

ESTUDIOS

## LA EMPRESA Y LA PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

I. *Introducción.*—II. *Los Seguros Sociales y la Empresa.*—  
III. *Las Empresas y los Montepíos Laborales.*—IV. *Las  
Cajas de Previsión por Empresas.*—V. *Conclusión.*

### I. *Introducción*

DENTRO de los planes vigentes de previsión existe señalada para la Empresa una misión, de importancia creciente según sea la fórmula empleada para gestionar los dos grandes sistemas de previsión social que coexisten hoy en España, con organización y técnica independientes, pero con contactos numerosos en sus fines. Estos dos grandes sistemas o conjuntos de medidas a que aludimos son: 1.º Los Seguros Sociales obligatorios, administrados por una entidad oficial, con el carácter de órgano único de gestión de los mismos; 2.º, la Previsión laboral complementaria, encomendada a los Montepíos o Mutualidades laborales, entidades fundamentalmente privadas, que en su organización se inspiran en principios radicalmente opuestos a los que rigen en la gestión de los Seguros Sociales y que en ciertos casos, permiten la intervención decisiva de las Empresas en la aplicación de sus beneficios, descargando sobre ellas el peso total del cumplimiento de sus fines sociales.

La Empresa y su función social va adquiriendo más relieve e intervención cada día en la gestión de estas medidas y

en las misiones que se le encomiendan, pero se acusan grandes diferencias, sin embargo, según sea la fórmula de gestión aplicada ; oficial o privada. Veámoslo a continuación.

## II. *Los Seguros sociales y las empresas*

Siguiendo la orientación señalada anteriormente analicemos, siquiera sea a grandes rasgos, cual ha sido la posición de las Empresas, en el origen, desarrollo y organización actual de los Seguros Sociales.

No podrá extrañar a nadie que conozca las causas que dieron origen a estas medidas oficiales de previsión, la afirmación siguiente : las Empresas, como tales, en general, no tuvieron participación activa decisiva en el establecimiento de los Seguros Sociales. Los impulsos que condujeron a su organización fueron estatales predominantemente. En su iniciación, en la Alemania de 1883, los Seguros Sociales aparecen como realización típicamente estatal. No hay que olvidar que gobernaba entonces el Canciller Bismarck, fervoroso y eficaz constructor y servidor del gran Estado Alemán. Sus palabras sobre esta materia iluminan bien las observaciones anteriores. Decía en 1881 : «El Estado, que puede reunir dinero más fácilmente, ese debe ser el que tome el asunto en sus manos ; no como limosna, sino como derecho a recibir ayuda cuando las fuerzas se agoten y, a pesar de la mejor voluntad, no se pueda trabajar más.»

«¿ Por qué han de recibir pensión solamente los que en la guerra o como funcionarios públicos se han hecho acreedores a ella ? ¿ Por qué no han de recibirla también los soldados del trabajo ? Este asunto acabará por imponerse, tiene porvenir. Es posible que nuestra política fracase alguna vez ; pero el socialismo del Estado se abrirá paso y todo aquel que vuelva a patrocinar estas ideas tomará el timón de la nave » (1).

Claramente se expresa en estos textos que la adopción de medidas permanentes en favor de los trabajadores es misión que incumbe al Estado y que éste debe realizar. Para Bis-

(1) Citado por Inocencio Jiménez en «*El Seguro Social y el privado*». Conferencia editada por el I. N. de Previsión. Madrid, 1933, pág. 5.

mark la política social forma parte de su política general, encaminada, como se sabe, a instaurar el socialismo de Estado. «Hay que realizar, decía, todo aquello que de las peticiones socialistas sea justo y pueda llevarse a cabo dentro de los límites de la actual organización del Estado» (2).

La idea de los Seguros Sociales, concebidos como criaturas del Estado y sólo posibles por él, se extendió desde su país de origen, Alemania, entre todas las naciones, que más o menos tarde fueron organizándolos de acuerdo con este principio.

No quiere esto decir que en la concepción del seguro como medio técnico de aliviar o reparar las consecuencias dañosas de los riesgos que pueden afectar al trabajador, no haya tomado una parte importantísima la iniciativa privada. La doctrina y la técnica nacieron de ella. Los motivos que hacían aconsejable y conveniente, a veces exigible, la adopción de estas medidas, se compartían y difundían por sociólogos de todos los países, entre los cuales deben figurar en primera fila los militantes del campo católico. Queremos referirnos únicamente a que su creación y desarrollo como tales Seguros Sociales es obra del Estado, sin que por ésto se menosprecie, ni se ignore la actividad privada en estas materias, pero realizada bajo formas distintas, desde el punto de vista técnico, de lo que es hoy un Seguro oficial.

Del hecho apuntado se deriva una consecuencia obvia: la Empresa estuvo ausente en el momento inicial de los Seguros Sociales. No puede extrañar que su papel, por tanto, en relación con los mismos, tuviera el doble carácter de pasivo y secundario. Para que hubiera sucedido lo contrario tendrían que haberse producido las cosas de manera totalmente diferente a como sucedieron. Si el Estado no se hubiera considerado obligado a la organización por sí mismo de estos Seguros, es posible que la Sociedad y los empresarios más concretamente, hubieran tomado una parte más activa en la realización de los mismos. Pero el rumbo inicial se separó de este camino y siguió el de la organización oficial de los Seguros, con fórmu-

(2) Ob. cit., pág. 5.

las prácticas de aplicación más o menos inspiradas en ese principio.

A ello debió contribuir, sin duda, la naturaleza misma de los Seguros. Estos son, esencialmente, medidas en que predomina la técnica científica de asegurar, alejadas de fórmulas empíricas que entonces se consideraban fracasadas. La estadística y la técnica actuarial constituyen su base. Los riesgos cubiertos alcanzan un volumen que sobrepasa la capacidad de cualquier empresa para cubrirlos con sus propios medios y requieren, además, una organización especial adaptada a los grandes fines que persiguen y a los principios de mutualismo nacional y de base territorial en que se inspiran.

En la práctica, los diversos sistemas y en los diversos países, admiten en mayor o menor medida, alguna participación de las Empresas en los órganos de gestión de los Seguros, o incluso conceden libertad para que opten entre una u otra de las formas de asegurar el riesgo que permiten. Así ocurre en España especialmente en el Seguro de Accidentes de Trabajo, primero que se implantó y que permite a las Empresas—es un seguro de responsabilidad empresarial—asegurarse con otras por medio de una mutualidad propia, o descargar su responsabilidad en cualquier entidad mercantil autorizada para practicar este Seguro, o bien asegurarse en el organismo oficial, creado a este efecto, la Caja Nacional de Accidentes de Trabajo. En el Seguro de Enfermedad se puede elegir igualmente por las Empresas la entidad aseguradora o bien constituir su propia Caja Colaboradora para aplicar el Seguro con estricta sujeción a las disposiciones oficiales sobre extensión y cuantía de las prestaciones económicas y sanitarias.

En los otros dos grandes Seguros Sociales, el de Vejez e Invalidez y Subsidios familiares no cabe opción alguna. Sólo el Instituto Nacional de Previsión puede practicarlos y es el que señala las atribuciones y los límites de la intervención de las Empresas en la administración de los mismos. A partir del Decreto del 18 de julio de 1950, que reorganiza el Instituto, se amplía la representación de las Empresas, ya que forman parte representantes de las mismas en los Con-

sejos Asesores provinciales que por el Decreto mencionado se crean en cada provincia, con competencia reglada y limitada.

Los Seguros Sociales, pues, utilizan a las Empresas, sobre todo en el campo de la recaudación de cuotas y con menos amplitud en el de pago de las prestaciones—Empresas P. A. I. en Subsidios familiares—, pero se sustrae a ellas el supremo gobierno de los mismos, que se encomiendan a una entidad oficial con carácter exclusivo.

### III. *Las empresas y los Montepíos laborales*

Por medio de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, es decir, por medio de las bases legales que regulan las relaciones entre Empresarios y trabajadores, han nacido y alcanzado vida robusta unos nuevos organismos de Previsión social, los Montepíos o Mutualidades Laborales. La misión que se les encomienda es la de realizar el contenido de la llamada Previsión social complementaria que, por lo general, consiste en pensiones de jubilación, viudedad, orfandad, enfermedad crónica, auxilios por defunción, premios de nupcialidad y de natalidad y otras, características solamente de algunos Montepíos.

A pesar de la importancia extraordinaria que el conjunto de estas nuevas entidades supone para la economía y la polícita social, no han despertado entre los tratadistas la atención necesaria para que hoy se pudiera contar con abundante y selecta bibliografía sobre las mismas. Quizás sean las razones que han originado este fenómeno lo reciente de su reaparición y la suma dificultad de determinar los caracteres esenciales que las definen, que constituye, según Ucelay Repollés «una empresa sumamente laboriosa, no exenta de dificultades». Y este mismo autor, un poco más adelante declara que «hasta el más riguroso examen que de las mismas se haga, produce siempre la impresión de ser demasiado superficial e incompleto». Lo que no es obstáculo para que reconozca «la rapidez con que se han impuesto y arraigado dichas formas de previsión obligatoria, a las que ya no cabe considerar como un simple experimento más o menos interesante».

Trataremos, pues, de fijar en cuanto podamos, cual es el papel que la Empresa desarrolla como agente de esta nueva previsión social, dentro del cuadro que los Montepíos ofrecen, deduciéndolo de algunos caracteres generales de estas entidades y de su regulación positiva concreta.

Uno de los principios o notas generales de estas instituciones es, siguiendo a Hernáinz Marquez «el estar dirigidos por los propios interesados. En contraposición al seguro social, institución típicamente estatal, dirigida exclusivamente por el Poder público, bien por sí mismo o por una muy especial delegación de esta función privativamente suya, la administración y gestión del Montepío queda encomendada, con la salvedad de ciertos puestos en garantía de la función misma, a los diversos elementos personales que intervienen en la producción».

La diferencia es esencial, en relación con los Seguros sociales. Y si el modo de gestión de éstos nos llevó a la consecuencia de su alejamiento de la Empresa y del papel secundario y pasivo de ésta, en los Montepíos los papeles se cambian y por su carácter, predominantemente privado, los órganos gestores de la previsión social complementaria, aparecen como creaciones, como criaturas de todos los elementos personales que intervienen en la producción, fundamentalmente empresarios y trabajadores, a cuyo gobierno se confían. Este paso es importantísimo y hace subir a gran altura la intervención de las Empresas en la práctica y realización de las medidas de seguridad social obligatorias. Las consecuencias en el orden práctico son abundantes y de importancia. Hemos de advertir, sin embargo, que el gobierno de los Montepíos no es absolutamente privado. Como dice Rodríguez Batllori puede llamarse de «libertad reglamentada». Aun siendo su base democrática, existen dos limitaciones para su libertad de actuar. La primera se manifiesta por las facultades del Ministerio de Trabajo en cuanto a vetar los acuerdos adoptados en las Asambleas Generales y Juntas Rectoras, y la segunda porque a dicho Ministerio corresponde la designación del Director de cada Montepío o Mutualidad.

Y es preciso añadir también que los Montepíos se organi-

zan por ramas de la producción, acogiendo en su seno a todas las Empresas y trabajadores de una misma actividad económica, por lo que la participación de estos elementos en su gobierno es representativa. Aun así, y desde ese punto de vista, el Montepío representa un acortamiento considerable entre la Empresa y los órganos encargados de la seguridad social, reduciendo el largo rodeo que significan, en este punto, los Seguros sociales. Quizás sea esta una de las razones que han podido influir en ese rápido arraigo de estas nuevas instituciones a que Ucelay Repollés aludía.

Este principio general de gobierno se concreta en la composición y funciones de la Asamblea general de cada Montepío o Mutualidad. La Asamblea es el órgano supremo, cuya autoridad es soberana, salvo las limitaciones señaladas y las que se derivan de los estatutos de cada entidad. Su composición numérica es variable, adaptándose a la naturaleza territorial de la entidad, pero han de formar parte de la misma representantes de los diversos elementos personales de las industrias a que afecte.

Sus decisiones se llevan por la vía democrática, abriéndose debate entre los asambleístas, para discutir los asuntos del orden del día, adoptándose los acuerdos por mayoría de votos y su competencia se extiende a todos los problemas que surjan en la marcha de la entidad.

De la Asamblea general nace la Junta rectora, que es como el gobierno efectivo, y de ésta la Comisión permanente.

De todo ello puede deducirse que si bien, como es natural, las Empresas no son la única autoridad en los Montepíos, sí participan de ella, interviniendo en su marcha, orientándola, conociendo directamente los problemas que a diario se suscitan, recibiendo de visu información concreta y sincera sobre todos los extremos relacionados con la misión encomendada a estas entidades. No puede caber duda alguna que en estas condiciones es posible el nacimiento de una verdadera *affectio societatis*, muy difícil de conseguir en otras circunstancias y de un gran valor social.

Desde otro punto de vista, la creación de los Montepíos supone una innovación profunda sobre el régimen oficial de

seguros oficiales. Estos se montan sobre una base territorial que abarca todo el territorio nacional, dispensando su protección a los trabajadores sin distinción de la profesión o industria a que pertenezcan. Los Montepíos tienen base profesional, y esta circunstancia les puede permitir una mejor valoración de los riesgos profesionales y acaso una más exacta adecuación de medios a fines, armonizando los recursos con las prestaciones.

De este principio profesional, sin embargo, se deriva una dificultad de mucha importancia. Pueden producirse, y de hecho se producen con frecuencia, cambios de actividades económicas en las Empresas, que se traducen en cambios de Montepíos en los trabajadores. Pero a ello acude la Caja Coordinadora de Montepíos y Mutualidades laborales, cuyas funciones consisten precisamente, en gran parte, en atender y resolver los problemas que susciten estos cambios de actividades. Esta Caja corona la organización administrativa de la Previsión social complementaria, que mediante ella ofrece un conjunto completo de órganos adecuados para el cumplimiento de sus fines, en los que la intervención del Estado se limita a lo estrictamente indispensable y su misión de tutelar el bien común general exige, dejando a los particulares interesados la máxima autonomía y libertad en el gobierno de los mismos. Principio que no puede menos de rendir copiosos frutos, como el ensayo realizado con los Montepíos ha demostrado ya, sin sorpresa para muchos.

#### IV. *Las Cajas de Previsión de Empresas*

Constituyendo la gestión privada de la previsión social complementaria, por medio de los Montepíos generales, un gran adelanto en relación con la posición de la Empresa y la seguridad social, no es, sin embargo, el ideal posible, la fórmula perfecta que reuniera en sí las máximas garantías de eficacia, seguridad y economía. Todavía se puede seguir avanzando en el camino señalado por los Montepíos y llegar a permitir que la iniciativa privada, obligada a actuar, vigilada y orientada, rinda en este campo los mismos espléndidos frutos que se le reconocen en otras actividades.

Las Cajas laborales de Empresa representan en esto el ideal a que aludimos, la fórmula perfecta de dispensar la seguridad social necesaria por caminos más fáciles, eficaces y cómodos que los que se han expuesto anteriormente. Pero hay que advertir, desde el principio, que esta fórmula no puede tener valor general. Su aplicación está limitada a ciertas zonas de trabajadores. No sirve para todos, porque exige la existencia de Empresas organizadas de capacidad económica suficiente y buen número de trabajadores. Pero como la ley no solamente las permite, sino que en ciertos casos las impone, nos parece conveniente, por lo expuesto anteriormente, divulgar algunos puntos esenciales de estas instituciones, que no han alcanzado todavía el desarrollo a que pueden llegar, y que creemos se debiera conseguir.

Las Cajas laborales de Empresa son, en esencia, Montepíos pequeños, Montepíos particulares de una Empresa determinada, individual, que tienen como misión desarrollar el mismo régimen de previsión social complementaria que los Montepíos generales, aplicándolo exclusivamente a los trabajadores de la Empresa que la cree y sostenga. Son entidades absolutamente privadas, si bien sus estatutos de gobierno han de adaptarse a las normas-tipo dictadas por el Ministerio de Trabajo. En ellas se realiza el ideal de que sea la propia Empresa la que organice y gestione las medidas de previsión que la obligan respecto a sus trabajadores. Proporcionan a la Empresa la más amplia oportunidad para mostrar la eficacia de la plena iniciativa privada, como cosa suya que son, y hasta dónde puede llegar el espíritu social que deben poseer cuando se le facilitan los mejores medios para desarrollarlo y llevarlo al terreno de las realidades. Veamos a continuación cuál es la regulación legal de estas Cajas, sustitutivas de los Montepíos generales para las Empresas que las organicen.

Tenemos, en primer lugar, la Orden del Ministerio de Trabajo, de 15 de junio de 1948, disponiendo que cuando una Reglamentación Nacional de Trabajo no obligue a la constitución de un Montepío general, podrá acordarse voluntariamente por las Empresas la constitución de una Caja laboral

privada, señalándose también las condiciones generales que estas Cajas han de cumplir, y la Orden de 23 de mayo de 1949 del mismo Ministerio aprobando el Estatuto-tipo de las Cajas de Previsión Laboral de Empresas. Estas dos disposiciones hemos de utilizar para ir exponiendo los puntos esenciales de las entidades a que afectan. Principalmente nos fijaremos en la segunda por su carácter práctico, que para nuestros propósitos ofrece más importancia.

Estas Cajas son Instituciones de Previsión Social, siendo sus fines la más amplia protección y ayuda a sus asociados y familiares contra circunstancias fortuitas y previsibles en la forma que dispongan los Estatutos de cada una. No tienen libertad para ejercer más actividades que las autorizadas o se autoricen por el Ministerio de Trabajo y que son las mismas, sustancialmente, que las de los Montepíos generales. No solamente pueden pertenecer a ellas los trabajadores de una Empresa, sino con carácter voluntario los que desempeñen en ella cargos de gerencia, dirección o alto gobierno. Gozan de personalidad jurídica y por tanto de capacidad plena para adquirir, poseer, gravar y enajenar bienes y, en general, para actuar libremente en cuanto suponga cumplimiento de sus fines sociales.

Los socios se dividen en dos grandes grupos: socios protectores y socios beneficiarios. Los protectores se subdividen a su vez en protectores obligatorios y voluntarios. El socio protector obligatorio es la Empresa en cuyo seno se crea la Caja laboral. La obligación que ofrece más novedad es la expresada en el apartado 8 del artículo 10 de los Estatutos-tipo, que dice así: «Sufragar a su exclusivo cargo los posibles déficits que anualmente puedan producirse en el funcionamiento de la entidad, así como aquellos otros que aparezcan en el momento de su disolución.» Este deber de la Empresa responde a la necesidad de asegurar la marcha económica de la Caja, que puede verse afectada, en un momento dado, por un exceso de siniestralidad que agote sus reservas y ponga en peligro su existencia. Para evitarlo se establece una especie de responsabilidad subsidiaria de la Empresa, que satisfará los déficits de sus propios fondos, sin compensación al-

guna. Un déficit de la Caja es un gasto más para la Empresa. Si puede parecer a primera vista algo violento este deber, piénsese en que así se sale al paso y se corta de raíz una objeción tradicional a estas entidades. La de su inseguridad económica, que fácilmente puede comprometer su éxito y el cumplimiento de sus finalidades sociales. Ligadas económicamente a las empresas a las que pertenecen, su vida durará tanto como la de éstas, sin que las puedan afectar variaciones o desviaciones súbitas en los riesgos que protegen.

Además de este socio protector obligatorio, pueden adquirir este carácter aquellas personas naturales o jurídicas que por donaciones a la Caja o servicios extraordinarios prestados a las mismas se consideren con méritos suficientes para ser así conceptuados y la Asamblea general les otorgue el correspondiente título.

No es baladí esta posibilidad. Sinceramente creemos que una Caja laboral de Empresa puede convertirse con el tiempo y su buena actuación en una especie de pararrayos que atraiga sobre sí donaciones y legados de más o menos importancia. Los empresarios y sus familiares, los mismos beneficiarios, cualquier persona relacionada de algún modo con la Empresa, puede sentir movida su voluntad a donar a la Caja, por testamento u otro modo cualquiera, alguna parte de sus bienes. Un fuerte estímulo para esta atracción la constituye sin duda el pensamiento de que estas donaciones o legados se invertirían íntegros en el bienestar de sus propios trabajadores o compañeros de trabajo sin pérdida alguna. ¿No fué así como la Iglesia vió dotadas sus instituciones de beneficencia en siglos pasados? ¿Puede derivarse algún inconveniente de que estas Cajas ofrezcan de nuevo un cauce apropiado para el desprendimiento y la generosidad?

Los órganos de gobierno repiten la estructura que ofrecen los de los Montepíos generales. Asamblea general, Junta Rectora, Comisión permanente. Sus atribuciones y funciones son reguladas con detalle por la Orden del 23 de mayo citada. Su composición numérica es variable. Han de estar representados en la Asamblea general todas las categorías de los trabajadores de la Empresa, y la Empresa misma con número propor-

cional al que se adopte para las categorías de trabajadores. Por elección de la Asamblea general se designa su Presidente, Vicepresidente y Secretario de actas, que lo serán igualmente de la Junta Rectora y formarán parte, como Vocales natos de estos órganos de gobierno, un representante del Montepío general y otro de la Caja de Coordinación y Compensación del Servicio de Mutualidades y Montepíos Laborales designado por dicho organismo.

Los recursos de estas Cajas proceden de las mismas fuentes que en los Montepíos generales. Cuota de la Empresa y cuotas de los trabajadores. Su cuantía ha de ser igual a la del Montepío general, como también su distribución entre los obligados a satisfacerla.

Para los gastos de administración y sostenimiento de la entidad sólo se podrá aplicar el 50 por 100 de los autorizados al Montepío general, y en el presupuesto de gastos deberá figurar una partida que asciende al 0,50 por 100 de las cuotas para satisfacer el canon de tutela y servicio oficial legalmente establecido que se abona al Montepío general.

El régimen financiero es el de reparto con reservas y éstas se constituirán en la cuantía y forma que el Servicio de Mutualidades determine, invirtiéndose por el sistema y orden de preferencia que establezcan las disposiciones legales.

En el orden de las prestaciones se acusa una novedad de cierta importancia y que viene a ser como un reconocimiento oficial de la mayor eficacia de esta fórmula de gestión de la previsión social. Las Cajas han de dispensar las mismas prestaciones, en cuanto a número, que los Montepíos generales a quienes sustituyen. La cuantía de las mismas no puede ser inferior tampoco a las oficiales, pero una por lo menos ha de ser superior. No se determina cuál, pero se exige que así sea. En realidad, pues, la ley reconoce que las Cajas implican menores gastos de sostenimiento y con igualdad de cuotas pueden prestar mayores beneficios.

Las Cajas pueden, si así lo acuerda la Asamblea general, crear, sobre las prestaciones obligatorias, obras asistenciales en favor de sus socios beneficiarios; pero si esto supone una carga económica permanente, no se podrá ejecutar dicho acuer-

do sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo. Este pedirá informe previo al Montepío o Mutualidad general, que antes de emitirlo estudiará la posible coordinación que pueda existir con proyectos análogos de otros organismos o instituciones.

Pero puede ocurrir que después de aplicar al pago de las prestaciones y formación de reservas y fondos de estabilización y reaseguro, los recursos de la Caja, se produzcan excedentes libres y, en este caso, un 2 por 100 de la cotización obtenida se puede aplicar a la concesión de prestaciones extrareglamentarias o graciabiles, y el resto a incrementar las prestaciones, con preferencia las de jubilación y orfandad. En último caso se puede proponer al Servicio de Montepíos y Mutualidades extender las prestaciones a la asistencia facultativa y sanitaria, complementaria y posterior del Seguro de Enfermedad.

Estas son las disposiciones esenciales de las normas que regulan las Cajas de Previsión laboral de Empresa. Por ellas se puede ver en qué forma puede jugar la iniciativa privada en este campo, al que ofrece un brillante porvenir. La Empresa se convierte a través de su Caja en un agente activo de la seguridad social, ocupando el lugar al que merecidamente la eleven sus propios méritos. Desaparece la rigidez excesiva de la organización oficial de los Seguros y su gestión se hace más flexible y ágil al par que más económica.

A estas instituciones se pueden aplicar las palabras del profesor Oswald Stein, alto funcionario que fué de la Oficina de Seguros Sociales de la O. I. T. en la conferencia que dió en Madrid en el año 1933 sobre *Funciones y organización del Seguro Social*. Hablando de los diferentes modos de asegurar, y después de analizar el principio territorial y el profesional en relación con las formas de gestión, dice: «Queda el tercer criterio de unión: la Empresa. La organización del seguro por Empresas representa un término medio entre la organización profesional (pues la mayoría o una importante minoría, cuando menos, de los efectivos de cada Empresa pertenecen a la misma profesión), y la organización interprofesional (territorial)». Los Seguros a largo plazo, según el citado profesor, deben te-

ner base territorial, pero en aquellos a corto plazo, la Empresa tiene derecho a ocupar un lugar en su realización. Y a nuestro parecer este lugar es el que proporcionan las Cajas de Previsión por Empresa, cuyos rasgos generales hemos delineado en las líneas precedentes.

### V. *Conclusión*

Hemos visto, a grandes rasgos, el camino recorrido por las fórmulas de gestión de seguridad social española, cuyo punto de arranque es la gestión oficial única de los seguros sociales obligatorios, y cuyo final lo representan las Cajas de Empresa, de gestión privada, pasando por el estado intermedio de los Montepíos laborales, en los que ya la Empresa tiene mayor participación que en los Seguros oficiales, siquiera sea con base corporativa y limitaciones a su actuar.

Paralelamente se han ido señalando las ventajas de una forma sobre otra a medida que la iniciativa privada va adquiriendo más importancia y funciones en el modo de asegurar. Sin embargo, no queremos que se pueda creer que, al mostrarnos partidarios de la iniciativa privada, consideremos que ésta es omnipotente en materia de Seguridad Social. No es así, y somos los primeros en proclamarlo. Pero más por razones de ámbito personal que por razones técnicas. Entre éstas se manejan siempre las relativas a los Seguros a largo plazo. En éstos, se dice, ni las empresas, ni aun las asociaciones profesionales, pueden organizarlos con garantías de permanencia y solidez. Y tiene un gran fundamento esta objeción si fuera forzosamente necesario que los riesgos a largo plazo, concretamente el de Vejez, exigiera la técnica del Seguro para poder ser cubiertos debidamente. Pero si esto no es así y las pensiones de jubilación de los Montepíos pueden con el tiempo darnos la razón, el fundamento de la objeción desaparece.

Más dificultades ofrece el Seguro de Enfermedad, no tanto por su técnica de Seguro, sino por la amplitud de sus prestaciones. Aquí nos inclinamos por la gestión oficial, pues sólo una institución nacional paraestatal puede arbitrar los enormes recursos necesarios para hacer frente a los gastos totales

del seguro. Sólo una limitación en las prestaciones haría asequible este seguro a las fuerzas coordinadas de la iniciativa privada.

Pero más que nada nos mueve a reconocer la existencia de un campo propio de la acción oficial, el hecho de que gran parte de la población trabajadora total no está adscrita permanentemente a una Empresa determinada. Los pescadores de bajura, los trabajadores agrícolas autónomos y por cuenta ajena, los trabajadores a domicilio, los pertenecientes a empresas pequeñas, tienen igualmente derecho a la protección de los Seguros y no se les puede aplicar por medio de unas empresas que no existen.

Este debe ser principalmente el objeto de la acción oficial. Pero cuanto puedan hacer los Montepíos, y pueden mucho, quizá conviniera que lo hicieran solos, unificando sus prestaciones con las de los Seguros oficiales de análoga naturaleza.

Y respecto a las Cajas de empresas, la conclusión es la misma. No son de aplicación universal, tienen su campo propio en la gran empresa. Pero aún falta mucho por llenar en este campo. Contadas son las empresas que han organizado su Caja privada de previsión y numerosas, sin embargo, las que la pudieran tener.

Sería conveniente proceder del mismo modo que el señalado anteriormente. Que los Montepíos quedaran como entidades supletorias, favoreciendo en todo lo posible la creación y desarrollo de las Cajas de Empresa. No por esto perderían rango e impotancia. Misiones abundantes quedan con todo a su cargo y justificarían su existencia. Pero déjese hacer a las empresas todo lo que pueden hacer... y oblígueseles a que lo hagan. Casi con seguridad que ellas, sus trabajadores, la sociedad y la seguridad social saldrían ganando.

ANGEL TORRES CALVO

