

LA CONFIGURACION COMUNITARIA DE LA EMPRESA (*)

SUMARIO:

- I. *La reforma de la Empresa*: 1. Las posiciones alternativas actuales. 2. Objetivos de la reforma: a) Objetivos sociales. b) Objetivos económicos. c) Objetivos mixtos. 3. La reforma de la Empresa como problema político. 4. El régimen de encuadramiento y configuración de la Empresa privada. 5. Presupuesto de la reforma social de la Empresa.—II. *Distribución del poder de gestión en la Empresa*: 1. Titularidad y ejercicio del poder de gestión. 2. El capital como titular del poder de gestión. 3. Objeciones contra la atribución al personal del poder de cogestión. 4. Revisión crítica de las objeciones: a) Propiedad y gestión. b) Riesgo y gestión. c) Gestión y cultura del trabajador. d) Unidad de dirección y cogestión: d.1. Ejecutivo fuerte y democracia. d.2. Administración de la Sociedad y gestión de la Empresa (Alemania y Francia). e) Constitucionalidad de la cogestión.—III. *Conclusiones*: 1. Principios doctrinales y oportunidad política. 2. Del contrato de salario al convenio de participación.

I

LA REFORMA DE LA EMPRESA

I. LAS POSICIONES ALTERNATIVAS ACTUALES

La reforma de la Empresa constituye, probablemente, uno de los problemas capitales de la sociedad contemporánea en España y fuera de España. La segunda Revolución francesa, con sus ecos repetidos y con la toma de posición del Presidente de la República, ha pasado la cuestión de un plano entre ideológico y reivindicativo, casi clandestino, a una operación política nacional caracterizada por los signos de la publicidad y de la urgencia. El ejemplo del país vecino se hará sentir, se ha hecho sentir ya en todo el Occidente europeo,

(*) Se reproduce el texto de la Lección inaugural del curso 1968-69 en la Escuela Social de Madrid. Para una sistematización general del tema, ver nuestra *Introducción al Derecho español del trabajo* (Madrid, Editorial Tecnos, 1968), y la bibliografía correspondiente a los capítulos sobre «la Empresa».

por lo que conviene meditar directamente sobre el tema, aun a riesgo de equivocarse, pues quien nos demuestre el error será quien haya alcanzado la verdad, y ésta, y no su autor, es lo que importa.

En apretada síntesis podría encuadrarse el problema de la reforma de la Empresa indicando que, en la actualidad, han quedado rebasadas por la propia estructura de la sociedad industrial las peticiones de la vuelta al orden económico y social de los pequeños artesanos y sólo aparecen viables dos posiciones enfrentadas, cuando no alternativas o concurrentes, a saber:

— De una parte, está la posición *socialista* que pide la transferencia de la Empresa del sector privado al sector público, colocando los medios de producción, la organización del trabajo y la atribución del beneficio en manos del Estado.

— De otra parte, está la solución *neoliberal*, que pide la permanencia de la Empresa en el sector privado de la economía, pero que admite ya, y al menos, dos salvedades, a saber:

1.º Que en algunos sectores económicos, de marcada significación social, aparezca la Empresa pública como única o como concurrente.

2.º Que, en todo caso, se someta la Empresa libre a un régimen jurídico que proporcione y garantice una armoniosa y operativa convivencia entre los aportadores de los medios de producción y los trabajadores que los utilizan y desarrollan.

Hay otras posiciones, claro está, y aún en las dos expuestas hay grandes diferencias de grado o intensidad en los postulados y en sus consecuentes proyecciones políticas, económicas y jurídicas, pero, en líneas generales, las tesis socialistas y neoliberales, acaso recogen con suficiente expresividad las tendencias dominantes en el momento actual de cara a la reforma de la Empresa.

En los regímenes políticos de economía de mercado con orientación social ¡y atención al verbo!, que decía un viejo profesor mío, pues la expresión es todo un poema de eclecticismo y por eso la repito: en los regímenes políticos de economía de mercado con orientación social, la opción entre ambas tesis está dada a favor de la segunda solución, con lo que el tema de la reforma de la Empresa es un lugar común en el que coinciden los programas políticos más dispares de la derecha y del centro, y hasta algunos de la izquierda, de talante reformista o por razones de oportunidad.

Ahora bien; la cuestión se vuelve agria o se encona hasta la violencia cuando se quiere pasar desde la unanimidad formal de los partidos o de los

grupos de intereses, a las normas de aplicación inmediata, ruptura que se comprende fácilmente si se atiende a los objetivos asignados a la reforma en unos y en otros.

2. OBJETIVOS DE LA REFORMA

La literatura sobre el tema, tanto la de índole científica como la de vulgarización, nos ofrece, al respecto, el siguiente cuadro de objetivos:

a) *Objetivos sociales*

En la reforma se buscan ciertos objetivos sociales. Al efecto se invocan principios de Justicia Social o, simplemente, se trata de dar satisfacción a las exigencias naturales de la dignidad personal del trabajador. Tales objetivos suelen ser dos, a saber:

— Se pretende un reparto equitativo del valor producido de modo que el personal subordinado, o factor trabajo, no quede postergado ante el capital en la distribución del beneficio.

— Simultáneamente, se pretende una distribución de los poderes o facultades de disposición en la Empresa, de modo que el personal participe también en la adopción de decisiones y asuma, así, una posición de colaborador activo y responsable.

b) *Objetivos económicos*

Los objetivos de índole económica justifican también sendos proyectos de reforma. Suelen señalarse los siguientes:

— Se intenta reforzar la capacidad financiera de la Empresa para que ésta produzca más bienes o preste más servicios y promueva así eficazmente el nivel de rentas de sus miembros y, a la vez, el desarrollo económico general.

— Simultáneamente, se pretende que, a factores constantes, en especial en cuanto a la inversión en capital fijo, el rendimiento de la Empresa sea el más alto posible en beneficio de su capacidad de competencia.

c) *Objetivos mixtos*

Hay, en fin, objetivos mixtos, de carácter económico y social, por ejemplo cuando se quiere que la mejora de las rentas obtenidas al realizar el producto final de la Empresa, así como la expansión de la propia explotación, se alcancen sin provocar un proceso inflacionista.

3. LA REFORMA DE LA EMPRESA COMO PROBLEMA POLÍTICO

La simple exposición, aunque incompleta, del cuadro de objetivos, marca las posibles interferencias de las medidas a adoptar y explica las actitudes contrarias cuando no antagónicas de los propugnadores de la reforma de la Empresa. En efecto :

— ¿La elevación sin más de los salarios no afectará a la capacidad de autofinanciación de la Empresa o no provocará una tendencia inflacionista de alcance global?

— Por su parte, ¿la intervención decisiva del personal en la ordenación económica y social de la Empresa no se reflejará automáticamente en la elevación de dichas rentas de trabajo con los consiguientes efectos derivados o, al menos, no provocará un entorpecimiento en los mecanismos de decisión frenando o arruinando la agilidad competitiva imprescindible en la lucha por el triunfo en el mercado?

Creo que es posible ver que las objeciones anteriores, aunque tienen un innegable fundamento en la realidad de las cosas, no son concluyentes por sí mismas para desautorizar una reforma de la Empresa movida por el afán de lograr los objetivos sociales en entredicho; son, más que probablemente, arraigados *prejuicios*, pero con todo, y es lo que ahora importa, *existen y funcionan, están ahí, y con ellos* o contra ellos, ha de luchar dialécticamente una política de reforma de signo laboral.

En resumen; la reforma de la Empresa es en nuestro tiempo un problema económico y social que exige para su adecuada solución unas técnicas muy complejas y depuradas, lo que ya de por sí es una grave limitación, pues los ideólogos de las reformas son más fecundos en la enunciación de principios que en la elaboración, experimentación y depuración de procedimientos operativos. Ahora bien; la reforma es igualmente un problema político y, como

tal, tiene que ser afrontado desde una tabla de valores o estimaciones, discutibles por humanos, y tiene que ser resuelto mediante la adopción de decisiones también sometidas a opiniones contradictorias y pugnares.

Creer que la reforma de la Empresa podrá lograrse en un clima de neutralidad ideológica, mediante una política de unanimidad o de mayoría sin oposición abierta, es pasar la cuestión del plano de la dura realidad de nuestro tiempo al plano de la Utopía.

4. EL RÉGIMEN DE ENCUADRAMIENTO Y CONFIGURACIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA

En la actualidad el régimen jurídico que encuadra y configura la Empresa privada puede resumirse en los siguientes puntos:

1.º La Empresa privada opera en un sistema de mercado libre o, a lo más, sometido a una planificación indicativa.

2.º El capital, o mejor dicho, los aportadores del capital, dominan totalmente la Empresa, al proyectar sobre ella los principios de la propiedad sobre las cosas, por lo que dichos capitalistas:

— Asumen directamente la gestión de la Empresa o nombran, mediante contrato de servicios concluído al efecto, a los gerentes de la misma.

— Pagan los materiales y los instrumentos de producción, retribuyen el trabajo, satisfacen los intereses del capital tomado de fuentes externas de financiación, etc.

— En consecuencia, asumen el riesgo de que al descontar del precio del producto obtenido (ingresos) los precios que han anticipado a dichos factores productivos (costos) se obtenga o no se obtenga un beneficio.

3.º El beneficio, así entendido, es una renta residual, de cuantía variable, que puede ser alta o baja o, incluso, puede no existir, pero en todo caso, de acuerdo con el régimen capitalista de la Empresa, pertenece en exclusiva al empresario, individual o colectivo. Este, a su vez, dispone libremente de su renta y puede destinarla al consumo, guardarla bajo un ladrillo, invertirla en valores de renta fija o garantizados, reinvertirla en el propio negocio, etc.

4.º El trabajador es un auxiliar contratado, a precio fijo, y sus

derechos se agotan dentro de la relación de trabajo, en especial cuando percibe su salario y demás atenciones o servicios prefijados en la ley, en el convenio colectivo o en el mismo contrato de trabajo que da vida y norma a dicha relación individual. De ahí que nueva consecuencia no tenga intervención en la adopción de las decisiones que exige la gestión de la Empresa ni pueda pretender una mejora de su retribución mediante la participación en el beneficio final. En una palabra, el trabajador queda o se quiere que quede respecto del gobierno y de los resultados de la Empresa, subordinado o extraño, en situación de absoluta ajenidad.

5.º En fin, la filosofía del sistema se cierra al legitimar los hechos esquematizados en los cuatro puntos anteriores con la creencia de que la Empresa así configurada es la más idónea para el logro económico y el bienestar social, pues el desarrollo de la economía, por sí mismo, proporcionará un desarrollo igualmente social y humano.

5. PRESUPUESTO DE LA REFORMA SOCIAL DE LA EMPRESA

La reforma social de la Empresa, al contrastar sus objetivos con los rasgos del sistema que actualmente la configura, obligará, sin ningún género de dudas, a una discusión de sus mismas bases, y tal cambio de estructuras parece que sólo se logrará cuando los reformadores puedan demostrar, al menos, lo siguiente :

1.º Que los objetivos económicos se consiguen con mayor eficacia cuando se alcanzan previamente o, al menos, paralelamente, los objetivos sociales.

2.º Que el desarrollo social es la premisa, y no el efecto, del desarrollo económico sostenido, al menos a largo plazo.

3.º Que el capital en la Empresa privada es un elemento pero no el todo, y que la asociación del trabajo, es decir, la participación del personal en la adopción de las decisiones y en el beneficio final, es el fundamento o principio fontanal del nuevo sistema.

Es obvio que el tema, como un todo, desborda las posibilidades de esta lección. Supera también, con mucho, los límites de la paciente audición que les corresponde en este acto y, en cualquier caso, el logro está más allá de mis capacidades personales. Debo, pues, y quiero, reducir mi meditación,

pues de una meditación se trata, a uno solo de los objetivos sociales enunciados, y que recojo en la pregunta siguiente:

¿Puede darse participación al personal en la gestión sin causar lesión en la justicia ni dañar la eficacia de la Empresa privada? O dicho en términos más técnicos: ¿Se quebranta el Derecho constitucional o se desconocen los principios del orden natural si se ve en la Empresa una comunidad de personas iguales entre sí y, por tanto, obligadas a organizarse jerárquicamente a través de procedimientos democráticos? En verdad, es una cuestión grave y a ella me limito en esta primera lección.

II

DISTRIBUCION DEL PODER DE GESTION EN LA EMPRESA

I. TITULARIDAD Y EJERCICIO DEL PODER DE GESTIÓN

La Empresa, en cuanto conjunto organizado, exige un organizador y, como tal, un órgano supremo de gestión, investido de las facultades necesarias para adoptar decisiones, dar órdenes e instrucciones y hacerse obedecer. O dicho en términos más llanos: en la Empresa, y por su propia naturaleza, hay personas que mandan y personas que obedecen.

Ahora bien, afirmada esta necesidad de ordenación y de obediencia se abre una nueva cuestión, a saber:

— ¿Quién es el titular de los poderes o facultades de gestión y mando?, o en términos igualmente llanos, ¿quién manda y quién debe mandar, quién obedece y debe obedecer, en la Empresa?

La respuesta resulta fácil en el orden sociológico y económico si se afirma que las funciones de gestión o administración corresponden al personal directivo, o cuando se dice, sin más, que el empresario es el organizador de la Empresa y, por tanto, como tal organizador está investido de los poderes que se juzgan necesarios para el buen desarrollo de su función empresarial, pero si bien se mira, el problema abierto sigue en pie, pues seguimos sin saber quiénes son, o deben ser, esos administradores o gestores o ese empresario.

Antes de dar respuesta a la cuestión, conviene detenerse un momento y fijar dos criterios o distinciones previas, a saber :

— En primer lugar, el jurista ha de distinguir entre titularidad del poder y ejercicio del poder ; en la Empresa moderna se dice con razón : el empresario patrimonial ha cedido su puesto al empresario profesional, que dirige la explotación en virtud de sus conocimientos y no en virtud de su condición de propietario.

— Ahora bien, aceptado el hecho (no como realidad absoluta sino como dato característico, al menos, en las Empresas medianas y en las grandes), hay que contraargumentar inmediatamente indicando que el gerente profesional, el *manager*, es un asalariado del capital, que le otorga una representación o una delegación, con lo que legitima sus actos, pero nada más, con lo que, en Derecho, quien manda es quien puede realizar dichos nombramientos o revocarlos.

— De ahí, pues, que la cuestión abierta se concrete en saber quién es el titular de la jefatura suprema de la Empresa, o sujeto de decisión inapelable, pues el poder, como tal, es de quien decide y no de quien ejecute tales decisiones, por alto que sea su puesto en la escala jerárquica del personal.

2. EL CAPITAL COMO TITULAR DEL PODER DE GESTIÓN

En el régimen jurídico de la Empresa occidental tal y como fue expuesto, la respuesta a esta precisa pregunta es de todos conocida : el poder de decisión se atribuye al capital, ya sea aportado por los particulares, lo que sucede en la Empresa privada, ya sea aportado en todo o en parte por el Estado, lo que sucede en las Empresas públicas, que a estos efectos se identifican.

El trabajador o, mejor dicho, los aportadores del trabajo, en cuanto tales, mientras mantengan su simple condición de contratados, pueden ejercer en los distintos niveles de la jerarquía interna de la Empresa, funciones de dirección, decir que mandan, pero mandan como representantes o como delegados no en virtud de un poder propio.

El poder de gestión corresponde, pues, al capital. O como dice rotundamente el Estatuto portugués del Trabajo Nacional, de 1933, en su artículo 15 : «La dirección de las Empresas, con todas sus responsabilidades, pertenece de derecho a los dueños del capital social o a sus representantes.»

3. OBJECIONES CONTRA LA ATRIBUCIÓN AL PERSONAL DEL PODER DE COGESTIÓN

Los argumentos a favor de esta realidad son muchos y muy variados. Por su operatividad en España podemos recordar los que se esgrimieron en el momento de la polémica, primero sobre la instauración de los Jurados de Empresa, en 1947, y más recientemente sobre la instalación de la Cogestión parcial en 1962. Son, entre otros, los siguientes:

1.º La gestión implica decisión, y la facultad de decisión es característica del derecho de propiedad. El aportador del capital es el propietario en la Empresa, y, por tanto, él, y sólo él, debe decidir en Derecho.

2.º La decisión corresponde a quien soporte el riesgo en el resultado o realización de dicha decisión. El aportador del capital sufrirá las consecuencias de las decisiones en la Empresa; por tanto a él hay que atribuir la facultad de decidir.

3.º La decisión exige una preparación técnica y un conocimiento profundo de la organización de la Empresa, de sus posibilidades económicas, de las expectativas abiertas en el mercado, etc. El trabajador no tiene esa preparación y debe, por tanto, quedar fuera del plano de la decisión.

4.º La unidad de dirección en la Empresa es la premisa insoslayable de su éxito. La participación del personal en las decisiones romperá esa unidad y condenará a la Empresa al fracaso, perjudicando entre otros al propio personal.

5.º En fin, y en otro plano de conceptos, la participación del personal en la gestión podría discutirse en el plano del deber ser, pero es una cuestión resuelta a nivel del Derecho constitucional existente: las Leyes fundamentales, y la doctrina social de la Iglesia que las ampara o en las que se amparan, no la autorizan.

Los argumentos expuestos parecen contundentes y, sin embargo, anticipando un juicio general sobre todos ellos, cabe decir, una vez más, que ninguno de ellos concluye. Todos tienen un punto de verdad, se corresponden con la realidad en que la Empresa se desenvuelve, pero esa realidad es en parte la que se deriva de la naturaleza de las cosas y en parte es obra de los propios hombres. Basta revisarlo uno por uno para comprender que encierran verdades parciales pero que no resisten una confrontación mínimamente crítica.

4. REVISIÓN CRÍTICA DE LAS OBJECIONES

a) *Propiedad y gestión*

En efecto, y por el orden de su enunciado, repasémoslos brevemente:

En *el primero* se afirma que el aportador del capital es el propietario de la Empresa, con lo que se confunden «Empresa» y «capital». En la Empresa entran, junto a los bienes que dan cuerpo a la explotación, los servicios aportados por el trabajador y, a la vez, como se ha puesto de manifiesto repetidas veces hasta ser un valor universal, entra el mismo trabajador que no puede ser separado de su trabajo. Afirmar que el aportador del capital debe disponer sobre su aportación es afirmar una perogrullada, pero afirmar que debe disponer también sobre el conjunto resultante de la asociación del capital y del trabajo y, por tanto, sobre el trabajo mismo y sobre el mismo trabajador, es una generalización abusiva, que repugna a la sensibilidad de nuestro tiempo.

En la Empresa, el trabajo entra a formar parte de la explotación sometida a la organización del empresario *tan solo cuando el trabajador ha prestado su consentimiento*, es decir, *el contrato*, y *no la propiedad del capital*, es el título de los poderes de mando sobre el personal en la Empresa. O dicho en términos más simples, el trabajador que por declaración de la ley es libre para prestar o no prestar su servicio, asumirá la posición de subordinado en la Empresa en cuanto preste al efecto su consentimiento, pero la propiedad del capital no da a su aportador, por sí misma, ningún título especial al respecto.

Encontramos así un punto doctrinal que dominará toda la exposición siguiente, a saber:

El estatuto interno de la Empresa va a estar presidido por la idea del *consensus* más que por los principios de *dominación*. Es un punto de vista que, por obvio, se olvida fácilmente.

b) *Riesgo y gestión*

En *el segundo argumento* se afirma que la decisión en la Empresa corresponde a quien asume el riesgo. El criterio vuelve a ser válido, pero lo legitima las consecuencias que de él se quieren obtener, por las siguientes razones:

— En primer lugar, el riesgo del capital es parejo al riesgo del trabajo; la buena o la mala ventura de la Empresa es un problema

común para el accionista, para el gestor y para el trabajador asalariado; el fantasma del paro es una realidad demasiado visible y demasiado dolorosa para que pueda conjurarse con la argumentación de que el obrero nada pierde en la quiebra o desaparición de la Empresa, pues mantiene intacta su capacidad de trabajo y puede encontrar otro empleo.

— En segundo lugar, el riesgo del capital se ha atenuado en gran medida en la economía subsidiada o concertada de nuestra sociedad occidental, al menos para las Empresas medianas y para las grandes cuya supervivencia es cuestión de interés nacional y obtienen, por tanto, ayudas públicas o sin más, equilibran su economía con subidas de precios a cargo de sus clientes monopolizados. Sostener lo contrario es caer en la filosofía económica neoliberal de peor cuño, denunciada ya en 1935 por Primo de Rivera cuando decía que el capital privatiza el beneficio y socializa las pérdidas.

c) *Gestión y cultura del trabajador*

La *tercera tesis*, sobre la cultura del trabajador, es la más débil de todas las expuestas. En ella se confunden titularidad de poder y ejercicio del poder, por un lado, y, por otro, se identifican, sin más, trabajador y obrero no especializado.

En efecto; ninguna ley fija un nivel mínimo de instrucción a los accionistas para reconocerles el derecho a votar en las Juntas Generales y designar a los miembros del Consejo de Administración; se supone que el accionista, o, en general, el aportador del capital, designará al mejor administrador posible, eligiendo entre los otros copartícipes o contratando a un extraño. El personal tiene, sin ninguna dificultad, la misma capacidad y el mismo interés.

Es más; en el personal, junto al simple peón (que muy bien pudiera ser accionista si contara con recursos suficientes para adquirir la acción, pues al efecto, no se exige ni siquiera un certificado de estudios primarios), aparecen otros empleados de alta calificación social y técnica, por lo que las posibilidades de acierto en la elección del representante consejero pueden ser muy grandes.

d) *Unidad de dirección y cogestión*

El cuarto argumento tiene una mayor consistencia: la unidad de dirección en la Empresa puede ser considerada, en efecto, premisa insoslayable de su buena organización y de su buen funcionamiento.

d.1) *Ejecutivo fuerte y democracia.*—Pero tampoco el argumento es excluyente: el Derecho político contemporáneo ha destrozado uno paralelo al legitimar por sus principios y por su eficacia social los regímenes democráticos de carácter presidencialista. En ellos, en efecto, se produce una doble relación a la que hay que prestar singular atención, a saber: por un lado, está la relación existente entre el pueblo, titular del poder, y sus representantes; en último término, el presidente, investido de dicho poder y legitimado para su ejercicio personal o por medio de sus órganos delegados; y, de otra parte, está la relación entre dichos representantes y cada uno de los componentes del cuerpo electoral, singularmente considerados. El hecho de que el ciudadano, con derecho de voto, participe en la designación del representante, y en su caso del presidente, no destruye ni desnaturaliza su situación de súbdito de la ley o de sujeto ante la Administración; sigue en la obediencia o, al menos, puede ser reducido a ella.

En la Empresa, salvadas todas las distancias que haya que salvar, el principio de unidad de dirección se corresponde con un ejecutivo fuerte, pero esta exigencia es perfectamente compatible con la doble situación de cada trabajador: por un lado, como miembro del personal, cuerpo electoral o pueblo, que participa en la designación del director o de los miembros del Consejo de Dirección, y, por otro lado, como trabajador situado en un orden jerárquico de funciones, que implican subordinación personal respecto del programa de la Empresa y de sus ejecutores.

En otras palabras: la contradicción entre la subordinación debida por el trabajador, por cada trabajador vinculado a la Empresa con un contrato de trabajo, y la participación en la gestión, se salva cuando se afirma que el derecho a participar en la gestión es un derecho del personal, como colectividad o grupo, y no un derecho de cada trabajador singularmente considerado.

A mayor abundamiento, lo mismo, y no otra cosa, ocurre por parte del capital: en las Empresas que revisten la forma de sociedad, la sociedad y no cada accionista o partícipe social en particular, es el titular de la Empresa. El socio participa con su voto en la nominación de los administradores, pero éstos, una vez nombrados, actúan con independencia, pues son representantes de la sociedad y no mandatarios de cada uno de sus componentes.

d-2) *Administración de la Sociedad y gestión de la Empresa (Alemania y Francia).*—La cuestión quedará perfectamente encuadrada cuando se logre, y ya tarda, la distinción entre Sociedad y Empresa, y cuando se recojan en el Derecho español los esquemas presidencialistas y gestionarios que están presidiendo la reforma del Derecho de sociedades en Europa.

En Alemania, como es sabido, la Sociedad Anónima, y no sólo la Sociedad Anónima junto a la Asamblea General, abierta en principio a todos los accionistas, aparecen el Consejo de Vigilancia y el Consejo u Órgano de Dirección. Los dos primeros órganos, Asamblea y Consejo de Vigilancia, son, en realidad, órganos sociales, a través de los cuales se expresa la voluntad de la sociedad, pero el Consejo de Dirección es, o tiende a ser, órgano de la Empresa, al que incumbe, en plenitud, la gestión de la misma. Pues bien; la ley de Sociedades por Acciones de la República Federal Alemana, en su reforma de 1965, sigue manteniendo, en línea con el viejo espíritu de la ley nacional socialista de 1937, en su artículo 76, párrafo 1.º, que «La Dirección rige la Sociedad bajo su propia responsabilidad».

¿Tal autonomía de gestión ha resultado incompatible con las experiencias de cogestión? El éxito de la ley de Cogestión en las industrias del carbón y del acero de 1951 ha demostrado, en el orden de los principios y en el orden de la práctica, que la unidad de dirección y la participación del personal en el Consejo de Vigilancia y, a su través, en la designación de los directores de la Empresa, son perfectamente compatibles.

Francia, por su parte, se prepara para la misma experiencia. La reforma profunda de la ley núm. 66-537, de 24 de julio de 1966, ha ofrecido a las Sociedades francesas la posibilidad de romper con la ambigüedad de su Consejo de Administración, de corte tradicional, para implantar en su lugar un Consejo de vigilancia, como órgano de la sociedad junto con la Asamblea General, y un Consejo de Dirección, como órgano de la Empresa. La participación preconocida por De Gaulle encontrará en la nueva legislación las bases normativas más propicias.

En resumen, pues, la unidad de dirección sólo puede declararse incompatible con la participación del personal en la elección de los directores y con la presencia de alguno de sus representantes entre estos directores cuando se confunda unidad de dirección con mando unipersonal, pero el error sería, o es, tan grosero, que no merece siquiera un comentario.

e) *Constitucionalidad de la cogestión*

Y llegamos así a la última objeción, a saber: la que nos dice que la participación del personal en la gestión de la Empresa no encuentra fundamento

en las Leyes Fundamentales vigentes o, en todo caso, está prohibida por la doctrina social de la Iglesia.

No es necesario, tampoco, tratar esta última cuestión. De la posición de la doctrina social de la Iglesia me he ocupado repetidas veces, y el Concilio Vaticano II en su Constitución sobre la Iglesia en el Mundo Moderno, concretamente en el párrafo 68 ha venido a disipar las últimas dudas suscitadas por ciertos pasajes de su Santidad Pío XII, que aún resistían las claras palabras de la *Mater et Magistra*.

El mismo proceso de depuración ha tenido lugar en nuestras Leyes Fundamentales con las enmiendas introducidas en el Fuero del Trabajo, en los Anexos o Apéndices de la Ley Orgánica. Baste considerar los datos siguientes:

— La Declaración VIII, punto 3.º, en la redacción de 1938, decía que el jefe de la Empresa asumirá por sí la dirección de la misma, siendo responsable de ella ante el Estado. Pero a diferencia de su antecedente legislativo, el Estatuto portugués del Trabajo Nacional, el Fuero del Trabajo no atribuía la jefatura de la Empresa al capital, sino que reducía a éste a un simple instrumento de la producción, y mal puede un instrumento ser, a la vez, y sin más, agente director.

— La redacción actual, introducida por la Ley Orgánica es aún más abierta; se limita a declarar que «la dirección de la Empresa será la responsable de la contribución de ésta al bien común», pero nada dice sobre quién es el titular de dicha dirección.

— Por su parte, la vieja Declaración III, apartado 4.º, precisaba que uno de los deberes esenciales en la Empresa era la «subordinación en el personal», pero el texto ha desaparecido; es más, en la redacción actual se invierte la perspectiva y la subordinación se exige de los valores económicos a los de orden humano y social, es decir, el trabajo prevalece sobre el capital.

En resumen: en el Derecho constitucional español cabe perfectamente una configuración jurídica de la Empresa, inspirada en valores comunitarios y organizada democráticamente. Me atrevería a decir: esta configuración es la única que puede reputarse constitucional, con lo que las formas jurídicas que de ella se aparten están sometidas a interinidad.

III

CONCLUSIONES

1. PRINCIPIOS DOCTRINALES Y OPORTUNIDAD POLÍTICA

Podemos cerrar esta ya larga y desigual argumentación formulando las conclusiones doctrinales y operativas siguientes:

En el orden de los principios, parece que la participación del personal en la gestión de la Empresa, en todos sus sectores y en todos sus grados, es una cuestión resuelta afirmativamente. Ahora bien; como recuerda con gran realismo la *Pacem in terris*, hay que anotar aquí lo difícil que es entender adecuadamente la relación entre las situaciones concretas y las exigencias objetivas de la justicia, es decir, la exactitud de los grados y formas con que se han de aplicar los principios doctrinales a las realidades concretas de la convivencia humana.

Hay un orden social y económico ideal, y en ese orden la participación del personal en la Empresa es una exigencia de la dignidad humana del trabajador que demanda satisfacción. En el orden real, en un tiempo dado y en circunstancia socioeconómica concreta, la satisfacción de esa exigencia admite modalidades en atención a criterios de *oportunidad y conveniencia*. Pero el hecho (simplemente histórico) de que el principio a realizar no se consiga plenamente, no permite, en ningún caso, negar el principio ni, tampoco, declararlo irrealizable. Todo lo contrario: *hay que apresurarse a sentar las bases para su pronta y ajustada consecución*.

2. DEL CONTRATO DE SALARIO AL CONVENIO DE PARTICIPACIÓN

En un plano estrictamente jurídico, el examen de la realidad histórico-social regulada por el actual Derecho español de la Empresa, revela, tal es mi opinión, que la supeditación del personal a las decisiones del aportador del capital no tiene más fundamento que el propio contrato de trabajo en su *forma clásica*: si el trabajador se compromete a prestar sus servicios en la explotación aceptando, a cambio del salario, que ésta sea dirigida exclusivamente por el capitalista o por sus representantes, es evidente que dicho trabajador no tiene un derecho subjetivo privado para participar en la designación del titular del órgano directivo de la Empresa. Pero, contrariamente, y *por los mismos títulos jurídicos*, si el trabajador *pactase*, al ingresar en la Empresa,

que prestará sus servicios bajo las órdenes de un órgano de dirección, siempre y cuando *pueda participar en el nombramiento* y en la destitución del titular de dicho órgano, en condiciones iguales, o más o menos similares, a las de los aportadores del capital, tendría un derecho perfecto a dicha elección. A la misma conclusión, pero con mayor eficacia, se puede llegar si la cláusula de participación se establece en un convenio colectivo.

El contrato de trabajo da hoy día derecho al salario y a sus beneficios conexos, pero reduce al trabajador, en gran medida, a la condición de súbdito cuando no de extraño en la Empresa.

El contrato o convenio de participación puede dar derecho, en un futuro próximo, a un salario de cuantía fija y a unos beneficios complementarios de carácter aleatorio y, a la vez, puede colocar al trabajador, como miembro de un personal integrado en su Empresa, en una condición de asociado con el capital en la gestión. Pronto volveremos sobre el tema para ofrecer un diseño del Derecho personalista de la Empresa con base en la realidad institucional española.

EFREN BORRAJO DACRUZ