

ESTUDIOS

CONSIDERACIONES SOBRE LA EMPRESA

SUMARIO: I. Origen y evolución de la Empresa; bajo el signo del individualismo y del liberalismo; gradual apartamiento de patronos y obreros; luchas de clases; dispersión y despersonalización de elementos; no debe dilatarse la reforma de la Empresa.—II. La renovación de la Empresa. El Capital. Trabajo. Retribución. Participación obrera. Justicia y eficiencia. Intervención del Estado.—III. El futuro de la Empresa. Inversión de la concepción actual, según la cual los salarios, servicios e impuestos, se calculan como gastos, quedando el sobrante en favor del capital. En la nueva concepción son gastos los servicios de todo orden, incluso el capital, y el remanente debe repartirse entre todos los que con su trabajo lo han hecho posible.—IV. Consideraciones finales: ideas y experiencias; los empresarios católicos pueden llenar un vacío muy acusado en el campo social.

I.—ORIGEN Y EVOLUCION DE LA EMPRESA

La rápida evolución, en nuestros tiempos, del pensamiento, de las costumbres, de la técnica, de las instituciones, hace que la atención se fije casi exclusivamente en el presente y en el futuro inmediato, dejando de mirar al pasado, en lo que tiene de aleccionador y orientador. En la acción y en el llamado sentido práctico se concretan todas las aspiraciones y ellos sirven de guía para las iniciativas y las realizaciones.

Es indudable que está surgiendo un mundo nuevo, muy distinto del actual, con sus grandes problemas y sus imprevisibles posibilidades. Nos encontramos ante amplios horizontes de auténtico progreso, no sólo técnico y material, sino humano y social, y por ende moral; pero también, en contrapartida, frente a graves peligros de desorientación y retroceso, si no se encauza el progreso al bien general de los hombres, en el terreno material y económico, mas sobre todo, fundamentalmente, en el terreno moral.

Todo cambio, por rápido y profundo que sea, tiene raíces en el pasado que no pueden desconocerse. No es tiempo perdido recordar, de vez en cuando, los antecedentes de la evolución en curso, con el propósito de aprovechar la experiencia del pasado para afirmar los principios que han de orientar las nuevas concepciones. En lo que a la empresa se refiere, bueno es echar una mirada retrospectiva sobre su origen y su transformación, hasta llegar a su situación actual, con el fin de sacar de este examen lecciones para el presente y para el porvenir.

La empresa—aunque en sus inicios no se le diera este nombre— nació bajo el signo del individualismo y del liberalismo. No fué el poder del capital el que le dió la vida, sino la iniciativa y la fe en el progreso de unos hombres que en el intento lo arriesgaban todo, porque lo aportaban todo: sus reducidos medios económicos, sus ideas y su ingeniosidad —que no podía llamarse técnica, pero hacía las veces de ella—, su trabajo incesante y toda su vida de economía y austeridad. No contaban con colaboradores efi-

cientes, por razón del bajo nivel de cultura de la masa obrera y de la misma clase media. Era, por otra parte, en un principio, conveniente mantener una total unidad de pensamiento y de acción, sin interferencias. No faltaba, por todo esto, razón a los iniciadores de la empresa para entender que la obra era cosa suya y de ahí llegaban a la conclusión de que sus resultados debían revertir exclusivamente en su propio provecho.

Podrían defenderse estas ideas, en el orden práctico y contingente, como una situación de hecho impuesta por las circunstancias, pero sujeta a rectificación en cuanto ellas lo permitieran. Sin embargo, en la fría y protestante Inglaterra, cuna de la empresa —y con una acusada tendencia a confundir los principios con las conveniencias prácticas—, se dió a estas concepciones individualistas y materialistas, en suma egoístas, el rango de principios rectores inmutables. La decadencia, en los demás países de la auténtica influencia del catolicismo en la vida pública, intelectual y social facilitó en ellos la asimilación de estas ideas y prácticas anglosajonas. Las escuelas del pensamiento económico-social vinieron a apoyarlas con sus teorías del hombre económico, de la ley de bronce del salario, del derecho de propiedad sin limitación, de la competencia sin trabas, del lucro como única finalidad, de la inhibición del Estado, de la separación entre la moral y los negocios, de la supervivencia de los más fuertes.

Con el tiempo se fué transformando esta empresa primitiva, en la que el patrono trabajaba con sus obreros y convivía con ellos, los exigía mucho, pero aportaba personalmente mayor esfuerzo y daba a la vez el ejemplo de una vida de economía y lucha. Al enriquecerse, los patronos se apartaron de sus obreros. El trabajo en común y el contacto diario dejaron de existir. De la elevación del nivel de vida del patrono no participaron los obreros, que comenzaron a tener conciencia de algo injusto en la nueva situación. Los mismos que antes discutían con su patrono, pero seguían esperando de él la solución de sus males, se fueron distanciando, a la vez que se desinteresaban de su trabajo; pusieron todas sus esperanzas en sus asociaciones, en sus sindicatos.

Es lucha de clases. Desaparece la convivencia, más o menos pacífica, pero convivencia al fin. La pugna se sitúa en el terreno de las reivindicaciones económicas, tramitadas entre las respectivas asociaciones profesionales. Cada petición de mejora da lugar a una huelga, casi siempre violenta y en no pocas ocasiones cruenta. Al solucionarse, imperfectamente, un conflicto concreto, queda en pie la causa determinante de la desunión: la incompreensión. La demagogia, tanto política como sindical, explota para sus fines este estado de cosas. Los patronos, en su inconsciencia, le atribuyen toda la responsabilidad de la situación y se empeñan en mantener unas ideas, unos principios y unos sistemas ya inadecuados.

Sigue el curso de la empresa. Aumenta la acumulación de capitales en pocas manos y crece su prepotencia en todos los terrenos. Cierta que mejora también la retribución de los obreros, a pesar de lo cual es mayor el desequilibrio económico, que divide la sociedad en dos grupos, el de los

que viven a precario y el de los que todo se lo pueden permitir por no faltarles recurso para ello. Los patronos se quejan de las exigencias económicas de sus obreros, olvidando que la vida de lujo de los ricos hace sentir su influencia en las aspiraciones de los trabajadores. El concepto de lo necesario para vivir es en parte subjetivo y guarda estrecha relación con el nivel general de vida. Lo que antes hubiera satisfecho, ahora, por comparación, parece insuficiente. Este deseo, justificable, de mayor igualdad, adolece del defecto de estar inficionado por el afán excesivo de comodidades, de lujo, de placeres que caracteriza a la sociedad moderna, materializada a medida que se aflojan los resortes morales. Aparte de estas razones de orden económico, existen otros motivos de insatisfacción de los obreros. Su mayor cultura y capacitación motivan en ellos nuevas exigencias de información e intervención, más en consonancia con el concepto que ahora tienen de su propia dignidad y de su importancia. Contribuye además a ello la desconfianza que sienten frente a sus patronos.

Consecuencia de todo esto es la situación a que se ha llegado. Los patronos se quejan de la escasa productividad de sus obreros —35 por 100 de sus normales posibilidades según cierta encuesta reciente¹— y dicen que no les es posible incrementar la retribución sin un previo aumento de rendimiento en el trabajo. Los obreros, por su parte, contestan que no están en condiciones de esforzarse más mientras no se les retribuya mejor —aumento del costo de vida entre 1954 y 1957, 67,6 por 100²; aumento de los salarios en el mismo lapso de tiempo, 26,6 por 100³—. A esto se añade su evidente desinterés por la empresa en la que trabajan, pero en la que no están integrados.

En la empresa actual, cuyo tipo es la sociedad anónima, se ha llegado a un confusionismo entre los conceptos de capital, capitalista, hombre de iniciativa, empresario, trabajador. Los campos respectivos están mal delimitados y con frecuencia se invaden los ajenos. Se manejan capitales anónimos y cuando la financiación la facilitan las entidades bancarias, cosa frecuente, el anonimato del capital, teóricamente dueño de las decisiones económicas, llega al máximo.

Estamos lejos de la empresa inicial, en la que una sola persona aportaba la iniciativa, los medios económicos, los conocimientos técnicos, la dirección. Hoy la empresa es un conjunto de personas, cada una de las cuales aporta parte de los elementos necesarios. Se despersonaliza la empresa por la misma dispersión de sus componentes, pierde sentido humano y adquiere un carácter colectivista. Es por ello una forma, aunque imperfecta, de colaboración entre la iniciativa, el capital, la técnica, la dirección. De esta colaboración está excluido el trabajo por antonomasia, el del obrero.

¹ Encuesta de Acción Social Patronal.

² Estadística de «Precios en Mercados Obreros» de la revista *Informaciones Sociales*, publicación de Acción Social Patronal.

³ Rev. Iberoam. de Seguridad Social, 1957.

Puede decirse que la transformación de la empresa en el transcurso del tiempo ha consistido en el reparto en numerosas manos de los resortes que inicialmente estaban reunidos en una sola. Fundamentalmente, la concepción de la empresa no ha variado. Se la sigue identificando con los factores constitutivos del capital o complementarios directos de su acción, frente a la masa obrera que no ha sido incorporada a ella; a lo sumo ha mejorado su situación económica y el trato que se le da.

Las razones de orden práctico y contingente que motivaban o excusaban la estructura inicial de la empresa han variado. Es necesario revisar sus fundamentos. El volumen creciente de las empresas y el elevado número de sus obreros tienden a una mayor deshumanización y hacen más necesaria esta revisión. Por intervenir en el problema factores humanos y psicológicos, el tiempo trabaja en contra de una solución de concordia y armonía. No debe dilatarse la reforma de la empresa para que responda a una concepción más en consonancia con la lógica, la justicia y el derecho natural.

II.—LA RENOVACION DE LA EMPRESA

Las relaciones entre los componentes de la empresa son de dos órdenes, moral y material. El concepto básico que de ella se tenga ha de ser la norma que las determine. Las relaciones morales se refieren a los derechos y deberes respectivos, a la posición asignada a cada grupo o individuo en la estructura general. Las económicas son consecuencia de las primeras, deben guardar relación con la escala de importancia dentro de la empresa.

La empresa debe renovarse para llegar a ser una comunidad viva de actividades e intereses, de la que nadie quede excluido; como tal debe estructurarse. Para ello es necesario considerar el trabajo como una colaboración de esfuerzos humanos, todos de una misma naturaleza, aunque de distinta importancia y eficiencia.

Esta renovación puede lograrse sin subvertir los sistemas actuales, es decir, manteniendo un capitalismo lícito y útil, como financiación privada de las empresas. Basta para ello eliminar los abusos y usurpaciones de los que actualmente se prevalece el capital, reconocer a todos los componentes los derechos que les corresponden y señalarles sus deberes.

El Capital.

El capital es un factor esencial de la producción de riqueza. Sus derechos por el servicio que presta deben atenderse y los riesgos que corre en el proceso productivo y distributivo compensarse.

Los dueños del capital conservan su derecho de propiedad, aun cuando éste se invierta en medios de producción para la constitución de una empresa y ello no sólo en este acto, sino en todo momento.

Todo derecho de propiedad está limitado por las exigencias de la moral, la justicia y el bien común. Cuando el capital se invierte en una empresa, queda comprometido a respetar los derechos preferentes de todos los componentes de ella.

El derecho de propiedad en la empresa equivale a la decisión económica y consiste en determinar el uso y aplicación que deba darse al capital. Puede definirse como la facultad de fijar los planes económicos, técnicos, financieros y comerciales que afectan directamente al capital. Es prerrogativa exclusiva de los propietarios.

En las decisiones que afecten a los demás componentes de la empresa, deben ellos participar, juntamente con los representantes del capital.

Los dueños del capital que intervengan personalmente en las actividades de la empresa tienen los derechos que por tal colaboración les corresponda, además de los de simples propietarios.

Trabajo.

El trabajo o esfuerzo humano de todo orden, tanto intelectual como físico, es el verdadero creador de riqueza, utilizando para ello diversos medios o factores materiales. Estos valores humanos son siempre superiores a los materiales y económicos, lo que debe tenerse en cuenta al estructurar una empresa con criterio cristiano, de suerte que los segundos estén al servicio de los primeros y no al revés.

La organización del trabajo ha de satisfacer la plena personalidad humana del trabajador, no sólo haciendo posible, sino estimulando el uso de todas sus facultades, físicas, intelectuales, morales.

No es posible pretender que el trabajador sea un verdadero colaborador en la empresa si no encuentra en ella una retribución justa y suficiente, un trato cordial y humano, una suficiente información de la marcha y orientación de la empresa y ocasiones de ejercer su iniciativa y su sentido de responsabilidad.

Esto exige una adecuada organización, que reconozca y reglamente la intervención de todos, por medio de representantes suyos genuinos, en las deliberaciones que les afecten. Esta intervención puede ser, según los casos, informativa, consultiva, deliberativa o ejecutiva.

Retribución.

El sistema de salario no es injusto si cumple determinadas condiciones: corresponder a la parte que al trabajador pertenece en la riqueza creada, según la calidad y cantidad de trabajo realizado; ser en todo caso suficiente para las necesidades normales del obrero y de su familia y para un prudente ahorro; y tener en cuenta la situación de la empresa y el bien común.

El asalariado ofrece al obrero las ventajas de seguridad e intermediación en la percepción de lo que necesita, pero no le hace partícipe en la empresa. Por ello es conveniente que se complete con alguna forma de participación que una el obrero a la empresa.

Las ventajas de seguridad e intermediación que el salario proporciona a los obreros, ventajas que gravitan sobre el capital al aumentar su riesgo, deben valorarse al calcular la parte que al obrero corresponde en la riqueza creada. Esto no quiere decir que con ello cumpla siempre el salario con toda

la justicia. Queda en pie un posible incremento, según las circunstancias, por corresponderle una mayor participación en la riqueza creada.

Participación obrera.

La participación en la información, iniciativa y responsabilidad es la de mayor importancia, por relacionarse con la parte más noble de la persona humana. La participación económica es consecuencia de ella.

La estructura de la empresa ha de permitir que todos participen de un modo sistemático, de acuerdo con su capacidad y cargo, pero de una manera efectiva.

La participación admite diversas formas y grados, según las materias de que se trate, y ha de tener por tanto diversas modalidades: informativa, consultiva, deliberativa o ejecutiva, de suerte que cada uno ejercite los derechos que le son propios, respetando los ajenos.

Las decisiones económicas corresponden al capital, pero en las que se refieren a organización interna y del trabajo, fijación de salarios, determinación del personal necesario, horarios, vacaciones y similares, todos los afectados deben participar. En lo asistencial, cultural y recreativo, la intervención del personal ha de ser preponderante, por afectarle directamente.

El examen y discusión en común de los problemas es útil para recoger todas las opiniones y porque tiende a evitar el comentario y la crítica indocumentados e irresponsables. Fomenta la convivencia y la cordialidad, obliga a superarse y motiva un trato de mayor igualdad entre dirigentes y dirigidos, sin perjudicar la necesaria autoridad.

La participación económica puede practicarse de diversas maneras, sin que sea necesaria la participación directa en beneficios, que por otra parte es difícil de reglamentar y necesita previa preparación de clima, capacitación y conocimiento de las realidades de la empresa.

Lo fundamental es entender que la justicia puede requerir que el salario sea incrementado de alguna manera para que la retribución total corresponda a la parte alícuota que a cada uno sea debida en la riqueza creada entre todos, habiendo percibido el capital lo que le corresponda.

Justicia y eficiencia.

No se trata, en todo cuanto antecede, de concesiones gratuitas, sino de cumplimiento de la justicia y del derecho natural.

Teniendo en cuenta que no puede existir contraposición entre justicia y derecho natural de una parte y verdadera eficiencia de la otra (dudarlo sería dudar de la viabilidad de las leyes impuestas por el Creador), las reformas que se propugnan en la concepción y estructura de la empresa, lejos de perjudicar su buena marcha y sus resultados, los han de favorecer. Tienen, por medio de satisfacciones morales y de incentivos económicos, a liberar todo el potencial de trabajo de los obreros, en beneficio de la empresa en la que están integrados y de todos sus componentes, en un reparto equitativo.

Intervención del Estado.

El Estado representa el bien común y por él debe velar, para que se les supediten, cuando sea necesario, los intereses particulares. Está, pues, justificada, dentro de sus justos límites, la intervención y el control del Estado.

El Estado proporciona a las empresas los servicios de orden público, juridicidad, comunicaciones, transportes y otros. Tiene, en contrapartida, el derecho a percibir, por medio de los impuestos, los medios económicos necesarios para el cumplimiento de su misión.

Esta misión es de tutela y, en caso necesario, supletoria de las actividades particulares. No debe, por tanto, el Estado coartar indebidamente las iniciativas individuales ni competir con ellas.

III.—EL FUTURO DE LA EMPRESA

En el estadio actual de desenvolvimiento de la economía y de la sociología es perfectamente posible concebir una empresa de inspiración cristiana, estructurada según el sistema capitalista que hoy rige, con las rectificaciones y modificaciones necesarias para que se cumpla debidamente cuanto pide la justicia.

Puede entenderse, sin embargo, que estas reformas, hoy satisfactorias, dejen de serlo más adelante, a medida que se profundice más en el problema, prescindiendo de la rutina y cuando avancen las ideas y las costumbres. Bueno es mirar un poco al porvenir para no ir siempre a remolque de los acontecimientos.

El creciente anonimato de las empresas y su ingente desarrollo sitúan el problema ante premisas nuevas. El capital, antes identificado con su propietario, que intervenía personalmente en la empresa y la dirigía, hoy se despersonaliza, convirtiéndose en un simple factor material de la producción. En cambio, el trabajo humano adquiere cada día mayor importancia. La masa obrera, antes amorfa, ignorante y con un complejo de inferioridad, hoy tiene conciencia de su propia personalidad y de sus derechos y aspira a mejorar económicamente y a hacer oír su voz, en un prurito de igualdad entre los hombres. Las costumbres tienden a nivelar las diferencias sociales. El ejemplo de los países que, aunque sea sin una base doctrinal ortodoxa y equilibrada, han forzado, por medios violentos, las etapas de la transformación de la sociedad, influye considerablemente en muchas mentalidades, originando esperanzas, ilusiones e impacencias.

De todo esto ha de salir una nueva concepción de la empresa. Según ella, la suma de esfuerzos humanos de todo orden, o sea el trabajo en la empresa, es el verdadero creador de riqueza que debe repartirse equitativamente entre cuantos han participado en el proceso. Previamente deben atenderse los derechos de los factores materiales que han hecho posible la obra realizada: capital en sus diversas formas, organización del Estado, servicios varios complementarios, al margen de la empresa.

Los servicios complementarios tienen derecho a su justo precio. El Estado percibe sus impuestos. El capital ha de ver cubierto lo que corresponde al servicio que presta y al riesgo que asume, variable según los casos y la coyuntura.

Se trata en realidad de invertir la concepción actual, según la cual la suma de salarios, servicios e impuestos se calculan como gastos, quedando todo el sobrante a favor del capital. En la nueva concepción, son gastos los servicios de todo orden, incluso al capital, y los impuestos, constituyendo el remanente la verdadera riqueza creada a repartir equitativamente entre sus creadores.

No es prematuro empezar a elaborar un nuevo concepto de la empresa, que trate de hacer compatible la justicia con la evolución que exigen los tiempos: el derecho de propiedad y la unidad de mando necesaria con la empresa como comunidad; la eficiencia con la intervención de los trabajadores.

IV.—CONSIDERACIONES FINALES

El propósito que ha movido a escribir las líneas que anteceden no ha sido otro que el de aportar algunas ideas, inspiradas en la doctrina de la Iglesia e hijas además de la experiencia, como pequeña colaboración a la solución del ingente problema de renovación que hoy tiene planteado el mundo del trabajo. Sin llegar a concretarlas en un sistema determinado —ya que las modalidades y posibilidades de cada empresa son distintas, y variables además según la coyuntura—, podrían indudablemente completarse las ideas expuestas, estudiando más en detalle las numerosas facetas que el problema presenta. Ello se saldría del marco de este artículo, pero es innegable su conveniencia. Sin necesidad de citar textos pontificios, pero guiándose por el pensamiento de la Iglesia, pueden los empresarios católicos, exponiendo sus ideas y sus experiencias, llenar un vacío muy acusado en el campo social, el de deducciones y concreciones prácticas de la doctrina, como medio de orientar a tantas buenas voluntades hoy inéditas. Como se habrá visto, nada se ha dicho en este pequeño trabajo que no sea de todos conocido. Sólo se ha intentado darle una forma práctica, de vulgarización, para mover más fácilmente a la acción. Las grandes ideas como las de la doctrina social de la Iglesia, expuestas con elevación en el terreno de los principios, satisfacen la inteligencia y llenan el corazón. Para llevarlas al terreno de las realizaciones es preciso descender al nivel de las dificultades, de las impurezas, de los prejuicios, para superarlos. La experiencia demuestra a diario que estos obstáculos, más o menos pequeños, inutilizan muchas realizaciones y motivan una positiva desorientación en muchos casos de parte de empresarios y trabajadores.

EDUARDO BERTRAND COMA

Presidente del Consejo de Administración
de L. I. S. A. (Lorca)