

ASPECTOS DE LA REFORMA SOCIAL DE LA EMPRESA (*)

I

Pocas cuestiones despertarán un interés mayor que el tema de la reforma de la Empresa. Hacia él convergen hoy las inquietudes socio-económicas más apremiantes, que, aunque son muy diversas y derivan de muy distintas causas, como incertidumbre política, inseguridad económica, crisis social, parecen concentrarse en este tema en la búsqueda esperanzadora de encontrar alguna solución superadora de los intereses que hoy, contrapuestos, confluyen en la Empresa.

Mucho se viene hablando de la reforma de la Empresa; constituye ya casi un tópico no sólo en los ambientes económicos, sino también, y aún más, en los sociales y políticos, y tanto en el mundo capitalista occidental como también en los países del mundo comunista, en el que desde hace algún tiempo se están planteando igualmente problemas sobre nueva estructuración de la Empresa socialista o colectivizada.

El problema no es nuevo, ni mucho menos. Desde hace mucho tiempo se viene señalando la necesidad de una reforma de la Empresa; lo que ocurre es que la Empresa, como cualquier otra institución que responde a una realidad socio-económica, ha de adaptarse a esta realidad, y hoy, en los tiempos actuales, las modificaciones, las alteraciones de esta realidad han adquirido un ritmo que ha acentuado el desajuste entre la organización y la coyuntura. Por eso el problema de la reforma de la Empresa se presenta con unos caracteres de urgencia que quizá no ha tenido en ningún otro momento. debido a que el dinamismo social ofrece en la actualidad incontrovertibles caracteres de aceleración histórica. La Empresa es una realidad que se mueve en el plano de las realidades sociales antes que en el plano de las instituciones jurídicas.

(*) Conferencia pronunciada en el Club de Dirigentes de Ventas de Zaragoza.

Los hechos han ido más a prisa que las ideas, y las instituciones llevan, por tanto, el retraso consiguiente respecto a la práctica. En esta inadaptación, que se presenta también en los problemas de organización política del Estado, reside la causa eficiente de este problema de la reforma de la Empresa.

Ahora bien: la reforma de la Empresa puede contemplarse desde diversos ángulos o vertientes; podríamos hablar de una reforma jurídica, de una reforma económica, de una reforma fiscal y también, desde nuestro especial punto de vista, de una reforma social. Todos estos aspectos son sumamente interesantes, pero no debemos considerarlos como compartimientos estancos, aislados unos de otros, sino que todos ellos ofrecen una serie de implicaciones. entrelazan una serie de problemas y de correlaciones, que resulta imposible tratar cualquiera de estos aspectos de la reforma de la Empresa sin tener que abordar también cuestiones que corresponden quizá a esas otras vertientes, a esos otros ángulos, a estas otras visiones parciales de ese conjunto, de ese pequeño y complejo mundo que es la Empresa moderna.

II

Pero para tratar del problema de la reforma de la Empresa creemos que se requiere hacer un previo planteamiento de la cuestión. La Empresa no es una institución aislada que puede responder a unos condicionantes y a unas directrices distintas a los que informan y dirigen a toda la comunidad nacional. Es uno de los fenómenos, de las formas económico-sociales creadas por el capitalismo, que caracteriza profundamente a la sociedad occidental. Dentro de su pequeño mundo de actuación no cabe duda de que tiene unas posibilidades de originalidad, pero no puede olvidarse en ningún momento que constituye una parte de esa compleja organización que es la sociedad en la que la Empresa nace, en la que se desarrolla y en la que muere, como cualquier otro ser orgánico natural. Por eso, cuando se habla de reforma de la Empresa, nos agrada o no nos agrada, estemos conformes o no, tenemos que plantearla dentro de ese orden jurídico constitucional de la sociedad de que se trate. No es posible en una sociedad capitalista pretender instalar una isla socialista o colectivizada que sea la Empresa como institución, ni a la inversa, en un mundo socialista es posible tampoco el plantear la creación o constitución y supervivencia de la Empresa capitalista.

Como ha señalado Bloch Lainé, la completa separación de la economía y la política es una ilusión; no es posible, si es que alguna vez lo ha sido. «¿Cuántas fortunas capitalistas se habrían hecho sin la connivencia de un

Poder político propicio?» Pero, además, desde un punto de vista más elevado es inconcebible que unidades económicas, cuyas decisiones y resultados tienen una gran importancia para la comunidad nacional, puedan escapar a los impulsos y los controles del Poder público.

Por eso, conforme van evolucionando las ideologías políticas, se refleja también esta evolución en las ideas sobre la organización de la Empresa, y así, a un enfriamiento de la rigidez de los principios políticos comunistas ha correspondido el que se observen también unas posibles alteraciones de los conceptos y estructuras que regían la Empresa en dichos países, igual que una fuerte corriente de democratización y socialización en la política occidental origina la actual problemática de la Empresa capitalista. La Empresa forma parte de un contorno en el que ella ejerce una acción transformante, pero, a su vez, el contorno condiciona sus características y su desarrollo.

No es, por tanto, una mera coincidencia, sino una relación de causalidad clara y manifiesta, el que el fracaso de la democracia liberal y la aceptación parcial por el mundo llamado capitalista de los principios socializadores hayan impuesto la necesidad de reflejar estas alteraciones en las ideas sobre organización de la Empresa. Pero, a la inversa, sería milagroso que una reforma limitada exclusivamente a la estructura de la Empresa pudiese hoy resolver todas las dificultades que padece nuestra sociedad industrial.

El hombre tiene una tendencia a ser víctima de lo que Henry Bergson llamó la «ley del doble frenesí», es decir, a considerar únicamente la posibilidad de elegir entre dos opciones, y así, como dice Wilhem Röpke, se estima que «no podemos elegir más que entre revolución y reacción, entre fascismo y comunismo, entre inflación y deflación, entre estabilidad de precios en el interior y estabilidad del cambio exterior, entre decadencia de la familia y aumento incesante de población, entre democracia degenerada y despotismo autoritario, entre nacionalismo e internacionalismo, entre el relajamiento causado por la civilización y la salvaje barbarie, entre lascivia y escepticismo, entre nacionalismo ajeno a la realidad e irracionalismo devastador de la cultura, entre desorden y organización, entre romántica oposición al progreso y necia valoración de lo técnico-económico, entre pacifismo desmayado y militarismo arrogante, entre individualismo y colectivismo, entre crecimiento hipertrófico de las ciudades y sórdida rusticidad, entre martillo y yunque, entre el imperialismo de los unos o el de los otros, y por último, entre el capitalismo histórico y el liberalismo, por un lado, y el socialismo, por el otro».

El problema de la reforma de la Empresa no permanece ajeno a este dilema, y así, se nos presenta como única opción: o la Empresa capitalista

liberal, tantas veces denigrada y criticada, o la Empresa socialista colectivizada. Pero entre uno y otro extremo se pueden producir una serie de gradaciones que nos abra lo que algunos estudiosos llamaron con gran éxito en su momento el tercer camino, *la terza via*.

No cabe duda de que para vastos sectores de opinión resulta por lo menos incómoda la simple alternativa entre capitalismo y socialismo, y por ello tratan de eludirla decididamente y de encontrar algo nuevo, algo que permita coordinar a todos los factores que integran la Empresa, que, como ha dicho el ministro de Industria, señor López Bravo, «están fatalmente condenados a entenderse para que la Empresa se convierta en una hermosa aventura». En lo que respecta a la reforma de la Empresa se debe pretender huir de esta simple alternativa y tratar de encontrar unas ideas que puedan hacer viable la existencia de la Empresa, respetando los intereses legítimos que en la misma concurren hasta alcanzar la idea, que doctrinalmente está aceptada hace tanto tiempo, de la Empresa como comunidad de trabajo.

Por lo tanto, antes de abordar en su totalidad el problema de la reforma de la Empresa, se debe intentar clarificar algunas ideas sobre el planteamiento de la misma, conocer alguna experiencia y ver si es realidad esa ilusión que se hacía hace algunos años Bloch Lainé, cuando creía que entre la introducción de las ideas socialistas en muchos aspectos de la organización de la Empresa y, a su vez, la suavización de las tendencias colectivistas de la misma en los países comunistas, podrían ir aproximándose ambas concepciones hasta llegar a lograr, por distintos caminos, una coincidencia estructural. Quizá el hecho real y la aproximación se produzca, pero, sin pecar de pesimistas, todavía es muy lejana esa ilusión de Bloch Lainé, aunque la tendencia sea innegable.

Si bien doctrinalmente es posible llegar a una coincidencia de ideas dentro de los programas políticos más dispares, tanto de orientación de derecha, del centro y hasta alguno de la izquierda de talante reformista o por razones de oportunidad, la cuestión se encona, se agría hasta la violencia cuando se quiere pasar de esa unanimidad formal de las ideologías o de los grupos de intereses a las normas de aplicación inmediata, y es que entonces surge el problema de adecuar las ideas a la realidad social cambiante de un país a otro, evitando el caer en la traición de las traducciones o en un mimetismo exagerado.

Por ello, el análisis de las experiencias intentadas en otros países nos pueden servir más como observación de tendencias que como puro traslado de instituciones de una sociedad a otra.

III

Toda reforma de la Empresa, dice el profesor Borrajo, busca alcanzar ciertos objetivos sociales, y se invocan para ello principios de justicia social o simplemente se trata de dar satisfacción a las exigencias naturales de la dignidad personal del trabajador. La Empresa, ha señalado González Páramo, se configura cada día con más vigor como una zona importante de la moderna política social.

Por lo tanto, se puede entender como reforma de la Empresa la acomodación de su estructura a la realidad social del contexto en que se desenvuelve la misma, y así podremos aspirar, o bien sólo a un simple perfeccionamiento de la estructura básica actual, sin tratar de ir más allá, o ir a un profundo revisionismo, que nos conduciría, sin poder evitarlo, a tener que plantearnos el problema de la propia revisión de principios de un orden superior al específico en que se desenvuelve la Empresa.

Dentro de este marco jurídico que nos impone una estructura concreta de nuestra economía, una organización de la producción calificada de capitalista —o si se quiere mejor, de neo-capitalista como suavización de aquel concepto que se ha convertido ya en algo peyorativo y demagógico—, parece que su propia esencia reside en el respeto a la propiedad privada de los medios de producción, del factor capital de la Empresa. Como ha dicho Werner Sombart, «la Empresa es la objetivación del espíritu capitalista».

Por eso nunca nos ha parecido que tuviera mayor trascendencia que la de una simple concesión social, interesante desde luego, pero no que alteraba la naturaleza de la Empresa, el llamado «accionariado obrero», porque, en el fondo, lo que se hacía con esta institución era reafirmar, más todavía, los principios capitalistas de la organización de la Empresa, ya que si se reconocía algún derecho a participar en la gestión de la Empresa a los trabajadores, era únicamente en virtud de ser poseedores de parte del capital de la misma, si bien no se entraba a discriminar si este propietario o dueño del capital de la Empresa era un mero trabajador de la misma o era un inversionista con medios económicos suficientes para ello. Se respetaba íntegramente el sistema de valores, que Weber calificó de «espíritu del capitalismo», cristalizado en la Empresa así concebida y estructurada.

En el fondo, se mantenía intangible el principio de que los dueños de la Empresa eran los propietarios del capital de las mismas y los que podían decidir su gestión, si bien se facilitaba el acceso a este capital a los trabajadores de la misma por medio de diversos sistemas que han ofrecido características muy diversas. En este sentido, aunque por distintos fundamen-

tos. afirmaba Juan Manuel Fanjul: «No soy escéptico en cuanto a la participación obrera en la propiedad del patrimonio empresarial como fórmula de ahorro y desproletarización de la clase trabajadora, pero no creo que sea una fórmula que —*hic est nunc*— pueda incidir en la transformación de la Empresa.»

Con este planteamiento parece que los objetivos sociales de una reforma social de la Empresa se pueden concretar o sintetizar en dos, como dice el profesor Borrajo, «o bien 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, o simplemente se pretende, además, una distribución de los poderes o facultades de disposición de la Empresa, de modo que el personal participe también en la adopción de decisiones y asuma así una posición de colaborador activo y responsable».

En el fondo, estas dos aspiraciones o mandamientos se encierran en uno solo: la participación.

La palabra participación tiene una carga político-social-económica indudable. La prueba está que su simple lanzamiento en un momento determinado por el Jefe del Estado de nuestro país vecino sirvió para poder encontrar una solución a los desagradables y violentos sucesos de mayo pasado. Y es que las palabras y las frases ofrecen un evidente atractivo para las masas. Sin embargo, si bien la palabra participación puede representar una idea-fuerza, una idea-motor, una bandera, en el fondo, si nos adentramos en su contenido, si descubrimos lo que hay detrás de esa mágica palabra, puede ser que nos encontremos con una fuerte y tremenda desilusión. Ya Ortega había señalado «fraseología» y «sinceridad» como tendencias dispares.

Decir que se aspira a la participación del trabajador en la Empresa, es decir todo y no decir nada. La prueba está que cuando transcurrido algún tiempo de aquellos sucesos de mayo, el general De Gaulle, Jefe del Estado francés, en una reunión de Prensa empezó a desentrañar lo que se encerraba detrás de su oferta de participación, nos encontramos que fue algo parecido al «parto de los montes». El centró este concepto en tres ideas claves: la participación en los beneficios, información clara de los trabajadores sobre la marcha de la Empresa, de cuya suerte dependen todos, y posibilidad para los trabajadores de dar a conocer sus iniciativas y que estas iniciativas se apliquen si tiene un valor práctico.

Un somero análisis de estos tres puntos verdaderamente nos llevaría a una conclusión desoladora. La participación en beneficios —que es una institución, sin duda, de una fuerte carga social y que puede suponer un progreso en la mejora del nivel de vida de los trabajadores— no es nada si

esa participación en beneficios no lleva consigo el participar, además, en las decisiones que pueden producir o pueden incidir en el margen, en la cuantía, en el volumen de esos beneficios.

La información clara de los trabajadores sobre la marcha de la Empresa está reconocida en muchas legislaciones, incluso ya en nuestro Fuero del Trabajo de 1938, pero todos sabemos que en la realidad estas informaciones son demasiado difusas, incluso para los propios accionistas propietarios del capital que no tienen la suerte de formar parte de los Consejos de Administración, y aunque se pueda perfeccionar y mejorar, siempre quedará eso que guardan celosamente las Empresas como «secreto» de la misma, que, en el fondo, constituye la piedra maestra de toda su organización y estructura económica.

En cuanto a la posibilidad para los trabajadores de dar a conocer sus iniciativas y que estas iniciativas son aplicadas si tienen un valor práctico, no es ni más ni menos que la institucionalización de lo que se ha llamado «Buzón de iniciativas», que todas las Empresas han aplicado en mayor o menor intensidad, y quizá no con demasiado éxito, ni con demasiada aceptación por ambas partes.

Es cierto que toda la doctrina ha llegado a un acuerdo de que la Empresa debe ser una comunidad de trabajo, pero hasta ahora los hechos y la ordenación jurídica de la Empresa están todavía muy lejos de esta idea comunitaria.

Persona nada dudosa en cuanto al estudio de la Empresa, como don Joaquín Garrigues, señalaba hace pocos años cómo la Empresa capitalista, cuya concreción y creación máxima es la Sociedad Anónima, «se ha configurado como lo contrario a una comunidad de trabajo y ha supervalorado la aportación de capital que exige la creación de una Sociedad, pero luego los derechos que se derivan de esta aportación de capital han sido también desvirtuados porque los accionistas titulares de este capital se han hecho la ilusión de que están en la Empresa y de que, además, son dueños de ella»; es una ilusión porque los accionistas juegan escaso papel dentro de la Sociedad —como todo el mundo sabe, son los administradores, quienes, a su vez, delegan en los directores, y en definitiva, son los directores los dueños de la Empresa— que ha hecho surgir esa nueva clase social que recordaba la obra de James Burnham de los *managers* de los directores como una nueva clase social, intermedia entre los propietarios de las Empresas y el personal de las mismas. Pero también este personal del trabajo, el trabajador, se ha dado cuenta de que estaba fuera de la Empresa, que el Derecho no ha regulado su intervención en la misma, y porque lo sabe, aspira a entrar en ella, y aquí —sigue diciendo Garrigues— comienza el drama, el drama de

la penosa ascensión del elemento trabajador en busca de un puesto dentro de la Empresa. No se sienten satisfechos los trabajadores con el salario, aunque sea un salario vital, un salario proporcional o cualquier otra forma de establecimiento de su cuantía; no se sienten satisfechos con las meras obras de asistencia social, ni con los Comités de Empresa, ni con los Jurados, que les permite proponer medidas al aumento de producción, que les permite informar sobre los Reglamentos de Régimen Interior, que les permite ser informados por la Sociedad o el empresario de las medidas de mejoras en el orden de higiene, cultura, etc. No se contentan con nada de esto; quieren introducirse en el seno de la Sociedad Anónima y equipararse a los accionistas en sus derechos políticos y económicos». Diagnóstico acertadísimo, del que disintimos en creer que sólo existen dos posibilidades de entrar en la Empresa, de formar parte de los organismos de decisión. El señor Garrigues lo centra en esa dicotomía de por «la puerta o la ventana». La puerta es simplemente la adquisición de acciones, el accionariado obrero popular. La ventana es la revolución económico-social. Una vez más ha jugado su papel la ley de Bergson a que antes nos referíamos. Sinceramente creemos que existe un abanico de opciones superior a esta dualidad tan sencilla y simple, a no ser que se quiera mantener intacta la actual estructura capitalista.

IV

El problema de la reforma social reside, a nuestro juicio, en un punto clave fundamental: en la distribución del poder de gestión de la misma; la cuestión de la propiedad de la Empresa ha pasado a un lugar secundario. El problema del conflicto interno de la Empresa radica, según la actual sociología industrial, en la solución que se dé a los problemas de poder y de gestión.

Hasta ahora esta sociedad capitalista consideraba que el poder de gestión estaba derivado únicamente de la propiedad del capital fundacional de la misma; en definitiva, se basaba sobre la atribución del poder de gestión al capital de la propiedad capitalista. Esta atribución lleva implícita que la iniciativa, la responsabilidad, el control y la autoridad suprema, por encima incluso de la dirección técnica, que hoy día va supervalorándose, pertenecen de derecho a los representantes del capital, que son también los detentadores jurídicos de la propiedad.

Este principio está tan arraigado, que en muchos de nuestros textos legales, incluso de carácter social, cuando se refiere o utiliza el término de «empresa», se está aludiendo exclusivamente al capital de la misma, cuan-

do la Empresa es un concepto más amplio, en el que se integra también el personal, el trabajo y una serie de otros elementos como pueda ser hasta la propia clientela.

En las economías de tipo comunista, su fin último es concentrar la producción en manos de los individuos asociados a fin de que el Poder público pierda su carácter político, pero hasta llegar a ese momento se pasa por esa etapa, cuyo fin no se vislumbra, de la dictadura, de la que se ha apoderado el proletariado para destruir a la burguesía y ha hecho del Estado propietario único y, a la vez, señor absoluto de todas las Empresas.

En realidad, el único hecho real que se ha producido es un cambio de titularidad de la propiedad del capital, pero esto a los trabajadores de las Empresas comunistas no les ha hecho variar sensiblemente su condición, y desde el punto de vista del buen funcionamiento del aparato económico parece incompatible con la eficacia, la centralización total absoluta de las decisiones y de las responsabilidades, por ser inoportuno este confusionismo entre el poder económico y el poder político.

Los órganos centrales de una vasta colectividad no son capaces de dominar correctamente el elevado número de variables que entran en juego en el funcionamiento de una Empresa. Las informaciones no pueden circular con bastante rapidez entre el centro y la periferia para que todas las decisiones puedan ser tomadas a conciencia por el centro en el momento y en la ocasión pertinentes. Precisamente el conocimiento de esta realidad es lo que está provocando en estos países de ideología comunista el promover reformas que hagan posible la descentralización de las decisiones, bien mediante una especie de autogobierno de las propias Empresas, bien provocando un mayor sentido de responsabilidades y de facultades en la dirección de las mismas.

Todo ello nos lleva a confirmar nuestra opinión o criterio de que el problema de la reforma de la Empresa reside esencialmente en la titularidad del poder de gestión de las mismas.

La Empresa, en cuanto conjunto organizado, exige un órgano supremo de gestión, investido de las facultades necesarias para adoptar decisiones, dar órdenes e instrucciones y hacerse obedecer. La gestión implica decisión, y la facultad de decidir ha sido siempre característica del derecho de propiedad. Hasta ahora, el aportador de capital era el único propietario de la Empresa, y por tanto, él y sólo él debía decidir en derecho. Verdaderamente la argumentación es impresionantemente lógica, pero en el Derecho mercantil incluso podríamos encontrar figuras asociativas en que es posible diferenciar gestión y capital.

V

La doctrina ha agrupado las distintas funciones de la Empresa y su correspondiente ejercicio en cuatro sectores fundamentales: el *sector económico*, en el que se incluyen las funciones de financiación, elección de mercados, comercialización o *marketing* de la Empresa, etc.; el *sector técnico*, comprensivo de los actos determinantes de los sistemas de trabajo, organización de equipos, modelos de fabricación; el *sector profesional*, que afecta a las funciones de establecimiento de condiciones de trabajo, selección y contratación de personal, políticas de ascensos, fijación de jornadas, despidos y, en general, todo lo que se refiera a condiciones de trabajo, y finalmente, el *sector social*, íntimamente vinculado al anterior, y que comprende lo que se viene calificando con un sentido genérico de «obras y servicios sociales», en el que se integra la política de la Empresa respecto a viviendas, economatos, centros culturales, fundaciones laborales y, en general, toda la acción social dentro del ámbito de actuación de la Empresa.

En general, se observa la tendencia de que el capital, como se ha dicho agudamente por algún tratadista, suele ceder en lo «menos importante», que, en definitiva, es su propia existencia, y por tanto, el problema de las reivindicaciones laborales en su constante pugna con el capital no ha sido más que la determinación de esa línea divisoria entre «lo más y lo menos importante».

Hoy parece que se ha llegado a un punto crítico, en que traspasarlo obligará a sacrificar ya algo de eso que simplistamente se ha calificado de «lo importante» para el capital y por ello progresar por el camino tradicional de las reivindicaciones obreras es prácticamente imposible, si es que se quiere mantener el orden constituido y la estructura básica de la organización de la producción.

Así, dentro del campo de actuación de estos sectores en que hemos integrado las distintas funciones de la Empresa, no ha habido demasiada oposición en admitir una participación intensa, y casi nos atreveríamos a decir que absoluta, en lo que se califica de sector social. Se ha considerado oportuno el ir cediendo a la autogestión por parte de los trabajadores en los problemas de vivienda, economatos, centros culturales, fundaciones laborales, y en general, los «servicios sociales» en su concepto genérico europeo.

Un paso más adelante ha sido la intervención obrera en el *sector profesional*, y así, se ha ido reconociendo esta participación del trabajador en la fijación de las condiciones de trabajo en la Empresa, que se concreta fundamentalmente en toda la política de la negociación colectiva.

En el *sector técnico*, la resistencia ha sido algo más fuerte. Ha costado más trabajo el admitir que los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, tuvieran opción para participar en la fijación de los sistemas de trabajo, en la organización de equipos, etc.

Pero en donde la resistencia es total y absoluta por parte de la Empresa capitalista es el que hemos llamado *sector económico*, por ser en el que reside, precisamente, la propia naturaleza jurídica de este tipo de Empresa.

Toda la escala gradual de avance en materia de cogestión no ha sido más que una tenaz lucha para ir logrando la participación en esas funciones comprendidas en el sector económico, y para ello se han ido creando diversos órganos de cogestión, pero siempre procurando limitar su intervención en las funciones de financiación y de gestión pura de la marcha de la Empresa.

Para oponerse a este avance incontenible e irreversible se han utilizado diversos argumentos desde el que antes indicábamos de que la gestión implica decisión, y por tanto, corresponde con carácter exclusivo de la propiedad, como una facultad más de este derecho de dominio, a considerar que quien soporta el riesgo en el resultado o realización de dicha gestión es el único que puede participar en la misma, es decir, el aportador del capital, hasta otros argumentos de menor trascendencia como son el alegar una falta de preparación técnica y conocimiento de la organización de la Empresa y sus posibilidades económicas, de las expectativas de mercados y demás conocimientos económicos por parte del trabajador que no tiene esta preparación y debe esperar a adquirirla para plantear esta aspiración.

Naturalmente que aquí surge en seguida, a flor de piel, la réplica de: ¿Quién es el responsable, quién tiene la culpa de que esta preparación no se haya alcanzado todavía por parte de los trabajadores? ¿Están suficientemente capacitados en este aspecto todos los poseedores del capital?

Finalmente, se ha mantenido el criterio de que la unidad de dirección en la Empresa es una premisa insoslayable para su éxito y que introducir un elemento dispersador de esta unidad, como es la participación del personal en las decisiones, rompería esta unidad y condenaría a la Empresa a la esterilidad, perjudicando, entre otros, al propio personal, con lo cual se admite implícitamente que la buena o mala gestión no sólo supone un riesgo para el aportador del capital, sino también para el propio personal que ha ligado su vida y su medio de trabajo al éxito o al fracaso de la Empresa. No hay que confundir unidad de dirección con mando unipersonal, pues en la moderna Empresa capitalista se impone cada vez más «la dirección colectiva o colegiada», con participación de los diversos responsables o directivos de los servicios.

VI

Resulta muy interesante comprobar la tendencia que se viene observando desde hace algún tiempo de distinguir y separar realmente lo que es propiedad y lo que es gestión, cuestión que en nuestra patria, quizá por primera vez, se planteó de una manera formal en el Consejo Social de la Organización Sindical del año 1959, una de cuyas ponencias, dedicada expresamente a la Empresa, mantenía claramente esta distinción como posible base o plataforma para apoyar y servir de despegue a todo el resto del esquema de una nueva estructuración de la Empresa.

Se mantenía en esta ponencia el acertado criterio de que la simple aportación de unos bienes económicos no constituye título suficiente para asumir la función rectora de la Empresa. Quien sólo aporta medios económicos a la Empresa debe quedar configurado como un obligacionista o acreedor especial y preferente, con derecho a ser remunerado justamente y atribuyéndole de igual manera una intervención en el gobierno de la Empresa para vigilar la correcta inversión que se hace de los medios que aportó.

Ahora bien: hay que admitir que si, además, aporta su capacidad organizadora, no existe inconveniente alguno en asignarle una doble personalidad dentro de la estructura de la Empresa, pero totalmente diferenciadas y con títulos separados. Función capitalista: en virtud de su aportación de capital. Función empresarial: en virtud de su capacidad de dirección y de realización de la idea organizadora que presidió la constitución de la Empresa.

La legitimación del trabajador para participar en la gestión se basa en su propio carácter de trabajador, no en otros títulos de diversa índole, como ya hemos comentado al referirnos al accionariado obrero, porque realmente toda reforma que se detenga en el respeto a las facultades patrimoniales es de por sí estéril, al mantener intacto el principio de la Empresa capitalista que atribuye el destino de la misma a los titulares de la propiedad. Se trata, en definitiva, de la crisis del concepto de autoridad que se ha planteado en otros órdenes más amplios que el de la Empresa y constituye un problema filosófico permanente.

VII

Las experiencias sobre la nueva concepción de la Empresa pueden calificarse en dos grandes grupos: la de los países del mundo occidental y la de los países de más allá del llamado telón de acero. Como experiencias más significativas, en este último grupo se ha señalado la de Yugoslavia, la Yugosla-

via del mariscal Tito que viene jugando hace tiempo la doble baza del mundo occidental y el mundo comunista.

En los países occidentales dos experiencias son también muy significativas: Las de Alemania por su tradición, al iniciarse legislativamente ya en el año 1951, y la de Francia, porque los últimos acontecimientos le han puesto en el primer plano de la actualidad.

Yugoslavia.—En el contexto socialista yugoslavo los intentos han sido encaminados a lograr la integración del trabajo de la Empresa, ante su desalienación con el destino de la misma, una vez que todas pasaron a ser propiedad del Estado.

La experiencia yugoslava es un sistema que pretende disfrutar, a la vez, de las ventajas de la propiedad socialista y de las del provecho estimulante de la Empresa capitalista; de las ventajas de la planificación y de las del mercado libre. Para ello se ha intentado transmitir el poder económico desde la cumbre del Estado a la base de los trabajadores, concediendo a éstos un aumento progresivo del poder de los Consejos Obreros con el fin de estimular el buen funcionamiento de la Empresa.

En la búsqueda de vincular estrechamente el poder de decisión, la remuneración y la responsabilidad de los propios trabajadores, se pretende encauzarla a través del Consejo Obrero y del Comité de Gestión. El Consejo Obrero está compuesto por un número variable de consejeros en relación con el censo laboral, nombrados en votación secreta por el conjunto del personal y con mandato anual. Las funciones más esenciales residen en la aprobación del plan económico empresarial, las cuestiones de disciplina y salarios, distribución legal de los resultados económicos de la Empresa, la orientación de la política económica de la misma y, sobre todo, la elección del Comité de gestión. Este Comité de gestión es el órgano directivo ejecutivo que ha de resolver las cuestiones cotidianas y administrativas dentro de la línea del Consejo Obrero cuyos acuerdos ejecuta. El Comité de gestión, que viene a ser como el sustitutivo del Consejo de Administración de la Empresa capitalista, es elegido de forma curiosa: por una Comisión mixta formada por el propio Consejo Obrero y por un Comité Popular, órgano público local o de distrito, totalmente ajeno a la Empresa, y es el que designa al director.

En realidad, se ha tratado de evitar los excesos del estatismo, haciendo autónomas, simultáneamente, a las entidades locales y a las Empresas. El director de la Empresa, que desde la ley de 1946, y a semejanza de la Empresa rusa, era funcionario público, nombrado, destituido y responsable de sus actividades ante las autoridades y órganos públicos que le designaban, a partir de 1953 pierde esta condición funcional, a través de la cual el Es-

tado asumía la gestión directa de la Empresa y se convierte en un empleado de la Empresa.

Participa en los resultados de la Empresa como los demás trabajadores y está sujeto a la autoridad del Consejo Obrero. Pero la fuente del poder en la Empresa sigue siendo única.

En realidad, desde hace unos quince años, en que el Estado era totalmente propietario de los bienes de producción, se va produciendo una evolución hacia la cesión de los mismos a Cooperativas o Sindicatos de los obreros de cada Empresa. El sistema, aunque resuelva a cargo del Estado el problema de la inversión inicial de los bienes de equipo, plantea graves dificultades de financiación, pero lo que no cabe duda es que se ha producido una mejora en la eficacia de las Empresas, aunque todavía con márgenes de diferencias considerables respecto a la Empresa capitalista. Es prematuro vaticinar cuál será el resultado de esta interesante experiencia, porque el desarrollo de una Empresa tiene una proyección a más largo tiempo para poder ofrecer juicios fundados.

Bloch Lainé no es optimista sobre el éxito de este sistema pluralista. «Un pluralismo así corre el riesgo de ser ilusorio o de dar solamente un nombre jurídico al desorden.»

Se ha suavizado la impresión pesimista, estimando que los resultados concretos de la experiencia yugoslava deben valorarse considerando el grado de desarrollo económico del país. Al final de la guerra, el 20 por 100 de la población era analfabeta y tres cuartas partes vivían de la agricultura.

Era preciso introducir una mentalidad industrial y la autogestión ha sido un eficaz instrumento educacional para los trabajadores que han pasado por los Consejos Obreros y se han familiarizado con los problemas de la Empresa industrial.

Lo que no es posible es medir los resultados con baremos de la industria occidental porque quizá entonces nos parezcan decepcionantes.

Alemania.—La experiencia alemana se inicia con la llamada ley de la Cogestión del año 1951, aplicable únicamente a las Empresas mineras y siderúrgicas, por la que se constituía un Consejo de Vigilancia sobre una base paritaria de la representación del capital y del trabajo con idénticos derechos y deberes. Este Consejo de Vigilancia desempeñaba una función fiscalizadora sobre el Consejo de Dirección; funciones que dejaban de ser competencia exclusiva de los accionistas, ya que han de ser compartidas con los representantes del personal.

Este Consejo de Vigilancia, compuesto de igual número de representantes, de accionistas y trabajadores, tiene, además, un nuevo elemento neutro

que sirve para desequilibrar la contraposición de las fuerzas cuando éstas se mantengan iguales en las decisiones a tomar. Este miembro neutro es propuesto por la Asamblea General de accionistas al Consejo de Vigilancia, que, a su vez, lo traslada a la Asamblea General, que es, en definitiva, quien lo designa.

Este mismo Consejo de Vigilancia es el que nombra al director de Trabajo, en la Dirección de la Empresa, que es a quien corresponde estipular las condiciones de tarifas de salarios, velar por el régimen de ascensos, implantación de disposiciones concernientes al bienestar de los obreros; en fin, todas las relaciones sociales de la Empresa.

En el mes de octubre de 1952 se dicta la ley Constitucional de Empresas, que tiene por objetivo el dotarlas de una estructura constitucional y representativa mediante el ensamblaje de una serie de órganos cuya composición y atribuciones persiguen una estrecha colaboración entre los elementos de la Empresa.

Sus órganos principales son el Consejo de Empresa, la Comisión Económica, la Asamblea General y Consejo de Vigilancia. El primero de ellos, el *Consejo de Empresa*, es un órgano genuinamente laboral, donde no tienen participación ni el empresario ni los accionistas. Sus funciones son meramente sociales y personales: su competencia en el terreno económico es reducida y se limita a entender de los asuntos que afectan directamente a los trabajadores. Podríamos equipararle, en cierto sentido, con nuestros Jurados de Empresa.

La *Comisión Económica* tiene ya una base paritaria de trabajadores y de miembros designados por el jefe de Empresa. La *Asamblea de Empresa* está integrada por todos los trabajadores, tengan o no derecho al voto, y el *Consejo de Vigilancia*, finalmente, reúne las características que antes hemos indicado.

El resultado ha sido alentador, ya que la ley de Sociedades por acciones de la República Federal Alemana, en su reforma de 1965, sigue manteniendo el principio de que la Dirección rige la Sociedad bajo su propia responsabilidad. Pues bien; el éxito de la ley de Cogestión en las industrias del carbón y del acero de 1951 ha demostrado 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 Empresa, son perfectamente compatibles, siempre que no se confunda unidad de dirección con mando unipersonal. Sin embargo, hemos de señalar que todavía no existe la «cogestión» plena y total, puesto que cuestiones económicas trascendentales continúan excluidas de la decisión de estos órganos, aunque no de su conocimiento.

El desarrollo y prosperidad económica de Alemania ha contribuido a faci-

litar el resultado satisfactorio de esta experiencia. Circunstancias más difíciles servirían para poner a prueba su auténtica capacidad y permanencia.

Francia.—En cuanto a la experiencia francesa, aparte las referencias que ya hemos hecho de la idea de «participación», limitándonos a hechos recientes, quizá ninguna ha tenido tanta trascendencia como la llamada enmienda Vallon, incluida en el artículo 33 de la ley de Finanzas para 1966, aprobada por la Asamblea Nacional francesa en julio del 65. Su nombre proviene de haber sido propuesta por M. Louis Vallon, ponente de la Comisión de Hacienda de la Asamblea Nacional francesa, considerado políticamente como un «gaullista» de izquierda.

El texto de la enmienda, aparentemente muy simple en su redacción, fue aprobado casi sin suscitar oposición, perdida en el farrago de las discusiones parlamentarias. Su texto disponía la obligación de presentar el Gobierno, antes del 1 de mayo de 1966, un proyecto de ley determinando las modalidades con arreglo a las cuales serían reconocidos los derechos de los trabajadores asalariados en los incrementos de valor de los activos de las Empresas que provengan de la autofinanciación.

A pesar del imperativo categórico de esta enmienda, aceptada e incluida en el texto legal, las reacciones negativas que promovió, tanto en el sector empresarial como en el sindical, hicieron que se demorara esta aplicación y transcurriera sin cumplimentar el plazo fijado en la disposición legal, ya que el Gobierno no se atrevió a presentar a la Asamblea el proyecto de ley correspondiente.

La discutida autorización que logró el general De Gaulle para poder dictar por vía de Ordenanza decisiones de carácter económico y social que por la importancia de las mismas deberían revestir la forma de ley fue aprovechada como especial coyuntura, y en virtud de los poderes otorgados se promulgó la Ordenanza de 17 de agosto de 1967, relativa a la participación de los asalariados en los frutos de expansión de las Empresas.

El principio que guió al Gobierno era que el régimen de participación, sin disminuir en nada la autoridad de la Dirección, puede favorecer el establecimiento de nuevas relaciones entre los asalariados, los representantes de los Sindicatos y los empresarios.

Para llegar a la promulgación de esta Ordenanza influyó decisivamente la propuesta de reforma «pan capitalista», formulada en 1961 por Marcel Loichot, en la misma dirección que la enmienda Vallon, si bien Loichot arrancaba de base filosófica-histórica de más ambición y pretendía su aplicación a las Empresas con más de diez trabajadores, mientras que la Ordenanza, prudentemente, ha fijado la cifra en cien asalariados.

Loichot, a través de un complejo sistema contable, creaba una cuenta de autofinanciación desgravada, cuyo saldo en acciones liberadas se atribuía en dos tercios a los accionistas y en un tercio a los trabajadores por medio de lo que llamaba «fondo indiviso pancapitalizado», que estaría inmovilizado durante diez años y que sería regido por un Comité de Personal, que designaba, además, un representante en las Juntas generales de la Sociedad. Pasados los diez años, se distribuirían las acciones a cada titular, con arreglo al saldo de su cuenta.

La enmienda Vallon lo que hace es suavizar la propuesta de Loichot, que, por otra parte, tampoco contenía elementos básicos nuevos, y establece un sistema obligatorio de participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las Empresas, a través de un sistema matemático algo complicado relacionado con el beneficio neto obtenido y distribuido con arreglo a las remuneraciones, fijando para éstas unos límites equivalentes al cuádruple del baremo máximo de cotización para los seguros sociales, y cuyo importe de distribución individualizada nunca podía alcanzar un valor superior al doble de aquel baremo de la Seguridad Social.

Esta participación no es negociable ni exigible más que a la expiración de un plazo de cinco años, a partir del disfrute de los mismos, salvo circunstancias especiales como matrimonio, defunción, jubilación o invalidez.

Sin entrar en el detalle del sistema, fácilmente se aprecia que la estructura de la Empresa continúa permaneciendo inalterable, si bien desde el punto de vista patrimonial se produce una participación muy interesante en los frutos de la expansión de la Empresa, que no cabe duda es debida no solamente al esfuerzo de la Dirección y aportadores del capital, sino que existe una participación muy directa, difícil de valorar y graduar si se quiere de los trabajadores de la misma.

VIII

¿Cuál ha sido, con carácter general, la actitud sindical ante estas experiencias? Resulta difícil una síntesis uniforme. En general, las organizaciones sindicales clasistas que mantienen todavía la mística del principio de lucha de clases se muestran contrarias a cualquier intento de armonía o colaboración de las partes de la relación laboral. Cuando los acontecimientos y las ideas se han mostrado de forma irreversible en su progresión social en este aspecto han mantenido una fuerte resistencia a la participación directa del personal sin mediatización sindical o intervención de representaciones sindicales, ajenas incluso a los propios trabajadores de la Empresa.

Se ha de reconocer, no obstante, que muchos sectores empresariales presentaban igualmente muchas reservas a las nuevas fórmulas, cuyo esquema, en ocasiones, no era fácilmente comprensible para los trabajadores y cuyos resultados prácticos defraudaban, hasta el punto de que Samuel Gompers, líder sindical norteamericano, ha reconocido que en la mayoría de los casos, cuando reducía a números el verdadero alcance de ciertas modalidades de accionariado obrero o participación en beneficios, resultaba que las Empresas ofrecían por estos sistemas mejoras económicas inferiores a la que normalmente concederían a través de simples aumentos salariales.

Afortunadamente está surgiendo una nueva mentalidad empresarial, que ha llegado a comprender la necesidad de un nuevo planteamiento de las relaciones de los distintos elementos que integran la Empresa. Al mismo tiempo también la mística sindical ha variado y ofrece aspectos tendentes hacia un espíritu de colaboración. Estas dos tendencias conjuntadas pueden hacer posible el proceso evolutivo de la transformación de las estructuras empresariales, sin convulsiones ni situaciones de violencia, que, en definitiva, hacen recaer sus negativos efectos sobre toda la economía y la comunidad nacional.

IX

No quedaría completa esta rápida y comprimida visión que hemos hecho de la problemática social de la reforma de la Empresa y sus experiencias más actuales y resonantes si no hiciéramos alguna referencia a la situación española.

La primera cuestión que se nos plantea es la de delimitar el marco jurídico en que hemos de movernos para el planteamiento de la reforma de la Empresa. Este no puede ser otro que el contenido en las declaraciones de nuestras Leyes Fundamentales o constitucionales.

En todas ellas, desde la ley de Principios del Movimiento, Fuero de los Españoles (art. 26), Fuero del Trabajo (Declaración VIII) en su redacción actual introducida por la ley Orgánica hasta la propia ley aprobatoria del II Plan de Desarrollo, se mantiene como constante la idea de la Empresa como comunidad de intereses y unidad de propósitos, como una aportación de distintos elementos: técnica, mano de obra y capital, con derecho por sus respectivas aportaciones a participar en los beneficios que se produzcan; el concepto de la Empresa como organización, en la que se ordenaran sus elementos en una jerarquía que subordine los de orden instrumental y económico a los de categoría humana, y todos ellos al bien común.

En ninguno de estos principios se encuentra reconocida la idea de que

la Dirección de la Empresa ha de corresponder en exclusiva al capital, sino más bien que éste, como bien instrumental, ha de estar supeditado a los valores humanos que participan en la Empresa.

Como puede comprenderse, estas declaraciones programáticas y genéricas dejan un amplio margen para toda clase de proyectos de reforma de la Empresa, siempre moviéndose dentro del marco jurídico del orden constitucional establecido. Todavía nos parece estar lejos de esa idea comunitaria que late en todas estas declaraciones, y es más, podríamos repetir la afirmación del profesor Borrajo de que «esta configuración comunitaria y democrática de la Empresa es la única que puede refutarse de constitucional, por lo que las formas jurídicas que de ella se aparten están y deben estar sometidas a interinidad».

Esta interinidad se reconoce expresamente en la ley del II Plan de Desarrollo, pendiente de aprobación por el Pleno de las Cortes, en la que se contrae el compromiso de «promover la reforma de la Empresa con objeto de adecuar sus estructuras a los principios de nuestras Leyes Fundamentales y de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico de la nación».

Nos parece algo rigurosa esta declaración, en el sentido de que es cierto que se puede y se debe avanzar en el camino emprendido de reforma de la Empresa, pero antes, ahora y después, dentro del ordenamiento constitucional. Porque si se reconoce que hay que adecuar las actuales estructuras empresariales a los principios de nuestras Leyes Fundamentales, ¿es que las Empresas actuales son anticonstitucionales y están incursas en un posible recurso de contrafuero?

El tema es interesante, pero creo sinceramente que obedece más bien a una incorrección de redacción que a un propósito de denuncia de ilegalidad de una institución.

Las realizaciones alcanzadas y puestas en práctica en esta dirección progresiva suponen, sin duda, una larga y no siempre fácil andadura, pero distante todavía de ese ideal que es la cogestión plena.

Desde la aparición de la figura del enlace sindical, institución que responde a la creación espontánea y, por tanto, necesaria, ya que no aparece instituida en disposición legal alguna, se pasó al Decreto de 1947 creando los Jurados de Empresa, con una etapa gradual de implantación que se inició en las Empresas de más de 1.000 trabajadores, censo muy excesivo en aquélla, y aun en la actual coyuntura, hasta llegar a la ley de 21 de julio de 1962 —que se ha llamado popularmente de cogestión, a pesar de que el ministro que la presentó en las Cortes manifestó expresamente que no se pretendía dicha cogestión—, se ha recorrido un largo camino.

Pero si examinamos las facultades y funciones que corresponden tanto a los enlaces sindicales, como a los vocales del Jurado de Empresa o a los representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración, comprobaremos que su participación es bastante intensa en las funciones que corresponden al sector social, al profesional e incluso, en algún aspecto, al técnico, pero son totalmente inoperantes en el sector económico, que es en realidad donde residen las decisiones fundamentales de la Empresa.

Por otra parte, la suspicacia que se desprende de la calificación de las materias que pueden ser consideradas por los miembros del Consejo u Organismo administrador como secretas o reservadas hace en muchos aspectos estéril esta nueva institución, que tantas esperanzas había despertado en el mundo del trabajo y que tantas inquietudes había despertado también en el mundo empresarial. Dado el límite de aplicación a Empresas de más de 500 trabajadores y la dimensión de nuestras Empresas, la experiencia ha quedado muy corta desde su origen para poder obtener consecuencias generalizadoras.

Estamos convencidos de que es fundamental cambiar el ambiente, tanto del personal como del empresario o Dirección de la Empresa, para crear ese clima de mutua confianza que haga eficaces estas instituciones. No está el secreto de su éxito en unos avances normativos formalmente perfectos, en unas disposiciones legales más o menos avanzadas socialmente, sino que es preciso llevar al convencimiento de ambas partes la necesidad de la reforma y su aceptación de buena fe, sin reservas de clase alguna, porque en otro caso fracasarán las buenas intenciones del legislador.

No puede menos de causarnos cierta sorpresa escuchar y leer manifestaciones de algunos grandes hombres de empresa, mostrándose partidarios teóricos de determinados avances sociales sobre la reforma de la Empresa y observar que su conducta empresarial es bastante desviada de su ideología.

Por otra parte, quizá el Estado debería empezar a experimentar algunas de las formas de reforma de la Empresa en las de carácter público o semi-público, y cuyos resultados, aun reconociendo el hecho favorable de su situación privilegiada en el mercado, podrían ser muy aleccionadoras para la iniciativa privada.

Están muy recientes unas declaraciones del ministro de Industria mostrando su deseo de conocer que sea la «empresa nacional-sindicalista» para el estudio de su posible implantación. Nos parece que ese es el buen camino: descender de la doctrina a la realidad, corregir defectos y mejorar el conjunto organizativo de las Empresas.

Resultaba difícil exponer una problemática social tan compleja como la de la Empresa sin caer en el egoísmo conservador inmovilista o en la de-

magia revolucionaria, ni condenar ambas posturas por el simple hecho de su posición extremada. Pero, además, porque en estos momentos cualquier persona que estime la necesidad del obrar prudente y meditado es muy fácil que reciba los calificativos despectivos más desagradables.

Considero que el progreso social es, como se ha dicho de la Constitución inglesa, «un camino que anda». Lo interesante es caminar, no pararse, y desde luego, no dar un paso atrás. Sigamos el consejo de Goethe de que lo importante es avanzar, «sin prisas, pero sin pausas, como el curso de las estrellas».

ARTURO NÚÑEZ SAMPER

