

LA EMPRESA COMUNITARIA

Dr. Jairo Duque Velásquez

La empresa como unidad económica.—La empresa es el núcleo económico en torno al cual se genera la producción o se intercambian los bienes producidos. Dentro de este concepto cabe tanto la Empresa que organiza la producción o sea la unidad de explotación económica, como la que se forma para la distribución o el consumo y que bien puede ser definida como una unidad de intercambio económico.

La empresa dentro de la economía juega un papel parecido al que cumple la célula en el organismo: es una unidad básica de cuya estructuración interna depende la conformación de todo el conjunto orgánico.

Así tenemos que la economía general de un país crece exactamente en la misma proporción en que se ensanchen todas y cada una de las unidades de explotación que hemos llamado empresas o, en otros términos, se puede afirmar que el producto nacional no es sino la suma del rendimiento económico producido por el total de las empresas, entendiéndose por tales no solamente las explotaciones individuales sino también las colectivas.

De igual manera, si el producto nacional se genera a través de las empresas, la distribución de la renta nacional también se lleva a cabo por el mismo conducto y así tendremos que la distribución global de los ingresos no será sino una consecuencia o resultante de la forma como se reparta el producto de la empresa entre quienes de ella hacen parte.

Existen dos tipos fundamentales de empresas o, mejor, dos formas diferentes de organizar la empresa: la empresa privada y la empresa estatal.

La Empresa estatal.—La empresa estatal, entendida como estructura básica de organización de la actividad económica, opera dentro del régimen socialista y resulta de la centralización de la vida económica a través del Estado. En este sistema el Estado controla privativamente los diferentes factores de la producción y organiza con ellos todo el proceso productivo, lo mismo que la distribución y el mecanismo del cambio.

La Empresa privada.—La otra forma de empresa es la que se conoce con el nombre de empresa privada o libre empresa, que funciona dentro del sistema democrático y resulta del mecanismo llamado de la libre concurrencia, consistente en que cada persona queda en libertad para desarrollar su actividad económica en la forma que lo encuentre más conveniente, de acuerdo con sus posibilidades.

Se habla de libre concurrencia porque se deja que cada individuo intervenga libremente en la vida económica y desarrolle la función que esté a su alcance, de acuerdo con sus circunstancias personales y los medios económicos que posea. En tales términos, el capitalista concurre con su capital y el obrero con su trabajo y así cada quien llega al mercado económico con los elementos de que dispone.

Modalidades de la empresa privada.—Al hablar de empresa privada o libre empresa se hace referencia a un sistema que establece la libre iniciativa en la actividad económica y que garantiza al mismo tiempo el derecho de propiedad privada sobre toda clase de bienes, incluyendo los llamados bienes instrumentales o de capital.

Pero el principio de la libre iniciativa no puede interpretarse como una facultad ilimitada para subordinar a los demás, ni el derecho de propiedad privada sobre los bienes de capital debe considerarse como un mero instrumento de aprovechamiento del trabajo y el esfuerzo de otros.

Si el sistema de empresa privada fatalmente condujera a este resultado, habría que condenarlo por injusto y por contrario a las más elementales normas de equidad.

Lo que sucede es que la libertad del individuo para desarrollar su actividad económica puede entenderse como una facultad omnímoda y sin limitaciones diferentes a las que puedan resultar de la naturaleza misma de los hechos económicos, o bien como un derecho de la persona para hacer uso racional de los medios económicos en orden a obtener su propio beneficio, pero sin destruir o menoscabar el interés legítimo de los demás.

Surge aquí el problema de saber hasta dónde el aprovechamiento que una persona hace de sus medios económicos es legítimo y cuándo deja de serlo porque afecta o lesiona el derecho de otros.

Situando la cuestión en el ámbito de la empresa, encontramos que en esta concurren dos factores igualmente necesarios para que se pueda llevar a cabo el proceso productivo, tales son el capital y el trabajo.

Desde el punto de vista estrictamente económico, no cabe ninguna duda de que ambos integran la estructura de la empresa y contribuyen a la función productiva, de tal suerte que si se tratara de darle a la empresa un régimen que reflejara su propia realidad intrínseca y asignara a los diferentes factores las prerrogativas correspondientes a la función que cada uno cumple dentro de ella, habría que darle una organización comunitaria en la que cada uno de sus elementos constitutivos, capital y trabajo, no solamente participen equitativamente en la distribución del producto de la empresa sino que también puedan tomar alguna ingerencia en su manejo y dirección. Parece lógico que al esfuerzo conjunto deba darse una dirección conjunta y que lo que es producto de varios se distribuya entre todos en una forma racional y equitativa.

Es esta, como si dijéramos, una concepción ético-cristiana de la empresa, puesto que no deja las relaciones económicas entre el capital y el trabajo a merced de los simples hechos sino que las subordina a un orden moral que le impone al dueño del capital la obligación de reconocer los fueros del trabajo y a quien aporta este último factor el deber de respetar el derecho de quienes suministran los instrumentos de la producción.

La forma y proporción en que deben participar el capital y el trabajo en el manejo y dirección de la empresa, así como en el reparto de lo que en ella se produce, es cuestión que no puede resolverse sin distinguir las dos modalidades fundamentales que ofrece la libre empresa: la empresa privada de orientación individualista y la empresa privada de estructura cooperativa. Ambas son formas de libre empresa, porque tanto la una como la otra descansan sobre los dos principios fundamentales que caracterizan la empresa privada, como son la libre iniciativa y el respeto al derecho de propiedad privada sobre los bienes de capital.

En trabajos anteriores nos hemos referido a la empresa cooperativa como realización integral del concepto de la empresa comunitaria y por eso en el presente estudio concretaremos el análisis a la empresa privada de orientación individualista, para ver cuáles han sido

sus fallas fundamentales y cómo pudiera aplicársele algunos correctivos para hacer de ella algo que se acerque todos los días más al ideal de la empresa comunitaria.

Estructura de la empresa individualista.—La estructura de la empresa individualista es un producto natural del sistema de la libre concurrencia, entendido este como el intercambio de factores productivos que se lleva a cabo dentro de un orden en el cual no rigen limitaciones diferentes de las que resultan de la ley de la oferta y la demanda. Un orden en el cual los bienes se cotizan no solamente por razón de su utilidad sino muy especialmente por la demanda u oferta que de ellos existe en el mercado.

Desde el punto de vista de su utilidad, vale decir, de la función que cumplen dentro del proceso productivo, tanto necesita el capital del trabajo como éste de aquél, de tal manera que en principio podrían considerarse colocados en un plano de equilibrio para asociarse y colaborar en condiciones de igualdad en la vida de la empresa.

Ocurre sin embargo, en la práctica, que como el capital es generalmente un factor más escaso que el trabajo, el que lo posee se encuentra usualmente en condiciones más ventajosas para contratar y por eso en lugar de asociarse con el trabajador, alquila su trabajo por un salario fijo cuya cuantía varía según la abundancia o escasez de mano de obra y de esta manera el capitalista se constituye en empresario y el trabajador en simple asalariado. Encontramos así que el régimen de libre concurrencia se ha convertido en la práctica en un verdadero sistema de empresa capitalista, porque debido a la escasez del capital y a su creciente concentración, son sus poseedores los que de hecho asumen la función de empresarios, imponen usualmente las bases de contratación y ejercen de esa manera el control de la vida económica.

El factor trabajo ha quedado convertido en un mero elemento asalariado, en cierto modo extraño a la organización formal de la empresa y sin participación activa en la vida de la misma. Su papel no ha sido pues, el que le corresponde como parte integrante de una comunidad del trabajo sino el de simple operario que desarrolla sus fuerzas dinámicas dentro de un proceso productivo, recibe por ello el salario o estipendio convenido y permanece por lo demás ajeno al funcionamiento de la empresa.

Sistema de salariado.—El régimen de libre concurrencia ha tenido como consecuencia la estructuración de la empresa sobre una base capitalista, en el sentido de que en la práctica son los poseedores del capital los que privativamente asumen la función de empresarios, y

la generalización del contrato de salariado como sistema de regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Es injusto por naturaleza el contrato de salariado? Ya tuvimos ocasión de analizar este punto en otra oportunidad y demostramos que no es injusto en sí mismo, porque en principio proviene de la libre contratación y si es verdad que esa libertad muchas veces no existe para el trabajador, porque obra presionado por la necesidad, ello no quiere decir que el empresario que lo contrata siempre vaya a aprovecharse de él.

Si el contrato de salariado fuera injusto por su misma naturaleza, ello querría decir que en todo arrendamiento de mano de obra habría una expoliación del trabajo ajeno y eso no es cierto.

Es conveniente el contrato de salariado como sistema para instaurar un orden social y económico justo y equilibrado? Parece que no, por el marcado predominio que tiene el capital sobre el elemento humano.

El régimen de salariado representa, es cierto, un avance notable en relación con los sistemas que le precedieron, como fueron el de la esclavitud y el de la servidumbre, pero no hay razón para considerarlo como institución necesaria o estructura definitiva en la organización de la actividad económica, como lo preconizan los de la escuela liberal manchesteriana.

Ventajas del sistema salariado.—El salariado, como sistema de regulación de las relaciones económicas entre el capital y el trabajo, no carece de ventajas para el trabajador, porque le asegura por lo menos una retribución fija y lo coloca al amparo de todo riesgo en razón de las pérdidas que pueda arrojar la empresa.

De otra parte, el régimen de salariado es el único que en la práctica se acomoda a ciertas relaciones laborales que por su índole transitoria u ocasional difícilmente se podrían regular por medio del contrato de sociedad, que sería la otra forma de contratación.

Inconvenientes del régimen de salariado.—Como sistema de contratación del trabajo dentro de una estructura permanente como es la empresa, consideramos que el régimen de salariado presente los siguientes inconvenientes:

a) Equipara el trabajo humano a cualquiera otra mercancía y reduce la función del individuo al de un simple instrumento productivo. Lo primero porque el factor trabajo se contrata por una retribución fija, siguiendo el mecanismo de la oferta y la demanda, y no se le da participación en el rendimiento neto de la empresa. El rendimiento o utilidad que produce la empresa, descontados los costos

de producción, entre los cuales se incluye el valor del trabajo o mano de obra, va íntegramente al dueño del capital que es el que en la práctica asume el papel de empresario. De otra parte, al trabajador asalariado generalmente no se le da ninguna ingerencia en la gestión o administración de la empresa y aunque en ella realiza su actividad económica personal, tiene que limitarse a cumplir las tareas que le sean asignadas, sin que de otra parte le quede la oportunidad de poner en juego su propia iniciativa y asumir en la función económica alguna responsabilidad.

Por lo demás, si la empresa crece y se ensancha por virtud de su propio desarrollo, a través de lo que se ha denominado el autofinanciamiento, el trabajador no viene a participar de ese capital generado, porque él es un elemento extraño a la organización formal de la empresa y carece por lo mismo de todo derecho de propiedad en ella.

b) Otro de los inconvenientes que ofrece el régimen de salariado es que crea un antagonismo entre el empresario que pone el capital y el trabajador que aporta la mano de obra. La razón es muy clara. Al empresario le interesa ante todo obtener una buena utilidad o ganancia, porque ese es el móvil que lo lleva a invertir su capital y asumir el riesgo. La ganancia es el saldo neto que resulta de restarle al total de los ingresos el importe de los gastos o sea que a menor gasto mayor posibilidad de obtener utilidad. Parte considerable de los gastos o costos en la empresa son los salarios que se pagan por la mano de obra, de tal suerte que en principio puede afirmarse que a menores salarios mayor utilidad.

Lo anterior lleva a la conclusión de que el empresario, para aumentar las posibilidades de ganancia, tratará de mantener a un nivel bajo los salarios y esto, como es obvio, se contrapone al interés de los trabajadores, que en todo momento estarán buscando una mejor retribución por su labor.

En esta colisión de intereses entre el trabajador y el empresario capitalista es el último quien lleva las de ganar, porque en el momento en que no obtenga las utilidades a que aspira liquida la empresa y traslada su capital a otro campo que le ofrezca mayores posibilidades.

c) Otra de las desventajas que presenta el sistema de salariado es que no estimula el celo y la aplicación del trabajador para llevar a cabo su labor en forma cada vez más esmerada y eficiente.

Si la remuneración que recibe el asalariado es siempre la misma, sea cual fuere el interés que ponga en el trabajo o el rendimiento

que produzca, faltaría un estímulo al esmero y al mayor esfuerzo productivo.

Si el trabajador sabe que su remuneración es una cantidad cierta y determinada, no sujeta a sufrir variación por razón del rendimiento que su trabajo le produzca a la empresa, lo más probable es que limite su actividad al esfuerzo mínimo necesario para dar un rendimiento normal u ordinario, pues aunque tenga la posibilidad de producir más es muy factible que no se sienta estimulado para lograrlo, si de otra parte no ve la oportunidad de entrar a participar en ese aumento de la producción.

... **Correctivos al sistema de salariado.**—No solamente para corregir las fallas de orden económico y social que hemos anotado, sino para darle a la estructura de la empresa una fisonomía cristiana, la Doctrina social Católica ha venido pregonando la conveniencia de morigerar el sistema de salariado con algunos elementos propios del contrato de sociedad.

A este respecto su Santidad Pío XI en su Encíclica Cuadragésimo Anno, hace la siguiente recomendación:

“Juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la asociación humana, sería más oportuno que el contrato de trabajo en algún modo se suavizara, en cuanto fuese posible, por medio del contrato de sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas con provecho no escaso de los mismos obreros y aún de patronos. De esta suerte los obreros y empleados participan, en cierta manera, ya en el dominio, ya en la gestión de la empresa, ya en las ganancias obtenidas”.

Gestión de la empresa.—Uno de los derechos de que goza el empresario es el de dirigir y administrar la empresa, pues sobre él pesa no solamente la responsabilidad de congregar los diferentes factores para organizar con ellos el proceso productivo, sino también el riesgo de pérdida que comporta esta actividad económica.

De tal manera que el derecho a la administración es una consecuencia misma de la función que cumple el empresario y una garantía para que pueda asumir con alguna seguridad la contingencia de pérdida que conlleva la empresa. Veamos ahora a quien corresponde la administración dentro de las dos modalidades que hemos visto de libre empresa.

En la empresa privada de estructura cooperativa todos los que participan directamente en el proceso económico que organiza la empresa se consideran como socios o empresarios y por tal razón todos participan activamente en el manejo y administración de la empresa.

En la empresa privada de tipo individualista o capitalista la función de empresario la asume exclusivamente quien aporta el capital y es este por tanto quien organiza la empresa, afronta el riesgo y se reserva el derecho privativo de ejercer la administración.

El derecho a la gestión económica o administración de la empresa, en este caso, no es sino el medio de que dispone el empresario para poderse responsabilizar de los riesgos que ofrece la empresa y por lo mismo puede considerarse la gestión como una facultad legítima del empresario para poder cumplir sus funciones y asumir las responsabilidades consiguientes.

Pero el hecho de que la gestión o administración sea un derecho legítimo del empresario no quiere decir que este deba ejercerlo siempre en una forma individual e independiente de las demás personas que cooperan en la empresa, pues como lo anota su Santidad Juan XXIII en su reciente Encíclica "Mater et Magistra", siempre se debe tender "a que la empresa venga a ser una comunidad de personas, en las relaciones, en las funciones y en la posición de todos los sujetos de ella".

Más adelante observa el Pontífice en la misma encíclica:

"Esto implica también que los obreros puedan hacer oír su voz y entregar su aporte para el eficiente funcionamiento y desarrollo de la empresa. Una concepción humana de la empresa debe, sin duda, salvaguardar la autoridad y la necesaria eficacia de la unidad de dirección; pero no puede reducir a sus colaboradores de cada día a la condición de simples silenciosos ejecutores sin posibilidad alguna de hacer valer su experiencia, enteramente pasivos respecto a las decisiones que dirigen su actividad".

En este punto entramos a analizar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y para ello empezaremos por transcribir la distinción que al respecto trae el Código de Malinas, al hablar de la cogestión en la empresa. Dice así:

"Hay que distinguir la cogestión en el seno de la comunidad de trabajo, de la cogestión en el seno de la empresa propiamente dicha.

a) La cogestión en el seno de la comunidad de trabajo es ante todo de orden social. Puede, no obstante, revestir caracteres de orden económico, mediante una organización que haga participar a los trabajadores, individualmente o por grupos, en la reglamentación y el fruto de la actividad que les es propia. Es susceptible de muchas formas: delegaciones de personal, representación en los consejos de higiene y seguridad, consejos de empresa, cuyas atribuciones pueden ser de naturaleza diferente, y más o menos amplias.

b) La congestión en el seno de la empresa propiamente dicha debe respetar la existencia de la empresa privada, la autoridad del jefe de la empresa, y la unidad de mando indispensable. Por esta razón debe ser el resultado de un acuerdo libre, fruto de la mutua confianza basada en las garantías necesarias para repartir las responsabilidades y los riesgos".

Respecto a la primera forma de gestión, es decir, a la participación activa de los trabajadores en la elaboración y aplicación de los reglamentos tendientes a que la actividad laboral se desarrolle de manera cada vez más segura, eficiente y responsable, no parece que haya mayor obstáculo para que se lleve a efecto porque esto satisface tanto el interés de los trabajadores como el de los empresarios.

Las modalidades prácticas de esta forma de cogestión dependen de las circunstancias propias de cada empresa y del grado de preparación de los trabajadores. En algunos casos puede llevarse a cabo a través de comités mixtos formados por representantes tanto de los empresarios como de los trabajadores, elegidos libremente por las respectivas partes, o bien por intermedio de los llamados Consejos de empresa o Consejos de fábrica, que vendrían a ser organismos representativos de los trabajadores para el efecto de darles a estos alguna participación en la orientación de la empresa.

La Carta de Trabajo francesa —anota el padre Martín Brugorola en su obra "La cristianización de la Empresa"— estableció estos Consejos de Empresa y después de haber condenado toda intervención en las cuestiones económicas y en la dirección de la Empresa, distinguió tres funciones especiales:

1º—Ayudar a la dirección a resolver todas las cuestiones relativas al trabajo y a la vida del personal en el establecimiento.

2º—Provocar un cambio de informaciones sobre todas las cuestiones que interesan a la vida social del personal y de sus familias, y

3º—Ejecutar las medidas de mutua ayuda social en el cuadro de actividades del Comité social local correspondiente.

La cogestión económica propiamente dicha implica ya una intervención directa de los trabajadores en todos aquellos asuntos relacionados con la explotación de la empresa, como sería por ejemplo lo relacionado con la adquisición de materias primas, equipos y demás elementos necesarios para el proceso productivo, contratación de la mano de obra, sistemas de distribución y precios de los productos.

Es claro que todos estos aspectos inciden directamente en el resultado económico de la empresa, constituyen factores determinan-

tes de pérdidas o ganancias y deben por tanto quedar bajo el control del empresario, que es quien se responsabiliza del riesgo.

Dentro del sistema de salariado los trabajadores perciben siempre una retribución fija, cuyo pago obliga al patrono aún en el caso de que la empresa produzca pérdidas, pues los asalariados son ajenos al riesgo de pérdida que es inherente a toda empresa y que en este caso corre por cuenta exclusiva del aportante del capital, en su calidad de empresario.

Pues bien, no sería justo que al empresario se le obligara a asumir el riesgo y no se le reconocieran plenas facultades para administrar la empresa, de tal suerte que la gestión económica es un derecho que le viene al empresario en razón misma de la naturaleza de sus funciones y de su responsabilidad frente a la vida de la empresa.

Por esta razón, dice muy bien el Código de Malinas, la cogestión económica debe ser el resultado de un acuerdo libre entre empresarios y trabajadores, tendiente a lograr cada día una mayor compenetración entre los diferentes sectores de la empresa.

Participación de las utilidades o beneficios.—Otro de los medios para vincular los trabajadores a la empresa y darle a esta un sentido comunitario, consiste en hacerlos partícipes de las utilidades o beneficios que resulten después de cubrir los costos de explotación, hacer las reservas necesarias y asignarle al capital lo que pudiera denominarse rendimiento normal.

Dentro de la estructura de la empresa individualista, lo hemos analizado ya, el factor trabajo es un elemento asalariado que percibe siempre una retribución fija y que por lo tanto no participa en las utilidades de la empresa. Esto trae como consecuencia el que los trabajadores no se sientan estimulados para dar un máximo rendimiento, fuera de que el sistema mismo da lugar a que no se les entregue siempre la totalidad del salario que en justicia les correspondería en razón del rendimiento neto de la empresa. De allí que resulte aconsejable, no solamente por consideraciones de orden económico sino también por razones de equidad, complementar las asignaciones fijas que se pagan a los trabajadores con cuotas o primas adicionales provenientes de las utilidades de la empresa y proporcionales al monto de las mismas. Para ello existen varios sistemas.

Uno de ellos consistiría en asignarle a cada trabajador, en forma individual, una cuota parte de los beneficios netos a título de participación en las utilidades, tomando como base de liquidación el salario básico de cada uno y también la mayor o menor antigüedad en la empresa.

Otro sistema sería el de llevar la cuota parte de las utilidades correspondientes al factor trabajo a un fondo de previsión para el beneficio de los empleados de la empresa. Este fondo sería administrado por un Consejo formado por los mismos trabajadores o por representantes de estos y del empresario y se destinaría en todo caso a prestar auxilios en caso de enfermedad, accidente, muerte etc., bien sea como nuevos amparos o bien en forma de suplemento a los ya establecidos por ley o por convenio con el patrono.

Sobre este particular anota el profesor Luis López de Mesa en uno de sus interesantes artículos:

“Que disfrute el obrero de un salario bastante al decoroso sostenimiento de su familia, lo que apenas es una trivial exigencia de humanidad —y de elemental sensatez naturalmente— y obtenga, asimismo, una participación proporcional de las utilidades líquidas de la empresa a que sirve, mas no en dineros sino en prestaciones sociales técnicamente organizadas para el obtenimiento de habitación, educación, salud, buena sociedad y recreo”.

Concepto de los beneficios líquidos.—Cuestión básica para poder asignarle al trabajo una cuota parte del rendimiento neto de la empresa es la de establecer previamente el concepto de utilidades o beneficios líquidos.

A nuestro modo de ver, la utilidad líquida es aquel saldo que queda de restarle a los ingresos totales que percibe la empresa el importe de todos los costos imputables al proceso productivo. Esos costos serían los siguientes:

- a) El importe de los materiales, uso de locales, utilización de maquinaria, etc.
- b) Los sueldos y prestaciones que se causen en razón del trabajo vinculado a la empresa, incluyendo la remuneración debida a quienes ejercen cargos de manejo o dirección y
- c) El interés normal del capital vinculado a la empresa.

Lo que quede después de deducir las partidas anteriores, todas las cuales corresponden a verdaderos gastos de la empresa, constituye la utilidad o beneficio líquido.

Esta utilidad líquida es la que usualmente ha venido aprovechando exclusivamente a quienes aportan el capital a título de empresarios y equivale a una ganancia o compensación por asumir el riesgo.

A veces la ganancia se aumenta por una reducción en los costos de producción, entre los cuales se contabiliza lo que se paga por concepto de salarios, y otras veces en razón de los precios elevados a que

se venden los productos en el mercado. En ambos casos, quienes vincularon su esfuerzo personal a la producción de los bienes que dieron lugar a la ganancia deben tener también alguna participación en ella, considerando que esta es el resultado de un esfuerzo conjunto del empresario que arriesgó su capital y de los trabajadores que invirtieron su trabajo.

Acciones de trabajo.—Cuando la participación de los trabajadores en las utilidades netas de la empresa se les entrega en forma individual, generalmente se hace la repartición tomando en cuenta no solamente el rendimiento de cada uno durante el correspondiente período sino también el tiempo que llevan vinculados a la empresa.

Estos dos criterios los hallamos conjugados en un proyecto de ley que ha sido presentado al Congreso Nacional en fecha reciente, y que tiende a establecer como obligación legal la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Los apartes principales de este proyecto rezan lo siguiente:

“Todas las sociedades anónimas de capital igual o superior a un millón de pesos, deberán emitir acciones de trabajo hasta por un valor total de sus reservas para cesantía y repartirlas a sus trabajadores como pago parcial de dicha prestación social”.

Estas acciones de trabajo darían a los trabajadores los siguientes derechos:

a) A representación en la Junta Directiva de la Empresa, en la proporción correspondiente al capital de ellas en relación con el capital de la sociedad. Pero los representantes de estas acciones de trabajo sólo tendrán derecho a intervenir en la Junta Directiva en lo relativo a los asuntos laborales, mas no en los de orden económico y financiero. Excepto de estos, sólo tendrán derecho a recibir el balance e informaciones sobre la marcha de la empresa, y pedir explicaciones al respecto.

b) A participación en las utilidades o beneficios de la empresa, en la proporción correspondiente al capital que representan y

c) A vigilancia y control de la contabilidad de la empresa.

Como bien puede observarse, se busca con este proyecto no solamente hacer partícipes a los trabajadores en las utilidades de la empresa sino también darles alguna ingerencia en su manejo o administración, aunque en forma limitada, dado que se trata de acciones que no conllevan riesgo de pérdida o disminución y que por lo mismo no están ligadas al alean de la empresa, que es lo que da derecho a la gestión económica.

Copropiedad de la empresa.—De las diversas fórmulas que se han dado para conservar o reconstruir la unidad de la empresa y obtener que todas las personas que en ella colaboran se sientan integradas en un esfuerzo solidario, ninguna tan eficaz como la de hacer a los trabajadores dueños de su propia empresa. Este ideal se alcanza plenamente a través de la empresa cooperativa, que es la empresa comunitaria por excelencia, y del accionariado obrero como proceso gradual hacia la empresa cooperativa.

La copropiedad de la empresa por parte de los trabajadores elimina los obstáculos que impiden darle a estos una intervención efectiva en la gestión económica de la empresa y una participación mayor en las utilidades de la misma.

En cuanto a la gestión económica, hemos visto que este es un derecho que asiste al empresario y que nace de la naturaleza misma de sus funciones y de la responsabilidad que tiene frente a la empresa: es la garantía que se le da para que pueda precaverse del riesgo de pérdida.

Pues bien, si los trabajadores no solamente aportan su esfuerzo sino que vinculan su interés al capital de la empresa, adquieren por ese mismo hecho la calidad de empresarios y como tales entrarían a participar en el riesgo y así en caso de pérdida su derecho accionario resultaría afectado.

Respecto a la participación en las utilidades, es evidente que lo que se distribuya a los trabajadores disminuye en principio la posibilidad de capitalización de la empresa, con perjuicio no sólo para los aportantes de capital sino también para los mismos asalariados y para la economía en general.

Si la empresa no se capitaliza no se ve como pueda tecnificar su equipo de trabajo y ensanchar sus actividades o sea que tendrá que permanecer en un nivel estacionario, lo cual, como es obvio no beneficia en forma alguna a los trabajadores y limita por el contrario su justo anhelo de mejoramiento. De otra parte, si la empresa no crece tampoco puede esperarse que se ensanche la economía general del país, porque ya hemos visto que la vida económica se desarrolla y evoluciona a través de la unidad orgánica que es la empresa.

Autofinanciamiento.—A la copropiedad de la empresa puede llegarse bien porque los trabajadores inviertan en ella sus ahorros particulares o bien porque se les asigne algún título de propiedad sobre ella a cuenta de participación de utilidades. A este respecto establece el Código de Malinas:

“La cuota de salario, que corresponde a una mayor o menor prosperidad, puede ser fijada y liquidada a fin de cada ejercicio económico, en proporción a la suma de beneficios netos. En vez de pagarse en dinero contante puede transformarse en acciones de la empresa en la que el trabajador colabora. A medida que se crean las acciones de trabajo, pueden irse reembolsando, por sorteo, las acciones de capital, en igual número.

Es lícito al patrón no pagar dicha cuantía del salario de la manera arriba indicada, y no transformarla en acciones de empresa, pero también es lícito a los trabajadores no firmar un contrato de trabajo, sino exigiendo esa doble condición”.

Siguiendo la directiva anterior, Monseñor Pottier ha trazado un proyecto de estatutos de accionariado obrero, que cita el padre Martín Brugarola en su obra y que nos permitimos transcribir a continuación a título de ejemplo. El plan es el siguiente:

a) “Sobre el beneficio líquido (deducida la cantidad obligatoria para reserva legal) se atribuye, desde luego, a las acciones de capital un dividendo de 6% de su importe liberado. El resto se divide en dos partes iguales. Una de estas partes se atribuye a las acciones de capital; la otra, al trabajo, tanto ejecutivo como directivo.

b) Las sumas atribuidas al trabajo se reparten a prorrata de la suma anual respectiva de los salarios o de los honorarios de los obreros, empleados y directores que lleven dos años por lo menos de trabajo en la empresa y estén contratados por tiempo mínimo de doce meses.

c) Estas sumas ingresan a la caja de la empresa y perciben un interés del 4%, hasta que la suma atribuida a cada una, más el expresado interés, alcancen el importe liberado de una o varias acciones de capital.

d) Cada vez que estas sumas, con su interés, alcanzan el importe liberado de una acción de capital se libra al titular una acción de trabajo.

e) Las acciones de trabajo liberadas son remuneradas con igual título y en la misma medida que las acciones liberadas de capital.

f) A medida que se crean y se libran acciones de trabajo la sociedad reembolsa a la par y por sorteo un número igual de acciones de capital.

g) Las acciones de trabajo dan a sus tenedores iguales derechos que las acciones de capital a los suyos, ora en las asambleas generales, ora en el Consejo de administración.

h) Los accionarios de trabajo eligen directamente a sus delegados en las asambleas generales y en el Consejo de administración.

i) Las acciones de trabajo no pueden ser vendidas ni cedidas más que a los obreros o empleados de la misma empresa, fuera de casos excepcionales, previo examen y beneplácito del Consejo de administración.

j) En caso de morir o dejar la empresa un accionario de trabajo se reserva aquella el derecho de rescatar su acción o acciones.

k) En caso de disolución, primeramente se deducirá del activo líquido la suma necesaria para reembolsar el importe liberado de las acciones de capital; el resto se repartirá entre los accionarios de trabajo a prorrata del respectivo número de acciones.

l) Cuando las acciones de capital sean íntegramente reembolsadas a tenor de lo indicado en los párrafos d) y f), el beneficio líquido anual se repartirá en la forma siguiente:

1º—Se deducirá la cantidad necesaria para completar, si no lo está ya, la reserva legal.

2º—Se deducirá la suma necesaria para atribuir a las acciones de trabajo el interés de seis por ciento, que nunca podrá ser mayor.

3º—El resto se distribuirá entre los accionarios de trabajo a prorrata de la cantidad que en concepto de salarios u honorarios haya percibido cada uno en el ejercicio corriente”.