

4

Los valores cooperativos* y la participación de los trabajadores en la Empresa**

* *Dr. D. Javier Divar*

Secretario General de la AIDC

** *Dr. D. Enrique Gadea*

Secretario Técnico de la AIDC

1. Los Valores Cooperativos

El sistema de producción capitalista tiene como consecuencia social más evidente la transmisión de sus valores económicos a la sociedad en general. A diferencia de otros tiempos históricos que vieron la convivencia de valores procedentes de variadas fuentes (religiosos, políticos, humanistas y económicos), el sistema capitalista ha tenido una penetración tan eficaz en los tejidos sociales de las sociedades avanzadas, que ha ensombrecido a los demás valores, de ahí que se hable con propiedad (aunque con exageración) del «pensamiento único» que implica.

Entre las consecuencias fundamentales que la cultura capitalista provoca, la primera y fundamental ha sido la de la consideración de los *parámetros económicos* como baremos de medida de todas las cosas. Nada es válido si no es rentable, pues la utilidad económica da validez a todo y su falta la niega.

El valor económico, extraído de sus naturales límites, ha provocado un *materialismo* generalizado que conduce al lucrativismo de la sociedad en su conjunto (como valor económico directamente derivado de la *intentio* materialista). Y como el éxito social depende del *tener*, el ser ha perdido valor, así que los campeones de la comunidad son más los que tienen que los que son. Y como el tener es la medida externa del éxito, el *consumismo global* es efecto de la sociedad materialista en la que vivimos (cómodamente instalados en el hedonismo de la sociedad de consumo del Primer Mundo).



Otra consecuencia de los valores culturales de la sociedad capitalista es el arrinconamiento de los *valores éticos*. Lógicamente una sociedad materialista que valora el lucrativismo sistemático y tiene al nivel de consumo como referente, no aprecia los límites morales de las conductas sociales, puesto que incluso (en su extremo) son límites antieconómicos (es decir, antisociales en última consecuencia).

También el *poder político* ha perdido sus influencias, ya que las telarañas del poder económico le aprisionan en sus intereses y, al fin, la protección del medio económico y de la empresa se consideran como un valor supremo en la acción política, a la que se exige fomento, infraestructuras, subvenciones y facilidades, mientras se demonizan los controles, como atentados a la «libre empresa».

Además de todo ello, y finalmente, la *competitividad* mercantil, trasvasada a la sociedad como un valor general, ha provocado graves trastornos psicosociales. En efecto, lo que en la actividad empresarial es un valor que incentiva la mejora productiva, en la vida social genera males en cadena. La competencia en las relaciones humanas produce un recelo hacia el prójimo, que aparece como adversario. Ello conduce de inmediato al retraimiento y al *individualismo*. Y la falta de comunicación del individuo termina en miedos patológicos de oscuras consecuencias.

Así, en conclusión, que el sistema económico capitalista, tan pleno de beneficios en sus ámbitos naturales, ha impregnado a la sociedad toda con principios que extraídos del hábitat económico, provocan males sociales numerosos y graves.

Pero la Empresa, que (no ha de olvidarse nunca) está al servicio de la comunidad, ha de ser más participativa para ser más social. Por ello la apertura participativa a sus empleados parece la forma más cabal para democratizar sus estructuras, mimetizando los valores empresariales con los de los intereses sociales generales.

Esa participación de los trabajadores en las empresas no es sólo una exigencia de las doctrinas sociales (fundamentalmente de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, por citar la más sólida y perseverante), sino una consecuencia directa de la admisión de la democracia como ente legitimador de poderes (político-jurídicos e, incluso, económicos).

Ya la Encíclica «Cuadragésimo Anno», del 15 de mayo de 1931, recomendaba atemperar «el contrato de trabajo mediante el empleo de elementos sacados del contrato de sociedad», es decir, considerando como socios (partícipes) a los trabajadores de las empresas.



Pero en la práctica económico-empresarial, en el único ámbito en el que la participación de los trabajadores ha sido clara es en la llamada Economía Social. Este sector, conformado fundamentalmente por Cooperativas y Sociedades Laborales, tiene sus fundamentos históricos en la Economía Cooperativa procedente del siglo XIX, diferenciada desde entonces de la privada-capitalista.

En efecto, la base de toda la Economía Social está en el Cooperativismo, que desde su origen asentó un sistema empresarial alternativo al Capitalismo (sin los errores liberticidas del estatalismo comunista). Es por ello que André Neurrisse, escribió en 1983 (en su «*L'Economie Sociale*») que «es sobre la base cooperativa sobre la que debe edificarse la sociedad moderna». Y la esencia nuclear del Cooperativismo está precisamente en la participación. Por ello, algunos intentos de «legitimación social» de la empresa capitalista utilizan los principios participativos del Cooperativismo, que sigue suponiendo, desde el XIX hasta hoy (y en la actualidad en solitario), la alternativa posible a los «valores únicos» imperantes.

2. La participación de los trabajadores en la empresa

El Cooperativismo es la alternativa en este momento para conseguir una empresa realmente participativa, es decir, una empresa en la que los trabajadores participen en el capital, o, expresado con palabras de Maurice Payet, para conseguir empresas en que los trabajadores participen sobre el beneficio y sobre el gobierno.

Para sustentar esa afirmación resulta ilustrativo analizar las disposiciones de nuestro ámbito más cercano; las disposiciones comunitarias relativas a la participación.

En ese sentido, es significativo observar cómo se ha rebajado el derecho de participación.

En la Propuesta de Directiva del Consejo sobre la posición de los trabajadores de la Sociedad Europea de 1975, que completa la Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se establece el Estatuto de Sociedad Europea, se prevé la única regulación completa que el Derecho comunitario ha propuesto en materia de participación, extra-societaria e intrasocietaria, de los trabajadores en la empresa.

La Propuesta de Directiva se refiere a las participaciones indirectas (derechos de información, consulta y de colaboración en la gestión



social) y también a la participación de los trabajadores en el capital o en los resultados de la SAE, que podrá regularse mediante convenio colectivo negociado y pactado entre el órgano de dirección o administración de las sociedades que constituyen la SAE y los representantes de los trabajadores. Y a la vista de tal posibilidad, la Propuesta de Reglamento contiene dos normas que permiten la apertura del mecanismo societario a la verdadera participación:

Por un lado, se prevé expresamente que la sociedad pueda realizar un aumento contable de capital con cargo a reservas disponibles para distribuir las nuevas acciones emitidas, total o parcialmente, entre el personal de la sociedad.

Y, por otra parte, levanta la prohibición de adquisición de acciones propias, permitiendo que la sociedad pueda adquirir sus propias acciones, por sí o por terceros que actúen por su cuenta, para ser distribuidas entre los trabajadores.

Ello contrasta con la Propuesta modificada de 1989 y con los textos definitivos aprobados recientemente. El 8 de octubre de 2001 se ha aprobado el Reglamento N.º 2157/2001 por el que se regula el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE) y la Directiva 2001/86/CE del Consejo, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

En el contexto económico actual, la aprobación del Estatuto de Sociedad Anónima Europea era necesario. Este nuevo marco jurídico evitará los obstáculos derivados de la disparidad y de la aplicación territorial limitada de las legislaciones nacionales y facilitará a las empresas, cuya actividad no se limite a satisfacer necesidades puramente locales, la reestructuración de sus actividades a escala comunitaria.

Sin embargo, en relación con el tema que nos ocupa, la normativa aprobada no constituye un avance, es más supone un retroceso. Es significativo que la Directiva señale que las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores están encaminadas a garantizar que el establecimiento de las SE no suponga la desaparición ni la reducción de las prácticas existentes de implicación de los trabajadores en las empresas que participen en la creación de las SE, aunque, a nivel comunitario, se renuncia a implantar un modelo único de implicación de los trabajadores aplicable a las SE.

A efectos de la Directiva, implicación de los trabajadores engloba, básicamente, la información, la consulta y la participación.



Por información, se entiende la transmisión, por el órgano competente de la SE a los representantes de los trabajadores, de las informaciones relativas a cuestiones que afecten a la propia SE, en un momento, de un modo y con un contenido que permita a éstos evaluar con detenimiento las posibles repercusiones y, en su caso, preparar la consulta.

Por consulta, se entiende la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y el órgano competente de la SE, igualmente, en un momento, de un modo y con un contenido que permita a aquellos, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas por el órgano competente que pueda ser tenida en cuenta en el marco del proceso de toma de decisiones en la SE.

Por participación, se entenderá, no implicación de los trabajadores en el capital de la sociedad sino la influencia del órgano de representación de los trabajadores en la sociedad mediante:

- el derecho de elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o
- el derecho de recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control de la sociedad.

No obstante, de un análisis de su contenido, se desprende que muestra más interés en la conservación de los procedimientos de información y consulta que el de participación indirecta que regula.

La Directiva señala que los procedimientos concretos de información, consulta y participación transnacional aplicables a cada SE deberán definirse principalmente mediante un acuerdo entre las partes afectadas, es decir, entre la comisión negociadora representativa de los trabajadores constituida a este efecto y los órganos de administración y dirección de las sociedades participantes, o, a falta de éste, mediante la aplicación de una serie de normas subsidiarias: las llamadas disposiciones de referencia, que fijará cada Estado miembro en función de las directrices previstas en el anexo de la Directiva.

Ahora bien, admite celebrar acuerdos que establezcan un nivel de participación más bajo que el existente en una o varias empresas participantes, siempre que la propuesta será aprobada por la mayoría cualificada fijada por la Comisión negociadora (la ordinaria es mayoría absoluta de sus miembros, siempre que dicha mayoría represente



igualmente a una mayoría absoluta de los trabajadores) en función del riesgo de desaparición o de reducción de los sistemas y prácticas de participación existentes (artículo 4.3).

Igualmente, cuando no haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo establecido en el artículo 5 —seis meses siguientes desde la constitución de la comisión negociadora o hasta un máximo de un año, si las partes lo deciden de común acuerdo—, se aplicarán, en todo caso, las disposiciones de referencia previstas en la Directiva relativas a información y consulta, es decir, el órgano de representación tendrá derecho reunirse al menos una vez al año con el órgano competente de la SE para ser informado y consultado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la SE y siempre que concurren circunstancias excepcionales que afecten a los intereses de los trabajadores, y en particular en los casos de traslados, ventas, cierres de empresas o despidos colectivos. En estos casos, cuando el órgano competente de la SE decida no seguir la opinión o el criterio manifestado por el órgano de representación, este último podrá pedir una nueva reunión para intentar llegar a un acuerdo, aunque en último término decidirá el órgano competente. No obstante, las disposiciones de referencia para la participación no serán aplicables en determinados supuestos. Así, por ejemplo:

- 1.º Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por las normas de participación antes de la inscripción de la SE, ésta no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.
- 2.º En el caso de SE constituida por fusión, salvo acuerdo de la comisión negociadora, si, antes de la inscripción de la SE, no se aplicaban una o más formas de participación que afectasen al menos a un 25 % del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes o en el caso de una SE constituida mediante la creación de una sociedad holding o de una filial, salvo acuerdo de la comisión negociadora, si, antes de la inscripción de la SE, no se aplicaban una o más formas de participación que afectasen al menos al 50 % del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.
- 3.º Incluso, los Estados miembros podrán prever que las disposiciones de referencia no se apliquen en el caso previsto en la letra b) del apartado 2 del artículo 7: cuando no se haya al-



canzado ningún acuerdo y la comisión negociadora no haya adoptado la decisión prevista en el apartado 6 del artículo 3.

En la actualidad, la orientación de la política comunitaria en materia de implicación de los trabajadores se centra únicamente en intentar implantar un marco general, es decir, un marco para todas las empresas, relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (no en materia de participación), dado que se reconocen carencias tanto en el ámbito nacional como en el comunitario. En el ámbito nacional, las disposiciones de información y consulta no son efectivas, a veces por estar asimiladas a un ritual y otras veces porque la intervención de los representantes de los trabajadores tiene lugar cuando el proceso de decisión está demasiado avanzado o apenas puede servir para remediar determinada situación ya existente. Y en el ámbito comunitario, la normativa relativa a este ámbito es fragmentaria: se concreta, básicamente, en disposiciones específicas en materia de despidos colectivos y traspasos de empresas.

Por tanto, con el objetivo de establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho a la información y consulta de los trabajadores en las empresas situadas en la Comunidad Europea, la Comisión presenta una propuesta de Directiva el 11 de noviembre de 1998, propuesta que ha sido posteriormente modificada, concretamente, el 23 de mayo de 2001, aunque todavía no ha sido aprobada.

Respecto al contenido de la propuesta de Directiva, cabe destacar:

Que la propuesta de Directiva ha considerado que el respeto al principio de proporcionalidad impide aplicar sus normas a las empresas que empleen en un Estado miembro menos de cincuenta trabajadores, lo que excluye de su campo de aplicación a un 97 % de las empresas de la Unión Europea que emplean a trabajadores asalariados (artículo 3).

Que la Comisión considera que deben consolidarse los principios de información y consulta a través de una Directiva comunitaria, aunque, igualmente, apunta que deben ser los sistemas nacionales los encargados de su aplicación. Dentro de éstos, se subraya la importancia de la negociación entre los interlocutores sociales a todos los niveles, dado que se considera que el éxito de la aplicación efectiva radica en gran parte en la involucración de éstos. Por esa razón, señala que los Estados miembros, en las condiciones y límites establecidos por ellos,



podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores (artículo 5).

A falta de acuerdo, los asuntos en los que deben centrarse la información y la consulta son tres de tipos:

- Las cuestiones económicas o estratégicas: «La información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa y de su situación económica y financiera».
- La evolución del empleo en la empresa y las medidas correspondientes: «La información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- Las decisiones específicas acerca de la organización del trabajo, así como los contratos de trabajo: «La información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar modificaciones importantes en cuanto a la organización del trabajo o los contratos de trabajo».

Por tanto, en el ámbito comunitario, los intentos de «legitimación social» de la empresa capitalista de la década de los setenta han sido abandonados y el derecho de participación se ha rebajado considerablemente, hasta el punto que, salvo en supuestos excepcionales, quedará, en el mejor de los casos, en un simple derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

