

## **COLOQUIO SOBRE LA REFORMA DE LA EMPRESA**

***D. Carlos Iglesias Selgas***

*Abogado*

La idea de que es suficiente con reformar la empresa para conseguir que desaparezcan las tensiones sociales ha estado muy extendida en ciertos sectores, preferentemente de carácter conservador. Entendemos que la experiencia ha probado que las tensiones no desaparecen ni siquiera cuando la propiedad de los elementos de producción pasa a los trabajadores, de lo que es buena prueba el hecho de que en las cooperativas industriales, cuando rebasan ciertos límites, reaparecen también estas tensiones, que no han podido ser eliminadas en la Unión Soviética y en las democracias populares, y ello pese a que el carácter autoritario de los regímenes ha paliado hasta fechas recientes sus manifestaciones exteriores.

Hay, pues, que partir del hecho de que es inevitable que existan tensiones en el seno de las colectividades que tienen a su cargo la producción de bienes y servicios, aunque estas tensiones se reducen sensiblemente con el mejoramiento del nivel de vida. Ello no supone, ni mucho menos, que descartemos la conveniencia de reformar el régimen jurídico de la empresa de manera que facilite la colaboración entre los distintos sectores personales implicados en la misma y se haga efectiva la «participación», es decir, la implicación del mundo del trabajo en la gestión de las unidades de producción.

En cuanto a las formas posibles de hacer efectiva la reforma de la empresa, cabe que se recurra a una ley única, exponente de una concepción global distinta de la actual de la empresa, o bien que se prosiga en la línea de reformas parciales, de manera que se perfeccionen los instrumentos disponibles y a partir de las nuevas metas alcanzadas se inicien nuevos pasos. Una ley de reforma de la empresa que aborde el tema en todo su conjunto requeriría que previamente se hubiera llegado a una cierta concepción doctrinal que constituyera el elemento inspirador de las reformas, cosa que hasta el momento no se ha conseguido en España pese a que ha habido aportaciones muy estimables, como las de la denominada «empresa nacional-sindicalista», por la que en el III Congreso Sindical se pronunciaron los Sindicatos españoles.

No puede desconocerse el hecho de que algunos interpretan esta reforma como un recurso paternalista para compensar de alguna forma a los trabajadores en un momento en que éstos tienen la impresión de que se les sacrifica a la expansión económica y se tienen limitados en su

## C. IGLESIAS SELGAS

ejercicio legítimos derechos. Para mí, desde un punto de vista social tan importante como las reformas que se puedan realizar en la empresa, es que se supriman las restricciones que ya durante dos años vienen imponiéndose a la negociación sindical colectiva; que se reconozca el derecho de huelga en la forma moderada en que es admitido por el Concilio Vaticano II y que es perfectamente compatible con el sistema sindical español; que se refuerce el contenido social del Plan, que no puede limitarse a canalizar y encauzar la expansión económica, si bien en este orden de cosas el II Plan ha supuesto un cierto progreso. Yo comprendo que el problema es muy complejo y que por ende no caben soluciones fáciles, como también me hago cargo del espíritu social que anima a muchos de nuestros hombres de gobierno y que, en fin de cuentas, es lo que ha determinado el precepto de la ley por la que se aprueba el II Plan. Pero no se me oculta que entre ciertos sectores se ha interpretado este dato legislativo como una operación de divertimento. Buena prueba del escaso interés que inspiró la reforma de la empresa en el mundo del trabajo lo tenemos en el caso de Francia, donde tan poca acogida encontraron las propuestas de «participación», y eso que eran más concretas y definidas.

Como es lógico, dada mi preocupación social, siempre daría por buena una ley de Reforma de la Empresa si de modo efectivo se encaminara a conseguir reforzar los instrumentos sociales que hoy existen en la empresa española y a completarlos en las vertientes hasta ahora no atendidas.

Los aspectos concretos que entiendo se encuentran necesitados de perfeccionamiento son los siguientes:

1.º El reconocimiento de la acción sindical en el seno de la empresa.

Cierto es que existen disposiciones como el Reglamento General de Elecciones Sindicales, aprobado por Orden General de Delegación número 96, de 14 de mayo de 1966; el Reglamento de Jurados de Empresas de 11 de septiembre de 1953, posteriormente reformado, y el Decreto número 1.384/1966, de 2 de junio, por el que se regula el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos selectivos de origen sindical que afectan a este reconocimiento.

Pero entiendo que sería del caso que el contenido positivo de estas disposiciones y algunos otros extremos que hasta ahora no han sido abordados se trataran en una ley, que podría ser la Ley Sindical en la que se regulara la sección sindical de empresa, reconociéndose a los trabajadores la facultad de reunirse en el seno de las empresas para efectos sindicales, creando la figura del delegado sindical en la empresa y estableciendo legalmente las garantías de estos delegados a los efectos de tomar contactos con sus representados.

2.º Actualización de la legislación de jurados de empresa.

Es indudable que el Decreto de 18 de agosto de 1947, por el que se crearon los jurados, y el Decreto de 11 de septiembre de 1953, por el que se aprobó el Reglamento, representaron en su día un positivo avance; es llegado el momento de dar un paso más teniendo en cuenta a donde han llegado en este orden de cosas los otros países y las aspiraciones y reivindicaciones que ha manifestado el mundo del trabajo.

3.º Mejora de la participación del personal en la administración de las empresas.

Entendemos que la Ley 41/1962, de 21 de julio, por la que se establece la participación del personal en la administración de las empresas que adopten las formas jurídicas de sociedades y que representó también un considerable avance en su día, debe ser actualizada, ampliando la repre-

sentación del personal en los consejos de administración y contemplando incluso la creación de la figura del director del personal en la forma en que es concebida en la legislación alemana.

4.º La participación de los trabajadores en los beneficios y en las autofinanciaciones.

Es éste un tema que está sobre la mesa y que hay que abordar con conciencia de su delicadeza, pero, al mismo tiempo, con la suficiente amplitud de miras, teniendo en cuenta las nuevas realidades sociales, haciéndose cargo de las legítimas reivindicaciones del mundo del trabajo, teniendo a la vista cuanto de constructivo al respecto se ha hecho en otros pueblos.

Esto es lo que, a nuestro juicio, tiene verdadero interés. Puede hacerse en una ley o en varias leyes, pero lo verdaderamente importante no es la forma como se articule la política legislativa, sino el real contenido de ésta.

Si como consecuencia de los preceptos que se contienen en el artículo 12 de la Ley número 1/69, de 11 de febrero, por la que se aprueba el II Plan de Desarrollo, el Gobierno presenta un proyecto de ley de reforma de la empresa con objeto de adecuar sus estructuras a los principios de las Leyes Fundamentales y de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico de la nación, nosotros haremos todo lo posible por reforzar el contenido social de dicha ley. Ahora bien, lo que nos parecería innecesario es que una ley de empresa fuera concebida exclusivamente como un texto refundido de las disposiciones actualmente en vigor. Para ello no valdría la pena el empeño.

Lo verdaderamente importante es que los hombres que nos inclinamos al avance y a la reforma, los que deseamos para España una sociedad socialmente más justa, no nos disociemos los unos de los otros y pongamos por encima de lo que nos une lo que nos separa. El conflicto más importante que se da en la sociedad moderna es el que contrapone a los inclinados a la conservación y a la estabilidad y a los que desean el progreso social y político. Ante la reforma de la empresa este conflicto adquiere una fisonomía especial, y bien puede ocurrir que los que se consideren más avanzados no se hagan cargo de cuál es en el fondo la cuestión en juego. Por eso, con un sentido realista y tratando de ofrecer una contribución constructiva, hemos planteado el tema en estos términos.

### **D. Braulio Alfageme**

Empresario

*No veo posible el pensar en una ley que radicalmente se limite al marco de la empresa.*

*En primer lugar, el problema de la empresa no puede ser enfocado sólo en un sentido de organización interna de la empresa, sobre todo desde el punto de vista ideológico. Las empresas propiamente no tienen doctrina ni desde el punto de vista de la doctrina social católica (las empresas, se entiende, consideradas en forma aislada) ni desde el punto de vista marxista siquiera. Se ha dicho muchas veces que el marxismo no tiene una doctrina sobre la empresa. La doctrina social católica sobre la empresa tampoco tiene una doctrina determinada.*

*La doctrina social católica tiene una doctrina determinada no sobre la empresa, sino sobre el conjunto de la economía. La parte importante de la «Cuadragesimo anno» es, como todo el mundo sabe, la que se*

*refiere a la libertad y a la democratización de la economía sobre la base de un orden profesional y del principio de subsidiariedad. No se puede, pues, bajo un punto de vista de la doctrina social cristiana, hablar de empresa solamente, sino que es preciso hablar del conjunto de la economía y es preciso hablar del orden profesional.*

*Por consiguiente, si estamos pensando en una reforma de la empresa no es posible quedarse dentro del marco de la empresa, sino que con arreglo a nuestros principios tenemos que ver de qué modo esta reforma alcanza a los niveles superiores y al mantenimiento de los cuerpos intermedios.*

*Una ley limitada al marco de la empresa tendría, a mi juicio, el siguiente peligro: si esa ley no colaborase en el progreso de los cuerpos intermedios habría el inconveniente de que el círculo de la empresa se cerrara sobre sí mismo y debilitara su integración en un orden macroeconómico total. Habría, además, el inconveniente de que las comunidades empresariales, es decir, las empresas, quedaran dentro de un vacío entre los dos extremos, el Estado, por un lado, y la empresa, por otro; lo cual, a mi entender, conduciría a un estado de falta de libertad y a una situación de carácter totalitario.*

### **D. Manuel Cantarero del Castillo**

*Abogado*

Personalmente soy partidario de una sola ley que regule los distintos aspectos de la empresa. Ello debería formar parte de una tarea más general de integración legislativa y de coordinación interlegislativa. La selva legislativa es el mejor caldo de cultivo para el fraude de la ley. Ahora bien: creo que habría de tratarse de una ley de empresas; así, en plural, y en ella habrían de expresarse coordinada y coherentemente todos los aspectos del Derecho Mercantil, Laboral, Sindical, Fiscal e incluso Civil, que puedan concernir a la entidad «empresa» y a la diversidad de relaciones y funciones que en torno a ella se establecen o desarrollan.

Habrà de ser una ley empresas y no una ley de empresa, porque la realidad que debe regular no presenta ni puede presentar una topografía uniforme, sino variada y accidentalísima. España es un país de desarrollo muy irregular, en el que coexisten la empresa altamente tecnificada con la empresa más arcaica. El panorama es tan complejo y tan heterogéneo que es preciso arbitrar unos tratamientos legales adecuados que, aun induciendo a una actualización o puesta al día de la estructura empresarial en todos sus niveles y zonas de actividad, contemplen la realidad en sus múltiples configuraciones.

Si lo que se trata no es de especular, sino de afrontar la perspectiva de una próxima ley de empresa, hay que atenerse a la filosofía de la empresa que se recoge en las vigentes Leyes Fundamentales, pues ése, y no otro, habrá necesariamente de ser el cuadro de principios en que habrá de desenvolverse, al efecto, el actual poder legislativo: las Cortes.

En mi opinión, y dentro del necesario establecimiento de una disciplina de creación de riqueza, como aquí se ha dicho, la reforma o las reformas deben concebirse mucho más sobre la base de una urgente y necesaria «racionalización» de las estructuras empresariales que sobre motivaciones de orden estrictamente ético. Hay que tener en cuenta, por otra parte, que sólo a través de una conveniente racionalización pueden crearse los supuestos objetivos para que se produzcan los efectos éticos. En definitiva, estos últimos no pueden nunca estar en contradicción

con aquéllos, dado que bien y razón no pueden ser nunca términos contradictorios.

Es muy importante no perder de vista el problema de las esperanzas que se han configurado en torno a la ley que se espera. Hay ya en el ambiente un mítica y una mística sobre la «reforma de la empresa». Al fin y al cabo, el proyecto de ley resulta de unas operaciones o movimientos de índole fundamentalmente política. En base a ello, es conveniente una tarea de previa pedagogía de masas, tanto para crear el clima adecuado cuanto para que no pueda esperarse de ella más de lo que en función de los condicionamientos legales y políticos es esperable que pueda dar.

En resumen, hay que abogar con criterio realista por una ley de empresas que considere las distintas y variadas situaciones y en la que puedan combinarse las diversas formas de estructura empresarial e incluso los distintos puntos de vista políticos. Porque en el actual contexto jurídico-político fundamental caben, en coexistencia, la empresa pública en determinadas ramas de actividad y en determinados planos dimensionales y, asimismo, la empresa capitalista más o menos recondicionada, la empresa mixta pública-privada o social-privada, la empresa cooperativa, la empresa familiar, la empresa sindical, etc.

Insisto que no se debe tratar aquí de especular, sino de arbitrar criterios que puedan influir en la anunciada ley de empresas. Si se ha dicho que va a haber una ley de empresa o de empresas, es que va a haberla, mejor o peor, mala o buena. Ya conocemos el mecanismo de nuestro país en este aspecto. En función de ello, la postura más razonable es ésta: vamos a ver qué sacamos de positivo de esta ley de empresa. Vamos a ver qué sacamos, sobre todo, en el sentido de mejorar nuestro desorden legislativo. Ciertos aspectos, por ejemplo el del trabajo en las empresas navieras, están regulados todavía por un Código de Comercio de mitad del siglo XIX, cuando los barcos navegaban a vela, y rige estrictamente así en el seno de las modernas naves que en nada se parecen ya, incluso en el haz de funciones humanas internas que contienen, a los viejos buques de vela.

Si la ley de empresa ha de salir, ha de promulgarse, lo importante, vuelvo a insistir, es que introduzca reformas positivas dentro de las previsibles limitaciones que han de rodearla. Por ello es preciso allegar proposiciones concretas que puedan ser negociables en el seno de las Cortes, a través del canal de acceso a las mismas que cada uno pueda encontrar.

## **P. Gonzalo Higuera**

Profesor de Moral

*La necesidad de una reforma de la empresa es indiscutible. Todos están conformes: economistas, sociólogos, hombres de negocio, moralistas... La unanimidad se difumina cuando se quiere puntualizar en qué ha de consistir tal reforma, y desaparece casi totalmente si ha de realizarse o no por medio de una ley.*

*Personalmente estimo que es necesaria y urgente la reforma de la empresa. Y no cualquier reforma, sino una reforma que llegue a su más íntima constitución tal y como es concebida ahora en la economía capitalista, o en el «neo» capitalismo, que tampoco ha sido capaz de resolver radicalmente el problema, con lo que la justicia de la civilización occidental está en vehemente entredicho, dejando al descubierto uno de*

sus puntos más vulnerables. Conociendo el estado de la cuestión, es gravísimo económica, social y moralmente, no hacer nada. Un delito y un pecado de leso-bien común.

Sin embargo, también he de confesar que no veo claro que tal reforma haya de hacerse o implique necesariamente una ley de empresa. Algunas de mis razones, sin intentar desarrollarlas ahora, que justifiquen tal afirmación pueden ser:

a) La libertad, la subsidiariedad y valores paralelos de tanta importancia, así como el verdadero bien común, no parece que pidan como única solución de reforma una ley de empresa y sí se pueden ver coartados en lo que tienen de legítimo.

b) La empresa, real y conceptualmente considerada, está en un período dinámico de transición evolutiva. Una ley de empresa es muy posible que entablille y anquilose la flexibilidad que en estos momentos se necesita económica y socialmente en la empresa.

c) El acervo legislativo español alcanza ya excesivo volumen, muchas veces en razón inversa con su eficacia, por lo que no sería temerario afirmar que en este punto tan delicado de la reforma de la empresa sucediera lo mismo y la posible ley reformativa proliferara en órdenes y reglamentaciones subsiguientes, pero muy poco eficaces y hasta contradictorias.

d) La Historia y la Filosofía del Derecho nos indican que cuando una institución se encuentra en período evolutivo es mejor no legislar de manera directa, y mucho menos definitiva, porque lo legislado va a tener una vigencia muy relativa; quedará inadecuado frente a la realidad y en desuso. Es más corriente un proceso que parte de leyes parciales para desembocar con el tiempo en una ley única e integradora cuando la institución jurídica de que se trata haya llegado a su madurez. Sería mejor leyes independientes que regulen aspectos directa o indirectamente relacionados con la empresa y que, recogiendo la ordenación jurídica parcial referente al capital, al trabajo, a la dirección de empresa, etcétera, pueda ir progresando más dinámica y flexiblemente hacia una única ley integradora de todo el ordenamiento jurídico de la empresa cuando llegue su tiempo. Ordenamiento jurídico yuxtapuesto, compilado y codificado serían las tres etapas.

e) La experiencia legislativa española corrobora la razón anterior. El Código de Trabajo español quedó jurídicamente resquebrajado e inútil prácticamente ante la evolución de la realidad. Era muy pronto para codificar. En consecuencia, hemos tenido que volver a una serie de leyes yuxtapuestas que ni siquiera están combinadas entre sí, cuanto menos integradas o susceptibles de codificación. Más en pequeño nos da la misma experiencia nuestra legislación social o nuestra legislación tributaria. Temo que pasaría lo mismo o algo peor con una ley de empresa.

f) La enseñanza de la legislación positiva sobre la empresa en los distintos países del mundo indica una coincidencia llamativa: no existe una ley unitaria sobre la empresa. Se dan leyes sobre las sociedades anónimas, sobre distribución de beneficios, sobre participación, etc. Pero no una única ley, hablando en general. Creo que en España no nos debemos dejar llevar de un posible extremismo típico y tratar de hacer de repente y precipitadamente una ley única sobre la empresa, intentando ser más avanzados que nadie a pesar de menor experiencia y mayor movilidad y dinamismo actual. Hemos de avanzar sobre nuestras actuales posiciones legales reguladoras de la empresa de forma inexcusable, pero sin querer llegar a una meta inmadura hoy por hoy.

g) Esta enseñanza de la Historia y de la Filosofía del Derecho se encuentra recogida en las encíclicas sociales de la Iglesia, especialmente en la «Maier et Magistra», «Pacem in Terris», «Populorum Progressio», así como también en la Constitución «Gaudium et Spes», del Vaticano II.

h) Desde el punto de vista más estrictamente moral, que quizá es el que me atañe ahora más en directo, se trata de algo opcional y marcadamente técnico. Sin embargo, no se crea que hemos de hacernos demasiadas ilusiones acerca de que con una ley unitaria de empresa desaparecerían totalmente o en gran parte las tensiones de dentro y de fuera de la empresa. Muchas veces, con una estructura jurídica imperfecta se consiguen prácticamente mejores resultados morales y justos que con otras más perfectas teóricamente. Y es que lo principal y más fructuoso es la reforma personal del hombre como protagonista de la empresa y solidario con los demás. Este es el punto y el aspecto primario para el moralista con el que colabora en todas las reformas, y en esta concreta de la empresa, como con algo peculiar, específico, genuino e insustituible.

### **D. José Luis del Arco**

#### *Abogado*

¿Es conveniente una ley de empresa? Yo me inclinaría a cambiar esta pregunta por esta otra: ¿Es posible una ley de empresa? Yo soy francamente escéptico y pesimista sobre las posibilidades de una ley sobre la empresa. Creo que no es posible hacer hoy una ley de empresa. Efectivamente, en el mundo no existe una ley de empresa, lo cual es, naturalmente, muy significativo. Pero diría más: pero ¿es que es necesaria una ley de empresa? La empresa carece todavía de una clara definición. En los libros de Derecho ni siquiera aparecía hasta hace unos años el término mismo de empresa. Este término se ha ido logrando recientemente y todavía no ha cristalizado en un concepto definitivo. De todas maneras, yo creo que la empresa existe con independencia de que el Derecho la regule; yo no sé hasta qué punto tampoco la regulación del Derecho ha aclarado la naturaleza de la empresa.

Y sigo haciendo preguntas: ¿De qué manera podemos separar la definición de una empresa de la estructura formal de la empresa? La empresa integra conductas humanas; en ella concurren en el mismo sitio el capital y el trabajo. Allí se integran el capital y el trabajo de alguna manera esquemática mediante el contrato de sociedad y el contrato de arrendamiento. La sociedad capitalista liga al capital en virtud del contrato de sociedad y al trabajo en virtud del contrato de arrendamiento.

Nosotros, los cooperativistas, concebimos la empresa según un esquema completamente opuesto: en la empresa cooperativa es el capital el arrendado y el trabajo es el ligado a la empresa con un contrato de sociedad. Pero hay otro elemento aparte del capital y el trabajo, y es aquél el empresario. Pero es preciso añadir otro elemento más, que es la importancia de la consideración del bien común, es decir, la proyección de la empresa también hacia la sociedad; es la idea de la solidaridad. Esto no es un concepto accesorio en la empresa cooperativa. Esta idea de servicio es básica en una concepción social y moderna de la empresa.

Yo creo que la empresa sí tiene una doctrina. Es decir, no es lo mismo la empresa de un país comunista que la empresa de uno capi-

talista liberal. La empresa es un fenómeno social. ¿Cómo poder desligar la concepción de la empresa de la concepción de la misma sociedad? Yo, francamente, no veo cómo poder modelar la empresa desligada de la estructura que tenga la sociedad. Y conste que estoy de acuerdo con la idea de que la empresa ha de crear valores útiles; no tanto con la idea del beneficio. La idea del beneficio tampoco es la propia de la empresa cooperativa, sino la de crear valores útiles económicamente hablando.

¿Cuál es la posición del capital? ¿Cuál es la posición del trabajo? Todo esto creo son preguntas decisivas para una regulación realista de la empresa; de lo contrario habría de salir una ley tan aséptica, tan esquemática, que no nos va a servir absolutamente para nada, que no nos va a resolver ningún problema.

En fin, concluyo con lo que dije al principio: que me siento muy escéptico hoy sobre la posibilidad de una ley, de una regulación jurídica sobre la empresa, y me siento muy escéptico sobre su utilidad en la práctica de la vida empresarial española.

### **D. Antonio Garriges Walker**

Abogado

*En mi opinión, estamos dando al tema de la reforma de la empresa un tratamiento excesivamente teórico; creo que tal vez sería mejor abordar este problema con un espíritu «empresarial», es decir, con un criterio más práctico. Personalmente soy contrario a la solución de los problemas de la empresa por vía de una ley de empresa y, en general, a cualquier sistema que intente las «soluciones impuestas» mediante una regulación exhaustiva, que muchas veces no conduce más que a una estrangulación de las iniciativas empresariales. Creo que, en definitiva, esta solución no es sino el reconocimiento del fracaso que el problema de la empresa ha tenido en Europa.*

*Observando la economía americana uno se da cuenta de que la mayor parte de los problemas en torno a la empresa se han producido allí y se van resolviendo de una manera natural. En Norteamérica, ni existen ni han existido leyes que regulen, por ejemplo, el tiempo que un ejecutivo debe permanecer en la empresa; el ejecutivo se va simplemente, por ejemplo, a los veinticinco años de trabajo, no por mandato de una ley, sino porque la empresa es consciente de que le conviene una renovación de cargos. Y lo mismo ocurre con las restantes cuestiones que giran en torno a la problemática general de la empresa. Todo el sistema de participación, de distribución de funciones, de financiación, de seguridad social y en el trabajo, etc., son problemas que se plantean y resuelven en la economía americana de una manera totalmente natural, nunca conforme a unos esquemas rígidos preestablecidos. Existe una verdadera competencia entre las empresas, un desarrollo espontáneo y natural de las mismas, que es lo que da a la empresa americana esa efectividad, esa agresividad y esa capacidad selectiva en relación con las personas. De igual modo, la participación de los trabajadores en la vida y dirección de la empresa se materializa de una forma natural. Y lo mismo ocurre con el accionariado obrero, que se canaliza a través de los fondos de inversión y por caminos más efectivos que el de la cogestión.*

*En Europa, lo que ocurre es que no hemos sido capaces de construir o de dar vida a un sistema preciso para la empresa. Y es éste un mal,*

como digo, que no afecta sólo a España, sino al resto de Europa. Pienso que en este aspecto la empresa francesa, la empresa italiana, la empresa alemana, etc., tienen muy poco bueno que enseñarnos.

Un examen de la realidad nos demuestra que nos enfrentamos con dos economías perfectamente definidas y claras: de una parte, la economía marxista, y de otra parte, la economía capitalista norteamericana, cada una de ellas con reglas muy delimitadas y características muy nítidas. Podremos decir que estas reglas y estas características son buena o malas, pero lo cierto es que, tanto la economía rusa como la economía norteamericana, se rigen por normas y por criterios muy claros, lo que, por desgracia, no ocurre en la economía europea. En Europa se deja notar la doble influencia que deriva, por una parte, de su proximidad ideológica con el capitalismo americano y, de otro lado, de la proximidad física con el comunismo. De aquí que hayamos realizado, o al menos intentado realizar, una mezcla de sistemas que nos ha hecho caer en confusiones verdaderamente alarmantes.

Sucede desde otro punto de vista, y es ésta una realidad física, que carecemos los europeos de un mercado interior grande y uniforme, que es el origen de la gran fuerza de los sistemas norteamericano y ruso. Ellos tienen la clave de una economía nueva, que es el gran mercado. Por el contrario, los europeos soportamos un mercado atomizado con monedas distintas e industrias de dimensión nacional. Cada país quiere conservar su moneda, poseer sus propias fábricas de acero, sus fábricas de automóviles. Esta atomización, que tanto nos preocupa en España, es lo cierto que se da en el resto de Europa en una medida más escandalosa. Y hay que reconocer que si en Europa hemos empezado a preocuparnos de la reforma de la empresa, esta preocupación ha nacido sólo cuando la presión tecnológica y la presión económica de los norteamericanos se ha hecho insostenible; de otro modo hubiéramos silenciado el problema, seguiríamos con este sistema nuestro tan pequeño enfrentados con grandes barreras ideológicas y con grandes barreras económicas. Esto explica que incluso el Mercado Común, cuyo propósito teórico consistía en caminar hacia un mercado de dimensión supranacional, de hecho esté, quizá, caminando hacia atrás, a pesar de que todos somos conscientes de que un Mercado Común Europeo auténtico podría ser el único frente oponible al desafío americano.

Por eso yo desconfío cuando oigo hablar de una ley sobre la empresa. Sigo creyendo que la solución de los problemas de la empresa tiene que lograrse al margen de la actividad legislativa, que no debe buscar una solución «*via legis*», cuando la reestructuración y la modernización de la empresa debe producirse natural y evolutivamente. Por eso pienso, también, que la función del Gobierno español no debería consistir en elaborar un proyecto de ley de empresa más o menos perfecto teóricamente, que puede suponer un cierto triunfo político e incluso aliviar algunas tensiones, pero que difícilmente puede ser el remedio para los males de la empresa. En mi opinión, el Gobierno, más que tratar a nivel legislativo los problemas estructurales y de funcionamiento de la empresa, debería abordar aquellos otros problemas que, sin ser típicamente empresariales, producen esa disciplina de la riqueza que sirve de cultivo apropiado para un buen desarrollo de la empresa. Así, por ejemplo, habrá que tener de una vez el valor de corregir la deshonestidad fiscal, ya que es obvio que un país no pueda soportar el desorden estadístico ni el desorden financiero que crea siempre la indisciplina fiscal. Es ingenuo hablar de reforma de la empresa sin plantearse antes la necesidad de una conducta fiscalmente honesta.

Deben, también, nuestros ejecutivos darse cuenta de que tan peligroso como el pluriempleo de los trabajadores es el pluriempleo de los directivos. No se pueden dirigir catorce o quince empresas a la vez, ya que una empresa es más que suficiente para que una persona dedique su vida íntegra a la misma, la totalidad de sus esfuerzos. El día en que se dicten normas realmente efectivas para asegurar la auténtica y verdadera competencia, cuando nos libremos de esa mentalidad monopolística que en mayor o menor medida tenemos todos en Europa por herencia de nuestra tradición; cuando nos demos cuenta de que el camino de las «ententes» en verdad conduce a la muerte de la empresa, habremos iniciado de una manera constructiva, de una manera noble y natural, lo que ahora intentamos corregir con una simple ley de empresa. Para mí, una ley de empresa es más bien una ley anti empresa. Con un planteamiento excesivamente teórico, cuando no simplista, intentamos resolver con una ley problemas nacidos de la dinámica económica y que deben buscar su solución dentro de esa misma dinámica. Tenemos los europeos que producimos de una manera natural y evolutiva y no buscar el remedio de los males de nuestra empresa mediante la promulgación de leyes que, en definitiva, vendrían a representar un reconocimiento de nuestra incapacidad para encontrar soluciones no impuestas, sino nacidas de la misma realidad en que el problema ha surgido. Queremos hacer por ley lo que en la economía americana o en la economía japonesa se ha producido de una manera natural, por la simple circunstancia de quitar bridas a la empresa, dejando que ésta se desarrolle a impulsos de sus propias necesidades.

Por todas estas razones, y cierro con ello mi intervención, a mí me parece que es, en efecto, importante este tema de la ley de la empresa. Pero importante para aunar nuestros esfuerzos en el sentido de eliminar ese clima de urgencia que está impulsando al Gobierno hacia la promulgación de una ley de empresa. Es preferible que dediquemos nuestro esfuerzo para evitar que aparezca en el «Boletín Oficial del Estado», cualquier día, una ley de la empresa; sería éste el más grave error en que podríamos caer, a mi juicio. No esperemos a que una ley de empresa termine de estrangular las iniciativas de nuestros empresarios para pedir luego su derogación. Es preferible que vayamos adquiriendo todos conciencia de la necesidad de buscar alivio de nuestros problemas no por vía legislativa, sino por la formación de un nuevo espíritu empresarial.

## **P. Santos Elespe**

*Profesor de Moral de la Empresa*

Me parece que la situación de la empresa dentro de la economía y la sociedad española tiene que ser replanteada con realismo, es decir, mirando a nuestras propias realidades y tratando de encontrar soluciones que se adapten a nuestra circunstancia humana y económica.

En este sentido, cuando en temas como este de la empresa se compara a España con los Estados Unidos, por ejemplo, proponiendo la economía americana como una especie de modelo, hay que tener en cuenta las grandes diferencias entre ambos países, que hacen que la comparación no sea homogénea. En primer lugar, allí son doscientos millones de habitantes y aquí somos treinta; es una cuestión de mercado y de series de producción que sitúa el problema en dos planos completamente distintos. De hecho, Europa no será así mientras no se

funde en un solo mercado, y de hecho, España ni siquiera está unida a la precaria comunidad europea. Por tanto, siendo muy interesante recoger como un objetivo final alguna de esas metas logradas por Norteamérica, en realidad hay que ir programando también a corto plazo, teniendo en cuenta cómo somos y el lugar en que nos encontramos.

Por otra parte, y puesto que en el diálogo y en las revistas se suele insistir en el ejemplo americano, es muy dudoso que la empresa y la economía americana esté yendo simplemente por el camino del *laissez faire*. En realidad, han sabido intervenir en dos o tres puntos perfectamente seleccionados que aseguran un notable orden y control social de la economía. Monopolios, sindicatos, autofinanciaciones: he ahí, por ejemplo, tres puntos clave en los que convendría intervenir si se quiere imitar a los americanos.

Pero no olvidemos, además, todo un trasfondo ideológico que, queramos o no, existe actualmente en España y que hace necesario algún tipo de intervención en la economía y en la empresa. Sin contar con que hoy día estas ideologías existen en todas partes, incluso en Norteamérica, y que fue allí precisamente donde hace unos años apareció el libro *The Organization Man*, que denuncia en cierto sentido la revolución de mayo, y que ese libro fue *best-seller* americano durante dos años seguidos. Cada vez hay un más rápido y dilatado intercambio de las ideas, y éstas van calando en la conciencia de las gentes y condicionan incluso el mismo pragmatismo americano. Cuanto más hemos de tener en cuenta esto en España a la hora de opinar sobre la conveniencia de una ley de bases o de principios sobre la empresa como algo muy conveniente y aun quizá necesario.

En cuanto al problema de si se debe ir a una reforma total o parcial de la empresa, creo se resolverá por sí solo, pues me parece que es imposible elaborar una ley que la abarque totalmente. Parece un hecho que tanto en España como en otras naciones la empresa no ha sido todavía asimilada jurídicamente como un todo, ni se sabe si puede serlo, dada su complejidad social y económica. Por eso está siendo abordada en sus diferentes aspectos por las distintas ramas del Derecho (Laboral, Mercantil, Fiscal), sin que un Derecho de empresa propiamente tal logre tomar cuerpo. En este sentido, no creo que las inmensas implicaciones que tiene la empresa puedan ser abarcadas por una ley. Sería algo así como reformar absolutamente todo el Código. Lo que sí creo es que una ley de empresa puede fijar determinadas bases, trazar ciertas líneas válidas para el desarrollo futuro de la empresa. De acuerdo con esto, creo que una ley de empresa debería ir orientada por un sentido de la historia y por una reflexión de qué es la empresa en la sociedad. Esto es básico, incluso aunque no se llegue a excesivas concreciones y no se acierte en ellas, pues si realmente las líneas básicas se fijaran correctamente, las desviaciones en el terreno concreto se corregirían más fácilmente. Creo que una ley de empresa tendría que subrayar con fuerza el aspecto de la solidaridad, precisamente porque este aspecto no ha sido tenido en consideración, ni práctica ni teóricamente, en el desarrollo histórico de la empresa, que ha ido guiada casi exclusivamente por el incentivo del beneficio. Es sabido que Nell Breunning amplía el concepto de cogestión de dos estratos a tres. Hoy día también está siendo eso en cierto modo superado, puesto que además del empresario, del trabajador y del capitalista está la sociedad, que en su primera —diríamos— manifestación es el consumidor, pero que además, y a través del consumo directo, tiene otra serie de relaciones con la empresa.

De alguna manera, por tanto, también la sociedad, a través del Estado o por otros caminos, tiene que estar presente en la empresa.

Esta línea, basada en el sentido de la historia y del futuro, está emparentada parcialmente con la socialización o colectivización, como la queremos llamar, y parece que ha de ser una constante histórica que cada vez ha de tomar más fuerza; al menos es una línea histórica de futuro que conviene observar. Este concepto de solidaridad con la sociedad daría a la empresa un sentido de servicio muy en consonancia con la doctrina social de la Iglesia (si se puede decir que hay una doctrina social de la Iglesia en esta materia).

En esta línea es donde habría que intentar aclarar inicialmente dos o tres puntos en una ley de empresa, puntos que fueran fundamentales en el momento actual de la empresa española. Uno, por ejemplo, sería el fiscal. Es un punto importante, que quizá no sea tan difícil de regular como parece. En relación con esto es interesante señalar que la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración y el consiguiente conocimiento por parte de éstos de cómo va la empresa, no ha producido las catástrofes que se temían y que no pocos auguraron. Y eso a pesar de que en algunas empresas ese conocimiento ha sido prácticamente total, incluso en el terreno fiscal. Esto indica, de paso, que hay una capacidad de responsabilidad por parte del trabajador mucho mayor de lo que algunos parecen creer.

Otro de los problemas que creo habría que afrontar es el de las autofinanciaciones, que es precisamente el que aclararía y reforzaría esas exhortaciones a veces confusas sobre la necesidad del ahorro y de beneficios para autofinanciar. Eso no lo discute nadie. Lo que se discute es la propiedad de ese ahorro y esas autofinanciaciones. Mientras no se arregle el problema de la autofinanciación, no creo que los obreros se queden tranquilos.

Es cierto, y nunca se insistirá bastante, que para repartir hay que producir. Y es cierto que hay que invertir, que la autofinanciación es necesaria, que las peticiones de salarios van con frecuencia en contra del ahorro, favorecen la inflación, etc. Pero también es verdad que mientras las autofinanciaciones, que son hoy la fuente principal de beneficios de las empresas, vayan a parar a unas manos concretas, que dentro de la ley actual de sociedades anónimas son estricta y exclusivamente las del capital, no se puede pedir a los obreros que no pidan más aumentos de salarios, puesto que ven que eso es un dinero que ellos nunca van a cobrar. Que el capital pida patriotismo al salario cuando él no lo tiene es pedir demasiado. Por eso, insistir en que las autofinanciaciones son necesarias para la capacidad dinámica de producir bienes, es decir algo que es verdad, pero que se sale de la cuestión de fondo: la propiedad de ese ahorro necesario. Por tanto, una ley que no afronte esto con habilidad, pero con verdad, no resolverá, creo, los problemas que tiene planteados la empresa ni en el campo de la financiación ni en el de las relaciones laborales.

Es cierto que no se podrá con una ley resolver la cuestión social, pero lo que no se puede tampoco es dejar enterrado un problema que está afectando a unos beneficios que suponen un porcentaje muy fuerte de la renta nacional. Y no olvidemos, por otra parte, que es un problema moral de primera magnitud que a todo moralista consciente ha de preocupar y que, consiguientemente, ha de urgir.

Otro punto que una ley de empresa tiene que contemplar, aunque no sea objeto específico suyo, es la cuestión sindical. Es una cuestión que por más que se pretenda no podrá ser separada del problema de

la empresa. Lo sindical podría ser teóricamente el cauce de esa intervención de la sociedad en la empresa de que hablábamos antes. Pero habría el riesgo de que esta intervención transformara al sindicato en un Estado dentro del Estado, y, además, su verdadero objetivo es representar al trabajo. Por tanto, una ley de empresa no puede ser trabajada ni pensada con independencia de la ley sindical si se quiere ser realistas. Y al decir esto no me refiero sólo a una coordinación jurídica, sino a una coordinación funcional.

Por tanto, en conclusión, yo diría que una ley de empresa no se puede dar, a no ser que sea una ley parcial. Esta ley parcial tendría que ser un poco criteriológica en el sentido de una inequívoca solidaridad con los objetivos finales de la sociedad. Dentro de esa línea, debería tender a resolver los tres o cuatro puntos de fricción más fuertes que hoy día se tienen planteados desde el punto de vista del desarrollo económico y desde el punto de vista social. Los puntos que he planteado no son más que una ejemplificación de esa problemática concreta que debería ser abordada en la línea que se ha apuntado.

### **D. Vicente Guillamón**

Periodista

*Para mí, el problema de si debe ser una ley general o una serie de leyes particulares que tiendan a la mejora de la empresa tiene una importancia francamente secundaria. Prefiero no pronunciarme sobre ello porque no me considero experto en la materia, pero en cualquier caso, si se afrontara jurídicamente este problema, tendría que hacerse desde el punto de vista de quién es el que va a ejercer realmente el poder dentro de la empresa. Lo más importante que hay que someter a discusión es el poder empresarial, quiénes son los que van a ejercitar las decisiones en la empresa. Mientras este problema fundamental no se plantee, todo lo demás puede servir para crear dificultades y para entorpecer la marcha normal de las empresas, pero no va a resolver un problema social de fondo.*

*En segundo lugar, mientras no se discuta el poder dentro de la empresa, la integración de los trabajadores en la misma no se podrá llevar a cabo; se seguirá sintiendo una persona extraña, una persona que se le alquila por horas, que va allí y que hace lo menos que puede para obtener el mayor beneficio posible, lo cual es lo típico dentro de una mentalidad capitalista de la empresa. Con esa actitud el trabajador no hace más que reflejar la actitud del empresario, es decir, que aporta lo menos que puede para sacar el máximo beneficio posible. Y mientras el obrero no esté integrado, no se sienta arte y parte dentro de la empresa o comunidad laboral en la cual ejercita sus funciones y cualidades profesionales, entonces las tensiones sociales seguirán subsistiendo. Por tanto, yo no sé si se llevara a cabo la reforma de la empresa desaparecerían las tensiones sociales. De lo que sí estoy seguro es de que no se plantearían exactamente igual a como se plantean ahora, que son unas tensiones de carácter nacional e incluso internacional donde se enfrentan dos estratos diferentes de la sociedad. No es el obrero el que lucha contra el empresario; es la clase obrera que lucha contra la clase que ejerce el monopolio del poder dentro de la empresa.*

*Por tanto, al resolver la cuestión del poder estaríamos resolviendo indudablemente la cuestión de las tensiones sociales, que posiblemente seguirían subsistiendo, pero se trasladarían de lugar. Así, posiblemente,*

*dentro de una empresa habría tensiones sociales, pero serían tensiones reducidas exclusivamente al nivel de la empresa particular; lo mismo que puede suceder en las tensiones sociales que se produzcan en un municipio: se podrá estar más o menos de acuerdo con la gestión del alcalde, pero lo que no se planteará será una cuestión a escala nacional entre dos estratos sociales diferentes. Eso, a mi modo de ver, desaparecería en el momento en que se llevase a cabo una reforma de la empresa de tal clase que el poder estuviese claramente definido, así como quién lo iba a ejercer y a través de qué instrumentos y de qué métodos.*

*En cualquier caso, toda reforma de la empresa debe tender a preservar la continuidad y el desarrollo de la empresa. O sea, los factores técnicos, la rentabilidad de la empresa, han de ser dos condiciones que se han de tener sumamente en cuenta, porque si matamos la continuidad de la empresa, entonces estamos matando la posibilidad del futuro de la empresa. Es cierto que la empresa necesita una serie de recursos que le garanticen el día de mañana, que es tanto como asegurar la continuidad en el trabajo de los que forman parte de los efectivos laborales. Pero lo que se discute es quién tiene que administrar y a quién pertenecen esos fondos que se acumulan en la empresa en forma de autofinanciaciones, porque son producidos por todos los que en ella ejercen su función.*

*Finalmente, como la cuestión es más bien de fondo que de forma, de mecánica jurídica, de cómo se podrá llevar a cabo esta posibilidad de reforma de la empresa, yo soy también escéptico de que esto se consiga con una simple ley, sea del carácter que sea, general o leyes parciales, y de que desde luego se consiga en una empresa capitalista y en un futuro inmediato. Por tanto, en mi modesta opinión, lo que se puede tratar es cómo conseguir que la clase obrera participe activamente, se sienta incorporada e integrada en la empresa, y esto ya me parece que entra dentro de la estrategia que se podría seguir, lo cual es otro tema distinto de lo que aquí se ha planteado.*

### **P. Juan Martín de Nicolás**

*Profesor de Administración de Empresas*

Yo también creí que no era posible una ley de empresa; primero, porque el Derecho o no está evolucionado, y segundo, porque no está nada claro el concepto mismo, la definición de la empresa. Pero también tenemos que tener en cuenta otro problema: el del valor del Derecho. El Derecho, ¿no hace más que recoger la evolución que ya se ha producido o introduce también evoluciones? Es decir, el Derecho en el mundo moderno ¿crea un orden nuevo o recoge una evolución que ya se ha producido? Sin duda alguna, una de las características de nuestros días es la innovación, y la innovación es más profunda de lo que parece. El hombre ha roto, evidentemente, una serie de tabús en todos los terrenos. Y probablemente también en la vida jurídica se puede producir esto. Una de las características más significativas de nuestros días, y que va acorde con la planificación tanto económica como empresarial, es la previsión del futuro. Probablemente en el futuro también, en un futuro muy próximo, el Derecho va a cambiar de signo y va a tener un tinte menos conservador y más innovador. Nosotros hemos recibido la tradición de un Derecho liberal, conservador y burgués no en el mal sentido de la palabra, sino como la forma que ha adquirido una sociedad que ya ha evolucionado y llegado hasta cierto punto. Pero no

nos hemos dado cuenta todavía del sentido revolucionario del Derecho —tampoco entendiendo la revolución en un sentido peyorativo—, sino como la introducción renovadora que rompe un orden e introduce otro. Y ésta es mi cuestión: ¿no está latente en toda nuestra mentalidad una concepción casi historicista y hegeliana del Derecho como algo que surge del espíritu del pueblo y no como un instrumento para introducir un orden nuevo sobre una ideología nueva? El problema, por tanto, para mí es: no estamos maduros para una ley de empresa, pero ¿no podríamos ir madurando una ideología más clara de adónde queremos ir y una ideología más clara también de utilizar el Derecho como instrumento creador de un orden nuevo y no ya de dar solamente forma a un orden que sociológicamente va surgiendo?

## **P. Eugenio Recio**

Economista

*Consideraría un lamentable desacierto que esa «ley de empresa» cuyo proyecto se dice ha empezado a elaborar el Consejo Nacional del Movimiento se contente con ser una refundición de las leyes que ya existen, sin aportar nada nuevo a la reforma de nuestra estructura social.*

*Es verdad que las tensiones sociales no se pueden suprimir radicalmente, pero no hay que olvidar que en nuestra sociedad tales tensiones proceden de la estructura de la empresa capitalista, y esta forma de empresa es, en última instancia, resultado de la ley de sociedades anónimas.*

*También reconozco que la efectividad de una ley está muy condicionada por la realidad social, pero hay una mutua causalidad por cuanto esta realidad es influenciada también por la institucionalización jurídica. Una estrategia de reforma social podría trabajar en los dos frentes: creando, por una parte, ambiente para que las reformas de la empresa respondan a las razonables exigencias de los que en ellas participan y facilitando la gestación de tales aspiraciones con la sustitución de las rígidas estructuras jurídicas vigentes por otras más creativas y dinámicas.*

*Creo, pues, que el argumento de que en ningún país occidental existe una «ley de empresa» no tiene mucha consistencia para probar que no sería oportuna en el nuestro. Lo que sí me parece convincente es que no valdría la pena lanzarse a una improvisación que puede tener consecuencias desastrosas. Hubiera sido un tanto muy acertado socialmente el que los defensores de la llamada empresa nacionalsindicalista hubieran madurado un proyecto técnicamente serio. Pero el genio español no se ha lucido hasta ahora por sus aportaciones innovadoras en la esfera de las ciencias sociales. Esperemos que Alemania, país pionero en la política social y en la doctrina social de la Iglesia, acabe de elaborar el proyecto que desde hace diez años está en manos de los forjadores de la idea de la cogestión y que puede ser la primera «ley de empresa» que configure su estructura como una totalidad. En sus líneas más fundamentales se tiende a que el empresario sea elegido por los dos grupos de trabajo y capital y ante ellos se responsabilice de su gestión, y no sólo, como hasta ahora, ante el capital. Se mantiene así la unidad de decisión, pero se termina con la soberanía exclusiva del capital. Si el proyecto supera todas las dificultades, que no serán mayores que las que se opusieron a los Seguros Sociales o a las formas de cogestión actual, tendremos ya abierta la brecha para que no resulte tan des-*

R. CUÑAT

*concertante en nuestros medios pensar en una «ley de empresa» que cree nuevas estructuras jurídicas.*

### **D. Roberto Cuñat**

*Empresario*

Yo creo que es muy importante, primero y antes de hablar de una ley, conocer sociológicamente lo que es la empresa hoy, y no la empresa, sino las empresas. Es evidente que es muy distinta una empresa familiar, una gran empresa, una empresa en el país catalán, una gran empresa financiada por los bancos en el país vasco, por ejemplo.

¿Puede ayudar un dispositivo jurídico a la evolución, al progreso? Yo diría que en parte sí con tal de que ese eventual Derecho no estorbe la dinámica propia de la empresa. Si se tratara de un Derecho excesivamente voluntarista, entonces creo que puede estorbar la dinámica de la empresa. Sin embargo, unas disposiciones mínimas que regulen ese control para la cuestión del autofinanciamiento, por ejemplo, es éste un camino que se puede andar, naturalmente. El fiscal es otro de los caminos que se puede andar desde ahora mismo y que condiciona mucho más de lo que todos pensamos el éxito de esta nueva empresa. Pero en la tradición española hay un peligro muy grande de excedernos por este camino, de descender demasiado a la casuística, a la manía de pensar que desde el boletín se puede dirigir una empresa, lo cual creo que no es verdad, creo que es absolutamente falso.