

EDITORIAL

¿Una ley para la participación en la empresa?

Abordamos en este número monográfico de REVISTA DE FOMENTO SOCIAL el tema «Criterios para una Ley como instrumento para la reforma de la empresa». Vaya por adelantado que no creemos a priori y con fe ciega en la eficacia de una ley como instrumento de reforma. Leyes tenemos en España tan importantes como la Ley del Suelo, que ni siquiera llegó a ser reglamentada, o la Ley de Fincas Mejorables que, por falta de aplicación, ha quedado poco menos que en letra muerta en las colecciones de textos legales.

Pero sucede que el II Plan de Desarrollo vincula expresamente a una ley la reforma de la empresa. La ley aprobatoria del Plan, en su artículo 12 (que E. Recio reproduce y comenta brevemente al comienzo de su artículo en este número de la revista), habla sólo de reforma, no de ley. Sin embargo, el texto del II Plan, que desarrolla la ley aprobatoria, ya promete a corto plazo —lógicamente antes de los tres años que al Plan le quedan de vida— una regulación jurídica de la empresa: «Se acometerá con urgencia la elaboración de una ley sobre la empresa, protagonista fundamental de la actividad productiva, con objeto de resolver los problemas que presenta la reforma de las estructuras empresariales para adecuarlas, de un modo más eficaz, a las necesidades del desarrollo socioeconómico, en consonancia con la evolución legislativa de los países de las áreas económicas en las que España se inserta» (II Plan, c. III, Directrices Generales, núm. 7)

Nos preguntamos: ¿No se prometerá demasiado esta programada ley sobre la empresa? Creemos en los milagros, pero no creemos que esta ley vaya a producir el milagro de «resolver los problemas que presenta la reforma de las estructuras empresariales para adecuarlas», etc. Una ley de empresas (en plural), flexible, moderada —realista— en sus aspiraciones, distante de la casuística, centrada en alguno de los puntos clave actualmente contestados, que tenga en cuenta, sin embargo, la totalidad sociológica unitaria de la entidad o entidades productivas en las que introduce la reforma, creemos puede ser ciertamente de utilidad en la actual coyuntura de la vida industrial y laboral de nuestro país. Pero una propaganda que, basada en el texto del II Plan, pretendiera divertir hacia la elaboración «urgente» de un texto legal, la atención de los verdaderos problemas, la creeríamos francamente abusiva, dilatoria y contraproducente. Tarde o

¿UNA LEY PARA LA EMPRESA?

temprano la cortina de humo se habría de disipar y quedarían los problemas de nuevo al descubierto y la fe descalabrada.

Y es que, a nuestro juicio, es preciso distinguir entre la reforma que la formalidad de una ley operativa puede realmente introducir y la promoción de otras reformas, más avanzadas y progresivas, por otros medios, como pueden ser la presión social, la difusión de las ideas, la creación de un estado masivo de opinión, etc.

Es cierto que el Derecho no tiene por qué ir siempre detrás de la opinión ya formada, es cierto que no se reduce su papel a dar la forma jurídica a lo ya sociológicamente establecido. Hay que conceder, por el contrario, al Derecho, una determinada función innovadora y creer que las instituciones jurídicas creadas pueden, hasta cierto punto, configurar la realidad a su medida. Pero el Derecho —no hablamos de la fuerza— no puede ni debe innovarlo todo adelantándose siempre a lo doctrinal y socialmente inmaduro; sería incluso, injusto este proceso, pues la sociedad y sus instituciones deben darse a sí mismas una forma conocida y deseada con conciencia suficientemente refleja y clarividente.

Ahora bien; ¿qué puntos se podrían considerar hoy suficientemente maduros en nuestro país como para poder ser incorporados a una eventual ley sobre la empresa?

Prescindiendo de los aspectos técnicos, como el de la concentración y dimensión óptima de las explotaciones, de los aspectos financieros, de las cuestiones de mercado, etc., nos fijaremos brevemente en una sola de las vertientes del problema: la de la participación.

En esta ladera, la empresa capitalista necesita claramente una reforma. Insistió recientemente en ello Mariano Navarro Rubio en su discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas: «La vieja empresa capitalista, si no evoluciona, no se salva. Lo peor que puede suceder a la empresa capitalista es hacer lo que quieren sus defensores; es decir, nada. Por el contrario, la participación de los trabajadores en la empresa, junto a otras exigencias integradoras, lejos de destruirla la refuerzan y consolidan. ¿Por qué no se ataca de una vez, de una manera formal, legal, el problema de la reforma de la empresa, si mientras esto no se haga, el mundo occidental tiene su talón de Aquiles al descubierto? Navarro Rubio entiende ahí la participación como «participación libre, aceptada por los interesados. Cualquier otra fórmula impuesta a fortiori conduciría al fracaso».

En nuestro país existen algunas instituciones de participación legalmente reguladas; instituciones que el lector podrá ver aquí numeradas y descritas en el artículo de E. Torres Gallego. Pues bien; lo mínimo que parece se podría pedir a una Ley de la Empresa sería integrar, remodelar y dinamizar estas instituciones ya creadas y más o menos operativas.

Lo que sucede es que tal remodelación no es nada sencilla. ¿Por qué? Entre otras razones, por la muy fundamental de que en la misma se libra una batalla que desborda el marco de la empresa, y tiene transcendencia en el equilibrio de poderes de la Sociedad (con mayúscula). Si por ley o libre acuerdo se logra la participación, la cogestión, en el seno de la empresa mediante la adecuada organización interna del personal, ¿qué función, por ejemplo, queda reservada a los sindicatos como organismos de defensa? Los sindicatos horizontales necesitan de la estructura actual de la empresa capitalista para su propia supervivencia; necesitan de una empresa en cuya estructura esté latente la contraposición de intereses entre el asalariado y el patrono. La participación y el acuerdo serían la ruina del sindicato reivindicativo. No es, sin duda, ajeno a este motivo el hecho de

que en Francia las tres confederaciones sindicales obreras se hayan opuesto al proyecto de cogestión promovido por De Gaulle. Algo parecido ha sucedido con algunos sindicatos belgas. Y la DGB alemana no se ha recatado en manifestar que el representante obrero en el consejo de empresa queda introducido en la esfera del patrono y desligado del frente sindical frente al poder en la empresa. Es, en definitiva, la lucha por el poder en la Sociedad Industrial y a escala macroeconómica, la lucha entre las organizaciones sindicales obreras y los partidos políticos que sustentan, por un lado, y el capital y los grupos empresariales, etc., por otro. Como escribía «Arriba» (26-III-69): los jurados de empresa de los países de Europa occidental son sólo «teóricamente representativos, puesto que en ellos no tienen cabida, por ejemplo, los enlaces sindicales».

Lo que los sindicatos europeos quieren es «un canal único (el sindical) de comunicación entre trabajadores y empresa a nivel de planta» (de la declaración del Comité Ejecutivo Nacional del partido laborista inglés en su conferencia de 1968). Quieren la sección sindical de empresa; quieren y necesitan protagonizar la lucha por el poder en el interior de la empresa, y es esta misma necesidad del enfrentamiento la que, paradójicamente, aborrece el riesgo de la democratización de ese mismo poder en la estructura de la empresa. ¿Estará llegando el momento en que el trabajador esté siendo sacrificado no solamente a los intereses patronales, como ha sido tradicional, sino también a esas poderosas, burocráticas y politizadas organizaciones sindicales de defensa?

Se nos dirá que hemos equivocado el camino del argumento, puesto que hablábamos de participación en las empresas de nuestro país, donde el sindicato no está concebido como organismo de defensa, al estilo de los horizontales europeos. Pero nuestra organización sindical no queda atrás en su ideal y en su esfuerzo por monopolizar las instituciones de participación en el seno de la empresa. En las conclusiones del Congreso Sindical de Tarragona de 1968 se nos dice, por ejemplo, que «los jurados de empresa, como células básicas de la Organización Sindical, realizarán las funciones que ésta les encomiende. Formarán parte del Sindicato a la que la empresa respectiva se halle incorporada y dependerán de los organismos sindicales superiores» (IV, 4). Y entre los principios básicos del sistema sindical español se enumera allí «el de participación en las tareas comunitarias de la vida política, económica y social, para asegurar la presencia sindical en todos los planos, desde la empresa hasta los de decisión superior» (II).

Ahora bien; ¿qué pretende nuestro sindicato con su presencia en el interior de la empresa? Hacer presente allí y promocionar la forma política que preconiza del Estado: el nacional-sindicalismo. Como afirma honestamente Manuel Cantarero del Castillo, presidente nacional de las Agrupaciones de Antiguos Miembros del Frente de Juventudes: «implantar sobre las ruinas de la victoria nada menos que la empresa nacional-sindicalista habría sido una pretensión utópica y de un efectismo inútil... La revolución nacional-sindicalista se quedó por hacer. Y ya no es previsible que se presente oportunidad revolucionaria para nadie en nuestra patria». Pero añade: «Los falangistas deben, en la misma línea de la izquierda realista, procurar influir en la aceleración evolutiva de ese proceso por vía democrática, y en ello es, justamente, donde se ha de coincidir o se debe coincidir con todos los partidos socialistas de Occidente» (citado por Índice, número 245, pág. 19). Es claro que no se trata solamente del nacional-sindicalismo en el seno de la empresa, sino del nacional-sindicalismo como forma política del Estado. Veamos, pues, lo que está implicado —nada

¿UNA LEY PARA LA EMPRESA?

menos que la forma política del Estado— en la regulación jurídica de la democracia o equilibrio de poder en la empresa.

En este punto, y a pesar de todo, opinamos lo siguiente: prescindiendo de los objetivos políticos finales, en cuya discusión no pretendemos entrar ahora, del sindicato, y salvando la creatividad y la unidad de dirección en la empresa, debemos avanzar en la maduración legal de las instituciones ya creadas; y deberíamos experimentar nuevos intentos pioneros de países como Francia, Alemania, Yugoslavia, Polonia o Israel. Es preciso avanzar por el camino de la democratización, incluso en el marco de la empresa.

La democratización se presenta y se pide a todos los niveles, pero nadie —tampoco los trabajadores— adivinan con precisión lo que la democratización nos depara en el próximo recodo. Como escribe M. González Páramo: «los obreros de casi todos los países se sienten situados ante un cambio industrial de onda larga y alarmante, y desean un sistema en el cual se desarrollen sus capacidades, se les proteja ante el cambio y la inseguridad, participen en un gobierno por consentimiento y enmarquen a las empresas en una estructura de responsabilidad» (Ya, 12-IV-69). De acuerdo; pero fuera de esto, brillan por su ausencia las precisiones sobre tal sistema omnivalente.

* * *

Hay otro aspecto a que no podemos dejar de aludir en este tema de la reforma de la empresa. Nos consta que en la actualidad, la Comisión de Codificación está elaborando unas bases de reforma para todo el derecho de sociedades mercantiles.

La sociedad mercantil no es la empresa. Pero desgraciadamente ha sido hasta ahora la forma jurídica de la empresa. La empresa es más que su versión jurídica como sociedad de capitales si se la considera como comunidad humana para la producción, por lo que su expresión jurídica mediante la fórmula de una sociedad mercantil ha empequeñecido la realidad de la empresa. Por otro parte, eminentes mercantilistas españoles, miembros de la aludida Comisión de Codificación, opinan que técnicamente no se deben fundir las figuras del Derecho Mercantil con las figuras del Derecho de la Empresa. Lo que significa, evidentemente, que poco se puede esperar, en orden a la reforma de la empresa, de la refundición que se prepara del derecho de sociedades mercantiles; es distinto ese derecho del derecho de la empresa. Hay aquí, pues, un reto a largo plazo a los juristas, un reto a crear un derecho propiamente de la empresa. Pero puesto que la reforma de la empresa no puede esperar, creemos instituciones parciales y recojamos mejoradas las ya existentes en esa ley a que hemos venido aludiendo y de que nos habla el II Plan de Desarrollo.

Terminemos ofreciendo un destello doctrinal del Vaticano II: «Las empresas económicas son comunidades de personas, es decir, de hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios. Por ello, teniendo en cuenta las diversas funciones de cada uno —propietarios, administradores, técnicos, trabajadores—, y quedando a salvo la necesaria unidad en la dirección, se ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa, según formas que habrá que determinar con acierto...» (GS 68).