

CONCLUSIONES DE LA PONENCIA ASOCIACION
CAPITAL-TRABAJO

- Se quiere indicar con la expresión "Asociación Capital-Trabajo" una forma jurídica superadora del simple contrato de trabajo en régimen de salario, que trata de integrar más activamente a los trabajadores en la empresa, a través de una mayor participación ya en los resultados económicos, ya en el gobierno y dirección de la misma o en ambas cosas a la vez.
- Una fórmula de estas características no encaja adecuadamente en ninguna de las sociedades reconocidas y reguladas por la legislación mercantil y civil: de ahí que ese contrato no crearía una personalidad jurídica independiente de la persona del empresario -sea éste persona física o jurídica- y de la de los trabajadores.
- Esta realidad jurídica impediría dar estabilidad a las relaciones contractuales basadas en dicha fórmula y podría crear problemas en orden a la titularidad de los derechos adquiridos y de las obligaciones asumidas, como consecuencia del tráfico de la empresa y también en relación con la titularidad de los beneficios no repartidos que permaneciesen en la empresa en la cuenta de "Reservas".
- La Legislación vigente de Sociedades Anónimas no presenta obstáculos insuperables para avanzar prácticamente hacia esa nueva fórmula de estructura interna de la empresa.
- Conviene tener presente que la Sociedad Anónima no es una forma jurídica de empresa, sino una forma jurídica de la persona moral titular del capital invertido en la empresa.
- La Legislación vigente sobre Sociedades Anónimas no prejuzga la estructura interna de la empresa.
- El instrumento jurídico más adecuado para dar una base de derecho, dada nuestra legislación actual, a esa nueva estructura de la empresa estimamos que es el Convenio Colectivo.
- Este contrato de empresa, sobre la base de Asociación Capital-Trabajo, debería regular los siguientes aspectos:
 - Objeto y fin de la empresa.
 - Duración del contrato.
 - Estructura y facultades de los órganos de gobierno, gestión y control de la empresa.
 - Remuneración de los trabajadores y formas de participación de los mismos en los resultados económicos.

- Atribución de la titularidad de las reservas y de los aumentos de capital a través de la autofinanciación.
 - Determinación de las responsabilidades patrimoniales en el caso de que la empresa cese en sus actividades.
 - Establecimiento de las condiciones laborales de la empresa constituida en régimen de Asociación Capital-Trabajo.
- En la determinación de los órganos de gobierno, dirección y control convendría distinguir cuidadosamente entre los órganos propios de la persona jurídica titular del capital invertido inicialmente en la empresa de los de la empresa misma considerada como unidad económica organizada y autónoma, independientemente de que tenga o no personalidad jurídica, constituida por todos los que participan con la prestación de su trabajo o con la aportación de su capital con la finalidad de producir bienes o servicios para el intercambio con otras unidades económicas, a través del mercado. Esta distinción no aparece claramente delimitada en la Ley de 21 de julio de 1.962, núm. 41/62, sobre "Participación del personal de Empresas que sean sociedades", ni en el Decreto de 15 de julio de 1.965, núm. 2241/65 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley anterior, ya que se identifica la empresa con la Sociedad Anónima y no se discrimina en el Consejo u Organismo colegiado de gestión el doble carácter que, en la práctica, ostenta: por un lado, es un órgano de representación de la sociedad de capital ante terceros (art. 76 de la Ley de Sociedades Anónimas) y de gestión interna de los intereses de la misma; por otro lado, es un órgano de administración y de gobierno de la empresa.

La promulgación de estas disposiciones, inspiradas en el deseo del legislador de dar una mayor participación a los trabajadores en la vida de la empresa, debido a esa falta de discriminación, puede constituir, en la práctica, una dificultad para dar a la empresa una estructura sobre la base de un contrato de asociación Capital-Trabajo, en el que la unidad de la empresa y la participación de los representantes de los trabajadores y de los propietarios del capital en los órganos de gobierno se basa en la clara distinción entre los dos sujetos aportadores de trabajo y capital a la empresa, bien se trate de personas físicas o de personas jurídicas. De ahí que el esquema de la estructura orgánica de la empresa, que estimamos como ideal, deberá acomodarse en la práctica a las disposiciones antes citadas, mientras no se regule legalmente la nueva estructura de empresa que propugnamos.

- Los órganos de la empresa, con independencia de la estructura orgánica de la Sociedad de capital, podrían ser los siguientes:

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| - Consejo de Empresa | - Jurado de Empresa |
| - Comité de Dirección | - Consejos Asesores Técnicos |
| - Director General | - Junta General de Jefes |
| - Comité de Vigilancia | - Asamblea General del personal. |

- El Consejo de Empresa sería el órgano supremo de gobierno de la misma, siendo, en principio, su composición paritaria entre los representantes del capital y de los trabajadores, salvo que -- existiesen causas justificadas objetivamente que aconsejasen la adopción de otro criterio; estas causas deberían ser recogidas en las cláusulas del contrato de Asociación Capital-Trabajo.

Las facultades del Consejo de Empresa serían fundamentalmente las siguientes:

- Establecer las líneas generales de la política de la empresa.
- Aprobar los programas globales de las actividades de la empresa.
- Señalar los criterios de asignación de beneficios entre capital y trabajo.
- Elaborar el Estatuto de la empresa, de acuerdo con las cláusulas del contrato estipulado entre la sociedad financiera y los representantes del personal.
- Designar y revocar a los miembros del Comité de Dirección y Director General y determinar sus facultades respectivas.
- Determinar la cifra asignada a reservas voluntarias.
- Preparar la Memoria, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y el Balance de cada Ejercicio que deberá presentar a la aprobación, previo informe del Comité de Vigilancia, a la Junta General de la sociedad financiera y a la Asamblea General del personal.
- Supervisar la actuación del Comité de Dirección y del Director General.

El Consejo de Empresa podrá determinar que el Director General y los demás miembros del Comité de Dirección, en el caso de que éste funcione colegialmente, puedan participar, con voz y voto, en las reuniones de aquél.

- El Comité de Dirección será el órgano de gestión de la empresa, pudiendo ser un órgano colegiado o unipersonal, según decida el Consejo de aquella. El Director General será el Jefe de empresa y asumirá la presidencia del Comité de Dirección cuando éste exista, como órgano colegiado. El nombramiento del Director General se efectuará por el Consejo de Empresa; los restantes miembros del Comité de Dirección, cuando éste funcione colegialmente, serán asignados asimismo por el Consejo de Empresa, pero a propuesta del Director General.

El Comité de Dirección será el órgano ejecutivo del Consejo de Empresa y se ocupará de las cuestiones ordinarias que implica la dirección de la misma. El Director General asumirá las funciones del Comité de Dirección cuando éste no exista. La deter-

minación concreta del ámbito de competencia del Comité de Dirección y del Director General se determinarán por el Consejo de Empresa.

- Se constituirá un Comité de Vigilancia, compuesto de tres o cinco miembros, cuya designación se realizará de acuerdo con las bases pactadas en el contrato y desarrolladas en el Estatuto de la Empresa.

El Comité de Vigilancia tendrá las siguientes facultades:

- Vigilar la administración de la sociedad.
 - Comprobar el cumplimiento de las Leyes, de las condiciones estipuladas en el contrato de Asociación Capital-Trabajo y de las normas estatutarias.
 - Procurar que se lleven con regularidad la contabilidad de la empresa y que el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias correspondan a los resultados de los libros y a los documentos justificativos.
 - Comprobar trimestralmente el estado de caja y la existencia de valores y de títulos de propiedad de la empresa y poseídos por ésta en prenda o caución.
 - Solicitar de los administradores información sobre la marcha de las operaciones de la empresa o sobre asuntos determinados.
 - Informar la Memoria, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y los Balances presentados anualmente a Junta General de la Sociedad y a la Asamblea General del personal.
 - Comprobar las denuncias que se le hagan por escrito por los socios de la Sociedad financiera o por los miembros del personal.
- El Jurado de Empresa tendrá las facultades y competencia que le asigne la Legislación vigente. Además será el órgano que, en representación del personal, estipulará las condiciones del contrato de Asociación Capital-Trabajo cuando éste haya de formalizarse a través de un Convenio Colectivo.
- En la empresa funcionarán además Consejos Asesores Técnicos, compuestos por los expertos de la empresa en las diversas funciones y de representantes del personal, presididos por un delegado de la dirección, con funciones consultivas e informativas.
- La Junta General de Jefes se hallará compuesta por todas las personas que detentan puestos de mando en la empresa, entendiendo por tales a todos los que tengan a su cargo la responsabilidad del trabajo de otros, presididos por el Director General.
- Esta Junta se reunirá periódicamente, siendo sus funciones de carácter consultivo, informativo y de propuesta.
- La Asamblea General del personal estará constituida por todos los trabajadores fijos de la empresa, presididos por el Director General, siempre que reuniesen las condiciones estipuladas en el contrato de "Asociación Capital-Trabajo".

En dicho contrato se podrán establecer coeficientes diferenciales en relación con el derecho de voto, en la Asamblea General, entre los distintos miembros del personal con arreglo a criterios objetivos de antigüedad, responsabilidad, función en la empresa, etc.

Las funciones de la Asamblea General del personal serán fundamentalmente las siguientes:

- Designación y renovación, en su caso, de los miembros del Consejo de Empresa que formen parte del mismo en representación del personal.
 - Designación y revocación, en su caso, de los miembros del Comité de Vigilancia en la proporción indicada anteriormente.
 - Aprobación de la Memoria, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Balance de la Empresa.
 - Entablar acciones de responsabilidad contra el Consejo de Empresa.
- El Contrato de Asociación Capital-Trabajo deberá regular la distribución justa y equitativa de los resultados económicos de la empresa entre ambas partes contratantes.
- Habría que partir, como dato previo, de una remuneración profesional mínima, que cubriese, con suficiencia y decoro, las necesidades personales de todo trabajador adulto de capacidad normal, cualquiera que fuese su sexo y calificación profesional, sobre la base de un rendimiento estimado como normal, durante una jornada de trabajo ordinaria. En el contrato se deben detallar los conceptos de retribución que se integrarían para alcanzar ese nivel mínimo de remuneración profesional. Este nivel mínimo de remuneración deberá revalorizarse periódicamente con arreglo a las variaciones del índice de coste de vida.
- Además, se debería establecer, mientras sea necesario, unos suplementos a la remuneración profesional mínima, de carácter familiar, para asegurar a todo trabajador varón, adulto (o a las mujeres que por circunstancias especiales fuesen cabezas de familia) con obligaciones familiares, un nivel mínimo de ingresos que, integrando en ellos las cantidades percibidas por remuneración profesional, unidas a las Ayudas legales del Subsidio y Plus familiares, le permitiesen cubrir decorosamente sus necesidades personales y familiares. Estos suplementos tendrían carácter transitorio, mientras las sociedades no estableciesen instituciones eficaces para garantizar a todos los padres de familia esas cantidades suplementarias que les permitiesen atender dado el nivel medio de la población a sus necesidades familiares.
- Habría que reconocer un interés mínimo a los titulares del capital, como derecho paralelo a la retribución mínima de los trabajadores, que podría ser objeto de pacto en el contrato de Asociación Capital-Trabajo. Ese interés se calcularía sobre el valor real del capital invertido en la empresa, entendiendo por tal el Activo, valorado técnicamente a su valor al día, menos el pasivo exigible. En el contrato se podría detallar los métodos de cálculo de dicho Activo y los procedimientos de solución de las discrepancias que en la práctica pudieran surgir.

- Habría que proceder a determinar los niveles diferenciales de salarios y sueldos, correspondientes a las diversas tareas y funciones desarrolladas en la empresa, una vez garantizadas las retribuciones mínimas a todos los trabajadores. En las cláusulas del Contrato Asociación Capital-Trabajo convendría establecer los criterios básicos y los procedimientos para un análisis y valoración de dichas tareas y funciones.
- Se podrían también establecer sistemas complementarios de remuneración -individuales o colectivos- para los trabajadores que les permitiesen elevar los salarios profesionales correspondientes a las diversas tareas y funciones, en relación con la eficacia, por encima del nivel normal, medida con arreglo a diversos índices. Esas cantidades complementarias devengadas por los trabajadores quedarían condicionadas, en cuanto a su percepción efectiva por parte de éstos, a que la producción realizada se vendiese realmente y sin pérdidas.
- Antes de determinar la cifra que refleje los resultados netos de la empresa habrá que proceder a la revalorización de la aportación de la Sociedad de capital, a fin de reconstituir íntegramente el capital inicial, con arreglo a los índices utilizados para la revalorización del salario mínimo profesional.
- Se deberían determinar asimismo los coeficientes de discriminación de las cantidades que correspondiesen globalmente a los titulares de capital y de trabajo sobre los resultados netos de la empresa, o, por lo menos, los criterios básicos que se deberán tener en cuenta, ulteriormente, para la fijación de dichos coeficientes de distribución. En todo caso, habrá que descontar de la parte de los resultados globales que se asignase a los trabajadores, mediante la aplicación del coeficiente que se determine, las cantidades devengadas por aquéllos en virtud de determinados conceptos que, aunque indirectos, implicasen cierta forma de participación en los resultados netos de la empresa. Asimismo habría que determinar los criterios de distribución entre los propios trabajadores de las cantidades asignadas al trabajo, con carácter global.
- Sería también conveniente determinar en el contrato los márgenes de valoración en los niveles de rendimiento previsto que podrían dar derecho a cualquiera de las partes, a pedir la revisión de los coeficientes de distribución establecidos, así como los periodos de tiempo en que podría procederse a tales revisiones. Asimismo habría que prever los supuestos de revisión en caso de innovaciones tecnológicas que introdujesen modificaciones importantes en los procesos productivos.
- En el contrato de Asociación Capital-Trabajo las cantidades destinadas a reserva, exigidas por la seguridad y estabilidad de la empresa deberían provenir tanto del capital como del trabajo, en la proporción pactada. Pero mientras la empresa no llegase a adquirir personalidad jurídica independiente las cantidades que se detrajese, en concepto de reservas, de las correspondientes, en concepto de participación en los resultados, al trabajo deberían aportarse, a título de crédito, a la

Sociedad, hasta tanto que no pasasen a la cuenta de capital, en cuyo caso se transformarían en acciones que se entregarían a los trabajadores, en cuantía proporcional de acuerdo con los criterios establecidos sobre la base de una equitativa valoración de las mismas. En caso de desacuerdo sobre estas cuestiones podría recurrirse a un arbitraje externo, en las condiciones previstas en el contrato de Asociación Capital-Trabajo.

- La parte de los beneficios que se asignase al capital se distribuiría con arreglo a lo establecido en la vigente Ley de Sociedades Anónimas.
- Las retribuciones de los miembros del Consejo de Empresa, del Comité de Dirección y del Director General, en cuanto no excediesen de un cierto nivel razonable, atendidas las circunstancias concretas de la empresa y el conjunto de la economía del país, habría que computarlas en los costes.
- En caso de disolución deberán responder, en primer lugar, de las deudas contraídas por el giro y el tráfico de la empresa las reservas constituidas con la parte de beneficios no distribuidos correspondientes al capital y al trabajo. Pero mientras no se regule, por vía legal, este nuevo régimen jurídico de empresa, la parte de los beneficios no distribuidos correspondientes al trabajo debería ser cedida, a título de préstamo, como ya hemos dejado indicado, a la sociedad de capital, para que lo ponga a disposición de la empresa; contendría, en este supuesto, que el contrato de préstamo se estipulase bajo la condición de que las cantidades aportadas por los trabajadores para la constitución del "Fondo de Reserva", no fuesen exigibles por aquéllos si en el momento de liquidación de la empresa existiesen obligaciones en favor de terceros, como consecuencia de las operaciones realizadas, más que en el "excedente" que pudiese resultar, después de cubrir dichas obligaciones en la parte proporcional que les correspondiese, prorrateando la cuantía de aquellas obligaciones entre las aportaciones destinadas a dicho Fondo por la Sociedad de capital y las aportaciones realizadas por los trabajadores.

En el caso de que los fondos de reserva no fuesen suficientes para cubrir dichas obligaciones debería responder el capital aportado a la empresa por la Sociedad financiera.

- La Sociedad de capital tendrá derecho a la devolución del capital revalorizado, según indicamos anteriormente, después de cubiertas las deudas de la empresa. Las plusvalías reales, y no meramente monetarias, experimentadas por los diversos elementos del Activo, una vez devuelto el capital íntegro revalorizado, y las cantidades aportadas en concepto de reservas por los trabajadores y accionistas, se considerarán "Beneficios de la Empresa" y, por tanto, se les aplicarán los coeficientes pactados para distribuir los beneficios de cada ejercicio entre capital y trabajo, salvo, un tanto por ciento calculado sobre el valor real del capital, sin incluir dichas plusvalías, en concepto de prima de riesgo, que se descontaría del importe de las mismas, en favor del capital, según las condiciones establecidas en el contrato de Asocia---

ción Capital-Trabajo.

- Los criterios de distribución de la liquidación de la parte correspondiente a cada trabajador en las reservas, en caso de salida de la empresa se determinarían en el contrato de Asociación Capital-Trabajo.
- Una vez cubiertas las deudas de la empresa, los trabajadores tendrán derecho a percibir las cantidades que resten del montante aportado por ellos en concepto de reservas.

Madrid, septiembre 1.965.