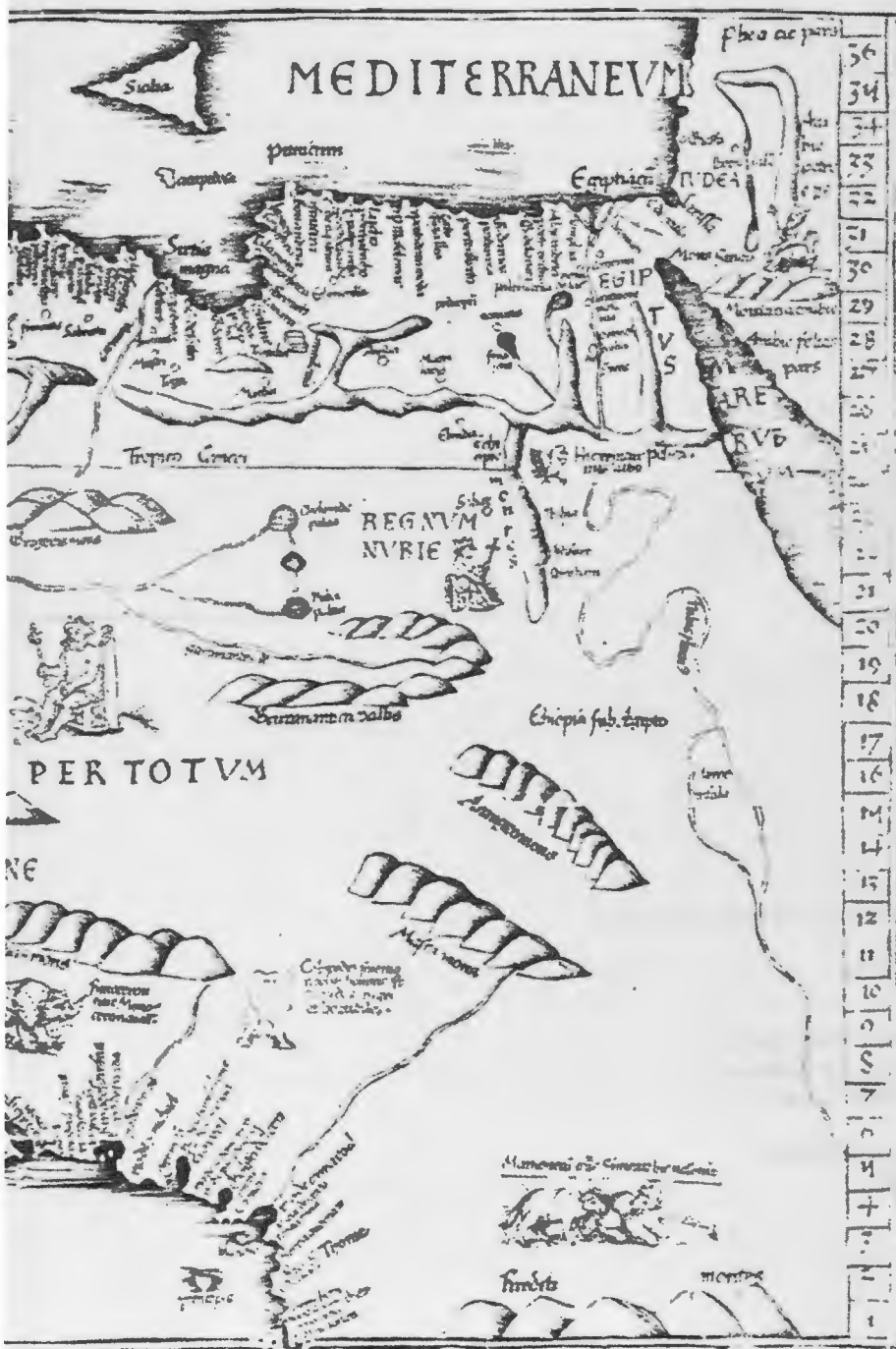


*Revista del
Foro Canario*

Revista del Foro Canario

88

Las Palmas de Gran Canaria, 1993



Portada: Foto cortesía de El Museo Canario.

Imprime: Imprenta Pérez Galdós
Prof. Lozano, 25 - Urb. Cebadal
Las Palmas de Gran Canaria

Depósito Legal G.C. 258/80
I.S.S.N. 0211-0903

CONSEJO DE REDACCIÓN

Salvador Trujillo Perdomo

Decano del Colegio

Jaime Santana Castellano

Diputado Primero

Antonio Inglott Domínguez

Diputado Segundo

Javier Ayala Galán

Diputado Tercero

Juan Delgado Rodríguez

Diputado Cuarto

Jaime Rubio López

Diputado Quinto

José C. Vidal Martínez

Diputado Sexto

Josefina Navarrete Hernández

Diputado Séptimo

Noemi Fernández Álvarez

Diputado Octavo

Luis F. Naranjo Sintés

Bibliotecario-Contador

Javier Marrero Pulido

Tesorero

Rafael Vera Cominges

Secretario

COMISIÓN DELEGADA DE LA REVISTA DEL FORO CANARIO

José Carlos Vidal Martínez

Jaime Rubio López

Joaquín Sagaseta Paradas

Luis Naranjo Sintés

COORDINACIÓN

Juan Antonio Martínez de la Fe

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Colegio de Abogados - Plaza de San Agustín, 6
35001 Las Palmas de Gran Canaria

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS RESULTADOS ECONÓMICOS Y EN LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA

JUAN JIMÉNEZ GARCÍA

LETRADO NO EJERCIENTE, DOCTOR EN DERECHO, PROFESOR ASOCIADO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

SUMARIO

1º.— LAS DIVERSAS ACEPCIONES Y SIGNIFICADOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

- a) La participación como elemento catalizador de la reforma de la Empresa.
- b) La democracia industrial como objetivo.
- c) La participación en la Empresa concepto amplio y equívoco.
- d) Naturaleza y justificación de la participación.
- e) Vías para implantar prácticas de participación.
- f) Los distintos significados de la participación.

2º.— LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

- a) Origen y fundamento.
- b) Concepto y características.
- c) Naturaleza jurídica.
- d) Ventajas e inconvenientes.
- e) Diversidad de clasificaciones.

3º.— EL ACCIONARIADO OBRERO

- a) Origen y fundamento.
- b) Distintas definiciones.
- c) Naturaleza controvertida.
- d) Finalidad y objetivos perseguidos.
- e) Clases y modalidades.
- f) Ventajas e inconvenientes.
- g) Las acciones de trabajo.
- h) Características conclusivas.

4º.— PERSPECTIVAS DE AMBAS INSTITUCIONES

- a) Diferencias y semejanzas en los dos institutos.
- b) Instituciones caducas y controvertidas.
- c) Formas participativas mixtas.

1º.— LAS DIVERSAS ACEPCIONES Y SIGNIFICADOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

a) La participación como elemento catalizador de la reforma de la Empresa.

Cuando se habla de “reforma de la empresa” en los campos de la Sociología y del Derecho no se emplea el término para referirse a la reforma técnica o económica, sino para hacer mención a la “reforma social”, y más concretamente de la gran empresa que se constituye en forma de sociedad por acciones.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la reforma de la empresa necesariamente lleva implícita una mayor participación en los resultados económicos y en la toma de decisiones.

Así, la reforma de la empresa que se ha intentado en las más diversas formas, encuentra en la participación de los trabajadores, una vía con múltiples vertientes que posibilita los más variados programas de actuación, ya que la participación implica, desde luego, una modificación sustancial de la empresa, tanto desde el punto de vista organizativo, como desde la perspectiva de los resultados económicos y su distribución, dejándose sentir no sólo los intereses de los accionistas, sino también los de los trabajadores y el más general de la colectividad en su conjunto.

En expresión de Rivero Lamas ⁽¹⁾ el actual movimiento de reforma de la empresa acentúa la necesidad de una más sólida y efectiva participación del personal, de modo que trascienda al plano de las relaciones jurídicas que formalizan la aportación capital y trabajo, cristalizando en fórmulas jurídicas, los ideales de la democracia y del pluralismo personalista, llevándolos a la articulación de las relaciones internas de la empresa y a la distribución de los frutos de su actividad, e implicando para ello en los resortes de poder a cuantos hacen posible su funcionamiento.

Con la participación en los beneficios y la posterior intervención de los trabajadores en las decisiones de la empresa, se entra en una etapa de profundas reformas en la estructura empresarial; proceso todavía no concluso que amenaza y condiciona la propia estructura social. La llegada de la acción sindical

(1) *Estructura de la empresa y participación obrera*, Editorial Ariel, Barcelona 1969, pág. 10.

al interior de las empresas constituye la mayor conquista obtenida por el movimiento obrero en los últimos años, y alumbra el camino a seguir en el objetivo de modificar el modelo de producción imperante.

En este sentido se pronunciaba ya el profesor Cremades Sanz-Pastor ⁽²⁾ al estimar que una buena parte de la llamada reforma de la empresa ha de caminar, más que por la mera modificación del “status” del empresario social, por la potenciación al máximo de la acción sindical.

La Iglesia Católica a través de la Encíclica “Quadragésimo Anno” del Papa Pío XI participa, asimismo, en el debate de la reforma de la empresa, señalando que “sería deseable que el contrato de trabajo se suavizara, en cuanto fuera posible, por medio del contrato de sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas con no escaso provecho de los obreros y aun de los patronos. De esta suerte, obreros y empleados participan en cierta manera ya en el dominio, ya en la dirección del trabajo, ya en las ganancias obtenidas”.

Del citado texto se deduce una clara intencionalidad integradora, donde las reformas se quedarán en meros retoques, sin cuestionar el modelo capitalista de producción, si bien es destacable que proyecte la reforma de la empresa hacia alguna de las distintas formas de participación.

En efecto, la reforma de la empresa a través de la participación, es un fenómeno que se ha ido consolidando, una vez que han desaparecido los recelos, miedos y posturas ambiguas en torno a ella, contribuyendo a esto, en buena medida, “el éxito de las experiencias en marcha que no han supuesto el colapso económico para los países que la aplican, ni la pérdida de eficacia para las empresas afectadas por la reforma. A consecuencia de ello, ha ganado terreno la convicción de que no es completo un programa de progreso social que excluya el logro de una mayor participación democrática en la estructura de gobierno de la empresa ⁽³⁾.”

b) La democracia industrial como objetivo.

Si las primeras leyes sobre el trabajo constituyeron el primer paso para limitar el despotismo empresarial, la normativa que regula la participación de los trabajadores en la empresa, supone poner término a la “monarquía absoluta” que continuaron siendo las empresas, y hacer que el gobierno de la economía

(2) *Diálogos sobre la empresa*. Universidad de Santiago de Compostela. Vigo 1972, pág. 19.

(3) Juan Rivero Lamas, *Estructura de la empresa y participación obrera*, Ediciones Ariel. Barcelona 1969, pág. 9.

obedezca a la voluntad de todos los interesados, y no exclusivamente de los empresarios, lo que constituye la idea matriz de la “democracia industrial”, como objetivo a lograr a largo plazo, y que consiste en ampliar al máximo la intervención de los trabajadores en las decisiones económicas ⁽⁴⁾.

Resulta evidente que ello sólo podrá conseguirse, si se le atribuye al trabajo la cualidad de título suficiente, para intervenir en la gestión empresarial y en los beneficios que de la misma se deriven, lo que implica una nueva concepción de la propiedad privada de los medios de producción contraria a la concepción liberal que sólo reconoce como título para participar en la gestión de la empresa la titularidad del capital.

Se trata de reconocer el derecho a participar en las decisiones, gestión y beneficios empresariales en virtud de la condición de trabajador, y no en razón de la posesión de acciones.

En palabras de Otto Brenner “los trabajadores luchan por conseguir mayor influencia sobre todos los aspectos que influyen tanto en su trabajo como en la propia economía”, señalando que todos los trabajadores quieren “salir de esa situación en la que cada puesto de trabajo pertenece a un empresario público o privado y cada trabajador es considerado por el patrono como instrumento de producción que puede ser adquirido” ⁽⁵⁾.

La reforma de la empresa no tiene por qué llevar aparejada una alteración radical de la base capitalista de la misma; como han señalado De la Villa-Palomeque, queda “eliminada toda reforma que cuestione la titularidad privada de los medios de producción puesto que no está en discusión el límite de la propiedad, sino el límite del poder directivo” ⁽⁶⁾.

Con razón, el profesor Cremades Sanz-Pastor ⁽⁷⁾ advierte que la reforma de la empresa se nos aparece como una modificación del empresario, que cristaliza fundamentalmente en deseos de modificar el Derecho de sociedades, considerando que tal reforma implica la búsqueda de formas conciliadoras entre posiciones originariamente irreconciliables: soberanía absoluta de la Junta General de accionistas en la vida de la sociedad anónima y el nombramiento de administradores por entidades representativas de intereses colectivos de los

(4) A. Ojeda Avilés, *Derecho Sindical*, Tecnos. Madrid 1984, pág. 206.

(5) *La Democracia Industrial*, Ed. Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid 1987, pág. 105.

(6) *Introducción a la Economía del Trabajo*, Ed. Debate, vol. II. Madrid 1982, pág. 478.

(7) *Obr. cit.*, pág. 15.

trabajadores de la empresa en cuestión, constituyendo todo ello el deseo de encontrar un término medio entre las exigencias de la propiedad privada y sus limitaciones sociales; en otros términos, supone la reproducción en el marco de la empresa de la lucha entre gobierno dictatorial y democracia social.

A la vista de lo hasta aquí expuesto, se puede afirmar que la participación tal y como se la concibe en el sistema capitalista de producción, si bien atenta contra la estructura de la empresa, no modifica el régimen de propiedad existente, significando solamente la introducción de mecanismos de integración y control de los trabajadores, que implican la transformación o modificación de las facultades dominicales, cuyo alcance, dependiendo de la forma que adopte, describiremos más adelante.

Sin embargo, la cuestión está en saber hasta qué punto, es decir, hasta qué límite es compatible la reforma de la empresa por la vía de la participación en los beneficios, y muy especialmente por la vía de la participación en la gestión, con el sistema económico vigente. Éste parece ser el reto. La reforma de la empresa no es más que una muestra de movimientos sociales más profundos que anuncian una nueva mentalidad y será necesario poner a prueba la mejor imaginación creadora si se quieren encontrar los cauces más adecuados para una efectiva democratización de la empresa ⁽⁸⁾.

c) La participación en la empresa: concepto amplio y equívoco.

Si en algo coincide la doctrina, respecto de la “participación de los trabajadores”, es en afirmar que se trata de un concepto ambiguo y confuso, que admite las más diversas acepciones y que se complica al no existir “correspondencia exacta entre los términos utilizados en los distintos idiomas”.

Se trata de una expresión que no tiene el mismo significado para cuantos la utilizan, de aquí que los debates sobre esta materia suelen resultar estériles al emplearse en las más diversas acepciones, y con las características propias de alguna forma determinada de participación; no existe sobre esta cuestión un lenguaje común preciso y concreto, que posibilite un avance doctrinal de la misma, pues abarca las más dispersas manifestaciones que van desde las distintas formas de participar en los beneficios empresariales, hasta toda la gama de fórmulas de intervención en las decisiones y en la gestión empresarial.

(8) Aurelio Menéndez Menéndez, *Algunas preguntas sobre reforma de la Empresa*, Ed. Universidad de Santiago. Vigo 1972, pág. 109.

Así, Rodríguez-Sañudo señala que “la expresión no es unívoca, sino que presenta contenidos y significaciones diversas, tanto en el tiempo como en los distintos sistemas jurídicos contemporáneos”⁽⁹⁾. Por ello, no es posible el estudio en los sistemas de participación fuera del contexto de las condiciones históricas, sociales, culturales y económicas de cada país concreto.

En idéntico sentido se pronunciaron Camps-Ramírez-Salas⁽¹⁰⁾ estimando que la participación, en sí misma, es una idea ambigua, al tratarse de esas palabras que tienen exactamente el significado que se les quiera dar y, por ello, debe ser examinada sobre la base de ejemplos concretos.

Al carecer, pues, la participación de precisión terminológica por su gran variedad de expresiones y significados, para realizar un estudio sobre la misma, se hace necesario, previamente, superar las grandes barreras del lenguaje, aclarando y precisando conceptos, averiguando lo que significa cada uno de los términos, buscando semejanzas e igualdades en expresiones que en apariencia son distintas y delimitando los conceptos que vayamos a emplear, objetivo, que como ya hemos dicho, nos proponemos cubrir en este primer capítulo.

d) Naturaleza y justificación de la participación.

La participación en los beneficios y en las decisiones empresariales es un derecho que necesariamente tiene que ser ejercido por los representantes de los trabajadores, sin que se pueda realizar individualmente por cada uno de los trabajadores. Asimismo, esta institución está íntimamente relacionada con las organizaciones sindicales, sin cuyo concierto sería muy difícil intentar su desarrollo.

Así pues, nos encontramos ante una institución de naturaleza colectiva, que necesita de los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales para realizarse. Por tanto, la participación, que por lo general, suele arrancar de las constituciones nacionales, se inserta en el Derecho Laboral, y más concretamente en el Derecho Colectivo del Trabajo.

La participación viene, entre otras causas, justificada por la contradicción existente entre la democracia que disfrutaban los trabajadores en su vida social cotidiana, fuera de su centro de trabajo, y la “dictadura absoluta” imperante allí donde contribuye diariamente con su esfuerzo al avance de la sociedad en la que está inmerso.

(9) “La participación de los trabajadores en la empresa”, *Revista Política Social*, Enero-Marzo 1979, pág. 415.

(10) *Fundamentos de Derecho Sindical*, Ediciones de la Torre. Madrid 1977, pág. 123.

Sin la participación, a los trabajadores se les margina de las decisiones que de forma directa afectan a su bienestar individual y al bienestar de la sociedad en la que viven; los modelos de sociedad vienen determinados en gran medida por los modelos de relaciones industriales existentes en las empresas, y por el control que los trabajadores ejerzan en las decisiones que se dan en el seno de las mismas.

Por ello, las organizaciones sindicales y el movimiento obrero en su conjunto se encaminan hacia la búsqueda de la llamada “democracia industrial” y económica, utilizando las múltiples formas que puede ofrecer la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

En definitiva, la participación en los beneficios y la gestión de la empresa se asienta en razones de equidad cada vez menos discutidas ⁽¹¹⁾.

Sin embargo, existe la convicción entre la doctrina de que la participación de los trabajadores es una cuestión eminentemente política, en el sentido de constituirse en un factor de primer orden en cualquier acción de cambio social o programa tendente a modificar las estructuras de la sociedad, sobre todo en aquellos sistemas sociales que aspiran a redefinir las relaciones de poder existentes en su seno.

e) Vías para implantar prácticas de participación.

La participación puede ser implantada en el seno de la empresa bien a través de la negociación colectiva, o bien por medio de medidas legales dictadas desde los poderes públicos. Sin embargo, estos dos instrumentos no son incompatibles, siendo la última tendencia respecto de las vías para instituir o implantar prácticas de participación, la utilización indistinta y conjunta de ambos métodos, dependiendo en gran medida, de la modalidad o fórmula participativa que se intente desarrollar, habiéndose convertido la vía legislativa en la única solución en aquellas modalidades que supongan un grado intenso de participación, con la correspondiente pérdida de poder para el empresariado y utilizándose el libre arbitrio de las partes interesadas cuando el compromiso que adquiere el empresariado no constituya una disminución de sus poderes de decisión y libre gestión.

Para el establecimiento por conducto convencional, se requiere la existencia de una tradición negociadora ampliamente desarrollada, que permita

(11) Aurelio Menéndez Menéndez, *obr. cit.*, pág. 123.

llegar a pactos que supongan la limitación de poder empresarial que toda fórmula participativa comporta, y ello, sólo es logable en países altamente desarrollados. La introducción por vía legal viene siendo habitual en aquellos países donde la legislación estatal ha desempeñado un papel fundamental en las relaciones laborales, dada la resistencia patronal a la implantación de las mismas. De aquí que, como se ha señalado, su desarrollo depende en gran medida de la modalidad, grado e intensidad de la participación que se trate de introducir, pues fácilmente podrá lograrse un acuerdo para implantar fórmulas de información, consultas o sugerencias, pero difícilmente se introducirán modalidades que impliquen cesión de parcelas de poder o de beneficios, si no se recurre a vías legislativas.

f) Los distintos significados de la participación.

Como ha quedado expuesto, la participación es una institución que tiene gran complejidad. El primer problema que se nos plantea, como hemos visto, es el de su propia definición, debido a las diversas figuras que se recogen bajo esta denominación, sin que sea posible una definición correcta y completa, si antes no se distingue entre las distintas acepciones, figuras o formas que puede adoptar este instituto.

Siguiendo a Rodríguez-Sañudo⁽¹²⁾ y a De la Villa-Palomeque⁽¹³⁾ la participación enmarcada dentro de la llamada reforma de la empresa y entendida desde el punto de vista de la existencia de estructuras participativas en el interior de la organización de la misma, como institución compleja que es, admite múltiples clasificaciones, según sus diversos aspectos y diferentes modalidades, y cabe señalar como enfoques más importantes, los siguientes:

— En primer lugar, puede ser concebida como participación en la propiedad, por medio de la cual los trabajadores llegan a convertirse en propietarios de determinada porción de la empresa.

— En segundo lugar, se puede tomar en su acepción de participación en los beneficios, que comporta el derecho de los trabajadores a percibir parte del resultado positivo de la actividad empresarial.

— En último término, y como significación más extendida, actual e importante, también se le concibe como participación en las decisiones y gestión

(12) *Obr. cit.*, pág. 418.

(13) *Obr. cit.*, pág. 478.

empresarial, lo que conlleva un determinado nivel de intervención de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas.

2º.— LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

a) Origen y fundamento.

El origen de la participación en los beneficios hay que buscarlo en las gratificaciones voluntarias que determinadas empresas o empresarios distribuían entre sus trabajadores, como compensación ante un ejercicio económico con altas ganancias; para otros, en cambio, ese origen ha podido estar en las primas de producción que se aplicaban para incentivar a los trabajadores y conseguir de este modo un mayor nivel productivo, los resultados de estas primeras experiencias fueron más bien pobres y sin que levantaran grandes entusiasmos.

Como antecedentes remotos se suelen citar por los estudiosos del tema ⁽¹⁴⁾ las siguientes experiencias:

— La llevada a cabo por el secretario del Tesoro de los presidentes norteamericanos Jefferson y Madison, en los primeros años del siglo XIX, en su establecimiento de cristalería de la ciudad de New Genova en Pensilvania, experiencia desarrollada durante muy poco tiempo y con escaso éxito.

— Los intentos realizados en 1820 y 1838 por las compañías de seguros en Francia e Inglaterra, respectivamente.

— La realizada en París en 1827 por el pintor de casas “Jean Leclaire” que aplicó este sistema de participación en su empresa, venciendo la resistencia social y la de los propios trabajadores.

— Igualmente se cita como precursor de esta innovación al escocés Richard Orden, que a principios del siglo XIX, la puso en práctica en sus propiedades e industrias de Escocia.

— Como experiencia curiosa se suele mencionar la del francés Godin, que comenzó en esta misma época concediendo beneficios y terminó por ceder en 1880 sus fábricas a los trabajadores.

(14) Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, *Tratado de Política Laboral y Social*, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires 1976. Alfredo J. Ruprecht, “Apuntes sobre la participación en las utilidades”, en el volumen I, de los *Estudios en memoria del Profesor don Eugenio Pérez Botija*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1970.

— A otro nivel, en 1879 se crea en París la “Société pour L’étude de participation aux bénéfices”, a impulso de Charles Robert y en 1889 se desarrolla en París el “Congreso Internacional de la participación en los beneficios”. Asimismo, en 1892 se funda en Estados Unidos la “Association for the Promotion of Profit-Sharing” a iniciativa de Nicholas Paine Gilman.

— Según Bry —citado por Mario de la Cueva⁽¹⁵⁾— y de acuerdo con una estadística de 1913, existían en Francia, antes de la primera guerra mundial, 114 empresas que habían concedido a sus trabajadores una participación en los beneficios; 136 en Inglaterra, 30 en Alemania, 25 en los Estados Unidos y cerca de 40 en Suiza, Bélgica, Italia, Holanda, Suecia y Rusia.

— Por último, este sistema de participación fue impulsado de forma entusiasta por la Iglesia Católica en las encíclicas *Quadragesimo Anno* y *Mater et Magistra*, como camino en la solución de la denominada “cuestión social”.

Precisamente la participación en los beneficios fue fundamentada en la necesidad de buscar vías que dieran solución a los grandes problemas sociales existentes en las empresas en la segunda mitad del siglo pasado, en definitiva, se trataba de dar salida a la “cuestión social”; tiene, pues, su fundamentación esta institución en una necesidad social.

Sin embargo, existe otro nivel de argumentación que la justifica como cuestión de racionalidad y equidad entre el capital y el trabajo; es injusto, señala de la Cueva⁽¹⁶⁾, darle a los trabajadores como única retribución un salario, y reservar para el capital todas las ganancias.

Se dice que “dado el supuesto de la colaboración imprescindible en toda empresa, de estos tres elementos esenciales: capital, trabajo y dirección, se tiene que admitir forzosamente la conclusión lógica del igual derecho que los tres tienen en su respectiva parte en los beneficios obtenidos, cuya distribución habrá de hacerse después de la venta de los productos o concluida la gestión económica... La participación de los trabajadores queda así justificada; lo único que resta por determinar es la cuantía y la forma de entrega y de utilización de la misma”⁽¹⁷⁾.

(15) *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1959, pág. 678.

(16) *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, pág. 689.

(17) Pérez Patón, “La participación del trabajo en las ganancias del capital, el accionado y el control obrero en la Industria”, en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain*, Buenos Aires 1954, pág. 503, citado por Alfredo J. Ruprecht en “Apuntes sobre la participación en las utilidades” en el volumen I de los *Estudios en memoria del Profesor don Eugenio Pérez Botija*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1970, pág. 495.

Asimismo, el profesor mejicano De la Cueva, considera que la participación obrera en las utilidades “es la aplicación y una comprensión mejor de la idea de justicia social... El Trabajo y el Capital son elementos sin los cuales la producción es imposible y, en consecuencia, deban tener idénticos derechos y oportunidades de tal manera, que los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben responder por igual”⁽¹⁸⁾.

En esta misma línea, el profesor Rafael Caldera entiende que “los beneficios son la obra conjunta que supone la concurrencia del capital, de la dirección del empresario y del trabajo, y a todos ellos debe corresponder”⁽¹⁹⁾.

La propia Encíclica *Mater et Magistra* estima que cuando “las estructuras económicas nacionales permiten realizar... rápidos e ingentes aumentos productivos, a través de la autofinanciación que renueva y completa su equipo industrial... puede establecerse que las empresas reconozcan, por la misma razón, a sus trabajadores, un título de crédito, especialmente si les paga una remuneración que no exceda la cifra del salario mínimo vital”.

Alfredo J. Ruprecht, partiendo de la corriente más moderna que funda el reparto de beneficios, en base a la concurrencia del capital y trabajo en la producción y consiguiente coincidencia en los resultados, señala que “la justificación del Instituto está en que, siendo el trabajo uno de los dos elementos que integran la producción, tiene el mismo derecho que el capital en los beneficios del resultado de la acción conjunta de ambos”⁽²⁰⁾.

Así pues, tiene como fundamento esta institución, la necesidad de identificar a los trabajadores con los resultados positivos de la empresa, en los que han sido agentes activos importantes en su obtención, puesto que si capital y trabajo contribuyen en igual medida a la obtención de la plusvalía, sobre la que basa la empresa su prosperidad económica, en esa misma medida, debe ser distribuida esa plusvalía, acorde con la aportación de cada una de las partes.

b) Concepto y características.

Alonso García define la participación en los beneficios “como el derecho del trabajador, legal o convencionalmente establecido, a recibir una parte

(18) *Obr. cit.*, pág. 689.

(19) “Participación obligatoria de los trabajadores en los beneficios de las empresas, según el ordenamiento legal venezolano”, en los *Estudios en memoria del Profesor don Eugenio Pérez Botija*, vol. I, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1970, pág. 265.

(20) “Apuntes sobre participación en las utilidades, en A.A.VV.”, *Estudios en memoria del Profesor don Eugenio Pérez Botija*, I.E.P., Madrid 1970, pág. 496.

de los beneficios obtenidos por la Empresa en que presta sus servicios, sin participar en su caso en las pérdidas”.

Estima este autor, que “es una prestación complementaria no compensatoria, que el empresario otorga al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo que vincula a ambos, y en virtud de un imperativo legal o por acuerdo voluntario”⁽²¹⁾, entendiéndola como prestación complementaria del salario, en cuanto que viene a sumarse a éste, y no compensatoria, en cuanto que no se deriva de gastos previos del trabajador, que deban ser compensados por el empresario, ni tiene razón de ser en el trabajo prestado, sino en la existencia de beneficios.

Pérez Botija define la participación en los beneficios diciendo que “es una forma especial de remuneración con un fundamento político social, que tiende a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa. Busca su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad”⁽²²⁾.

Para Georges Bry la participación en los beneficios “es una modalidad del contrato de trabajo, según el cual, recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de las utilidades de la empresa, no como asociado a ella, sino como un trabajador que coopera en la producción”⁽²³⁾.

Alfredo J. Ruprecht la conceptúa como “la prestación, voluntaria u obligatoria que corresponde al trabajador en su calidad de tal de las utilidades finales de la empresa y en virtud de su participación en el proceso productivo”⁽²⁴⁾.

Arria Salas considera que “la participación en las utilidades..., consiste en el derecho, reconocido legalmente a los trabajadores de una empresa, a percibir un porcentaje sobre las ganancias que ésta haya obtenido en un determinado período de ejercicios”⁽²⁵⁾.

Según Di Litala este sistema participativo “consiste en la correspondencia de una cuota sobre los beneficios de la gestión del establecimiento y se liquida anualmente sobre los resultados del balance de la caja”⁽²⁶⁾.

(21) *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Ariel, 5ª Edición. Madrid, pág. 546.

(22) *Derecho del Trabajo*, Madrid 1960, 6ª Edición, pág. 225.

(23) *Les Lois du Travail Industriel*, citado por M. de la Cueva en *Derecho Mexicano del Trabajo*, México 1959, pág. 686.

(24) *Obr. cit.*, pág. 492.

(25) Alberto Arria Salas, *Ensayo sobre el salario*, Caracas 1950, pág. 211, citado por A.J. Ruprecht, en el artículo mencionado, pág. 491.

(26) Luigi de Litala, *El contrato de trabajo*, Buenos Aires 1946, pág. 140; citado por A.J. Ruprecht, en el artículo mencionado, pág. 491.

Para Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas “con el nombre de participación en los beneficios..., se conoce un conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el siglo XIX y que les conceden a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establezcan”⁽²⁷⁾.

Para Martín Lledó, la participación en los beneficios constituye “un sistema de remuneración del trabajo complementario del de salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, en cuya virtud todo trabajador además de su salario normal, participa en los beneficios de la empresa en que presta sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas”⁽²⁸⁾.

Por su parte, Muro de Nadal entiende “como participación en los beneficios todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye, entre todos o una parte de los trabajadores de una empresa, un porcentaje de las utilidades obtenidas por la misma, en adhesión al contrato normal que corresponde a su ocupación y a su especialidad”⁽²⁹⁾.

Lavasseur⁽³⁰⁾ define la participación en los beneficios como “una convención libre por la cual el patrono asegura a los trabajadores, además de su salario normal, una parte de sus beneficios sin participar estos últimos en las pérdidas de la empresa”. Definición de este sistema remunerativo vía normativa legal.

En 1987 el Congreso Internacional Cooperativo define que “por participación en los beneficios se entiende una suma pagada al trabajador, además de su salario, y deducida de las ganancias, y cuyo importe depende del total provecho obtenido; debiéndose entender por beneficios, a su vez, la utilidad líquida obtenida por la empresa que adopta el sistema”⁽³¹⁾.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su XXXI Asamblea General en el informe sexto, entiende que “la participación en las utilidades

(27) *Tratado de Política Laboral y Social*, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires 1976, pág. 44.

(28) *La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas*, Madrid 1949, pág. 19, citado por Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas en su *Tratado de Política Laboral y Social*, Editorial Heliasta, S.R.L. 1976, pág. 44.

(29) *Participación obrera en los beneficios*, Buenos Aires 1957, pág. 19; citado por Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, pág. 45.

(30) *Salariat et salaire*, París 1909, pág. 164, citado por Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, pág. 45.

(31) Citado por Alfredo J. Ruprecht, en el artículo mencionado, pag. 492.

constituye un método de remuneración en virtud del cual un empleador asigna a su empleado una parte de las utilidades netas de la empresa, además de sus salarios normales”.

Sin ninguna pretensión innovadora podemos definir la participación en los beneficios como aquella porción de remuneración que se les abona a los trabajadores, por mandato legal o convencional, de una parte del rendimiento positivo obtenido por la empresa, en un período de tiempo determinado, coincidente con su ejercicio económico.

De todas las conceptuaciones o definiciones anteriores podemos extraer, a modo de conclusión, las siguientes características:

— *Invariabilidad del contrato.*

La participación en los beneficios no modifica en nada la relación laboral existente, la nota de la ajeneidad, tanto de los frutos producidos, como del riesgo empresarial, continúa presente sin ningún tipo de variación; asimismo la subordinación o dependencia se da en todo momento. Cada una de las partes defiende sus propios intereses que en la mayoría de las ocasiones son contradictorios, sin que las relaciones se “dulcifiquen” por ese reparto final de los beneficios de la actividad empresarial.

Los trabajadores no se encuentran ligados a los resultados económicos de la empresa, participan en las ganancias pero no de las pérdidas, y perciben siempre su salario por la actividad desplegada.

La participación no añade ninguna característica nueva o distinta a la relación de trabajo, subsiste íntegramente el contrato de trabajo sin que sufra modificación alguna en lo referente a su naturaleza, siendo de aplicación toda la normativa laboral, si bien se ve modificada la forma de remuneración.

Así pues, el contrato de trabajo sigue manteniendo sus propias características, sin que se cambie o modifique la relación laboral, siguiendo de igual forma que si no existiese el reparto de ganancias.

— *Elementos integrantes del salario.*

La participación en los beneficios constituye un sistema especial de remuneración por los servicios prestados, formando parte integrante del salario a todos los efectos, debiendo considerarse un verdadero complemento salarial “que tiende a elevar el nivel de vida de los trabajadores”⁽³²⁾.

(32) Mencionado por Alfredo J. Ruprecht, en la obra mencionada.

Así pues, este sistema se configura como una fórmula de pago, con características similares al salario diferido, integrando el salario global de un contrato de trabajo determinado; o expresado de modo distinto, podemos decir que la participación en los beneficios constituye una prestación complementaria o un complemento salarial —siguiendo la terminología española—, que se añade al salario, teniendo dichas cantidades naturaleza salarial a todos los efectos.

— *Control contable de los resultados.*

La participación en las utilidades lleva implícita otras formas de participación, como único modo de comprobar la correcta aplicación de ese sistema participativo: la información, la consulta, el control de la contabilidad, etc. constituyen parte integrante del sistema.

Todo esto hace que esta forma participativa encuentre gran resistencia en el empresariado que se muestra receloso de ofrecer a los trabajadores los datos de los beneficios reales obtenidos por la empresa en un período de tiempo determinado, que pueden ser utilizados por éstos de cara a la negociación colectiva, al conocer hasta dónde puede llegar la empresa, en cuanto a la aceptación de sus reivindicaciones.

— *Necesidades de resultados económicos positivos.*

Habrà participación en los beneficios siempre que se desprendan resultados económicos positivos de la actividad empresarial, no es posible hablar de participación en ganancias si éstas no existen. Sin embargo, en ningún caso, participarán los trabajadores en las pérdidas que genere la gestión empresarial, normativa o convencionalmente establecida.

Por ello, no puede existir participación en los beneficios que sustituya totalmente los conceptos salariales de los trabajadores, que excluya la percepción de salario en el caso de no obtención de ganancias.

El Derecho positivo español en sus textos legales⁽³³⁾ articula de tal forma la relación laboral, que si bien permite que el salario sea percibido en su totalidad de esos repartos de beneficios obtenidos por la empresa, siempre el trabajador tendrá un salario mínimo garantizado, bien por normativa legal bien por convenio colectivo, independientemente de la obtención de beneficios empresariales.

(33) Artículos 44 y 45 de la Ley de Contrato de Trabajo, vigentes de conformidad con la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

— *Finalidad integradora.*

La participación de los trabajadores en los beneficios empresariales tiene como finalidad interesar a los mismos en la buena marcha de la empresa, y al igual que el accionariado obrero, pretende la “integración del trabajador en su empresa y, por ende, en el sistema capitalista” ⁽³⁴⁾.

Asimismo, se persigue incentivarlos, para que desarrollen al máximo sus capacidades productivas, en la búsqueda de un mayor rendimiento económico, a la vez que se les hace partícipes de una de las facultades dominicales más importantes, como es la adquisición de los beneficios que de la actividad empresarial se derivan.

Como señala Montoya Melgar “la participación en los beneficios se configura como una posible partida retributiva con la que se pretende, conectando el salario con el beneficio patronal, el interesamiento del trabajador en el rendimiento de la empresa. De este modo, la participación en beneficios puede considerarse como una técnica de incentivo retributivo” ⁽³⁵⁾.

En este sentido, a juicio de Paul Bureau, la participación en las ganancias de la empresa se propone el triple objetivo de “interesar al obrero en su trabajo, asociarle al beneficio global de la misma y hacer que reine la paz social” ⁽³⁶⁾.

c) Naturaleza jurídica.

La doctrina difiere en cuanto a la naturaleza de la participación de los beneficios, habiéndose formulado diversas y dispares teorías, pero que realmente las podemos agrupar, a grandes rasgos, en dos posiciones centrales, con distintas variantes:

— Por un lado, están todos aquellos que le dan la consideración de un contrato de Sociedad.

— Por otro, están aquellos que la entienden como una modalidad de salario variable, o sea, como un complemento integrante del salario.

Difícilmente esta forma de participación puede ser presentada como un contrato de sociedad, al no existir la llamada “*affectio societatis*”, ya que los

(34) De la Villa-Palomeque, *Introducción a la Economía del Trabajo*, pág. 507.

(35) *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 8ª Edición, Madrid 1987, pág. 366.

(36) *La association de l'ouvrier aux profits du patron*, París 1898, citado por Pérez Patón en *Estudios de Derecho Laboral* homenaje al Profesor Rafael Caldera, Caracas 1977, Ed. Sure, Tomo II, pág. 1.105.

trabajadores no se corresponsabilizan en las pérdidas, carecen por completo de poderes de administración y la nota de la dependencia es plenamente vigente y permanente en la relación.

Otra consideración merecen las teorías que la conceptúan como forma variable de salario, constituyendo parte integrante del mismo, sin menoscabo de la existencia de un salario mínimo garantizado, por norma legal o convencional, todo ello dentro del contrato de trabajo.

Así, con bastante claridad Pérez Batón ⁽³⁷⁾ expresa que “las relaciones de trabajo en la empresa, en su acepción corriente y general no constituyen en ningún caso un contrato de sociedad, por el cual el asalariado participe de las ventajas y los riesgos de la empresa en pie de igualdad con el patrono”, y añade que la participación en las utilidades no es un contrato de sociedad, ya que éste presupone una triple participación: en las ganancias, en las pérdidas y en la dirección de la sociedad, y esta institución sólo participa en las ganancias y no en el resto.

Según Planiol “el sistema de participación en las utilidades no cambia la naturaleza del contrato de trabajo. La parte que a cada obrero toca en las utilidades es un suplemento al salario, es variable y siempre accesoria con relación a éste. El elemento principal de la remuneración es el salario, que deberá ser pagado en todo caso ⁽³⁸⁾.

Por su parte, García Oviedo sostiene que la participación en los beneficios es un suplemento del salario que sólo será percibido por el trabajador cuando haya realmente un fondo que lo suministre, esto es, cuando la industria haya producido beneficio, sin que el obrero responda en ningún caso de las pérdidas de la empresa ⁽³⁹⁾.

Por otro lado, la participación en los beneficios no puede ser entendida, en ningún caso, como un derecho de propiedad sobre el producto de la actividad desarrollada por los trabajadores, ya que el contrato de trabajo, caracterizado por la nota de la ajeneidad, imposibilita que la titularidad de los frutos o utilidades dimanados del trabajo, sean atribuidos a los trabajadores; de otra forma el vínculo laboral desaparecería y entraríamos en el campo de otras figuras

(37) “Una reivindicación obrera: la cogestión. Los consejos de empresa”. *Estudios sobre Derecho Laboral*, en el homenaje al Profesor Rafael Caldera, Caracas 1977. Editorial Sucre, Tomo II, pág. 1.098.

(38) *Traite élémentaire de Droit Civil*, París 1909, mencionado por Pérez Batón en la obr. cit.

(39) *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid 1948, pág. 223.

jurídicas. Por ello, debemos entender que los resultados sólo constituyen el módulo mediante el cual se determina la cantidad que han de percibir los trabajadores en concepto de participación en los beneficios, sin que en ningún momento lleguen a adquirir la propiedad de los resultados mismos.

Defendiendo un criterio contrario al expresado, Ernesto Krotoschin ⁽⁴⁰⁾ señala que “la participación en las ganancias no debería considerarse remuneración... puesto que es una participación en el beneficio total que el trabajo, junto con otros factores, arroja para la empresa.

En una posición eminentemente pragmática, Luis E. de la Villa ⁽⁴¹⁾ señala que “el estudio de la naturaleza jurídica de la participación en beneficios ha de hacerse, si se quiere llegar a un resultado válido y concreto, sobre un determinado ordenamiento positivo..., ya que en cada Derecho se configura la participación en los beneficios de una forma considerablemente diversa”. Posición que compartimos, a la vista de las distintas formas que utilizan la normativa legal y la negociación colectiva de los diferentes países para estructurar esta fórmula participativa.

d) Ventajas e inconvenientes de la participación en los beneficios.

Como ventajas u opiniones favorables, que la doctrina ha sostenido sobre esta forma de participación, podemos señalar las siguientes:

— Superación de la contradicción de clases.

De forma exagerada se ha defendido que este sistema constituirá la superación de la contradicción trabajo-capital, llegando a desaparecer la condición de asalariado, al convertirse los trabajadores en propietarios de los medios de producción que utilizan.

— Aumento de la producción.

La paz social que origina este sistema, al hacer partícipe a los trabajadores en las utilidades de su empresa, conlleva necesariamente un aumento de la producción por diferentes canales; así, una actitud más positiva hacia el trabajo, escasas pérdidas de tiempo por huelga o desidia, máximo cuidado de maquinarias, herramientas y materiales, etc.; el trabajador siempre estará interesado en la prosperidad de su empresa, y mejorará los métodos de trabajo.

(40) *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª Edición ampliada y actualizada, Edic. Depalma, Buenos Aires 1987, pág. 83.

(41) *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1967, pág. 241.

— Mayor solidaridad social.

Al sentirse los trabajadores unidos por una obra común muestran una mayor cohesión social y solidaridad hacia el resto de los ciudadanos, propiciando, a su vez, relaciones positivas sociales suavizadas, alejadas de las tensiones laborales.

— Posibilita el ahorro.

Se facilita y estimula a los trabajadores al ahorro, pues al cubrir sus necesidades personales y familiares, con su salario ordinario, podrán dedicar al ahorro las cantidades que perciban como consecuencia de la participación en los beneficios.

Como inconvenientes o posiciones contrarias se han consignado las siguientes:

— Sistema injusto.

La injusticia del mismo se ha remarcado desde dos ángulos distintos, por un lado “resulta injusto que los trabajadores no tengan parte alguna en riesgos y pérdidas y sí en las ganancias tan sólo”, y por otro lado, se pone de relieve también la injusticia que se produce como consecuencia de “la existencia de empresas con grandes ganancias, frente a otras que apenas si cubren sus gastos”, y, sin embargo, se añade, “los trabajadores de unas y otras despliegan esfuerzos similares, pero obtendrían retribuciones muy distintas”⁽⁴²⁾.

— Intervención de factores distintos.

Esta forma de participación no depende exclusivamente del mayor o menor rendimiento del trabajador, sino que intervienen factores ajenos al trabajo, como son la situación del producto en el mercado, la competencia existente, la situación económica general, etc.

— Perjudica a la inversión empresarial.

El reparto de beneficios entre los trabajadores disminuye las disponibilidades empresariales para invertir en ampliación de sus industrias o crear otras nuevas o complementarias, lo que perjudica el desarrollo económico de la sociedad en su conjunto y crea procesos inflacionistas.

(42) *Tratado de Política Laboral y Social*, Tomo III, de Luis Alcalá-Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires 1976, pág. 50.

— Crea tensiones en el seno de la empresa.

Su implantación por vía normativa no convencional genera graves tensiones, tanto en el sector empresarial, como en el sindical y por motivos radicalmente distintos. La patronal lo entiende como una expropiación y los sindicatos como una maniobra para disminuir su influencia en los trabajadores, y perder éstos gran parte de su espíritu de lucha.

e) Diversidad de clasificaciones.

De la participación en los beneficios se han formulado distintas clasificaciones, atendiendo a los más diversos aspectos, por ello, consignaremos sólo aquellas que revisten mayor interés y que son pacíficas en la doctrina.

En primer lugar, y siguiendo al profesor Alonso García ⁽⁴³⁾ la podemos clasificar en discrecional, contractual y legal; así, pues, esta forma participativa puede ser implantada de forma voluntaria o unilateral por parte de la patronal, tratando, como ya se ha dicho, de integrar al trabajador en el proceso productivo, y mejorar su rendimiento y procurar su disposición positiva hacia la empresa, asemejándose en este caso, a la gratificación voluntaria. Si bien en otra época este origen voluntario pudo tener determinada virtualidad, los tiempos más recientes testimonian un origen convencional o legal, logrado como consecuencia de la presión ejercida por los trabajadores y, en otros casos, como fórmula de solución de problemas sociolaborales graves.

Para Luis E. de la Villa ⁽⁴⁴⁾ en el Derecho español es necesario distinguir entre participación en los beneficios pactada por las partes y participación en los beneficios impuesta por Ley al empresario frente al trabajador, señalando que “ambas formas no coinciden necesariamente, y ni siquiera suelen superponerse en la práctica”.

Por su parte, Serrano Carvajal ⁽⁴⁵⁾ distingue la participación en los beneficios entendida como sistema retributivo, ya sea principal o complementario y la participación como medio de interesamiento colectivo de personal en la marcha económica de la empresa.

(43) *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Ariel, 5ª Edición, pág. 546.

(44) *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad de Madrid 1967, pág. 242.

(45) *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad de Madrid 1967, pág. 253.

Por último, gran parte de la doctrina ⁽⁴⁶⁾ la clasifica en atención a la forma de hacer efectivo el reparto de las ganancias atribuidas, y así distingue entre “participación inmediata, directa o integral”, “participación diferida” y “participación en el capital”. La primera de ellas consiste en la distribución de los beneficios que corresponde a los trabajadores de conformidad con lo que se haya establecido convencional o legalmente, previo un plan que no puede sobrepasar el ejercicio siguiente.

En la participación diferida las cantidades que corresponde percibir a los trabajadores se depositan y sólo pueden disponer de ese capital al extinguirse su contrato de trabajo, a determinada edad, transcurrido determinado tiempo, y otras circunstancias previamente establecidas.

Finalmente, la participación en el capital consiste en atribuir a los trabajadores determinadas acciones, títulos o partes de la empresa por el valor de los beneficios que haya que repartir, estando sujetos estos títulos a una regulación especial.

Esta última forma de hacer efectivo el reparto ha sido la que más desarrollo ha tenido, tanto en el plano teórico como práctico, dando lugar, por sí sola, a un nuevo modelo de participación que se conoce como el “accionariado obrero laboral”, y que trataremos en el siguiente apartado.

3º.— EL ACCIONARIADO OBRERO

a) Origen y fundamento.

No se tiene certeza sobre la fecha y lugar en el que comenzó a desarrollarse esta fórmula participativa. Sin embargo, no cabe la menor duda de que se origina como consecuencia de una transformación de la primitiva forma general de participación en los beneficios, en un intento de evitar las suspicacias de los empresarios y la descapitalización de las empresas.

Su origen se sitúa en alguna empresa francesa de finales del siglo XIX, y su desarrollo doctrinal se produce en la década de 1910 a 1920 ⁽⁴⁷⁾, período en el que se realizaron y publicaron las elaboraciones doctrinales más importantes sobre esta temática.

(46) Manuel Alonso García, Ernest Krotoschin, entre otros.

(47) Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, *obr. cit.*

La regulación positiva de esta forma de participación se inaugura con el fracaso, por su escasa aplicación práctica, de la Ley francesa de 26 de abril de 1917. De dicho texto legislativo se pueden sacar los siguientes aspectos ⁽⁴⁸⁾:

— Se establece como un sistema facultativo a crear libremente por las sociedades anónimas.

— Las acciones tenían las características de nominales e intransferibles.

— Las acciones constituían una propiedad colectiva del personal asalariado, a través de una denominada cooperativa.

— La extinción del contrato de trabajo llevaba aparejada la pérdida de los derechos en la señalada cooperativa.

En 1919, la Ley austríaca de 29 de julio, sobre economía mixta, establece la posibilidad del “accionariado laboral” y el artículo 276 del Código Civil de Liechtenstein reformado en 1926, admite esta fórmula de participación de los trabajadores.

El desarrollo de este sistema de participación de los trabajadores en el capital de las empresas, desde sus propios orígenes, se ha visto dificultado por los problemas que ocasionaba en las relaciones capital-trabajo, dando lugar a enfrentamientos que la desviaban de la finalidad integradora con la que fue creada.

La participación en el accionariado laboral tiene su fundamento en el capital derivado de la inversión primitiva; se pretende con este sistema hacer partícipes a los trabajadores en las ampliaciones de los capitales reinvertidos, es decir, derivados de una inversión inicial. En palabras de G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen ⁽⁴⁹⁾, significa “participación en los frutos de la expansión”, o sea, participar de los frutos de las inversiones derivadas de un capital inicial.

Así pues, el enriquecimiento de la empresa lleva aparejado el enriquecimiento de los trabajadores, que se beneficiarán de los resultados obtenidos.

b) Distintas definiciones.

Alonso García concibe el accionariado obrero como “una simple variedad del general sistema de participación en beneficios de la empresa, no para su entrega inmediata a los trabajadores de la misma, sino para su conversión

(48) Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, *obr. cit.*

(49) *Derecho del Trabajo*. Traducción de la 5ª Edición francesa por Juan Manuel Ramírez Martínez, Ed. Aguilar, Madrid 1974.

en acciones de las que los titulares son los trabajadores, y caracterizadas por no incidir sobre ellas el dividendo pasivo”⁽⁵⁰⁾.

Según Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, “el accionariado obrero es un sistema que encuadra a los trabajadores en la estructura económica de la empresa a que pertenecen, tanto en sus beneficios como indirectamente en sus pérdidas por medio de acciones que se emiten a fin de que participen en el éxito o fracaso financiero de la sociedad mercantil en que se integran así”⁽⁵¹⁾.

Para Jorge Rodríguez Mancini, “el accionariado obrero presenta características que elevan a esta institución más allá de una simple modalidad remuneratoria complementaria, por cuanto introduce a los trabajadores en la gestión de la empresa, a través de sus actuaciones como accionistas, con eventuales derechos en las asambleas y reuniones directivas de las sociedades”⁽⁵²⁾.

Muro de Nadal, por su parte, define el accionariado obrero, como el préstamo remunerativo mediante el que “la gratificación que se otorga no se entrega en efectivo, sino en acciones de la firma empleadora, con lo cual el trabajador tiene acceso a la propiedad de los bienes de la empresa, en la que adquiere una personería mixta de asalariado y capitalista”⁽⁵³⁾.

La Comisión de las Comunidades Europeas, en el denominado Libro Verde, señala que esta forma de participación tiene como finalidad inmediata incentivar a los trabajadores en la producción y en el abono personal, y como objetivo a más largo plazo el “promover una distribución más justa de las rentas y la riqueza”⁽⁵⁴⁾.

Fernando Suárez considera que el accionariado obrero es una fórmula de participación que consiste en otorgar a los trabajadores cierto número de acciones de la empresa, convirtiéndoles así en propietarios de una porción del capital de la misma”⁽⁵⁵⁾.

(50) *Curso de Derecho del Trabajo*, 5ª Edición, Madrid, pág. 548.

(51) *Tratado de Política Laboral y Social*, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1976. Tomo III, pág. 55.

(52) “La cogestión en la empresa”, en *El Derecho*, Tomo XV, Buenos Aires 1966, pág. 889 y ss., mencionado por Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, *obr. cit.*

(53) *Participación obrera en los beneficios*, Buenos Aires 1957, pág. 10; citado por Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, en su *Tratado de Política Laboral y Social*, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1976, Tomo III, pág. 54.

(54) Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 61.

(55) *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1967, pág. 269.

De la Villa-Palomeque estiman que “el accionariado obrero consiste en la adjudicación, a los trabajadores de una empresa, de acciones de la misma”⁽⁵⁶⁾.

Tratándose de resumir los elementos más importantes de las definiciones precedentes, el accionariado obrero puede ser definido como una forma especial de participación en los beneficios, por medio de la cual los trabajadores llegan a conseguir parte de la empresa en la que trabajan, al convertir la participación en los beneficios que legal o convencionalmente les corresponde, en acciones de la misma, sin que en ningún momento estén en condiciones de adquirir la mayoría del capital de la empresa por este sistema remunerativo, pues se privaría de la facultad de decisión a los propietarios iniciales.

c) **Naturaleza controvertida.**

El problema de la naturaleza del accionariado obrero no se plantea de modo distinto que en el sistema de participación de beneficios. No existe una posición pacífica, formulándose varias teorías que podemos resumir igualmente en dos grandes bloques:

— Para unos, este tipo de participación constituye un contrato de sociedad con la existencia “*affectio societatis*” en todos los miembros que participan en el proceso productivo.

— Para otros, no deja de ser una forma de integrar el salario, o una simple forma de pago del salario, todo ello dentro del contrato de trabajo. Desde esta perspectiva puede precisarse que el accionariado obrero no supone la desaparición de la oposición empresario-trabajadores. Ese binomio subsiste, aunque varíe la forma de integrar la remuneración de estos últimos, y parte de sus salarios los perciban capitalizando beneficios empresariales en acciones de la propia entidad. Sin que ello dificulte la aplicación de la totalidad del bloque normativo que constituye el Derecho del Trabajo y sus repercusiones en el campo de la Seguridad Social.

Finalmente, resulta inevitable preguntarse si el accionariado obrero puede llegar a constituir un despojo de los derechos de propiedad o si, por el contrario, los accionistas que realizaron la aportación inicial y posteriores ampliaciones, siempre serán los verdaderos dueños del patrimonio social. En este sentido se ha de precisar que el accionariado obrero tiene que estructurarse de tal forma, que la autoridad empresarial de la gestión y la administración

(56) *Introducción a la economía del trabajo*, De la Villa Palomeque, pág. 502.

cotidiana de la empresa permanezcan inalterables, pues en otro caso puede llegarse a situaciones de expropiación, que pueden comportar graves alteraciones de orden jurídico, en la relación laboral existente y en la estructura social y económica circundante.

d) Finalidad y objetivos perseguidos.

Siguiendo a Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque⁽⁵⁷⁾, el accionariado obrero tiene como principal objetivo declarado el de desalienar a los asalariados y conseguir su integración en el sistema capitalista.

De esta forma se pretende modificar la actitud de los trabajadores hacia la empresa, tratando de hacer nacer en ellos el sentimiento de un interés común con la empresa, de conseguir la adhesión a su finalidad de beneficio máximo y de crearles una mentalidad de asociados y no de asalariados⁽⁵⁸⁾.

En definitiva, se tiene la pretensión de interesar a los trabajadores en su empresa, para apartarles de sus reivindicaciones cualitativas (Detraz, C.F.D.T.), a la vez que se tiene trabajadores más fieles y más interesados en el aumento de la productividad en la misma.

A nivel ideológico debilita la lucha de clases y crea contradicciones en el seno del movimiento obrero, intentando la integración capitalista por medio de una falsa distribución del capital, con el propósito de hacer nacer sólo ilusoriamente el ideal del pancapitalismo.

Concretando podemos decir que los objetivos que se propone la participación mediante el accionariado obrero son los siguientes:

- Interesamiento de los trabajadores en los resultados de la empresa.
- Mejorar las relaciones capital-trabajo.
- Crear un nuevo clima en los centros de trabajo.
- Promover inversiones derivadas de las capitalizaciones de los beneficios.
- Propiciar el ahorro salarial.

(57) *Obr. cit.*, pág. 502.

(58) Georges Laserre “¿Representa el accionariado obrero una reconciliación con el capitalismo?” *Estudios Cooperativa*, 1969, núm. 18, plº 66, citado por De la Villa-Palomeque en *Introducción a la Economía del Trabajo*.

e) **Clases y modalidades.**

Se pueden realizar múltiples clasificaciones del accionariado obrero, sin embargo, a los efectos de este estudio sólo consideramos interesante clasificarlo atendiendo a los siguientes aspectos:

— *Por el modo de implantarse.*

Atendiendo a la fórmula que adopte la decisión de implantar esta forma de participación, el accionariado laboral se puede clasificar en:

- Unilateral.
- Convencional.
- Legal.

Según que la decisión sea tomada de forma voluntaria por el empresario, pactada con los representantes de los trabajadores o impuesta por una norma estatal.

— *Por la forma de adjudicarse las acciones de trabajo.*

Atendiendo a la forma de distribuir las acciones, que de acuerdo con los beneficios o utilidades obtenidas por la empresa, corresponda repartir entre los trabajadores tendremos:

- Accionariado individual.
- Accionariado colectivo.
- Accionariado sindical.

Según que dicha distribución se realice “nominal y separadamente a cada uno de los trabajadores beneficiarios”⁽⁵⁹⁾, se adjudique de forma conjunta a todos los trabajadores o se atribuya a una asociación profesional que, constituida por todos los trabajadores, las administre.

— *Por los trabajadores que abarque.*

Atendiendo a los trabajadores que se ven beneficiados por las acciones de trabajo, se puede clasificar en:

- Accionariado total.
- Accionariado parcial.

(59) Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, *obr. cit.*, pág. 66.

Dependiendo de que las acciones laborales se asignen a la totalidad de la plantilla de la empresa o sólo beneficie a determinadas categorías profesionales.

— *Por los derechos que contengan las acciones de trabajo.*

Atendiendo a los derechos que los trabajadores como accionistas posean, podemos hablar de:

— Accionariado obrero temporal.

— Accionariado obrero restringido.

Según que las acciones de trabajo tengan el mismo contenido que las acciones de capital o sus derechos se vean disminuidos respecto de éstos.

— *Por su finalidad.*

Por último, atendiendo a los objetivos que se pretenden conseguir, el accionariado obrero, puede ser entendido como un elemento incentivador de los trabajadores, en la búsqueda de un mayor rendimiento, o como un medio de gratificar a determinados trabajadores por su mayor responsabilidad e importancia dentro del Organigrama empresarial.

Modalidades del Accionariado Obrero:

La distribución de acciones entre los trabajadores de una empresa se puede conseguir de múltiples, variadas y complejas formas:

— Realizando cesión gratuita de acciones ya existentes, compradas en bolsa por la empresa con cargo a los beneficios.

— Creando nuevas acciones mediante ampliación de capital y destinándolas a sus trabajadores.

— Facilitando a los trabajadores créditos destinados a la compra de acciones de la misma empresa.

— Creando un derecho de suscripción prioritario a sus trabajadores en ampliaciones de capital.

— Colaborando el poder público mediante medidas fiscales que repercutan las bonificaciones en acciones para los trabajadores.

Modalidades que se citan a título de ejemplo de las múltiples y complejas formas que se pueden emplear.

f) **Ventajas e inconvenientes del accionariado.**

Pese a no ser cuestión pacífica en la doctrina, su estudio no presenta grandes complejidades, así, siguiendo a Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas ⁽⁶⁰⁾ podemos establecer el siguiente cuadro:

Ventajas de orden político-social:

- Se realiza una distribución más justa de los beneficios empresariales limitando las ganancias del capital y trasladándolas hacia los trabajadores.
- Se disminuyen los conflictos laborales colectivos existiendo una mayor compenetración en la relación capital-trabajo.
- Se produce una transformación social, al generar unos ciudadanos más activos y preocupados por la actividad pública y por la superación personal.
- Tiene el efecto positivo, de carácter psicológico, de considerarse el trabajador algo más que un simple dador de trabajo, subordinado a la empresa, transformándolo en socio de la misma.
- Se genera una mayor solidaridad social.

Ventajas de carácter productivo:

- Se incrementa el rendimiento de los trabajadores participando más activamente en la empresa por el interés directo que tienen en los beneficios o dividendos empresariales.
- Se evitan conflictos superfluos e innecesarios.
- Existe un mayor “cuidado” de los trabajadores por los instrumentos y materiales de trabajo y un sentido de responsabilidad más acentuado en la actividad productiva.
- Se muestra un mayor interés por la marcha y el progreso de la empresa, al repercutirles directamente la prosperidad de la empresa.
- No se descapitaliza a la empresa, al revertir de nuevo hacia ella los beneficios distribuidos entre los trabajadores.

Inconvenientes y dificultades:

- Sólo es posible su aplicación en aquellas empresas que están estructu-

(60) *Obr. cit.*, págs. 61 y ss.

radas por medio de acciones o participaciones, sin que sea posible su incorporación a las empresas personales.

— Lleva aparejadas necesariamente otras formas de participación como la información, la consulta y el control sobre la contabilidad y gestión empresarial.

— Se diluye el secreto empresarial, al tener conocimiento de la estrategia de producción el conjunto de los trabajadores.

— No existe un criterio “unánimemente” aceptado para adjudicar las acciones a los trabajadores, recurriéndose a un reparto proporcional sobre sus salarios, lo que mantiene las diferencias e injusticias sociales.

— Es necesario para su implantación que en los estatutos de la sociedad no se pongan inconvenientes a la incorporación de nuevos socios.

g) Las acciones de trabajo.

Se denominan acciones de trabajo o laborales aquellos créditos sociales sobre los que se sustenta el accionariado obrero laboral.

Como notas definitorias de este tipo de acciones, que los tratadistas han glosado, como más representativas, podemos citar las siguientes:

— En primer término, se caracterizan porque sólo los trabajadores de la empresa que las emite, pueden poseerlas, y porque son adquiridas mediante los beneficios, ganancias o utilidades obtenidas y repartidas entre los mismos.

— Estas acciones están sometidas a limitaciones y prohibiciones, no correlativas con las acciones de capital, sobre todo, en cuanto a las posibilidades de enajenación y transmisión, así como en lo referente al contenido de los derechos sobre la empresa.

— Son emitidas por las sociedades que implantan esta forma de participación, representando las mismas una parte alícuota de la empresa y concretándose un título crediticio, que forma parte del patrimonio social.

— Tienen garantías especiales en cuanto a su valor y dividendo, sin que les sean aplicables dividendos pasivos, lo que evidencia su naturaleza de títulos de participación en los beneficios.

— Al no ser perpetuas ni hereditarias, las acciones de trabajo tienen que ser reintegradas cuando por alguna circunstancia el vínculo laboral del trabajador con la empresa se extingue.

h) Características del accionariado laboral.

Como resumen final, a modo de conclusión podemos señalar que el accionariado obrero se caracteriza por las siguientes notas:

— Constituye un sistema complementario de remuneración, al igual que la participación en los beneficios, si bien las utilidades o ganancias no son percibidas de forma inmediata por los trabajadores.

— Una vez cuantificados los beneficios, un porcentaje determinado legal o convencionalmente, se aplica a nuevas ampliaciones de capital, cuyas acciones irán a parar a los trabajadores.

— Las acciones de trabajo no son inmediatamente realizables, pues si lo fueran en poco se diferenciaría esta institución de la participación en los beneficios propiamente dicha. Sólo después de haber transcurrido un largo período de tiempo prefijado, o al romperse el vínculo contractual es posible su convertibilidad, debiendo pertenecer necesariamente a los trabajadores de la empresa que las emite.

— Al igual que la participación en los beneficios, este sistema tiene como objetivo principal la integración de los trabajadores en la empresa, creando unas relaciones positivas, cordiales, flexibles y equilibradas en su seno, creándose un mayor interés de los trabajadores hacia la empresa, que se refuerza con los vínculos que les ligan, al tener fines comunes de carácter patrimonial; en definitiva, se incentiva hacia una mayor producción.

— Constituye un medio eficaz para conseguir la coexistencia social.

— Por el hecho de que los trabajadores tengan acciones de forma colectiva o individual, en la empresa en la que están integrados, por ello no se modifica el carácter laboral de la relación que les une a la entidad; las notas de subordinación o dependencia y la ajeneidad siguen presentes, en el contrato, y la prestación del servicio se desarrolla en idénticas condiciones.

— La titularidad de acciones, por sí sola, es insuficiente para que dé origen a la llamada “*affectio societatis*”, ya que los trabajadores, en contraposición a los socios, no han creado la entidad, no la dirigen ni administran y no han expuesto sus bienes a los riesgos que toda actividad empresarial comporta.

4º.— PERSPECTIVAS DE AMBAS INSTITUCIONES

a) Diferencias y semejanzas en los dos institutos.

La participación en los beneficios conecta con el accionariado obrero cuando las ganancias no son distribuidas de forma inmediata a los trabajadores, sino que se realizan de forma diferida, capitalizándose y convirtiéndose en acciones de la empresa a la que pertenecen los trabajadores, tratándose de paliar así, uno de los mayores inconvenientes con que tropieza esta forma participativa, la descapitalización de las empresas, que generan, a su vez, procesos inflacionistas.

Ambas instituciones se encuentran muy cercanas y presentan evidentes semejanzas, sin que podamos decir que se trata de un mismo concepto.

Entre las características coincidentes procede señalar:

- Constituyen un ingreso patrimonial hacia los trabajadores.
- Dicho ingreso está en relación con las ganancias obtenidas por la empresa.
- Supone en ambos casos un ingreso complementario del salario nominal y al margen de éste, que siempre se percibe.
- Tienen como finalidad estimular la productividad, crear un ambiente positivo en los centros de trabajo y trazar vínculos de unión entre la empresa y los trabajadores.
- En los dos supuestos, el resultado de la gestión económica no depende de los trabajadores, que en ningún momento participan en la toma de decisiones.
- La naturaleza laboral de la relación se mantiene y continúa operando con las notas de la dependencia y la ajeneidad.
- Los resultados positivos o negativos de la actividad económica, dependen de circunstancias externas y, por tanto, son aleatorios.

Sin embargo, estos dos institutos tienen *diferencias esenciales*, que distinguen perfectamente su finalidad, alcance y operatividad:

— El accionariado obrero trata de eliminar los inconvenientes señalados de la participación en los beneficios, así:

- 1) Evita la sangría económica de la empresa en perjuicio de la inversión.
- 2) Hace partícipe al trabajador, en cierta medida, en las pérdidas producidas en la actividad empresarial.

— El accionariado obrero implica siempre la existencia previa de un reparto de beneficios; sin embargo, dichas utilidades no se hacen efectivas en favor de los trabajadores de forma inmediata, sino cuando el trabajador rompe el vínculo contractual con la empresa, o después de un período de tiempo determinado.

— A pesar de que la naturaleza jurídica de la relación existente entre empresa y trabajador no se modifica en ambos institutos, el accionariado obrero añade la condición de “socio” al trabajador sin que ello repercuta en la naturaleza de su contrato. Como señala Pérez Patón ⁽⁶¹⁾, “en rigor, la participación de acciones difiere radicalmente de la participación pura y simple en los beneficios, por cuanto como accionista, el obrero resulta ser un asociado de la empresa, con derecho a intervenir en la administración, facultad que no le es concedida al simple participante. Ahora bien, hasta dónde podría avanzar ese derecho de intervención, es lo que constituye el nudo del problema, no resuelto hasta hoy”.

b) Instituciones caducas y controvertidas.

La participación en los beneficios conjuntamente con el accionariado obrero y “los jurados mixtos” obreros-patronos fueron los principales instrumentos en los que se centraban las esperanzas del pasado siglo, para la solución de la denominada “cuestión social”.

Si ello fue una realidad en esa época, en la actualidad estas dos instituciones no constituyen los temas de debate, por los que se camine, para la solución de los problemas sociales del presente. Son, por tanto, fórmulas de participación del pasado, ya caducas e inservibles a los fines para los que surgieron, si bien alguna de ellas, sobre todo la participación en las ganancias, tiene una relativa existencia en las relaciones laborales actuales concretándose a través de la negociación colectiva, principalmente en el marco de los convenios

(61) *Obr. cit.*, pag. 1.117.

de empresa. En palabras de Ojeda Avilés se trata de instituciones “desgastadas y desacreditadas en la mayoría de los países” ⁽⁶²⁾.

Por ello, podemos afirmar que estas concepciones de la participación se han quedado estancadas, y de ahí la necesidad de dirigir nuestro pensamiento hacia nuevas concepciones del derecho de participación, que aporten nuevos elementos que nos permitan avanzar en la consecución de ese objetivo lejano de “democracia industrial”.

Por otro lado, tanto la participación en los beneficios como el accionariado obrero son fórmulas participativas que encuentran gran resistencia por parte de la patronal y de las organizaciones sindicales.

Los empresarios, por entender que se les somete a una expropiación de sus derechos, sin ningún tipo de compensación, a lo que hay que añadir la fiscalización que es necesario efectuar sobre la contabilidad de la empresa, y las pretensiones que tendrían los trabajadores de intervenir en la dirección de la gestión empresarial.

Los sindicatos, por otro lado, estiman que son fórmulas de participación que limitan la capacidad de lucha de los trabajadores, los desmovilizan y les incapacitan para transformaciones superadoras de las actuales relaciones capital-trabajo, que hagan desaparecer el actual modelo de trabajo asalariado.

Al ser, pues, instituciones caducas para los fines por los que surgieron, y controvertidos, para los dos interlocutores sociales más importantes, hacen que no sean las fórmulas participativas que constituyan el entorno de las reivindicaciones obreras y el debate social actual.

Ambas son instituciones que pueden ser estudiadas desde muy diversas perspectivas, y han sido precisamente sociólogos, economistas y tratadistas de la reforma de la empresa capitalista, los que han realizado un mayor esfuerzo en demostrar la importancia de estas instituciones, como fórmulas de integración de los trabajadores en la empresa y suavizadoras de las tensiones producidas por los intereses contrapuestos que se dan en las relaciones laborales; sin embargo, ha sido necesario, en este corto análisis, y a los fines que nos interesan, prescindir de todos los aspectos no jurídicos.

c) Hacia fórmulas participativas mixtas.

“Tanto el accionariado obrero como la participación en los beneficios

(62) *Derecho Sindical*, Editorial Tecnos, 2ª Edición, Madrid 1974, pág. 232.

en sus modalidades más puras o tradicionales, van cediendo el terreno a fórmulas mixtas, mucho más sutiles, en las que se combinan elementos de ambas y no pocas veces, con el mismo ánimo integrador ya denunciado”⁽⁶³⁾.

Así el modelo francés, en el que la participación de los trabajadores en los beneficios se convierte en la adquisición de acción, y cuyos beneficios repartidos son en realidad bonificaciones fiscales que el Estado realiza a las Empresas.

Nos dirigimos, por tanto, hacia otras formas que recojan ventajas y posibilidades de las instituciones estudiadas, y que encuentren menor resistencia, tanto de la patronal como de las organizaciones sindicales. Estos esfuerzos se están concretando en un nuevo modelo participativo, con grandes posibilidades de desarrollo, y que la doctrina lo viene conociendo con la denominación de “interesamiento del personal”.

En este sentido se hace preciso reseñar la experiencia española de las Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.) y los Fondos de Inversión en Suecia.

El origen normativo de la Sociedad Anónima Laboral española hay que buscarlo en la Legislación de los Fondos Nacionales de Protección al Trabajo, con su pretendido objetivo de aplicación social del impuesto y el ahorro; y su origen fáctico lo tenemos en la necesidad de reflotar empresas de servicios públicos en crisis, cuyo exponente más significativo lo constituyó el complejo de transportes SALTUV-FULTUV de Valencia, que tiene su reflejo en Canarias con SALCAI.

Estas sociedades reguladas por la Ley 15/1986, de 25 de abril, vienen caracterizadas por los siguientes datos:

— Son sociedades anónimas en las que al menos el 51 por 100 del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en ellas sus servicios retribuidos de forma directa, personal, por tiempo indefinido y en jornada completa.

— Ninguno de los socios podrá poseer acciones que representen más del 25 por 100 del capital social, exceptuándose las Administraciones Públicas y personas jurídicas con capital social mayoritariamente público, que pueden poseer hasta el 49 por 100 de dicho capital social.

— Las acciones que serán en todo caso nominativas, si existen socios capitalistas, se hará constar en el título de la acción, las reservadas para los

(63) *Introducción a la Economía del Trabajo*, De la Villa-Palomeque, pág. 509.

trabajadores, para las cuales pesa una preferencia de adquisición entre los trabajadores de la entidad.

— No podrá existir más del 15 por 100, en relación con los socios trabajadores, de asalariados no socios, salvo en aquellas sociedades con menos de 25 socios trabajadores que se permite hasta el 25 por 100 ⁽⁶⁴⁾.

A finales de 1983 el Parlamento de Suecia aprueba la Ley de los Fondos de Inversión de los Asalariados, propuesta por el Partido Socialdemócrata y apoyada por el Partido Comunista, cuya vigencia tiene comienzo el 1 de enero de 1984.

Estos fondos de inversión tienen su origen en la política salarial igualitaria planteada por la Central Sindical “Unión Nacional de Trabajadores de Suecia” (L.O.) desde 1951, que evitó la dispersión del salario y propició el incremento de la formación de capital. En la búsqueda del modo de compartir esos excesos de beneficios de las empresas, se creó en 1971 una comisión sindical presidida por Rudolf Meidner, que formuló en 1976 en el Congreso de la L.O. la propuesta de creación de unos fondos de inversión de los asalariados con los excesos de beneficios de las empresas más rentables.

Los citados fondos no sólo pretenden resolver la problemática creada por la política salarial igualitaria y el exceso de beneficios en determinadas empresas, sino que además constituyen un intento de propiciar la participación de los trabajadores en el marco de la empresa. Según el informe Meidner tienen una triple finalidad:

1º. Completar la política salarial basada en el principio de solidaridad.

2º. Contrarrestar la concentración de la riqueza favorecida por la autofinanciación industrial.

3º. Incrementar la influencia que los asalariados tienen sobre el proceso económico ⁽⁶⁵⁾.

El sistema general de pensiones sueco sirvió de base para la organización de estos fondos; el método utilizado consistió en la creación de cinco nuevos fondos, que se unieron a los cuatro ya existentes, contando cada uno de ellos

(64) Juan Carlos Sáez García de Albizen, “Sociedad Anónima Laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil”, *Revista de Trabajo*, nº 87, junio-septiembre 1987.

(65) Antonio Lucas Marín, “Los Fondos de Inversión de los asalariados de la democracia industrial a la democracia económica”. *Revista de Trabajo*, nº 90, abril-junio 1988.

con un consejo de dirección independiente, formado por nueve personas de las cuales cinco de ellas, necesariamente deben representar los intereses de los asalariados por medio de las organizaciones sindicales, teniendo, asimismo, una distribución regional.

Como fuentes de ingresos de estos nuevos fondos se utilizan dos procedimientos: de un lado, la contribución especial derivada de los beneficios extraordinarios de las empresas, y, de otro, por medio de un subsidio que proviene de la masa salarial de las empresas.

Se entiende que existen beneficios extraordinarios cuando los mismos superan el 6 por 100 de la masa salarial o son superiores a 500.000 coronas suecas, en cuyo caso las empresas deben aportar el 20 por 100 de estos beneficios. El segundo canal de ingresos se consigue detrayendo de la masa salarial un porcentaje que puede ir del 0,2 al 0,5 por 100 dependiendo de los objetivos de financiación planteados.

Los fondos tienen como finalidad invertir en acciones de empresas suecas, sin que la inversión de cada uno de ellos pueda sobrepasar el 8 por 100 de los derechos de voto, ni alcanzar más del 40 por 100. Asimismo, no les está permitido lograr la mayoría de los derechos de voto con la ayuda de un cuarto fondo de pensiones que puede llegar hasta el 10 por 100 de las acciones en una misma empresa. Todo ello posibilita una gran intervención e influencia, tanto en las Juntas Generales como en los Consejos de Administración, que deberá ser compartido con los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.