

CONCLUSIONES DE LA PONENCIA SOBRE "PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS"

1. La puesta en práctica de la participación ^{del trabajo} en los resultados ~~financieros~~ de las empresas, ^{de gestión} en su modalidad de "BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS" debe constituir uno de los objetivos sociales del actual Plan de Desarrollo.

2. Aunque por sí sola resulte incapaz de dar solución a todos los problemas, es indudable que dentro de un marco más amplio de medidas paralelas -cogestión, accionariado -- obrero, etc.-, puede contribuir a mejorar el clima social dentro de las empresas y el nivel de vida de los trabajadores, sin proyectar sobre la economía de aquéllas nuevas cargas fijas susceptibles de provocar la inflación de los costos, y como derivación, de los precios.

3. Resulta técnicamente imposible configurar una fórmula de aplicación universal, que sea a la vez justa y viable.

De otra parte, dejar su implantación librada por completo a la decisión voluntaria de las empresas, o, en el mejor de los casos, a restringir su campo de aplicación a una zona muy limitada del empresariado español.

En su consecuencia, se hace preciso crear un orden escalonado de formas, que en principio nos inclinamos a establecer por el siguiente grado:

a) FORMA PACCIONADA. - Es indiscutiblemente la forma preferencial, ya venga recogida en Convenios Colectivos, Contratos u otras modalidades de negociación, susceptibles de ponderar las peculiaridades de cada sector, rama, grupo de empresa e incluso empresas individualmente consideradas, dando vida a fórmulas todo lo elaborada y minuciosas que sea preciso para imprimir a la institución las máximas garantías de justicia y efectividad.

Si se reconoce el interés social de la fórmula paccionada, deberá ser estimulada con las máximas desgravaciones tributarias en favor de las empresas que la adopten.

b) FORMA MINIMA O LEGAL. - Debe tener carácter supletorio, en tanto no se establezca por mutuo acuerdo otra de superior contenido.

Más que a la justicia subjetiva -imposible de hallar en una fórmula de general aplicación- o la perfección técnica, debe aspirar a la implantación de una estructura o base de parti-

da- como acontece con el salario mínimo interprofesional- que -
marque un nivel mínimo y sirva de acicate para las soluciones -
mucho más logradas de los convenios.

Sus virtudes fundamentales deben ser la transparencia
de su contenido y la sencillez de aplicación, rehuyendo cual---
quier complejidad que en un primer estadio, cuando todavía no -
se halla perfectamente aclimatada, pueda contribuir a enrarecer
las relaciones capital-trabajo.

Como directrices claves, estima esta ponencia que pudie-
ran ser adoptadas: como cifra computable, la base imponible que
a efectos del Impuesto sobre los Beneficios de la Industria y -
Actividades Comerciales -cuando se trate de empresa individual-
o sobre las Rentas de las Sociedades, -cuando se trate de perso-
na moral-, prevalezca a efectos tributarios, con las correccio-
nes que convenga establecer para asegurar la justa remuneración
del capital (intereses normales y cuota de riesgo, según la ín-
dole de las actividades), y una vez detraídos los impuestos que
graveb el beneficio propiamente considerado.

La participación de los trabajadores gravitaría sobre
el excedente -que de este modo, supondría el auténtico superbe-
neficio o plusvalía de explotación-. La determinación de la cuo-
ta o parte debida al factor trabajo, estimamos que debiera ha--
cerse proyectando sobre este (superbeneficio o plusvalía) el mis-
mo porcentaje que aquél viene obteniendo normalmente en el "va-
lor creado" en las empresas, que estadísticamente se viene reve-
lando, a tarvés de una larga serie de años, como una casi-cons-
tante, al menos dentro de cada uno de los distintos sectores de
la economía.

Para obviar controversias, los coeficientes de partici-
pación deberán ser fijados anualmente por el Gobierno, por sec-
tores o ramas, llegando incluso a la diversificación por grupos
de empresas dentro del sector o rama correspondiente -atendien-
do a la magnitud de sus plantillas, proporción del capital y -
puestos de trabajo, etc.-, aprovechando para ello las prospeccio-
nes económicas que cada año se practican para las evaluaciones
globales.

No debe existir inconveniente en que las mismas series
estadísticas que sirven para fijar el dividendo que las empre--
sas deben satisfacer al Estado, en forma de impuestos, sirvan -
a la vez para fijar el dividendo a que se ha hecho acreedor el
factor trabajo, cuando fracase el intento de establecer la forma
libremente pactada.

c) FORMA SUPLETORIA. - Con alcance limitado -empresas exen-
tas de la cuota sobre beneficios, o también de aquellas que por
razones atendibles soliciten la exclusión temporal de la forma
paccionada o mínima- debiera instituirse una fórmula de reempla-
zo, consistente en un número variable de jornales.

Dentro de unos límites mínimos y máximos, fijados legal-
mente como garantía, el Gobierno, haciendo uso de los datos eco-
nómicos a que se hizo referencia anteriormente, establecerá --
anualmente la cifra concreta para cada sector, o incluso por -

grupos homogéneos de empresas dentro del respectivo sector, de forma que su cuantificación equivalga aproximadamente a los resultados que normalmente sean previsibles por aplicación de la forma mínima o legal.

CONCLUSIONES DE LA PONENCIA SOBRE "ACCIONARIADO OBRERO".

El accionariado obrero se considera por esta ponencia como una de las instituciones más prometedoras dentro del campo social y a largo plazo, susceptible de producir una metamorfo--sis en la mentalidad de la clase trabajadora, siempre que desde un principio se la enfoque abiertamente, rescatándola de esa atmósfera paternalista en la que adquirió sus primeras manifesta--ciones.

Su regulación legal debe hacerse desde muy distintas -perspectivas:

I. COMO INSTITUCION COMPLEMENTARIA DE LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.

El "accionariado obrero" debe ser concebido y regulado, primordialmente, en su faceta de reinversión total o parcial, -de la cuota imputada a los trabajadores como participación en -los beneficios de la empresa, ya que si se detrae de estos últimos, es justo que contribuyan en alguna medida al fortalecimien--to del desarrollo de la economía de donde emanan.

La normativa legal debe perseguir un prudente equili--brio entre los imperativos sociales y las libertades individua--les. Ha de inspirarse, necesariamente, en criterios eclécticos y sustraerse a toda formulación dogmática.

En consecuencia, esta ponencia, considera que las lí--neas generales de la regulación podrían ser las siguientes:

1) Dentro de unos límites mínimo y máximo -que anualmente habrá de fijarse por el Gobierno, teniendo en cuenta la tasa de inversión necesaria para el cumplimiento de los objetivos traza--dos por el Plan de Desarrollo, discriminando incluso por secto--res -la empresa y los trabajadores podrán elegir libremente la

la fracción de la "participación en los beneficios" que deberá reinvertirse en la financiación de la propia empresa.

Si las determinaciones no fuesen coincidentes, prevalecerá la que más se aproxime al límite máximo señalado por la Administración.

2) Para la reinversión total de la "participación en los beneficios" o en proporción que sobrepase el límite máximo señalado por el Gobierno, se requerirá el consenso de empresa y trabajadores.

3) Determinado con sujeción a estos principios la cifra destinada a la reinversión, la empresa deberá extender, como títulos representativos de la misma, unos BONOS DE TESORERIA, CEDULAS DE INVERSION, etc., cuyas características como títulos de crédito, tipo de interés, plazo de amortización, restricciones temporales o permanentes a su libre circulación, privilegios tributarios, etc., deberán ser objeto de regulación legal.

4) Las empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad Anónima, vendrán obligadas a canjear los referidos títulos por acciones, a requerimiento de los trabajadores y en ocasión de cualquiera de sus ampliaciones de capital, debiéndose fijar legalmente el tipo o curso del canje mediante una fórmula de aplicación general.

5) Finalmente, deberán reconocerse estímulos de tipo tributario y canales ágiles y expeditivos, para que los trabajadores de cada empresa que lo deseen, puedan agruparse en una entidad -ya sea Fundación Laboral, Cooperativa, Fondo de Inversión, etc.-, que no sólo administre en forma colectiva los títulos o acciones derivados de la empresa en la que prestan sus servicios, sino que extienda su administración financiera a otros títulos distintos, destinando sus rendimientos a fines sociales complementarios o distintos de los cubiertos por la Seguridad Social.

II. COMO INSTITUCION AUTONOMA DE LA PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

Estima esta ponencia que la transferencia coercitiva de los títulos ya poseídos por los accionistas, aunque se retribuyan conforme al curso normal de Bolsa, supondría una fractura excesivamente violenta de la base contractual en que se inspira nuestro derecho de sociedades.

Incluso la creación de un derecho preferente de suscripción en las ampliaciones de capital, graduado con arreglo a las antigüedades del personal y dentro de proporciones limitadas, habría de chocar excesivamente con las concepciones hoy dominantes.

Sólamente con un carácter subsidiario ...