

ESTUDIOS

Juan Martín de Nicolás Cabo *

Ideología para una reforma de la empresa

Con motivo del II Plan de Desarrollo se plantea otra vez entre nosotros el tema de una ley de empresa. Una ley de empresa que, naturalmente, se referiría y trataría de introducir una reforma en la empresa por la cual se orientase ésta en un sentido más justo socialmente y más eficaz económicamente.

La compleja estructura de la empresa hace que la dificultad sea insuperable en el estadio actual. Por lo menos en un ámbito general que renueve del todo y en todos sus aspectos la unidad productiva. Parece ser que la dificultad es doble. De una parte, no se sabe bien qué es la empresa. No tenemos de ella una visión comprensiva y sintética. Las definiciones de «empresa» son variadísimas: desde la jurídica, la económica, la sociológica, pasando por casi todas las ciencias sociales. La dificultad es tan grande que a efectos de explicar política de empresa hay que partir de una metafórica definición descriptiva de la empresa como «una constelación de intereses». Lo cual es decir solamente algo muy externo. Pero tampoco el Derecho empresarial está más desarrollado. La evolución jurídica va de un Derecho civil patrimonial a un Derecho mercantil capitalista y liberal, que deja de lado «detalles» que un apresurado Derecho laboral tiene que cubrir. Parece que está surgiendo un nuevo Derecho económico en última línea. Pero, ¿dónde está la visión jurídica que sea capaz de integrar todos los aspectos en un cuerpo común y homogéneo?

Probablemente lo que ocurre es que nos encontramos con dos realidades dinámicas puestas en contacto: la Empresa y el Derecho. Y para captar las realidades dinámicas hace falta una mentalidad más historicista de la que ahora tenemos.

Del Derecho —por ejemplo— se pueden tener dos concepciones: una concepción formalista y «terminal», según la cual el Derecho da forma y seguridad a un proceso sociológico que ya ha culminado. Por otro lado, hay una concepción «innovadora» del Derecho como instrumento para introducir un orden nuevo, una idea nueva de las relaciones sociales. Parece que en el campo de la reforma de la empresa esta idea del Derecho

(*) Profesor de Administración de Empresas en I. C. A. D. E. (Madrid).

como una fuente de innovación debe tener más vigencia. Se trata no de poner parches técnicos, sino de originar un orden nuevo. El Derecho no es entonces una comodidad burguesa, sino una fuerza revolucionaria.

En todo caso, el Derecho debe ser la realización positiva y concreta de una idea de la justicia. Parte, pues, de una idea. Cuando una idea trata de cubrir un aspecto multiforme y variado tenemos una ideología. Por ello parece necesario tener una ideología sobre la empresa que se quiere reformar; mejor, sobre la empresa que se quiere crear.

La ideología para la empresa que se quiere reformar debe tener dos apoyaturas. La primera es el resumen de las aspiraciones válidas de los miembros de una sociedad sobre sus instituciones. Estas aspiraciones válidas son muchas veces exigencias naturales de las mismas instituciones y otras aspiraciones históricas de mejoramiento. La segunda apoyatura para una ideología de la empresa está constituida por la tendencia actual que se observa en la misma empresa. Es decir, la línea de evolución que se observa en los países más maduros socialmente.

El conjunto de ideas que se apoyan sobre estos puntales son la ideología para una reforma de la empresa.

1. FINALIDAD DE LA EMPRESA

La regulación jurídica de una institución necesita respuesta a una pregunta inicial: ¿cuál es la finalidad de esa institución? En nuestro caso es lo mismo que preguntarnos por la finalidad de la empresa. ¿Qué mueve a los hombres a fundar este tipo de institución que llamamos empresa? Como pasa con todas las preguntas demasiado básicas, es sorprendente la ambigüedad de las respuestas. En una tradición humanística y cristiana como la europea hace falta responder con profundidad. La empresa está para satisfacer necesidades económicas, que no son las únicas ni las últimas de los hombres. Nace esta institución trascendida de «instrumentalidad» y ordenada profundamente a la solución de necesidades humanas de todos los hombres, que no deben ser instrumentos de la empresa, sino fines de su actividad. Hay que hacer un esfuerzo por dejar clara esta idea básica no solamente para la empresa, sino para toda la actividad económica que tiene un objetivo: el hombre.

La respuesta que los economistas han encontrado más a mano es muy superficial, aunque lo suficientemente atractiva para que ejerza su tiranía intelectual sobre muchas inteligencias. Según ella, la empresa está para obtener beneficios. He aquí la piedra fundamental de muchos esfuerzos de la teoría económica. No solamente por el «destino» que los beneficios deben tener una vez producidos, sino por la idea falsa que proporcionaban de la actividad empresarial. Naturalmente que la empresa debe tener beneficios o, por lo menos, evitar las pérdidas. Pero eso no significa que la empresa exista para ello. La empresa existe para satisfacer necesidades económicas, y sin ello la sociedad no la toleraría. Desde el punto de vista de la ideología conviene centrar bien el sentido último de la empresa, y éste es, repetimos, la satisfacción de necesidades económicas, es decir, «relativas», de los hombres.

El beneficio empresarial queda, pues, relativizado. Los directivos modernos enfocan los beneficios desde diversos ángulos: *a*) como medio de evitar pérdidas; *b*) como el resultado, más que el objetivo principal, de una empresa con éxito; *c*) como la medida de la eficacia económica; *d*) como el premio de una mentalidad empresarial e innovadora, y *e*) como una fuente monetaria para invertir en crecimiento de la propia empresa (autofinanciación).

Esta complejidad, que ha adquirido la clásica «simplificación» que la teoría económica hacía sobre los beneficios, es otro ejemplo de la complejidad de la actividad empresarial moderna. Algo parecido pasa con la motivación económica. También la teoría clásica suponía que los hombres se mueven por puros incentivos monetarios. Modernamente se ha comprobado que es algo más complejo. Desde el incentivo monetario al deseo de «pertenencia» y la ambición de poder hay una amplia gama de motivación para la actividad económica.

La ideología empresarial debe descansar sobre este hecho complejo: la motivación de los beneficios no es la única y los beneficios no son la finalidad de la empresa. Un hecho lo suficientemente complejo para permitir a la legislación que tome diversos caminos.

2. TIPOS DE EMPRESA

El problema de escoger un modelo de empresa es también muy complejo. No basta con el esquema *a priori* de empresa nacionalizada o empresa libre o empresa cooperativa. La empresa es un producto social con hondas raíces sociológicas. Y hay que atender a las preferencias sociales de un momento histórico para instaurar un modelo de empresa que sea viable según la mentalidad social de los hombres.

Sargent Florence elaboró un esquema de las preferencias sociales y los modelos empresariales que respondían a ellos. Los tipos de organización empresarial que se conocen son la pequeña empresa libre, la gran empresa libre, la empresa cooperativa y la empresa nacionalizada. Veamos, según las preferencias sociales, cuál es el sistema más adecuado.

Desde un punto de vista filosófico, el sistema empresarial está para satisfacer las necesidades económicas. Según este criterio la pequeña empresa libre satisface las necesidades económicas cuando éstas pueden ser pagadas por la demanda efectiva. La gran empresa libre satisface esas mismas necesidades, pero al mismo tiempo fomenta la demanda y las necesidades económicas con la publicidad. La empresa cooperativa conocida satisface esas necesidades, pero solamente las de tipo espontáneo. Por último, la empresa nacionalizada puede satisfacer mejor las necesidades reales de una manera más barata.

El criterio económico se basa en la soberanía del consumidor y sus necesidades. Desde este punto de vista la empresa pequeña libre favorece la elección de los consumidores y la competencia, pero no es eficaz en mantener los precios lo más cercanos posible a los costes. La empresa grande puede lograr reducciones de coste y satisfacer la elección de los consumidores, pero con el peligro del monopolio. La empresa cooperativa puede reducir los precios o, lo que es lo mismo, distribuir dividendos entre sus clientes, pero no llevan históricamente la preferencia de los consumidores. Por último, la empresa nacionalizada tiene el peligro de la burocratización autoritaria sin ceñirse a las necesidades y preferencias de los consumidores.

También se puede enfocar la empresa desde el ángulo de las preferencias políticas de los ciudadanos. Los ideales políticos pueden exigir una mayor democratización de la sociedad y una urgencia de justicia social. Desde este punto de vista la empresa pequeña libre es el sistema más democrático en cuanto que distribuye profusamente los centros de poder económico, pero suele tener poco sentido nacional y poca inclinación a la justicia social. La empresa libre grande es poco democrática y corre el peligro de no tener ningún sentido social. La empresa cooperativa es la más democrática y los trabajadores se sienten miembros de

ella. La empresa nacionalizada, como la empresa grande, es poco democrática, pero puede ser más eficaz para promover un sentido nacional y de justicia social.

Cabe enfocar el sistema empresarial desde el punto de vista de su eficacia o productividad. Entonces la pequeña empresa libre aparece como un tipo de empresa de costes altos para una pequeña escala de producción. La empresa libre grande logra grandes economías de escala en la producción. La empresa cooperativa añade a la grande unos menores costes de capital y dirección. La empresa nacionalizada logra grandes economías de escala.

En muchas ocasiones los ciudadanos miran al sistema económico desde el punto de vista de la estabilidad y el pleno empleo. La pequeña empresa libre aparece entonces afectada por grandes ciclos de inestabilidad. La empresa libre grande está también sometida a ciclos. Cuando la economía fluctúa con intensidad el sistema cooperativo no tiene resistencia, mientras que la empresa nacionalizada puede mantener una política de empleo estable.

Por último, la sociedad puede tener una preferencia especial por el progreso y la innovación. Desde este punto de vista la pequeña empresa libre desata las energías innovadoras y empresariales de muchos individuos, pero le falta capacidad de investigación y financiación que tiene la empresa grande (falta, por otra parte, de iniciativa). La empresa cooperativa no dispone de fondos financieros para inversiones en gran escala que la innovación requiere. La empresa nacionalizada, por el contrario, puede contar con grandes fondos de inversión y con un gran equipo de investigación, pero estará lastrada por la falta de iniciativa y adaptación.

La ideología para la reforma de la empresa necesita hacerse con un mapa exacto de las preferencias de los españoles en estos sentidos. Solamente después de ello se puede trazar el esquema de empresa que se enraice en la sociedad española y satisfaga las apetencias sociales del pueblo. ¿Conocemos este mapa de preferencias sociales españolas? ¿Se puede imponer un esquema *a priori*? Una ideología sana tiene que resolver estos problemas.

3. SISTEMA POLITICO Y EMPRESA

Una de las preferencias sociales de mayor repercusión en la empresa es la política. El sistema empresarial en su conjunto no puede vivir de espaldas a la forma política de la sociedad. No basta con que la ley de reforma se dirija a empresarios o a obreros. La ley de empresa reflejará siempre la estructura política de un país. La ideología para la reforma de la empresa tiene que tener esto muy en cuenta.

Precisamente los planes concretos de reformas empresariales llevan el sello de la forma política de la sociedad. Y hasta se han propuesto modelos políticos para forjar a su imagen y semejanza los modelos empresariales.

Drucker quiere basar la reforma de la empresa en una plasmación en el orden empresarial de la Constitución americana, «el intento —dice— que ha tenido más éxito para asentar las bases de la organización política del futuro.» La Constitución americana se basa fundamentalmente en una concepción federal de la vida nacional y en una contraposición de poderes. Este principio federalista es la pieza clave, según Drucker, para resolver los conflictos internos de la empresa y para llegar, por tanto, a una verdadera reforma funcional de la misma. En la concepción

federalista la empresa no está solamente descentralizada, sino que es un conjunto formado por unidades autónomas. Los problemas fundamentales de la fijación de salarios, la pugna entre la eficacia social y económica y el papel de los Sindicatos en la vida empresarial se resuelven —según Drucker— con esta transposición de la forma política a la forma empresarial.

Bloch-Lainé, el «reformador» francés, también está impresionado por un hecho político: la solución francesa al problema de la democracia. La vieja idea francesa del contrato social está presente en la reforma de la empresa que propone. El principio fundamental para una reconstrucción de la empresa es la democracia: las reformas deben introducir en la empresa más democracia verdadera.

El principio democrático —dice Bloch-Lainé— puede conciliar el orden y la libertad o la decisión y el control en términos empresariales. Este principio puede solucionar los cuatro problemas que a una empresa se le presentan: las relaciones con la dirección, los conflictos con el personal, el dominio del capital y la conjugación con la actividad directiva del Estado.

Ultimamente en Rusia se ha hablado de reforma de la empresa, tratando de buscar una mayor eficacia económica. Liberman y Nemchinov han propuesto reformas que suponen la introducción del beneficio empresarial como índice único de eficacia y cumplimiento del plan. Una revisión del sistema de determinación de los precios se ha postulado como consecuencia. Los economistas occidentales creyeron ver una vuelta al sistema de libre empresa, un abandono de la ideología marxista y un retorno a un neocapitalismo. Pero la forma política rusa está presente informando la estructura de la empresa. «El sistema propuesto —ha dicho Liberman— no debilita el principio planificador en la economía soviética; al contrario, lo refuerza. Los órganos centrales y republicanos del plan son exonerados de las inútiles funciones administrativas y pueden concentrar su atención en los más importantes problemas del progreso técnico. Por otro lado, la empresa deja de ser objeto para convertirse en sujeto activo del proceso de planificación.» El nuevo incentivo que se concede a la empresa rusa no quiere decir enriquecimiento privado, sino productividad social. Las modificaciones empresariales rusas se presentan así como una mejora en los sistemas de planificación, pero el régimen político ruso no está en cuestión.

Si es posible o no la vuelta al beneficio como único índice en un sistema de economía centralizada es cosa que el tiempo tiene que decidir. Pero queda claro que el sistema político ruso está presente a la hora de modificar el sistema empresarial.

La reforma de la empresa descansa, pues, en una idea clara del sistema político de la nación. La ideología para la reforma tiene que aclararse antes y formularse de una manera definida el sistema político subyacente para no caer en contradicciones. La ley de empresa incide así en un aspecto que escapa a una regulación parcial y de circunstancias.

4. LA EMPRESA EN EL PLAN ECONOMICO

La ideología para la reforma de la empresa no puede olvidar una tendencia actual de la empresa: la planificación. Es este un punto donde también la empresa se enmarca en la actividad política general del Estado, según veíamos antes. Sea como fuere, la empresa no puede renunciar a la planificación.

En este punto la empresa depende de la actividad planificadora del

Estado. En países socialistas centralizados el Estado lleva la iniciativa absorbente. El plan es central y obligatorio. Las empresas —o mejor las unidades económicas inferiores— sólo cumplen órdenes. La empresa se puede llamar entonces «empresa regimentada». Su funcionamiento interno, la medida de su eficacia, su localización y su vida están pre-determinadas de una manera coherente.

En el extremo contrario está la política planificadora de países de economía libre, sobre todo de Estados Unidos. Teóricamente Estados Unidos es un país que aborrece la planificación económica. En la práctica los resortes de la persuasión y el manejo de los fondos federales en manos del Gobierno federal cambian la situación. Pero de todas formas la empresa americana se puede llamar «empresa planificadora» porque debe hacer por su cuenta y riesgo lo que el Estado no hace. La empresa planificadora americana hace enormes esfuerzos en las técnicas de planificación que han servido, según ellos, de modelo a la planificación rusa. La reforma de este tipo de empresa consiste quizá en una intensificación de las técnicas planificadoras a nivel empresarial.

Un nivel intermedio lo constituye el modelo francés de planificación, vigente también en España. Es la planificación «indicativa» para el sector privado. Según este esquema el Estado propone objetivos y proyecta tendencias de desarrollo. Después maneja recursos y ofrece incentivos. La empresa privada —«empresa dialogante» en este caso— trata de acomodar su actividad a este orden de previsiones estatales. El resultado del plan viene medido por la mayor o menor eficacia de las empresas en llevar a cabo las orientaciones del Estado. Nace así un nuevo tipo de economía concertada, dialogante o transparente. El Estado y la empresa deben «dialogar», deben conocer sus intenciones y sus resultados para que la actividad económica del conjunto quede coordinada. Una nueva actitud del Estado y de la empresa es necesario. Ni uno ni otra pueden vivir manteniendo sus mejores bazas ocultas a la espalda. En el fondo es una nueva mentalidad política y empresarial lo que se requiere.

Es necesario que la ideología para la reforma de la empresa se decida por estos extremos, que, por otra parte, son una consecuencia de la ideología política. Pero a la hora de una reforma concreta hay que tener muy en cuenta la necesidad planificadora de la vida económica moderna. Y la actividad planificadora de la empresa se enmarca en la actividad planificadora del Estado. Una reforma de la empresa exige ante todo que se aclaren estos puntos.

5. EL EMPRESARIO COMO PROFESION

Decíamos que la ideología para la reforma de la empresa se debe apoyar en las tendencias que se observan en nuestros tiempos en cuanto a la vida empresarial. Pues bien, una de las tendencias actuales que mayor repercusión puede alcanzar en la empresa reformada es la profesionalización de la dirección.

Ya desde hace tiempo se viene notando el divorcio, que se ensancha, entre dirección y propiedad de la empresa. Con ello las resistencias a la reforma se transforman. Además de ese «divorcio» se está produciendo una tecnificación de la dirección con la aparición del movimiento de la dirección científica, las ciencias empresariales y la formación especial —en centros universitarios— para la dirección empresarial.

Los rasgos que definen una profesión se dan ya en la dirección empresarial. En primer lugar hay un conjunto de conocimientos básicos

que alcanzan rigor científico. Estos conocimientos derivan de una experiencia codificada, según el esquema de Taylor, o de una aplicación concreta de conocimientos teóricos en la multitud de ciencias que afectan a la vida empresarial. El conjunto de conocimientos que forman la base de una profesión se debe aplicar de una manera competente y con trascendencia para la sociedad.

Una profesión se define también por el sentido de responsabilidad social. Es este un punto más difícil en la dirección empresarial que por definición parece buscar el provecho personal. Sin embargo, al hecho de la complejidad de la motivación empresarial hay que añadir la creciente tendencia al autocontrol que la dirección profesional está teniendo y al moderno control de la vida económica por parte del Estado. No es muy apresurado decir que también aquí está surgiendo la profesionalización. La profesión requiere al mismo tiempo unos códigos de conducta y una regulación de la entrada en las filas profesionales. Muchos de estos aspectos aún no están presentes de una manera clara. Pero lo importante aquí es la dirección de la tendencia y la velocidad del cambio.

La profesionalización emergente de la dirección empresarial producirá un tipo de empresa que rompe los esquemas tradicionales. Para una ideología de la reforma es menester prever este sistema que surge. Por lo pronto será una empresa más «objetivada», más «tecnificada» y menos «familiar». En este tipo de empresa la motivación clásica del empresario se habrá transformado y con ello uno de los obstáculos más duros contra la reforma. La vida económica perderá un poco de la espontaneidad y movilidad, pero ganará en estabilidad y previsibilidad. Las leyes podrán ser mejor cumplidas. El Fisco no tropezará con hombres que defienden sus beneficios como su propio terruño, sino con técnicos de mentalidad más amplia, que pueden entender más fácilmente la necesidad de colaborar con el Estado y sabrán exigir al Estado una actitud coherente con el nuevo tipo de actividad empresarial.

Las posibilidades de evolución de este sistema empresarial son muy variadas. Una ideología para su reforma tiene que tratar de intuir la dirección y programar el desarrollo del tipo de empresa que desea como más justo y eficiente.

6. EL POSTULADO DE EFICACIA ECONOMICA

Desde Keynes y la segunda guerra mundial, hasta los Estados más liberales han adoptado una nueva actitud ante la actividad económica. Esta actitud es muchas veces la planificación y, por lo menos, la exigencia al sistema económico para que resuelva dos problemas: el pleno empleo y el crecimiento del nivel de vida. Ambos objetivos repercuten en una nueva actitud del Estado frente a la estructura de la empresa. Se le exige a la empresa que sea eficaz.

Lo cual no debe asustar, porque la finalidad fundamental de la empresa es la eficacia económica, ya que la empresa es, ante todo, el órgano económico de la sociedad y exigirle eficacia es exigirle que sea sincera consigo misma.

La eficacia económica de la empresa supone —en términos simples— que su productividad sea todo lo alta posible. Y una de las principales dificultades para el avance de la productividad es el tamaño de la empresa en sí y su falta de capitalización. La consecuencia inmediata de esto es el esfuerzo legislativo de casi todos los países modernos para hacer que las pequeñas empresas salgan de su estructura liliputiense para adquirir

una estatura más sana. Los procedimientos son muy diversos: desde las exenciones fiscales hasta la ayuda directa a los procesos de racionalización. Se busca el aumento de tamaño o, al menos, las asociaciones y uniones de empresas, formando un entramado que está muy cerca de la socialización de la empresa. Este esfuerzo por el crecimiento de la talla empresarial supone una ideología previa sobre la eficacia de la empresa.

También supone una actitud resuelta y clara frente al otro aspecto de la eficacia económica: el poder económico. Porque la empresa puede resultar tan eficaz que se encuentre en posición dictatorial y señale despóticamente precios, productos, calidades, etc. Con lo cual surgen núcleos de poder económico propensos a una vehemente tentación: el poder social y político. Otro grupo de instrumentos legales han surgido contra esta amenaza: la legislación antimonopolística. El problema del poder económico excesivo consiste en que puede congelar las fuentes de la innovación y llegar al estancamiento económico. Es una especie de enfermedad provocada por el exceso de salud. La descentralización estatal y la lucha antimonopolística están, pues, en la misma línea.

La eficacia económica tiene otro aspecto. La empresa, en efecto, crea productos para satisfacer necesidades de los hombres. Pero tiene en sus manos un arma capaz de modificar y crear las necesidades humanas: la publicidad. ¿Cuáles son las necesidades que se consideran «normales» y justas en una sociedad determinada? ¿Quién decide cuál es el sistema de necesidades concretas que hay que satisfacer? He aquí una serie de problemas de alta dirección de política económica que inciden en la empresa.

Una ideología para la reforma de la empresa tiene que tener estos puntos con cierta claridad. El tema del tamaño de la empresa no es solamente económico, sino sociológico, de preferencias sociales que responden al individualismo o colectivismo propio de una mentalidad social de un país. Entre la empresa artesana y la colosal empresa estatal hay muchos términos medios que responden a una necesidad de eficacia económica y a unas preferencias sociales. ¿Dónde se encuentra ese punto en un momento histórico determinado de la evolución de una sociedad concreta? ¿Cuáles son las medidas jurídicas más eficaces para lograr ese punto de equilibrio? ¿Cómo lograr del sistema empresarial que responda a las necesidades reales de la sociedad sin crear un mundo artificial de necesidades provocadas? Interrogantes cuyas respuestas concretas deben formar parte de la ideología que postulamos.

7. EL POSTULADO DE EFICACIA SOCIAL

La empresa, además de ser eficaz económicamente, necesita ser también eficaz socialmente. La empresa es siempre comunidad humana y en ella desarrollan los hombres uno de los aspectos más centrales de sus vidas: su trabajo. Y el trabajo es el cauce para la entrega de su vocación personal, de su misma individualidad, y con ello de su vocación social, y hasta su vocación política. Por ello la eficacia social de la empresa es una tarea de gran complejidad e importancia. La empresa debe facilitar la expansión y el desarrollo de la persona humana. El encuentro consigo mismo. La estructuración de los puestos de trabajo, la formación profesional, los incentivos y el salario están en esta línea. El término actual para esta tarea es la «participación».

El primer escalón de esta participación es la participación en los beneficios. El problema es viejo. Las soluciones apuntadas son varias y no siempre con éxito. Un punto aparece claro en nuestros días: la par-

ticipación obrera en la autofinanciación. La estructuración concreta debe ser cuidadosa; ni se puede apartar a los obreros de una manera sistemática, ni se les puede hacer conferir muchas esperanzas, porque siempre aparecerá como más atractiva una remuneración fija y creciente que una remuneración relativa dependiendo de los variables resultados. Pero el futuro camina por aquí, y la ideología para la reforma tiene que contar con soluciones técnicas al problema.

Otro escalón de participación es la «participación en la gestión». Algunos aspectos concretos son posibles; por ejemplo, la gestión del fondo social de la empresa, la gestión del fondo de seguridad social, sea cualquiera el escalón en que se realiza. La participación en la gestión exige una nueva reorientación en la organización de la empresa a base de esquemas descentralizados. Es la dirección mediante objetivos. Una nueva incidencia técnica en la reforma de la empresa.

Un último grado de participación es la participación en el control o en la dirección, es decir, la «cogestión». La experiencia es múltiple y no siempre eficaz. Pero la tendencia va por aquí y habrá que tener soluciones de recambio. Una idea correcta del «control empresarial» puede apuntar la solución. Control en este sentido no es más que la etapa final del proceso de planificación. Y nada impide que el proceso planificador de la empresa —como el nacional— esté sometido a la participación de todo el personal. Los planes generales pueden ser aprobados por todos y la revisión final también. Esto dejaría margen de actuación a la gerencia concreta y momentánea, que debe ceñirse en líneas generales al plan, gobernar por excepción y dar cuenta al grupo directivo en un sentido amplio.

La participación sale de los límites de la empresa. El obrero debe estar presente en todas las decisiones que le afecten. En este caso en la política económica nacional y en la estructura sindical. El papel del Sindicato en la empresa, si es eficaz y realista, puede eliminar otras participaciones de signo más difícil. Los jurados de empresa pueden ser el vehículo más apto. Y lo son de hecho en muchos casos. Hay que repensarlos y reactuarlos. Una ideología concreta es necesaria en este punto.

8. LA EMPRESA «MULTINACIONAL»

Una nueva tendencia se observa en la empresa moderna que debe ser tenida en cuenta: la internacionalización de la empresa. De antiguo las grandes empresas tuvieron «agencias» y «sucursales» en el extranjero. Después hicieron esfuerzos porque esas «agencias» estuviesen regidas por «nativos», que conocían mejor las situaciones locales. Pero el avance ha seguido. Se habló de empresas internacionales y ahora se habla de empresas «multinacionales». El cambio de terminología refleja un cambio de realidad.

Porque hay una realidad nueva de empresas «apátridas», con sede en muchos países y formadas por conglomerados diversos. Las asociaciones entre empresas gigantes de nuestros días están en esta línea. La apertura de mercados unificados, divididos hasta ahora por fronteras rígidas, les abre un nuevo campo. Un tipo de directivo internacional está apareciendo y las escuelas de dirección de empresas abren cursos especiales para formar a este directivo. El «desafío» a Europa viene no de un país concreto, sino de un conjunto empresarial iniciado en ese país y enriquecido por la aportación indígena de otros países.

La evolución económica y política actual está en la misma línea: un

nuevo Derecho de empresas está surgiendo al amparo del Tratado de Roma, sin salir de Europa. Y, naturalmente, un poder económico emergente para el que los controles clásicos no tienen validez ni eficacia. Las ententes europeas son, además de una amenaza, una nueva realidad que hay que tener en cuenta al formularse una reforma de la empresa.

He aquí un nuevo reto a la ideología para la reforma de la empresa. ¿Cómo se va a enfocar este problema? ¿Qué soluciones hay a nivel nacional? ¿Es posible una ley de empresa de tipo nacional que recoja estos aspectos? El tema de la autarquía y la nacionalización está presente también en la ideología para la reforma de la empresa.

CONCLUSION

Estos nos parecen los puntos salientes que una ley de empresas debe tener en cuenta para dar una solución homogénea y total, que no sea una simple reparación de circunstancias. Una tarea tan compleja necesita un fundamento ideológico totalizante, muchos de cuyos aspectos están todavía en una penumbra desorientadora.

Porque en la actualidad la empresa es como un gran iceberg flotando en el océano y derivando hacia aguas cálidas que lo hacen emerger y lo quiebran en islotes separados. En este iceberg hay zonas aún hundidas y desconocidas, hay zonas que emergen al sol y hay zonas que ya flotan a plena luz.

Entre las zonas hundidas del gran iceberg de la empresa hay tres importantes. En primer lugar las preferencias sociales sobre la estructura y el tamaño. En este aspecto los apriorismos ideológicos han tratado de imponer su punto de vista sin conocer realmente el sustrato sociológico. Y por eso han fracasado en gran parte; por ejemplo, las colectivizaciones agrarias impuestas a un sector campesino que aún «prefiere» la explotación familiar. Otro punto de la zona hundida es la profesionalización de la dirección empresarial. Todavía no se ha producido del todo la ruptura entre la propiedad y la dirección. Se detecta una necesidad de profesionalización que traerá consecuencias revolucionarias en la empresa. Pero, ¿qué dirección tomará la profesión?, ¿qué consecuencias tendrá para la vida práctica de la empresa? Estamos en la zona hundida. La internacionalización de la empresa está también en esta cara del iceberg. Como lo está la «internacionalización» del Estado y la aparición de las grandes unidades políticas. Se sabe que empujan hacia arriba buscando la luz, pero no se puede precisar la forma que adquirirán y la estructura que van a adoptar.

La zona que emerge es un poco más clara, pero aún está sometida al movimiento confuso del paso de la tiniebla submarina a la luz del sol. Ya se apuntan soluciones al problema de la finalidad de la empresa y del beneficio. Una nueva concepción se va abriendo camino, pero hay muchas inteligencias todavía apegadas a una visión tradicional y oscura de los beneficios y la existencia de la empresa. A esta zona pertenece también el hecho emergente de la planificación. Rusia cambia su sistema y los países occidentales ensayan formas nuevas de planes indicativos. Un nuevo sistema emerge en que probablemente coincidirán rusos y occidentales. Pero su forma concreta, sus exigencias sobre la empresa y el Estado, la coordinación entre ambos, están aún en la zona hundida. Lo mismo ocurre con la mutua relación entre la estructura empresarial y la estructura política de un país. Naturalmente, todo el mundo reconoce el influjo, pero no hay un sistema claro y operativo de relaciones

IDEOLOGIA PARA UNA REFORMA DE LA EMPRESA

entre ambas. Y mucho menos un convencimiento común de las exigencias concretas y organizativas para un sistema coherente.

A esta misma zona emergente pertenece el concepto de empresa, que aún no se ha podido captar en su totalidad. Y también el concepto y el papel del Derecho en una situación de cambio social tan agudo como el actual.

A la zona flotante a plena luz pertenece la regulación de la eficacia económica. Ya hay suficiente experiencia para poder perfilar y concretar una legislación bipolar que regule las estructuras de la empresa en cuanto a su eficacia económica y limite el poder económico. También a este campo pertenece la eficacia social: participación en beneficios, participación en la gestión y participación en la dirección son fórmulas que se han ensayado con más o menos éxito y sobre las cuales se puede precisar una legislación dinámica y realista.

Parece pronto, pues, para una ley general de empresa que regule toda la masa indiferenciada del iceberg empresarial. Sería como querer trazar su mapa exacto. De algunos aspectos de la vida empresarial sólo se sabe lo que se sabía de África en tiempos de Napoleón: que estaba al sur de Europa y que era grande. Así no se podía hacer una constitución política realista para los africanos.

Quizá la actividad estatal frente a la empresa deba tener en la actualidad tres estadios. En primer lugar un estadio de fomento de la investigación y la enseñanza para conocer las zonas hundidas del iceberg. En segundo lugar una orientación general y una aclaración de la filosofía política, económica y social sobre las zonas emergentes; una especie de principios generales que recojan lo que ahora se piensa sobre esos puntos. En tercer lugar una legislación concreta y puesta al día de los puntos emergidos ya a la luz. Haría falta actualizar las leyes de asociaciones de empresas y de defensa de la competencia, completadas con una realista ley de reforma de la empresa agraria, que es donde más se notan las dificultades. Haría falta también establecer una estructura legal para la participación en beneficios, sobre todo en caso de autofinanciación, participación en el control de la actividad de la empresa y robustecimiento de los jurados de empresa y establecimiento de secciones sindicales.

Estos parecen los puntos concretos a los que se debe limitar una posible ley de empresa si se quiere ser fiel a una moderna ideología para la reforma de la empresa.