

Título:

EL DECRETO DE APLICACION DE LAS DISPOSICIONES SOBRE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, DEBE SER PUBLICADO LO ANTES POSIBLE.

El decreto que fija las condiciones de aplicación de la Ley del 7 de enero de 1959 favoreciendo la participación obrera en la Empresa debe ser publicado cuanto antes en el Boletín Oficial del Estado. Así se encontrarán en pleno vigor las disposiciones por las que había mostrado interés el General De Gaulle desde su vuelta al Poder.

Los textos apenas presentan un lejano parentesco con los proyectos de ley que los Señores Soustelle y Vallon habían presentado en 1951 y 1952 basándose en los principios de "la asociación capital-trabajo" lanzados por el R.F.F.

Hace un año, el Sr. Paul Bacon, Ministro del Trabajo, había establecido un informe sobre las diferentes fórmulas elaboradas para participar a los asalariados en los beneficios de la Empresa. Tras haber preparado un balance de las experiencias ya realizadas, generalmente bajo forma de participación en los beneficios o de primas de producción, procedió a efectuar a continuación numerosas consultas, principalmente a las organizaciones sindicales y patronales.

Diversas consideraciones técnicas y políticas y sobre todo la extrema diversidad de las Empresas francesas, han inducido rápidamente al Gobierno a eliminar toda fórmula obligatoria.

La Ley del 7 de Enero de 1959 no prevé pues más que la negociación de contratos fomentados por diversas exenciones fiscales. El texto da a los representantes sindicales la prerrogativa de la discusión de los acuerdos. No podrán ser concluidos más que en las Empresas que respeten toda la Legislación Social (en particular sobre los Comités de Empresas) y paguen sus impuestos y cotizaciones de seguridad social. Los contratos no deben ser un medio artificial para satisfacer las reivindicaciones normales sobre los salarios: está estipulado que sólo son aplicables en las Empresas donde el acuerdo sobre los salarios no sea anterior a dos años.

Lo que importan esencialmente, no es la obtención de ventajas suplementarias, declaraba recientemente el Sr. Bacon. Es sobre todo la participación de los trabajadores en la vida de la Empresa. No hay que esperar de ello un cambio radical de las condiciones obreras, pero se puede esperar una transformación progresiva, con el desarrollo de las experiencias ya realizadas por gentes de buena voluntad. Estoy persuadido, concluía el Ministro que los contratos serán firmados en un breve plazo.

#### Las reservas de los sindicatos

Los representantes de los asalariados y empleados han sido oídos en la reunión del Comité consultativo paricial, que ha sido llamado para que dé su opinión sobre el decreto de aplicación, el 30 de junio.

Se han manifestado varias veces, ciertas resistencias de los sindicatos obreros.

En el plano técnico Fuerza Obrera y la C.F.T.C. han presentado sus contrapropuestas al Ministro de Trabajo. Estiman insuficientes las garantías ofrecidas, debido a la imprecisión de los artículos concernientes al carácter de las participaciones, poderes del Organismo del Control, la naturaleza de los puntos indispensables para el conocimiento de la Empresa, modos de información del personal, etc. La conclusión o renovación del contrato, según Fuerza Obrera, solo debiera ser posible en las Empresas donde los acuerdos daten de menos de un año. Las representaciones sindicales patronal y obrera debieran ser previstas en las comisiones departamentales y nacionales.

La C.F.T.C. ha propuesto reglas precisas para el cálculo de la participación en el autofinanciamento, en los resultados de la explotación u aumento de la productividad.

La actitud de la C.G.C. se inscribe en el mismo sentido. En cuanto a la C.G.T., ha reclamado la comunicación a la Prensa de toda la contabilidad y de toda la correspondencia de la Empresa.

El texto definitivo del decreto queda no obstante de acuerdo en su conjunto con el proyecto inicial. Según el Sr. Bacon, disposiciones más detalladas hubieran paralizado toda negociación.

Los interlocutores han sido pues abandonados a sus propias iniciativas. En frente de la clase patronal interesada en no meter un dedo en el engranaje de la cogestión, los militantes obreros tendrán que considerar si el "juego" de la participación merece todos los esfuerzos y riesgos que comporta una cooperación conducente a la desaparición de la lucha de clases.

#### EL DECRETO DE APLICACION

El decreto de aplicación presenta las siguientes precisiones:

Contratos.— Deberán precisar la fórmula de participación retenida y las modalidades de pago y las de repartición de acciones, títulos o partes. Deberán fijar también las reglas constantes en función de las cuales se calculen estas participaciones, el modo de constatación de los resultados sobre la base de elementos objetivamente mensurables y los documentos llevados al conocimiento del organismo de control.

Organismo de control.— La aplicación del contrato deber ser sea por el Comité de Empresa, o bien por una comisión especialmente creada por él (comprendiendo obligatoriamente un representante de las Organizaciones Sindicales signatarias del contrato, y que pertenezca a la Empresa), o también por los delegados regularmente elegidos del personal. Reunido periódicamente este organismo debe estar puesto en condiciones de tomar conocimiento de los elementos que hayan servido a la aplicación de la fórmula de la participación. Debe asimismo recibir comunicación de todas las disposiciones previstas en el contrato. Cualquiera que sea la periodicidad adoptada para las reparticiones, debe recibir regularmente de la dirección (y al menos dos veces al año) las informaciones de orden general concernientes a la

a la producción o actividad de la Empresa. La documentación debe ser puesta a disposición del Organismo de Control por lo menos 3 días antes de la fecha prevista para la reunión del mismo. Si el control es confiado al comité de Empresa, éste debe celebrar al efecto reuniones especiales.

Información del personal.-El personal es informado por medios previstos en el contrato, y en su defecto por carteles murales. Toda repartición ha de hacerse mediante impresos diferentes de los empleados para los pagos.

Se publicará anualmente un informe de los resultados del sistema de participación, en el ejercicio último.

Examen de las demandas de exoneración

Una comisión departamental examina las demandas de exoneración presentadas al título de la asociación o de la participación.

Presidida por el Prefecto, comporta los representantes de los directores departamentales, contribuciones directas, encuestas económicas, trabajo y mano de obra, y de la dirección regional de la seguridad social.

Una comisión nacional examina, a título consultativo, las reclamaciones presentadas contra las decisiones de la comisión departamental rechazando el beneficio de las exoneraciones.

Presidida por un miembro del Consejo del Estado o un magistrado de la Cour des comptes, ella comprende los representantes de la dirección general de los impuestos, de los precios y de las encuestas económicas, del trabajo y de la mano de obra, de la seguridad social y del comisariado general del plan de equipo y de la productividad.

El jefe de la Empresa debe dirigir la demanda de exoneración al Prefecto; la comisión departamental puede solicitar al patrono comunicación de todos los documentos que ella juzgue indispensables. El patrono y las organizaciones sindicales signatarias pueden solicitar el ser escuchados.

Acuerdo de salarios.- El decreto insiste en las disposiciones de la Ley que especifican que "solamente las empresas en las cuales el salario resulta de un acuerdo que date de menos de dos años, y en todo caso posterior al primero de agosto 1957, pueden beneficiar de las exoneraciones fiscales.

LAS PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LEY DEL 7 ENERO DE 1959

En las empresas industriales o comerciales dos formulas podrán ser aplicadas:

- o bien un contrato que tenga los efectos de una convención colectiva "redactado entre el patrono y los representantes, miembros del personal de la Empresa, de sindicatos afiliados a las organizaciones las más representativas"

- o bien un contrato tipo "cuya adopción puede ser propuesta por el jefe de la empresa al personal que debe ratificarlo por una mayoría de dos tercios". Debe haber sido previamente debatido entre las organizaciones sindicales y patronales para beneficiar de las exoneraciones fiscales previstas por la Ley.

Tres formas son previstas:

- participación colectiva a los resultados de la empresa o del establecimiento;
- participación en el capital o a una operación de autofinanciamiento
- participación en el aumento de la productividad (1)

Un sistema de información del personal y de verificación de las modalidades de ejecución del acuerdo garantiza la ejecución de la convención.

El contrato especifica la duración del acuerdo, las modalidades de participación previstas, los criterios y modos de cálculo que sirven de base a la participación, las modalidades de reparación de la parte destinada a la participación, época de los pagos que deberá ser obligatoriamente diferente de la concerniente a la remuneración del trabajo.

El control de la aplicación del contrato es confiado al comité de empresa o a una comisión especializada creada por él, o en su defecto de los delegados elegidos del personal.

Las participaciones atribuidas a los asalariados no tienen el carácter de elementos del salario y no son sometidas a la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social.

No se tienen en cuenta para la aplicación del SMIG "Ellos no pueden sustituirse a ninguno de los elementos del salario o de sus accesorios actuales o futuros. Solamente las empresas en las cuales los salarios resulten de un acuerdo concluido posteriormente al primero de agosto de 1957 podrán beneficiarse de las exoneraciones previstas".

Una comisión departamental examina si el contrato responde a las condiciones previstas y si la empresa satisface a las obligaciones legales (pago de impuestos y de cotizaciones de la Seguridad Social, legislación sobre los comités de empresa y los delegados del personal)

Una comisión nacional da su parecer en caso de desacuerdo, correspondiendo el fallo a los ministros de Hacienda y Trabajo.

En caso de que las condiciones previstas cesaran de ser cumplidas, el beneficio de las exoneraciones podrá ser retirado a petición de una organización sindical o de la comisión.

Un comité nacional consultativo pericial es oído sobre las diferentes cuestiones concernientes a la participación.

Una exoneración fiscal es concedida a las participaciones atribuidas a los trabajadores: para la empresa anulación de impuestos sobre las sociedades y sobre la renta de las personas físicas, y sobre los salarios.

Para los asalariados: se anula la tasa proporcional y se aplica la sobretasa progresiva.

Si la participación en la cogestión, es realizada bajo forma de creación o de distribución de acciones, las operaciones correspondientes son exoneradas de tasas y derechos habituales.

(1) Las fórmulas de participación basadas sobre el aumento de la productividad serán el objeto de un decreto ulterior. Contendrá un suplemento de las disposiciones del 20 mayo y del 17 de septiembre 1955, cuya aplicación cubre actualmente cerca de 70.000 asalariados.