribución en proporción a los beneficios que en ella se obtengan, no parece que deban existir dificultades para concederlos también a los trabajadores que se hallen al servicio de la empresa.

Pero no deben enmarcarse en el ámbito del derecho de sociedades, sino en el marco del contrato de trabajo. Dentro de éste, repito, *con entera libertad*, pactado como forma de retribución normalmente parcial, en el contrato de trabajo individual o en convenios colectivos, puede ser fórmula deseable, sin olvidar en ningún momento que la fórmula justa de retribución debe ser fundamentalmente un salario justo.

Por otro lado, tampoco debe olvidarse que la participación en los beneficios conduce inevitablemente, a menos que se emplee una fórmula adecuada, al control de la empresa y a la co-gestión en términos que pueden ir más allá de lo justo. Y, además, puede constituir un estímulo al mantenimiento de salarios en límites inferiores a lo justo, lo que en supuestos de marcha ascendente y próspera de la empresa no ofrecerá grandes dificultades. Pero que en los momentos de crisis y consiguiente caída en picado de la empresa será causa de graves tensiones y antagonismos, dando lugar, por ello, a resultados contrarios a los que se pretendía conseguir.

Por ello, creemos conveniente en este punto llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.^a La remuneración del trabajador debe ser fundamentalmente un *salario justo*, entendiendo por tal el que baste en todo momento para la subsistencia del trabajador y de su familia y para permitirle un margen de ahorro y que, además, sea estable y constante (27).

(27) Cfr. Ousset y Creuzet: *El trabajo*, Madrid, 1964, pág. 256.

- 2.^a La cuantía del salario puede incluir una verdadera participación en los beneficios, distribuidos en forma regular embebida en el mismo salario o sueldos percibidos (28).
- 3.^a La participación en los beneficios así entendida, en caso de propugnarse, debe ser *libremente establecida*, considerada en todo caso como un *aumento* de un salario justo y sin que, por tanto, en ningún caso, sea pieza clave de la remuneración del trabajo (29).

3. Accionariado obrero

Difundir las acciones entre los empleados es un medio de hacerles partícipes a través de la sociedad en la cualidad misma de empresario y, por tanto, a través de ésta, de la propiedad de la empresa.

Cualquier procedimiento puede ser aceptable siempre que se mueva en el ámbito de la libertad, sin imposición o coacción a ninguna de las partes. Y, evidentemente, que es deseable para que el sistema se generalice, el apoyo fiscal a este tipo de inversión. Una especial desgravación fiscal a la misma, constituiría un buen incentivo.

En España tenemos algunos precedentes: La ley de 21 de julio de 1960 creó los «Fondos nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro», con la finalidad primordial de difundir la propiedad mobiliaria y la participación del trabajador en el capital de su empresa, previendo «ventajas de índole tributaria a favor de aquellas empresas que en sus ampliaciones de capital atiendan al cumplimiento del fin social que se determina» en el título IV que crea el Fondo de Crédito para la difusión de la propiedad mobiliaria. Así resulta, al menos, de su Exposición de Motivos.

(28) Vallet de Goytisolo: *Sociedad de masas y derecho*, Madrid, 1969, pág. 371.

(29) Cfr. Ousset y Creuzet: *op. cit.*, pág. 258.

Otros precedentes se encuentran en la sociedad de cartera creada por el Banco de Vizcaya, entregando acciones de la misma a su personal para que reciban beneficios de los valores que posee (30).

También se citan como precedentes diversos convenios colectivos de trabajo celebrados con distintas compañías eléctricas; y en el caso de la Compañía Telefónica, poniendo acciones a disposición de los trabajadores, a desembolsar, en parte, con el dinero de éstos (un 10 %) y el resto con dinero a préstamo de Cajas de Ahorro.

Un buen procedimiento consistirá en la creación por los trabajadores de la empresa de una cooperativa de la que formasen parte los trabajadores de la empresa que lo desearan y en tanto fueran trabajadores de la misma. La cooperativa adquirida en Bolsa, o en las ampliaciones de capital, de acuerdo, al principio, con los accionistas, previa renuncia de éstos al derecho de preferente suscripción en lo necesario, las acciones que se estimara oportuno, con fondos de la cooperativa obtenidos con portaciones de los socios y con préstamos a largo plazo que previamente se gestionarían de las entidades de crédito.

Reconozco, sin embargo, que no son muy propicios los tiempos actuales al desarrollo de esta idea. De una parte, la tremenda crisis económica, con las espectaculares bajas en la cotización de valores en las Bolsas españolas y consiguiente lesión al ahorro, especialmente lamentable cuando afecta a las clases populares, ha provocado una desconfianza y hasta animadversión hacia este tipo de inversiones. De otro lado, las tendencias actuales de los sindicatos obreros no parecen augurar una recomendación hacia esta interesante figura que, en definitiva, hay que reconocer constituyen una pieza más en la consolidación de un tipo de empresa que es vista con disfavor por los partidos políticos e ideologías que inspiran la mayor parte de dichos sindicatos obreros.

(30) Según testimonio de Fernando Suárez González en «Accionariado obrero y capitalismo popular», en *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa*, Madrid, 1967, pág. 278.

Conclusiones

Hemos expuesto, muy brevemente y en forma casi esquemática, algunos problemas conectados con la propiedad y la empresa.

Y hemos señalado ciertos defectos en que el capitalismo de las sociedades anónimas de Occidente puede incurrir. Lo expuesto, claro está, no puede generalizarse de modo absoluto, y me parece justo aclarar que la mayor parte de los males enunciados se producen con las deformaciones de grandes empresas.

Por otro lado, antes de emprender una reforma por vía legislativa, creo prudente tratar de sacar partido a las posibilidades que la autonomía de la voluntad ofrece en la materia, al amparo, obviamente, de las normas jurídicas adecuadas, que nos permitan desde hoy construir una empresa revestida de ropaje jurídico adecuado con criterios justos, puesto al día y a la medida, no con un disfraz que engañe al resto de la comunidad.

Federico de Castro (31), descorriendo o rasgando el velo de la sociedad anónima como persona jurídica, ha subrayado los privilegios que concede tal figura (tal y como la han venido regulando las leyes) en contra de la igualdad jurídica y su instrumentación para que individuos o grupos manejen los resortes del mando.

Se ve así, según el maestro de Castro, el aspecto político-social de la sociedad anónima y su significado de privilegio clasista al conceder irresponsabilidad al comerciante, aunque detrás del velo de la sociedad anónima no haya más que una persona física, mientras que esa misma persona física que trate de ejercer la misma empresa, pero sin esconderse en el anonimato de la sociedad anónima, se le niega la limitación de responsabilidad. No hay razón para ello.

La solución, para Juan Vallet (32), puede hallarse por este camino: «Se trata —dice— de personalizar al propietario, de defen-

(31) «Formación y deformación del concepto de persona jurídica...», en *Publicaciones conmemorativas del centenario de la Ley del Notariado*, Sec. III, vol. I, págs. 125 y sigs.

(32) *Sociedad de masas y derecho*, págs. 384 y sigs.

der la inmediatidad de la relación concreta hombre-cosa, desnudándola del velo formal que la hace abstracta y la deja en el anonimato y en la casi irresponsabilidad. Tal vez en la sociedad comanditaria por acciones se pueda hallar la mejor solución, que indirectamente merezca ser impulsada y estimulada».

Tampoco ve inconveniente Vallet en que «empresas organizadas en forma cooperativa puedan nutrirse de capital comanditario, distribuido en acciones, distinguiéndose así unos socios activos, cooperativistas, y otros capitalistas, comanditarios por acciones», pero nacidas a la vida económica y del derecho, no por imposición estatal, sino al amparo de la libertad de contratación.

Por mi parte, creo que la solución no es única. Tenemos un abanico de soluciones, además de la expuesta, que van desde la sociedad colectiva, la comanditaria simple, comanditaria por acciones, cooperativa, sociedades agrarias de transformación, hasta la misma sociedad anónima, ¿por qué no?

Lo importante es que se respete la libertad en un orden natural y justo que permita a cada grupo acogerse libremente a la forma que mejor pueda satisfacer a sus concretas necesidades y aspiraciones, sin que de tal libertad pueda hacerse un uso contrario al orden natural, al bien común, sin que tal libertad conduzca a través de la hipertrofia o deformación de la vía elegida y de sus lógicos, aunque indeseables corolarios, al sorprendente resultado de la pérdida total de ese don, el más preciado de todos, que es la libertad, quedando hundidos en una de las más abyectas esclavitudes: la que encadena al hombre moderno sometiéndolo al mandato despótico del político o grupo político de turno, que al socaire de una falsa democracia con o sin calificativos, manejan a su puro arbitrio los resortes del poder conjunto político y económico de un verdadero Estado totalitario.