

<b>CAPÍTULO QUINTO: <i>Sistemas sindicales autogestionarios</i></b> . . . . .	<b>71</b>
<b>1. Objetivos de la moderna acción sindical</b> . . . . .	<b>71</b>
<b>2. El sindicato como agente de servicios</b> . . . . .	<b>73</b>
<b>3. Sindicato y democracia industrial</b> . . . . .	<b>75</b>
<b>4. Sistemas de democracia industrial</b> . . . . .	<b>78</b>

## CAPÍTULO QUINTO

### SISTEMAS SINDICALES AUTOGESTIONARIOS

#### 1. *Objetivos de la moderna acción sindical*

Se hizo referencia a la intervención sindical en algunas formas de autogestión al hacer mención a los sistemas puestos en práctica en Yugoslavia, Polonia y Hungría, debido tanto a la circunstancia de que algunas asociaciones profesionales han solicitado en vía experimental crear empresas de trabajadores, como al hecho de organizarse en estos países los consejos obreros bajo bases similares a las sindicales, donde la cogestión —como se verá en la segunda parte— se ajusta a su vez, en algunas funciones, al órgano autogestionario.

En la U.R.S.S., Checoslovaquia, Rumanía y República Democrática de Alemania —hemos explicado—, al lado de las industrias controladas directamente por el Estado, se han formado empresas de trabajo asociado, ajustadas a un orden jurídico especial, en los cuales intervienen trabajadores sindicalizados que desean “trabajar por su cuenta y riesgo” como diríamos en nuestro lenguaje laboral, desde luego con la total anuencia de las organizaciones a las cuales pertenecen. A este tipo de organismos de autogestión dedicamos el presente capítulo.

En países de régimen capitalista tal sistema constituye excepción, pues sólo cuando los trabajadores se han visto obligados a hacerse cargo de las empresas donde han trabajado, sea debido al fracaso económico de los propietarios o a fallas de organización, o ante situaciones jurídicas en las que no ha quedado otro remedio que enfrentarse al reto de continuar los negocios con mira a su rehabilitación y a la recuperación del mercado ya logrado, con peligro de perderse totalmente, los sindicatos aceptan hacerse cargo de dichas empresas, siempre con el apoyo oficial y para evitar el desempleo, agravando con ello la economía de un país.

Son sistemas sindicales de autogestión, en consecuencia, aquellos en los que los obreros agremiados a una central mantienen, bajo la dirección de ésta, una planta productiva a la que dan su propia organización, distinta a la cooperativa, en la cual ha participado el movimiento obrero de varios países con el interés de mantener la unidad sindical, de no

perder agremiados y salvar en lo posible una negociación en apuros próxima a clausurar sus operaciones. El sindicato-empresario —expresa Russomano— constituye en nuestros días una interesante novedad, sobre todo cuando los trabajadores son controlados como empleados y se establecen determinadas relaciones con las personas contratadas. La idea de un sindicato-empresario no entraña contradicción de principios, al ser la actividad económica la que obliga a las organizaciones profesionales a convertirse y transformarse en patronos: a) por poseer recursos económicos amplios muchas centrales de trabajadores, que al exceder a sus gastos normales, les permiten capitalizar e invertir, e incluso fundar empresas propias; b) porque surge otro tipo de iniciativas industriales, comerciales o agrarias, altamente rentables y productivas, que permiten abatir en parte los costos de los productos básicos, y c) porque representan una puerta abierta para el crecimiento de recursos complementarios que aumenta el número de servicios en los cuales pueden ser empleados trabajadores que por diversas causas quedan sin ocupación.<sup>38</sup>

En los países socialistas algunos organismos sindicales de autogestión se han fusionado con los consejos obreros y han asumido una variedad de funciones de carácter económico y algunos problemas de personal, dirigidos estos movimientos a la posibilidad de subsistencia de las empresas. Ponen en ejecución métodos de colaboración similares a los de las empresas mixtas y adoptan estatutos especiales que hacen posible esa consunción. Más aún, los partidos políticos han intervenido para hacer posible este tipo de participación, inspirados por idéntica ideología colectiva, al ofrecer tanto a los sindicatos como a los trabajadores que se aventuran a la creación de empresas de autogestión, apoyo e intermediación ante los órganos del Estado, garantizando su desarrollo y autonomía. Tal vínculo, que a juicio de algunos autores proviene de un proceso histórico, lo consignan ya algunas constituciones políticas o leyes de cada país, observándose en época reciente que tanto los órganos del movimiento sindical como los de los partidos, han adoptado principios en favor de aquellos trabajadores que consagran su actividad, a formas independientes de negociación colectiva, por estimarlas audaces, productivas y de beneficio general. Muchos esfuerzos fueron necesarios —nos dice Poliakov— para que los gobiernos lo aceptaran así, pues en su origen consideraron a los organismos de autogestión contrarios al propósito socialista.<sup>39</sup>

El sistema no representa novedad alguna, pues con anterioridad a la

<sup>38</sup> Russomano, Mozart Víctor, *O Sindicato nos países em Desenvolvimento*, Sao Paulo, Ediciones Revista dos Tribunais, 1980, pp. 1-27.

<sup>39</sup> Poliakov y Rajmilovich, *op. cit.*, *supra* nota 8.

formulación del primer plan quinquenal, el partido comunista de la U.R.S.S., los sindicatos soviéticos y el Ministerio para la Gestión de la Industria (como entonces se denomina al de Trabajo) habían integrado un sistema de cooperación productiva como único medio de poner a trabajar empresas paralizadas y otras en vía de formación, sistema que, examinado a la luz de las modernas concepciones, es sumamente parecido a la autogestión, sólo que con una integración tripartita que hoy ha desaparecido, por conveniencia y con el reconocimiento del gobierno y del partido, ante el fracaso de varios intentos de centralización de la pequeña y mediana industria, necesaria para dar ocupación a miles de trabajadores cuya capacidad y movilidad —se ha comprobado— no pueden entrar en la gran industria por constituir parte necesaria y accesoria de ella. En la U.R.S.S. las empresas de autogestión se han convertido en *empresas alimentadoras* (si así se nos permite traducir la expresión), que operan en el mismo sitio o lugar de una o varias grandes industrias. Ante el fracaso reciente de la centralización y el grave atraso en la provisión de suministros, de transporte y de tiempo, que obligan a graves concentraciones humanas, se ha optado hoy por el fenómeno inverso: desconcentrar para crear más y mejores polos de productividad en pequeños centros industriales y más modestas comunidades.<sup>40</sup>

## 2. El sindicato como agente de servicios

Tanto en los países de economía planificada como en los de economía de mercado, el sindicato es en la actualidad un importante agente en la creación de organismos de autogestión, al configurarse en un mismo sujeto la calidad de agremiado y trabajador independiente. Desde luego, esta doble concepción es difícil de armonizar, no sólo por el principio económico que ha predominado en el concepto tradicional de empresa, sino por no contemplarlos el derecho del trabajo en su reglamentación, al no resultar aceptable la posibilidad de empresario y trabajador a un mismo tiempo, situación estimada antagónica y en cierto sentido contradictoria. Sin embargo, esta figura tiene plena existencia y goza de general aceptación, ante la necesidad de ofrecer soluciones de carácter jurídico que permitan el ajuste de leyes sociales a principios de naturaleza distinta.

Admitamos, desde luego, la incompatibilidad ideológica de asociación empresarial con el contrato de trabajo, al aceptarse como concepto tradicional la necesaria existencia de los factores de la producción, capital

<sup>40</sup> Véase la publicación *Informaciones sociales OIT*, Ginebra, 1958, pp. 274 y ss.

y trabajo en toda relación laboral. Pero creemos que está resultando aparente tal incompatibilidad, si tomamos como ejemplo cualquier sistema de cogestión avanzado, como se presenta en Alemania Occidental. Lo mismo ocurre en la autogestión frente al movimiento sindical: es compatible prestar un servicio, realizar un trabajo o desarrollar determinada actividad independiente, sin abandonar la calidad de afiliado a un sindicato. Es sólo el reconocimiento de un impulso propio de la persona en interés por obtener mejores satisfactores para convivir y subsistir. Y cuando este impulso y este interés individual se unen a otro de igual autonomía con el objeto de hacer desaparecer el elemento subordinación, para transformarlo en cooperación, surge un nuevo ente con variadas formas, de voluntades coordinadas y relaciones distintas a las que conforman una legislación laboral. Por ello, ha correspondido al derecho del trabajo absorber estas nuevas formas de relación, a las cuales ha sido posible dar un tratamiento jurídico diferente.

Frente a este fenómeno, ni la sociedad ni el Estado podían permanecer inactivos y menos aún inaccesibles. Ha debido aceptarse, por tanto, un estado de cosas distinto, no para regresar al concepto medieval del taller o de la cofradía, sino para comprobar que el ser humano, en evolución, siempre encuentra medios y métodos atractivos que le permiten su desarrollo individual al lado de lo colectivo vigente. ¿Que es necesario reglamentar estas nuevas relaciones? Es indiscutible. En primer lugar, por haber surgido de un afán libertario que no se opone a lo cotidiano sino lo acepta y trata de cumplirlo del mejor modo posible, en segundo término, por el anhelo del trabajador de un ordenamiento ajeno a lo preestablecido, no por ir en contra de la conducta social de su comunidad, sino por el empeño de encontrar soluciones acordes a una forma particular de pensar y actuar, que no se compagina con los cánones instituidos. En tercer lugar, por estar la sociedad actual frente a una realidad insoslayable: es obligación del Estado moderno proveer de los medios jurídicos y económicos a cualquier sector de población importante, y el sector trabajo ha exigido la solución al grave problema ocupacional como forma de dar satisfacción a sus necesidades.

La participación social se ha impuesto y ante ello el sindicato no podía permanecer indiferente, en unos casos para impedir su desmembramiento y quizás su disolución; en otros, para orientar su actuación al campo participativo. Como con gran inteligencia lo ha expuesto L. Belanger, la asociación profesional ha debido comprender:

Que la calidad de agremiado no está ni puede estar reñida con la de trabajador, porque si bien es cierto que la concepción sindical-

lista implica la agremiación voluntaria para el desarrollo y defensa de intereses comunes; el trabajador, como persona, es un ser humano que busca sus propias realizaciones, que tiene sus propias preferencias y que gusta mantener su independencia en lo posible para sentirse responsable de su destino. La cooperación en una empresa —agrega— que se siente propia; la distribución del trabajo y la posibilidad de armonizar intereses opuestos, constituyen ventajas positivas que han llevado a los sindicatos a la aceptación de grupos de trabajo no subordinado, a los cuales se ha tratado de atraer, haciéndoles comprender que no se oponen a sus respectivos medios de lucha, sino que se compaginan y en cierto sentido se complementan, simplemente por tratarse de trabajadores.<sup>41</sup>

Vemos pues, que al buscar el mantenimiento del equilibrio social existente y en cierta forma el económico, el sindicato acepta y respalda la participación, y ayuda hoy a su desenvolvimiento e interviene en algún órgano de dirección, consituyéndose de hecho, como ya se dijo, en vehículo de intermediación, al otorgarle su organización y medios de lucha obrera, autoridad en la debida protección a los trabajadores. Pero lo más importante, la necesidad de democratizar al trabajo, asunto del que nos ocuparemos a continuación, le ha obligado a respetar decisiones individuales y a preferir la colaboración antes que el enfrentamiento.

### 3. *Sindicato y democracia industrial*

Los estudiosos de la participación sindical en la autogestión se han formulado una interrogante que también ha sido preocupación del legislador del trabajo. ¿Cuál es con exactitud la posición del trabajador en el organismo autogestionario, si por una parte actúa como tal y por otra no deja de ser agremiado? Interesante cuestión, como puede apreciarse a simple vista. Múltiples han sido las respuestas, pero ajustaremos nuestro análisis a las que nos han parecido de mayor importancia: las que consideran a las empresas de autogestión como sociedades colectivas y por tanto integradas con diferentes clases de socios, cuyos intereses pueden coexistir, siempre que se encuentren debidamente reglamentadas las aportaciones y beneficios; aquellas en las que es posible la participación de una asociación profesional; las organizadas por los propios sindicatos para dar empleo a sus agremiados o a personas que participen de idénticos intereses y acepten las condiciones impuestas. Examinemos

<sup>41</sup> Belanger, L., *Participación y negociación colectiva*, Quebec, Canadá, Ediciones de la Universidad de Laval, 1977, pp. 82 y ss.

estas diversas interpretaciones de las empresas de autogestión en las que interviene un sindicato:

a) Si consideramos que toda empresa constituye el marco concreto dentro del cual se ubican las relaciones de trabajo, debemos alejarnos un poco del concepto mercantilista y concebir un nuevo tipo de sociedades alejadas de los moldes tradicionales, como son las *sociedades colectivas*, denominación que no encierra redundancia alguna aun cuando a primera vista así lo parezca. Se ha dado este nombre al grupo de personas que por sí mismas toman a su cargo la gestión de una empresa, cuando el engranaje funcional no depende de una organización jurídica dada, sino de la actividad que cada una desarrolla. Expresado en otras palabras, cuando el trabajador no interviene de manera marginal en la gestión sino que forma parte intrínseca de ella, sea artesano, pequeño comerciante o profesional de un oficio o actividad, se reúne en sociedad con el objeto de repartir gastos y beneficios en un negocio; o integrar el trabajo en equipo asumiendo responsabilidades recíprocas, no siendo necesario medie un contrato de trabajo; puede decirse que cada uno de los trabajadores que componen el equipo actúa en calidad de patrono y contrata consigo mismo, tanto por el suministro del trabajo como por la pluralidad de sujetos que intervienen en la asociación.

Es sociedad colectiva una empresa de autogestión en la que tanto por la calidad de socios-trabajadores que intervienen en su constitución como por las finalidades perseguidas por dichos asociados, avalados por un sindicato que puede formar parte de ellas, las reglas impuestas las definen los socios-trabajadores, pues el sindicato sólo formará parte como una persona más, de carácter jurídico, pero no en su calidad de agrupación obrera. La utilidad de su intervención es únicamente como órgano de administración o como cuerpo de vigilancia, según la función que se le destine con el objeto de hacer más operativa la gestión. Lyon-Caen piensa que estas sociedades colectivas constituyen hoy una realidad que engloba a su administración, a su personal y a los medios empleados en su actividad.<sup>42</sup>

b) Un sindicato podrá también, a solicitud de un grupo de trabajadores, intervenir como asesor, por considerar que su experiencia constituye una eficaz ayuda en la formación de la empresa autogestionaria, o por considerar que su amparo puede representar un medio de defensa de los intereses colectivos. En los países socialistas hemos indicado que ha sido frecuente la presencia sindical en algunas formas de organización

<sup>42</sup> Camerlynck, G. H. y Lyon Caen, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Aguilar Editores, 1974, pp. 255-257.

de las empresas de trabajadores. Para fortalecer su acción colectiva se conciertan pactos de solidaridad y apoyo, que evitan entorpecimientos en su actividad productiva o impiden ataques desde el exterior.

c) Por último, se ha observado en otros países que hasta hace pocos años aún eran colonias de potencias europeas, que al abandonar sus respectivos nacionales fábricas, industrias, plantaciones agrícolas, etcétera, el fantasma del desempleo llenó de preocupaciones a los gobiernos ante la posible desaparición de los centros de trabajo al desbandarse, por así decirlo, los trabajadores. Al hacerse cargo la administración pública de la situación, de momento tomaron posesión de los negocios y pretendieron ponerlos en operación por su cuenta, llamando a colaborar a los antiguos obreros empleados en ellos; pero se presentó un doble fenómeno: por un lado, muchos trabajadores se negaron a aceptar al Estado como patrono, no acostumbrados a laborar en regímenes de economía planificada; en otros casos, al ver mermados sus salarios debido a la incapacidad económica de los gobiernos para mantener y hacer prosperar la planta productiva, aceptaron una situación de desventaja ante el amparo del cierre total de la negociación.

Los sindicatos, al contemplar todas estas soluciones que resultaron un fracaso, y ver con enorme preocupación el destino de sus agremiados, al carecer de los cuantiosos recursos requeridos para continuar manteniendo las empresas en acción, se han escogido a los sistemas de autogestión y hacia ellos han encaminado el mantenimiento, si no de todos, de algunos negocios. Néstor de Buen, citando en su última edición de su *Derecho del trabajo* a Sturththal, dice que los sindicatos en realidad no han actuado en representación de los obreros, sino se han convertido de hecho en instrumentos de los gobiernos, en su esfuerzo para elevar al máximo la formación de capitales, pues al carecer dichos gobiernos de la capacidad de celebrar convenios colectivos de trabajo:

Los sindicatos han dejado de ser los protectores de los intereses individuales o colectivos de los trabajadores en contra del poder organizado, porque desde este punto de vista, no hay nada en las fábricas que requiera una protección de los obreros; tornándose de este modo en secundaria o accesoria la función sindical, al reducirse al planteamiento hecho a los obreros para que integren organismos de autogestión, en los que destaque la comunidad de sus intereses en materia de necesidades sociales, con la única desvinculación necesaria para que la empresa actúe con independencia y autonomía, sujeta a sus propias responsabilidades.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 6ª ed., México, Editorial Porrúa, S. A., 1985, tomo II, pp. 664 y 665.



#### 4. *Sistemas de democracia industrial*

Los países que integran la Comunidad Económica Europea (CEE), al igual que Estados Unidos de América, Canadá y Japón, no han sido proclives a legislar en materia de autogestión, excepción hecha de las sociedades cooperativas. Sin embargo, en estos países algunos sindicatos han mostrado interés en soluciones de tipo autogestionario al ejercer gran influencia en determinadas decisiones de las empresas, acciones que examinadas en su contenido jurídico, constituyen una forma de participación activa en tales empresas que resulta conveniente estudiar, por caracterizarse como un sistema independiente que va adquiriendo mayor representatividad, ajeno al sistema mixto de comités de empresa, que examinaremos en la parte relativa a la cogestión. Se le conoce dentro de la Comunidad como *sistema de democracia industrial* y su lugar es precisamente esta parte de nuestra investigación.

En 1975, la CEE integró una comisión especial encargada de preparar un estudio denominado *Libro verde*, destinado al examen de la estructura de sociedades e instituciones que hubieren participado durante un periodo de veinte años en el análisis de las principales formas de los trabajadores en las empresas, en los Estados miembros. En dicho libro se informa de cuatro sistemas que, a criterio de la comisión, se confunden en la práctica con una variedad de combinaciones, según se trate de convenios colectivos o de instituciones representativas, que comprenden desde los comités de empresa hasta el manejo de las fábricas por los trabajadores, sobre todo cuando se ha llegado al cierre o clausura de ellas o de alguno de sus departamentos. Los métodos y procedimientos también varían; de ahí la dificultad que observa la citada comisión para precisar las características de cada uno de dichos sistemas, por lo que se hace la advertencia de que una participación integral de los trabajadores en la gestión empresarial es más bien de excepción, por predominar la cogestión más que la autogestión.<sup>44</sup>

De los cuatro sistemas clasificados, el único de interés para nosotros, en este capítulo, es el que la comisión denomina *trabajos comunitarios*, incluido en el artículo 235 del Reglamento de la CEE, adicionado con varias disposiciones en acuerdo de fecha 13 de mayo de 1975. Conforme al contenido de estas disposiciones, se aconseja la creación de organismos a los que se ha dado el nombre de *sociedades anónimas europeas*, integradas con más de cincuenta trabajadores, encargadas del manejo

<sup>44</sup> Ribas, Jacques Jean, Marie-José Jonczy y Jean-Claude Séché, *Derecho social europeo*, Madrid, Publicaciones del Ministerio de Trabajo de España, Instituto de Estudios Sociales, 1980, pp. 371-384.

de un establecimiento industrial, agrícola o comercial, con facultad para decidir las atribuciones y poderes de los órganos de representación: comités directivos y comités de vigilancia, con base en los sindicatos y con apoyo oficial, regulado por las legislaciones nacionales. La característica de estas sociedades es que las integran exclusivamente trabajadores que mantienen en operación establecimientos ya constituidos pero incosteables para un consorcio empresarial. Al organizarse los trabajadores en forma directa, con anuencia de los propietarios, nombran un cuerpo directivo y definen actividades, con límite de aquellas acciones que pudieran afectar a establecimientos similares. Sus productos generalmente los adquiere la empresa de donde se desprendieron, pero pueden ofrecerlos libremente en el mercado.

La Comisión ha propuesto que las condiciones de trabajo que se apliquen en una sociedad anónima europea se regulen mediante acuerdos expresos de los sindicatos representantes de cada establecimiento, encontrándose los comités directivos facultados "para disminuir situaciones ventajosas en vigor, de resultar esto necesario para la buena marcha social". Con esta finalidad se ha dado la comisión a la tarea de armonizar las legislaciones nacionales, apoyándose en el artículo 54, párrafo 3º, de la Constitución de la CEE, correspondiente a la actuación de las sociedades por acciones existentes en la Comunidad, sea propio o no su capital, tenga o no intervención el Estado, o se trate de capital total o parcialmente estatal. Es en este aspecto donde participan los sindicatos, que mantienen su conexión con los trabajadores libremente asociados y quienes no pierden sus derechos, en caso de no prosperar la sociedad formada.

El conjunto de trabajadores puede formular estatutos propios, nombrar un comité directivo y uno de vigilancia o consejo, sin más obligación que darlos a conocer a la autoridad del trabajo, para fincar cualquier responsabilidad que pudiera resultar. De acuerdo con el modelo alemán, que es donde se ha inspirado la comisión para reglamentar este tipo de sociedades, es el Consejo de Vigilancia el que controla en forma permanente la actividad a desarrollar y la gestión de la empresa, encargándose al mismo tiempo de aprobar determinadas decisiones y restringir o extender dicha actividad y gestión. Se ha facultado a la asamblea de los trabajadores para acordar, en cualquier momento que lo estimen procedente, el cierre o traslado de un establecimiento, modificar su organización interna y solicitar la cooperación de cualquier otro tipo de sociedad.

La fusión internacional de estas sociedades anónimas europeas está permitida para que su desarrollo resulte uniforme en la Comunidad.

Por acuerdo A-206/74, publicado en *Journal Officiel* con fecha 11 de octubre de 1979, a propuesta del representante francés M. Couste, el Parlamento europeo aceptó tal fusión con la única condición de mantener los derechos adquiridos por los trabajadores en cada uno de los Estados-miembros, así como las disposiciones sociales que se hubiesen estatuido en su beneficio, en la misma forma en que ha sido autorizada la transferencia de empresas europeas dentro de la propia CEE.

Para facilitar la fusión, se han puesto en práctica tres métodos con diez años de vigencia a la fecha:

1) La transformación automática de las relaciones dentro de las sociedades anónimas, para mantener los derechos y obligaciones derivados de todo contrato de trabajo; permaneciendo sin modificación únicamente aquellos derechos que varíen de Estado a Estado, como el de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia, por apoyarse en los regímenes especiales de previsión social, a los que no comprende la Constitución de la Comunidad.

2) La protección contra una eventual separación o despido, por transferencia de establecimiento derivada de problemas técnicos, económicos o de organización interna que impliquen cambios a nivel de empleo.

3) Están protegidos los representantes sindicales, al mantener su función a través de un *status* jurídico especial, en la medida en que la empresa administrativa por una sociedad anónima europea conserve su autonomía; es decir, pueden intervenir los representantes cuando lo soliciten los trabajadores, quienes —se repite— no pierden su calidad de agremiados, para la defensa de determinados intereses colectivos que permanecen vigentes conforme a los estatutos y quienes asesoran la gestión, para lograr su éxito.<sup>45</sup>

Para nosotros resulta difícil compenetrarse de las ventajas o excelencias de estas sociedades anónimas, por desconocer las intimidades de la CEE y la extensión dada a las mismas en el territorio hoy comprendido por la Comunidad. Su esencia —como expresan los autores de donde hemos tomado estas ideas— se encuentra en un método peculiar de trabajo asociado, de carácter anónimo, porque los trabajadores representan cada uno determinado número de acciones; pero pueden ser accionistas el propio sindicato al que pertenezcan o personas ajenas, quienes sólo participan económicamente de la gestión. En el fondo se trata de una forma velada de mantener en operación fábricas, industrias o empresas agrícolas, sin los riesgos del patronazgo.

Francia, junto con Alemania, son los países que han dado acogida a

<sup>45</sup> *Ibidem*.

este sistema, aun cuando a nuestro modo de pensar, quizás por su afinidad latina, los franceses le han impreso sus propias modalidades, haciendo posible una singular convergencia de intereses empresariales con intereses profesionales. Por ejemplo, en algunas fábricas se han independizado departamentos cuando éstos actúan en locales distintos de los centros de trabajo, por regla general, cuando los propietarios han sido obligados por el gobierno a ubicarlos en lugares diferentes, por exigencias de ambiente, seguridad o higiene, facultándose a los sindicatos a ser ellos los que impongan cadencias, jornadas, descansos, reivindicaciones, etcétera, por encontrarse estos talleres bajo el control sindical, respondiendo de la actividad del grupo obrero.

Además, de acuerdo a las recomendaciones de la CEE, se ha convertido a sectores numerosos de trabajadores en accionistas de las empresas. Lyon-Caen nos indica que desde hace varios años el gobierno quedó obligado, por disposición legal, a imponer la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas posibilitando su intervención como accionistas en los negocios donde laboraban. Por otra parte, en multitud de empresas abandonadas por los propietarios debido a incosteabilidad, quiebra, modernización de sistemas, etcétera, los sindicatos las han tomado bajo su dirección para continuar, con el apoyo oficial (sea mediante financiamientos o a través de incentivos fiscales muy generosos), su operación. Este autor considera, sin embargo, que el sistema accionario al estilo impuesto por la Comunidad no ha tenido aceptables resultados: a) porque el interés obrero y del capital es diametralmente opuesto y sumamente difícil de acoplar en una organización mixta; b) debido al hecho de que al sindicato no se le pueden otorgar poderes de control en una sociedad accionaria, por no ser posible la identificación de intereses entre trabajadores y accionistas; c) porque en el caso de representar los trabajadores el interés mayoritario en una sociedad anónima de este tipo, de acuerdo con la legislación francesa, el sindicato prácticamente tendría que desaparecer, por no ser posible que su representación quede subordinada al interés social, en plano de igualdad, y d) porque de presentarse cualquier conflicto de naturaleza económica se vería en peligro la sobrevivencia de la negociación, pues el fenómeno tendría forzosamente que incidir sobre el empleo, lo cual no resulta aceptable ni posible respecto de los trabajadores. Para él, toda participación institucional, por mejor concebida que se encuentre, sólo dispondrá de un funcionamiento regular a nivel de empresa siempre que se adapte a la palpitante realidad capitalista.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> *Contribución al estudio de los métodos de representación de los trabajadores*, Bruselas, publicaciones de la CEE, 1979, pp. 127 y ss.

Los textos consultados no nos han permitido averiguar si las sociedades anónimas europeas han tenido éxito en los países donde ha habido intentos para su formación, como son Italia, Luxemburgo y Dinamarca. Se sabe únicamente que los sindicatos no se han opuesto a su constitución, sino la han permitido, inclusive con sacrificio de sus intereses sociales, con ánimo de que ante todo subsista la fuente de trabajo. Una variante un tanto alejada del sistema europeo ha sido adoptada por Canadá, Gran Bretaña y Estados Unidos de América, al permitir a los trabajadores comprar acciones de los negocios donde laboran, o disponiendo de ellas a título de beneficios económicos adicionales al salario, en calidad de incentivo y para mejorar la productividad. Las asociaciones profesionales de estos países han dado su anuencia a esta conducta patronal, al no ubicar su lucha sindical en este tipo de acciones individuales, por no oponerse a las cuestiones propiamente colectivas, las cuales sí les interesa manejar con exclusividad: salario, jornadas, condiciones de trabajo, vacaciones, prestaciones adicionales, etcétera. Más aún, los sindicatos no conciben la posibilidad de operar por sí mismos, directa o indirectamente, una empresa, ni les interesa su administración; su interés está dirigido solamente a mejorar el nivel de vida de sus agremiados.