

REVISTA DE

# FOMENTO SOCIAL

*¿Una Ley para la  
Empresa?*

*La reforma de la  
Empresa*

94

Abril - Junio 1969

# SUMARIO

	<u>Págs.</u>
<b>EDITORIAL:</b>	
¿Una ley para la participación en la empresa? ... ..	107
<b>ESTUDIOS:</b>	
Ideología para una reforma de la empresa, por <i>Juan Martín de Nicolás Cabo</i> ... ..	112
Aportaciones de la morfología económica a la elaboración de una "ley de empresa", por <i>Eugenio Recio</i> ... ..	123
Objetivos principales de la reforma de la empresa capitalista según la legislación comparada, por <i>Victorino Ortega</i> ... ..	135
Participación obrera, ¿mito o realidad?, por <i>Juan N. García Nieto</i> ... ..	151
Participación y reforma de la empresa, por <i>Emilio Torres Gallego</i> ... ..	161
Los diferentes caminos de la participación en la gestión, por <i>Tomás Rodríguez Sahagún</i> ... ..	169
La Ley de Empresa, por <i>J. Manuel González Páramo</i> ... ..	173
El capitalismo y la reforma de la empresa, por <i>Alberto Colomina Boti</i> ... ..	181
Criterios para una nueva ley de sociedad cooperativa, por <i>Fernando Elena Díaz</i> ... ..	187
Conflicto y dinámica social en una sociedad moderna, por <i>Jean Remy</i> ... ..	195
SESIÓN DE ESTUDIO SOBRE "CRITERIOS PARA UNA LEY DE EMPRESA EN ESPAÑA" ... ..	207ss.
PONENCIA: La problemática de una "ley de empresa" como instrumento para la reforma de su estructura, por <i>Roberto Cuñat</i> ... ..	209
COLOQUIO ... ..	217
<b>TRIBUNA LIBRE:</b>	
Contribución para un juicio ético sobre la instauración de la monarquía, por <i>Fernando Prieto, S. J.</i> ... ..	233
BIBLIOGRAFÍA ... ..	237

## REVISTA DE "FOMENTO SOCIAL"

### EMPRESA PERIODÍSTICA:

CASA DE ESCRITORES, S. J., P. Aranda, 3, Madrid (6). Tel. 2624930-38-39

DIRECTOR: Florentino del Valle Cuesta.

SECRETARIO: F. J. Gorosquieta.

REDACCIÓN: Pablo Aranda, 3, Madrid (6). Tels. 2 62 49 30-38-39.

ADMINISTRACIÓN: Ediciones FAX, Zurbano, 80, Madrid (3).—Tel. 2 34 42 91.

### SUSCRIPCIÓN.—Precios para 1969:

España ... ..	130 ptas.
Para los demás países ... ..	3,5 dólares
Número suelto ... ..	40 ptas.

DEPOSITO LEGAL: M. 1.437-1958

Gráficas Norte (Imprenta La Milagrosa), Magnolias. 49.—MADRID (20)

## EDITORIAL

### **¿Una ley para la participación en la empresa?**

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

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

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

## ¿UNA LEY PARA LA EMPRESA?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ¿UNA LEY PARA LA EMPRESA?

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

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

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

\* \* \*

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

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

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

## **ESTUDIOS**

**Juan Martín de Nicolás Cabo \***

### ***Ideología para una reforma de la empresa***

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

### 1. FINALIDAD DE LA EMPRESA

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

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

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

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

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

### 2. TIPOS DE EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. SISTEMA POLITICO Y EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. LA EMPRESA EN EL PLAN ECONOMICO

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

En este punto la empresa depende de la actividad planificadora del

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

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

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

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

## 5. EL EMPRESARIO COMO PROFESION

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

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

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

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

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

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

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

### 6. EL POSTULADO DE EFICACIA ECONOMICA

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

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

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

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

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

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

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

## 7. EL POSTULADO DE EFICACIA SOCIAL

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

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

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

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

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

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

### 8. LA EMPRESA «MULTINACIONAL»

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

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

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

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

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

## CONCLUSION

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

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

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

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

## IDEOLOGIA PARA UNA REFORMA DE LA EMPRESA

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

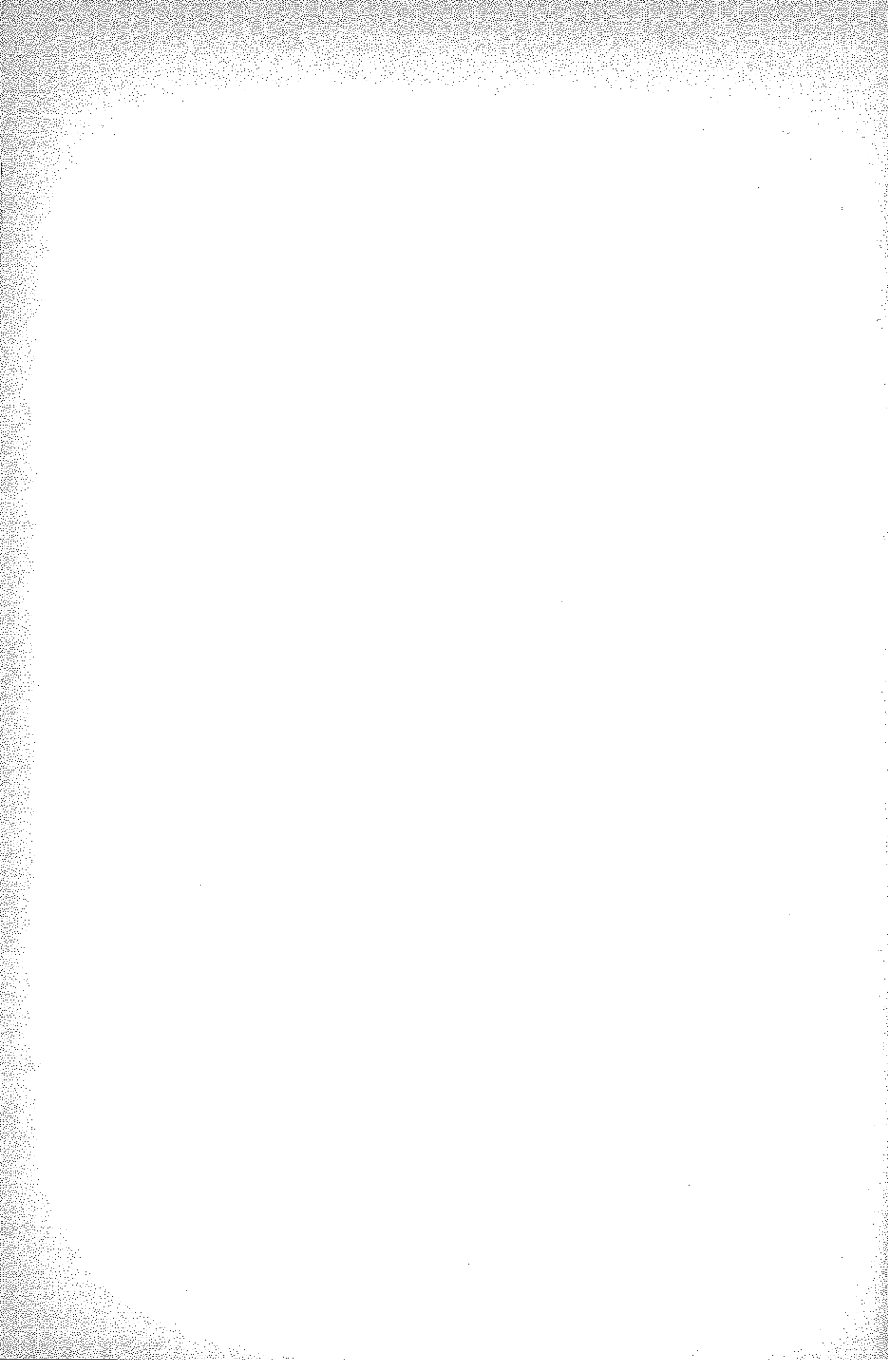
A esta misma zona emergente pertenece el concepto de empresa, que aún no se ha podido captar en su totalidad. Y también el concepto y el papel del Derecho en una situación de cambio social tan agudo como el actual.

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

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

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

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



**Eugenio Recio**

## **Aportaciones de la morfología económica a la elaboración de una "ley de empresa"**

*La Ley de aprobación del II Plan habla de la reforma de la Empresa en términos ambiguos, y, por eso, inoperantes. La moderna teoría de la morfología de la Empresa nos informa sobre las alternativas para los distintos niveles en que se puede realizar tal reforma. Este trabajo pretende aportar claridad conceptual como base que facilite la operatividad de los programas de reforma.*

### **EL SEGUNDO PLAN DE DESARROLLO Y LA REFORMA DE LA EMPRESA**

El artículo 12 de la Ley de aprobación del II Plan dice así:

«Se promoverá la reforma de la empresa con objeto de adecuar sus estructuras a los principios de nuestras leyes fundamentales y de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico de la nación.»

La formulación no puede ser más ambigua. Comienza por no responsabilizar para la elaboración del correspondiente proyecto de ley a ninguno de los órganos competentes, «se promoverá»... Tampoco se definen plazos. A mediados de diciembre de 1968 la Prensa informó de que en el Consejo Nacional del Movimiento se había empezado a elaborar una «ley de empresa». No se ha vuelto a saber nada más de esto. El comienzo de las gestiones bastaría de suyo para dar por cumplido el texto legal: «se promoverá».

Lo que más causa, sin embargo, la impresión de que se trata de una «estrategia política» sin verdadera intención operativa son las proposiciones hueras con que se describe «lo que se ha de promover».

Para poder hablar de la reforma de la empresa tenemos que partir de una descripción adecuada del objeto que se trata de reformar. No existe en nuestra patria ningún cuerpo legal que dé entidad jurídica a la «empresa». Hay, sí, una legislación mercantil que regula las condiciones en que se pone en explotación un patrimonio productivo en forma de S. A., S. R. C., S. R. L., etc. Existe también una ley sobre la organización de las unidades de producción llamadas cooperativas. Encontramos

## E. RECIO

un sinnón de leyes laborales que determinan las relaciones entre capital y trabajo y prescriben incluso la creación de órganos, como los jurados de empresa o la participación de los trabajadores en los consejos de administración de ciertas empresas, pero ni aun en estos casos se puede hablar con rigor de una ley que tenga por objeto la empresa en cuanto tal. Fuera, pues, de la empresa cooperativa, las demás empresas privadas, que en el caso de España caen dentro del esquema que llamamos «empresa capitalista», son más bien como un precipitado, algo que *ha resultado* de unas leyes que regulan aspectos parciales de las relaciones interhumanas sin preocuparse de construir una estructura global coherente: una empresa.

Según el citado artículo, la reforma ha de adecuar las *estructuras de la empresa* «a nuestras leyes fundamentales y de acuerdo con el desarrollo socioeconómico de la nación».

También aquí nos encontramos con una sorprendente imprecisión. «El desarrollo socioeconómico de la nación», ¿hace referencia a aspectos técnicos, como sería, por ejemplo, la adecuación de la dimensión de las empresas a las condiciones de producción existentes en el grado actual de desarrollo? ¿Presupone las exigencias del sistema económico definido en el texto del Plan? ¿Quiere tomar también en consideración la eventualidad de la integración en el área del Mercado Común europeo?

### ESTRUCTURA JURIDICA Y REALIDAD SOCIOECONOMICA DE LA EMPRESA

En este trabajo no pretendemos analizar cuál sería la reforma de la empresa que corresponde al artículo 12 de la ley del II Plan, sino proponer diversas alternativas para eliminar el elemento de indeterminación que caracteriza a dicho texto y el que implicaría una concepción meramente legalista de la empresa como base para un proyecto de reforma.

Nos moveremos, por tanto, en un plano meramente enunciativo o descriptivo porque consideramos que, antes de acudir a los juicios de valor para promover «*lo que debe ser la empresa*», hay que aclararse sobre «*lo que la empresa es y puede ser*».

El artículo que venimos comentando habla de las «estructuras» de la empresa. La expresión plural es acertada porque, como hemos visto, la empresa privada capitalista es de hecho actualmente un conjunto de estructuras, es decir, de relaciones y elementos con cierto grado de permanencia y con suficiente autonomía para que se pueda hablar de pluralidad. La regulación del contrato de trabajo tiene una entidad que es independiente del estatuto legal que establece las relaciones entre accionistas y sociedad. La institucionalización de la sociedad anónima se integra a su vez con los jurados de empresa, que son también organismos con la necesaria entidad como para admitir variedad de formas sin afectar las otras estructuras.

Desde el punto de vista económico podemos definir las empresas como unidades que producen y venden bienes y servicios y por eso se distinguen de los hogares que son unidades económicas que consumen y no producen. Sociológicamente la empresa se puede considerar como un grupo formal de tipo secundario con una determinada estructura que comprende división de trabajo, burocratización, da origen a determinados conflictos, etc.

Al analizar, pues, el fenómeno de la empresa nos encontramos con que la institucionalización jurídica, creada por exigencias fácticas según han

ido apareciendo los problemas, no corresponde a su realidad socioeconómica. Fenómeno por lo demás nada insólito porque la inadaptación del derecho a los hechos económicos se constata también en otros campos de la actividad económica como, por ejemplo, el fiscal.

No entra en el plan de nuestro trabajo discutir si sería o no oportuna una «ley de empresa» en España, pero sí opinamos que cualquier regulación jurídica que se establezca sobre la empresa debe partir del hecho de que se trata de un fenómeno socioeconómico con características peculiares como las apuntadas. Esto quiere decir que nos parecería más congruente que, si se prueba la necesidad de dar una base jurídica a estas instituciones, se atendiera a la totalidad de la empresa en vez de regular sólo aspectos parciales con diversidad de leyes. En cualquier caso interesa destacar que no se ha de identificar la forma jurídica que pudiera tener la empresa con su realidad fáctica como fenómeno social. La ordenación legal puede ser más o menos coherente con esa estructura sociológica y facilitar así o entorpecer su existencia y evolución, pero lo que no se puede pretender es prescindir de ella como si las realidades sociales no tuvieran más entidad que la que se origine por su institucionalización jurídica.

#### DESARROLLO ACTUAL DE LA «TEORIA SOBRE MORFOLOGIA DE LA EMPRESA»

El estudio de las formas de organización de las economías nacionales y de las unidades de producción está despertando un interés creciente en las ciencias sociales modernas.

En España han comenzado a dedicar alguna atención a este tema la cátedra de Estructura e Instituciones Económicas del profesor José Luis Sampredo y la Sociedad de Estudios y Publicaciones. Ambos grupos se han ocupado hasta ahora, casi con exclusividad, de la ordenación macroeconómica, y apenas se encuentra bibliografía sobre lo que propiamente sería la morfología de la empresa (1).

La morfología de las unidades económicas es la parte de la teoría de la estructura que estudia los estilos de dichas unidades, es decir, de las empresas y hogares (2).

Por *estilo* se entiende el sentido o finalidad que se da a la actividad empresarial y la forma de *organización* de dichas instituciones. Se trata, por tanto, de analizar las características con que se configuran estos grupos sobre la base de decisiones humanas, excluyendo lo que podría considerarse impuesto por la naturaleza de las cosas, como serían los elementos técnicos. El que una empresa tenga por finalidad satisfacer

(1) Aunque con otra terminología ofrece un documentado estudio sobre esta materia J. M. González Páramo en *La empresa y la política social*. Madrid, 1966.

(2) Dentro de la economía de la Empresa se necesita de estudios morfológicos para la elaboración del aparato conceptual, para los análisis sobre el objeto de esta ciencia, para la caracterización de las relaciones entre las unidades de producción y el sistema económico global, etc. Para una información exhaustiva de la literatura que hay sobre este tema en lengua alemana, cfr. *Analyse und Theorie der einzelwirtschaftlichen Strukturen als Gegenstand der Unternehmensmorphologie*, H. Cox, en *Archiv für öffentliche und freigemeinnützige Unternehmen*, Band 8 Heft 4. Las relaciones de la Morfología empresarial con la Sociología de la empresa son tan estrechas que en la literatura anglosajona se encuentra tratada esta temática con frecuencia por sociólogos, cfr. Ch. J. Barnard, *Organization and Management*, Cambridge, 1962. R. M. Cyert y J. C. Machr *A behavioral theory of the firm*. Engelwood Cliffs, N. J. 1963 ect.

un servicio público y se organice en forma de cooperativa es algo libremente decidido por los creadores de dicha unidad de producción. El estudio morfológico de la empresa ha de comenzar por tipificar los elementos relevantes de la estructura de este grupo para analizar sobre esta base los cambios que han tenido lugar en el pasado (verbigracia, la ley de Oppenheimer sobre la evolución de cooperativas de producción (3) y las perspectivas sobre finalidad y formas de organización que se pueden predecir para el futuro (variaciones en los objetivos cooperativos por la necesaria transformación de estas instituciones en grandes empresas (4).

La morfología puede, por tanto, proporcionar una valiosa información para la elaboración de una «ley de empresa» porque su cometido consiste en estudiar las distintas configuraciones que ha tenido y puede tener la estructura socioeconómica de las unidades de producción.

Al hablar de la estructura de la empresa hay que evitar la confusión que supondría entender por tal la organización de una fábrica o factoría. En la terminología alemana se obvia esta dificultad por el empleo diferenciado del término *Betrieb*, que significaría la explotación, y *Unternehmen*, que se traduce por empresa. Según esto, se habla de una *Betriebssoziologie* que tiene por objeto el estudio de la organización en la factoría y que presenta una problemática diversa de la específica de la morfología de la empresa. Los problemas que se plantean a nivel de factoría son de una índole muy distinta de la de los problemas de la empresa en cuanto tal. El no tener en cuenta esta distinción es para el profesor Nell-Breuning (5) una de las causas de la confusión que se observa en las discusiones sobre la cogestión. En la factoría o taller los conflictos que se provocan son conflictos de autoridad. El obrero quiere que en el taller se le respete como persona, que se permita la formación de grupos informales y que exista una regulación objetiva como defensa ante las posibles arbitrariedades de sus jefes inmediatos. Esta sería la temática de lo que nosotros llamaríamos impropriamente sociología de la empresa y también del Derecho laboral.

A un nivel superior, que en español podríamos denominar «nivel de sociedad» y en alemán sería propiamente el «nivel de empresa», el conflicto no es de autoridad, sino de decisión. El antagonismo no se manifiesta en la relación jefe-subordinado, sino en la participación del capital y trabajo en las decisiones que afectan al grupo «empresa» en cuanto tal. No es ya un problema de simple organización, sino de estructura, es decir, del sentido que dan los miembros al grupo y de la correspondiente ordenación de los factores dinámicos de todo el grupo (representación, toma de decisiones, responsabilidad, etc.) para la efectiva realización de ese sentido. Este sería el plano específico de cualquier reforma actualizadora de la realidad empresarial, independientemente de que se establezca por una ley o por la inmanente evolución del proceso social.

#### LOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

El problema central de la morfología de la empresa es, como indicamos anteriormente, la caracterización del *sentido* o finalidad que se da a una concreta unidad de producción.

(3) F. Oppenheimer: *Die Siedlungsgenossenschaft*, Leipzig 1896.

(4) G. Weisser: *Genossenschaften*. Hannover 1968.

(5) *Neue Unternehmensverfassung*. O. von Nell-Breuning en *Die neue Ordnung*, abril (1968) 110-120.

Por sentido entiende G. Weisser (6) la motivación que inmediatamente influye en las decisiones del que fundó o dirige la empresa. Es, por tanto, expresión de su personalidad empresarial, de su talento, temperamento, cualidades de carácter, etc., y se contraponen a las características formales de la organización externa de la gestión, modo de tomar decisiones, dimensiones, distribución de resultados, etc. La importancia de la determinación del objetivo hacia el que se orienta la empresa aparece si se considera que sólo en función de este criterio se puede juzgar sobre el acierto en los resultados.

La economía de la empresa se ha construido sobre la hipótesis de la maximización de los beneficios como motivación única. Esto explica que sus conclusiones no se puedan aplicar al análisis de los resultados de las cooperativas y empresas públicas. Más grave es aún que este supuesto también excluiría de su campo de aplicación a bastantes empresas privadas que, como demuestra la investigación empírica (7), se orientan por otros criterios, como el de la seguridad en la continuidad de un beneficio satisfactorio, o el deseo de una mayor autonomía, o el poder, etcétera. Aparece aquí una de las aportaciones que puede ofrecer la morfología de la empresa a la teoría económica y a cualquier intento de legislación sobre esta materia.

En el estudio sobre el «sentido de la empresa» hay que distinguir el sentido institucional, que viene dado en los estatutos, contratos de constitución de sociedades, ordenaciones e incluso leyes (cuando se trata de empresas públicas), y el sentido que de hecho le da el responsable o responsables de la gestión y política empresarial o los grupos técnicos, que pueden tener a veces más peso en la marcha de la empresa que la alta dirección.

Como puede haber discrepancia entre uno y otro sentido, y no son raros los casos en que la hay, la morfología aplica técnicas de investigación empírica para descubrir los objetivos fácticos. Para nuestro tema interesa más conocer la diversidad de sentidos institucionales con que se puede orientar la actividad empresarial. Para eso podemos seguir la clasificación propuesta por la Comisión para la terminología del Departamento de Investigación e Información de Economía comunitaria de Ginebra y del Consejo Asesor de la Sociedad para el Fomento de la Economía Pública de Berlín (*wissenschaftlicher Beirat der Gesellschaft für öffentliche Wirtschaft*). Según estas instituciones se definen operacionalmente los siguientes tipos de orientación:

1) *Empresas lucrativas* son aquellas que se proponen como objetivo inmediato conseguir el máximo rendimiento del capital de forma que la producción de bienes o servicios es sólo un medio.

2) *Empresas orientadas con sentido de servicio* son las que pretenden un óptimo de satisfacción de necesidades con un coste mínimo como finalidad directa.

3) El *sentido comunitario público* caracteriza a aquellas unidades de producción que ordenan inmediatamente sus resultados a la satisfacción de un grupo concreto cuya atención se considera de interés público.

4) El *sentido comunitario* tiene un carácter *privado* cuando el grupo

(6) *Die Unternehmensmorphologie-nur Randgebiet? Bemerkungen zu ihrer Erkenntniskritik und Methodologie*, en *Archiv für öffentl. und frelgem. Unternehmen*, Band 8 (1966), 1-48.

(7) G. Katona: *Das Verhalten der Verbraucher und Unternehmern*, pág. 245 ss. y J. K. Galbraith, *El nuevo estado industrial*, pág. 150 ss.

se forma espontáneamente sin que medie reconocimiento oficial y por eso no excluye el que determinen por su cuenta registrarse por el principio de lucro (y coinciden con el núm. 1) o por el de autoabastecimiento (núm. 2).

El sentido de lucro es considerado por algunos (8) como nota específica de la empresa capitalista. Las empresas de servicios públicos podrían considerarse como representativas del sentido definido en segundo lugar y las Cajas de Ahorro, en cuanto entidades de derecho público para favorecer el ahorro de grupos de renta modesta, corresponden al tipo comunitario público. Finalmente podemos considerar que las cooperativas serían el tipo de empresa que hemos definido como de orientación comunitaria privada.

Se podría quizá añadir, aunque los organismos citados no lo tienen en cuenta, el sentido que se da a la empresa en una economía centralmente administrada. En este caso la empresa tomará como criterio para juzgar sus resultados su fidelidad en la realización de los objetivos propuestos por el Plan y organizará su estructura con la suficiente flexibilidad para acomodarse a los volúmenes y condiciones de producción que el Plan le prescriba.

Después de decidirse por alguna de las alternativas con que hemos procurado conceptualizar operativamente el sentido que se puede dar a la actividad empresarial, la morfología invita a escoger algunas de las posibles combinaciones con que se pueden organizar los demás elementos de la empresa de acuerdo con la orientación elegida.

### REFORMAS A NIVEL DE GESTION

Para determinar la estructura organizativa es muy recomendable, por razones de rigor lógico, distinguir dos planos que pueden ser entre sí independientes, aunque también pueden condicionarse mutuamente: el sistema que se adopte para la *dirección y gestión*, y la *forma de propiedad*, con el consiguiente mecanismo para la distribución de la plusvalía. Lo mismo en las discusiones sobre el problema de la cogestión que en la reciente literatura sobre la empresa nacional-sindicalista se observa una confusión entre ambos planos que entorpece notablemente cualquier forma de argumentación.

Hay que partir, por tanto, del supuesto de que se puede actuar, si se quiere, en alguno de los dos planos descritos o en los dos a la vez. Se puede pensar una reforma de la forma de gestión sin cambiar la forma de propiedad y se puede transferir la propiedad del capital de los particulares al Estado sin que por eso cambie la atribución al capital del derecho exclusivo de gestión. Aunque esto implica una determinada teoría sobre el derecho de propiedad, lógicamente se puede concebir la separación de ambos niveles, y por eso nos parece metodológicamente irreprochable presentar las dos series de alternativas separadamente.

La organización de la dirección y gestión se refiere a la designación de los sujetos de esa gestión y a la forma de tomar las decisiones y, consiguientemente, se puede decir que plantea el problema central de la empresa. Se trata de determinar el número de sujetos que tendrá el poder de decisión en los niveles más elevados y el procedimiento para elegirlos, la amplitud de la competencia que se les confiere y la clase

---

(8) E. Gutenberg: *Die Stellung der Unternehmensmorphologie in der Betriebswirtschaftslehre*, en *Die Morphologie der Einzelwirtschaftlichen Gebilde*, pág. 31.

de relaciones que se han de establecer entre los diversos grados de subordinación.

El desarrollo tecnológico exige que se tenga en cuenta tanta variedad de puntos de vista en el momento de tomar las decisiones que cada vez resulta más impreciso concretar quién es el verdadero responsable de la decisión. De aquí la tendencia a estructurar racionalmente lo que se ha llamado dirección participativa. Concediendo que el proceso de decisión es muy complejo, admitimos también que existe una instancia suprema, que puede ser un individuo (como el director general del *Board of Directors* en la sociedad anónima norteamericana) o un *collegium* (como el *Vorstand* en la alemana), que en definitiva es el que se responsabiliza de la decisión última al aceptar o rechazar las propuestas de los diversos equipos técnicos.

*Las opciones para reformas verdaderamente significativas se presentan más que en la decisión de si ha de ser dirección individual o colegiada, en la elección de las personas que han de desempeñar el rol de empresarios y en la delimitación de sus atribuciones.*

*La exclusividad que se ha dado hasta ahora a los propietarios de los medios de producción (es decir, al capital) en la designación y control del empresario es quizá lo más característico de la llamada empresa capitalista. Esta facultad que se arroga el capital es consecuencia de un proceso histórico en el que ha ocurrido que de hecho se identificó largo tiempo el empresario con el capitalista. Ni lógica ni éticamente se pueden encontrar argumentos consistentes para seguir manteniendo un fenómeno que no encuentra más justificación que la experiencia histórica de que la organización capitalista ha venido inmediatamente después del feudalismo. El hecho de que sea cada vez más frecuente que los poseedores de capital no se sientan capacitados para asumir las responsabilidades que exige al empresario el grado de desarrollo económico actual y por eso confíen sus bienes a la gestión de otras personas ha hecho caer en la cuenta de lo injustificado de la atribución al capital del derecho exclusivo en la designación del jefe de empresa. Una concepción más racional y realista de la empresa moderna propone que el empresario sea elegido y controlado por los dos factores de producción interesados en la empresa: trabajo y capital (9).*

Una tercera alternativa sería la de la autogestión yugoslava y posiblemente la de la empresa nacional-sindicalista según la entienden algunos de sus promotores (10). El que los propios trabajadores sean los responsables únicos de la gestión parece que sólo puede justificarse lógicamente si el capital fuera propiedad exclusiva de los mismos trabajadores o de entidades de derecho público, y por eso nos parece que esta alternativa no puede proponerse independientemente de la reforma que se proponga en el sistema de propiedad.

#### EL SISTEMA MACROECONOMICO COMO MARCO CONDICIONANTE DE LA REFORMA

La delimitación de la libertad de movimientos que se ha de conceder al empresario en su gestión está marcada en líneas generales por el

(9) Oswald von Nell-Breuning: *Mitbestimmung*. Frankfurt 1968. Semejante concepción aparece también en el discurso de recepción de don Mariano Navarro Rubio en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas sobre el "Empresarismo".

(10) Diario "SP", Encuesta: *¿Qué es la empresa nacional-sindicalista?*, 4 diciembre 1968 a 12 enero 1969. Ceferino Maestu: *Hay que reformar la empresa*, en Índice 15 abril (1969), 19.

sistema macroeconómico en que se ha de desarrollar la actividad empresarial.

La autonomía en las decisiones sobre producción, política de ventas, financiación, etc., se considera como la característica más específica de la empresa que trabaja en un sistema de economía de concurrencia (antes hablamos de características de empresas capitalistas, pero no identificamos capitalismo con economía de concurrencia) en contraposición a la minuciosa fijación de toda la política empresarial que tiene lugar en las economías centralmente administradas.

La mayor o menor amplitud en las competencias que se conceden al empresario puede crear diferencias entre las unidades de producción que trabajan dentro de un régimen con predominio del principio de autonomía, pero el margen de competencias podría ser también determinado de un modo uniforme para todas las empresas de un conjunto nacional. Esto ha ocurrido concretamente con las reformas con que en 1967 se concedió un principio de autonomía a las empresas soviéticas dentro del marco de una economía centralmente administrada.

El sistema macroeconómico marca también las directrices para las distintas modalidades con que se pueden configurar las relaciones de las empresas con el Estado y su integración dentro del sistema social.

Como, de una forma o de otra, las consecuencias de esa relación de la empresa con la colectividad se reflejarán en el margen de autonomía descrito, las variaciones morfológicas que pueden originarse por este concepto apenas ofrecen novedad digna de ser tenida en cuenta.

#### FORMAS DE PROPIEDAD Y REPARTO DEL VALOR CREADO

Las formas de propiedad y los criterios para la atribución de la plusvalía constituyen el blanco preferido en todas las propuestas de reforma de la empresa y admiten una gran variedad de alternativas. La estrecha relación de esta problemática con los juicios de valor explica que las diversas propuestas no siempre se presenten con operatividad conceptual, como se puede comprobar a propósito de la empresa nacional sindicalista (cfr. nota 10).

Ante todo habría que resolver la cuestión de cómo se justifica el que el capital se atribuya la propiedad de la empresa (la empresa es algo más que el utillaje y las materias primas, y el poder sobre hombres por el solo título de una propiedad material responde a un tipo de organización social que se abolió con la esclavitud (11), y, consiguientemente, la decisión unilateral al elegir y pedir responsabilidades al empresario. Una discusión teórica sobre este tema caería fuera del objeto de este trabajo (12). En esta exposición de alternativas sólo cabe indicar que el que mantenga esa concepción del derecho de propiedad lógicamente ha de condicionar las reformas del factor dispositivo a la estructura de la propiedad, posición que, como indicamos anteriormente, no compartimos.

---

(11) O. von Nell-Breuning: *Worum geht es bei der Mitbestimmung?*, en *Stimmen der Zeit*, abril (1966), 272-273, hay una traducción española publicada en *La empresa en el mundo*, febrero 1967.

(12) El problema de si la empresa es objeto de posesión está competentemente expuesto en *L'Entreprise et la notion de propriété privée selon le droit naturel*. Jean Gondry en *La revue nouvelle*, 37 (1963), 16-29 artículo que sirve de base al folleto de G. Rovirosa en la editorial ZYX *¿De quién es la empresa?*

Las alternativas que se pueden estudiar para una reforma de la empresa desde el punto de vista de la propiedad exigen concretar quién será el sujeto de apropiación y la forma de transferir el derecho de los actuales propietarios al sujeto beneficiario de la reforma.

Una alternativa extrema sería la *nacionalización*, por la que el Estado pasa a ser propietario de la empresa mediante una expropiación forzosa. El socialismo democrático centroeuropeo, de acuerdo con su decidida valoración de la libertad, propone que se facilite la existencia de empresas cuya propiedad radique en colectividades organizadas con una finalidad de servicio y no de lucro. Corresponde al sentido de economía comunitaria pública o privada, que definimos anteriormente, y fomentaría un pluralismo morfológico que sería beneficioso incluso para la concurrencia del mercado. El ensayo más ambicioso de esta forma de propiedad sería la empresa de autogestión de Yugoslavia. En este sentido creemos que se podría orientar la experiencia que el ministro de Industria, don Gregorio López Bravo, manifestó, en Barcelona en noviembre de 1968, estaba dispuesto a autorizar con las empresas del I.N.I. Parece ser, sin embargo, que la ponencia constituida en el Consejo Nacional del Movimiento para proponer el proyecto de ley al que aludimos al principio de este trabajo es bastante menos ambiciosa en cuanto al objetivo de transformación de la empresa en España. El que la concepción de la empresa nacional-sindicalista esté técnicamente tan inmadura no justificaría el que se desconozcan los modelos de estructura empresarial que nos ofrecen los estudios morfológicos precisamente de ese país que tenía presente el ministro cuando dijo: «El nuevo éxito político-social-económico alemán no es ajeno a que su régimen de sociedades anónimas está más avanzado que en el resto del mundo.» Lo que no parece tan acertado es reducir todo el avance que está dando Alemania en la renovación de la estructura de la empresa a su legislación sobre sociedades anónimas, como si su régimen de economía social de mercado pudiera identificarse con el neoliberalismo, que ciertamente no admitiría otras líneas de reforma que las que dejen intacta la empresa capitalista. Tampoco queremos que se interprete nuestra referencia a la empresa nacional-sindicalista como una posición favorable a esa transferencia de la propiedad de las empresas a una organización que no sea auténticamente democrática y que, por su magnitud, pudiera constituirse en un  *Holding*  monopolista y totalitario. La propiedad comunal yugoslava parece mucho más compatible con el juicio de valor a favor de la libertad, que sería el criterio orientador que propondríamos de un modo categórico.

Fórmulas menos radicales, pero no menos efectivas para romper la situación de grupo cerrado que caracteriza a los propietarios de los medios de producción en la organización capitalista propiamente tal, son las que facilitan el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. La estructura de la empresa privada no se altera con esta alternativa, pero se democratiza de hecho y se ofrece la oportunidad de superar la desigual posición de capital y trabajo que define a la sociedad capitalista.

Prácticamente se puede realizar esa transferencia distribuyendo acciones liberadas como formas de participación en beneficios o como distribución del patrimonio creado por autofinanciación. Se podría también facilitar créditos para la adquisición de acciones, que se amortizarían con los dividendos futuros. Otra forma que se está ensayando para conseguir al mismo tiempo la difusión de la propiedad y una más justa participación en la creación de valor es el salario de inversión, insti-

tución especialmente recomendable en un país que tiene que forzar la cuota de inversión para acelerar su desarrollo industrial. En todo caso, interesa advertir que estas alternativas del accionariado obrero, de la participación en beneficios y del impropriamente llamado capitalismo popular, son sólo uno de los posibles aspectos de la reforma. Esto no quiere decir que no sean, quizá, el principal en un país donde la estructura de la escala de salarios es tan desproporcionada como ocurre entre nosotros. Nos parece, sin embargo, que antes de establecer un programa de reformas se ha de partir de un cuadro sistemático que abarque el conjunto para decidir una estrategia más racional y coherente.

#### LA REFORMA INSTITUCIONAL, CONDICION DEL DESARROLLO

La función de la teoría morfológica es informar sobre las posibilidades de cambios estructurales y sugerir las múltiples combinaciones posibles. La decisión política ha de armonizar ese cuadro de alternativas técnicas con los juicios de valor y el sistema económico, porque existe una jerarquización de principios que condiciona las medidas particulares, como en este caso sería la determinación legal de ciertas estructuras de empresa, para evitar que el proceso social se desenvuelva de un modo caótico.

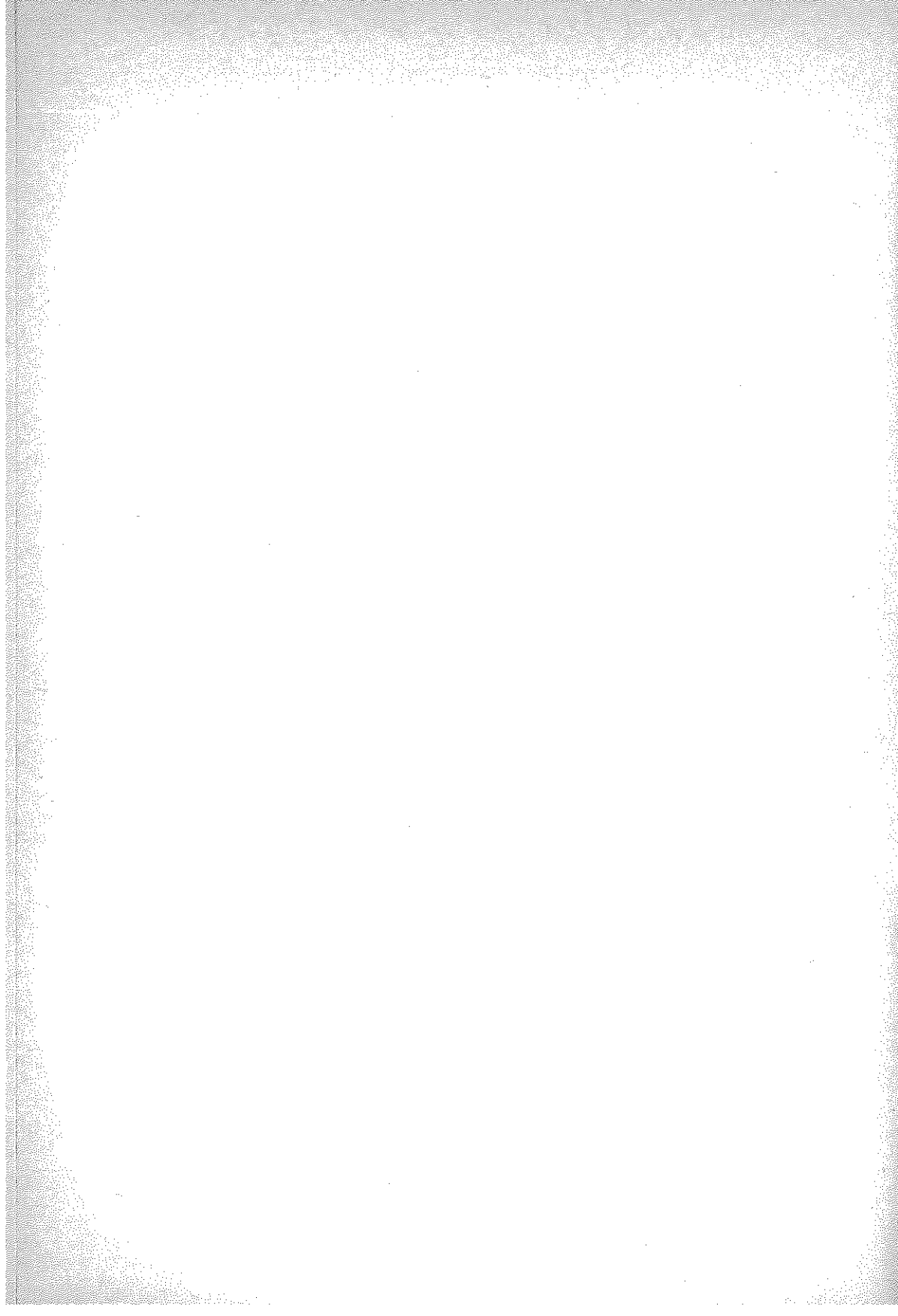
La reforma de la empresa no tiene que ser impulsada necesariamente por la ordenación jurídica, pero ésta puede favorecer o frenar muchos intentos de evolución. No es imprescindible una «ley de empresa» para romper la rutina de un *statu quo* insensible a las exigencias que plantean las nuevas técnicas y la nueva conciencia que el hombre tiene de su situación en el proceso de producción. Aunque esto es verdad, no se puede, sin embargo, desconocer que una ley, la de Sociedades Anónimas, ha tenido un influjo decisivo en la configuración predominante de la empresa en casi todos los países y también en España. Con las leyes se puede cambiar la estructura de un sector económico como vemos está ocurriendo, en parte, con nuestro sistema financiero. Pero este mismo ejemplo nos demuestra que el alcance reformador de las leyes puede ser contrarrestado por factores sociológicos, como son los que se han impuesto hasta conseguir que la creación de los Bancos industriales no haya supuesto la liberación de la industria del monopolio financiero de la banca mixta. Ejemplos de leyes que han resultado inoperantes por falta de un medio sociológico adecuado los encontramos también dentro de la temática de este trabajo, en la creación de los Jurados de empresa y en la imposición de una determinada representación laboral en los Consejos de Administración de ciertas sociedades.

El reconocimiento realista de las muchas defensas con que el cuerpo social puede limitar los efectos de reformas institucionales legalmente establecidas no debe llevar a un cómodo menosprecio del papel de las instituciones en el proceso social. Como advierte el conocido sociólogo norteamericano T. Parsons (13) la motivación económica está condicionada, a la vez que por la sensibilización social, por las instituciones concretas de una sociedad. Como las motivaciones son la clave de los com-

---

(13) T. Parsons: *Motivation of Economic Activities en Essays in Sociology*, C. W. M. Hart, 1954.

portamientos y éstos son los responsables últimos de toda situación de subdesarrollo, no se podrá emprender una estrategia acertada de desarrollo sin crear instituciones que favorezcan una motivación económica adecuada. Esto es lo que justifica que la Ley de aprobación del II Plan expresamente se refiera a la necesidad de dar a las empresas una estructura adecuada. Un detenido análisis de las posibilidades que ofrece la moderna morfología de la empresa evitará que nos contentemos con reformas que no aportan soluciones definitivas.



**Victorino Ortega \***

## **Objetivos principales de la reforma de la empresa capitalista según la legislación comparada**

*«Estudios sociológicos han demostrado que el derecho de cogestión ha suavizado la tensión existente entre los trabajadores y la dirección de la empresa, ha contribuido a disminuir las huelgas, a mejorar los servicios sociales, las condiciones de trabajo y las relaciones humanas en la empresa.»*

En este estudio vamos a referirnos a la gran empresa capitalista. Su definición y notas características corresponden más a un estudio sobre la tipología de la empresa. Situándonos, por principio, dentro de una perspectiva jurídica, nos basta tener presente la gran empresa, en la que, al menos, *sustancialmente y jurídicamente* se mantiene una separación o disociación entre las personas que aportan el *capital*, quienes teóricamente corren con todos los riesgos, pero, sobre todo, acumulan todos los poderes y responsabilidades, y las personas que aportan el *trabajo*, generalmente asalariados.

### **1. OBJETIVO FUNDAMENTAL DE LA REFORMA DE LA EMPRESA**

#### **1.1. DOS HECHOS IMPORTANTES**

Desde hace algunos años el tema de la reforma de la empresa preocupa en todas partes y ha sido objeto de estudios científicos con aportaciones esenciales en esta materia. En la mayoría de estos trabajos el lector advierte en seguida la insistencia con que se propugna la reforma de la empresa mediante la creación del oportuno y necesario ordenamiento jurídico. Al mismo tiempo impresiona al lector la coincidencia constante, el interés de los autores de esos estudios, en poner de relieve un hecho muy importante: el reconocimiento *unánime* entre los

---

\* Licenciado en Derecho y Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado por la Facultad Internacional de Estrasburgo (Sección de Trieste).

juristas de los diversos países de que está por crearse un verdadero Derecho de la Empresa.

La constatación de este hecho indica que todavía hoy hemos de enfrentarnos con el siguiente interrogante: ¿cómo ha respondido el Derecho al reto de la empresa? Aunque en la segunda parte de este estudio intentaremos dar una respuesta más concreta, vaya por adelantado una opinión de un especialista que hacemos nuestra porque sigue siendo válida:

«Los mercantilistas, ha escrito el profesor Joaquín Garriges, que se creen los teóricos de la empresa, llevan medio siglo cortejando a la empresa y todavía no han sabido conquistarla. El Derecho no ha logrado tomar plena posesión de la empresa... Los juristas no hemos acertado con el verdadero camino para crear un Derecho de la Empresa, porque todavía no ha sabido reflejar el Derecho lo que la empresa es en sentido económico, a saber, una *comunidad de trabajo*» (1).

Sin embargo, la empresa está ahí, existe como una realidad existencial, o si se prefiere, como una «incontestable *réalité sociale*», pero al mismo tiempo también como una «*réalité juridique souvent contesté*» (2).

Por eso es preciso reconocer que la empresa, como institución, existe en la práctica, pero la ley no la ha reconocido todavía. El Derecho aborda a la empresa por diversos lados a la vez, pero siempre de forma parcial. Obsérvese lo que ocurre con el Derecho Mercantil, el Derecho Fiscal, el Derecho del Trabajo, etc.

El segundo de los hechos, del que es preciso partir en toda reforma seria y realista de la empresa, consiste en que los trabajadores siguen estando «fuera» de la empresa; el trabajo es algo «exterior», por no decir «extraño», a la empresa misma. Dicho en otros términos, la empresa con su estructura jurídica capitalista sigue manteniendo un verdadero divorcio entre Capital y Trabajo. Y el Derecho, en tanto no logre corregir esa estructura, contribuye a mantener al trabajo «fuera» de la empresa.

Cuando se habla de *integración* del personal, de las personas que trabajan en la empresa, no se duda en reconocer que existe una *integración física* del trabajo en la empresa, pues basta observar cualquier objeto manufacturado para ver la cantidad de trabajo inserta en él. Existe también una *integración financiera* del trabajo, aunque sólo sea por el puesto que ocupa éste en la empresa como coste de la producción. Incluso puede hablarse de una *integración económica* del trabajo, mientras los economistas sigan diciéndonos que existen dos factores fundamentales de la producción: el factor *capital* y el factor *trabajo*, sin hacer distinción entre el trabajo auténticamente *personal* y el trabajo *subordinado*.

Lógicamente, siguiendo esta gradación, llegamos a la *integración jurídica* del trabajo en la empresa, pero tal *integración* no ha sido lograda, porque está por crearse ese nuevo tipo de empresa que recientemente ha sido denominada como empresa «à *salairé juridiquement intégré*» (3).

Esta nueva concepción de la empresa capaz de integrar jurídicamente al factor trabajo, no aparecerá mientras, por una parte, la actual

(1) J. Garriges, *La empresa desde el punto de vista jurídico*. *Economía Financiera Española*, núm. 24, 1968, p. 26.

(2) H. F. Koechlin, *Droit de l'entreprise*, París, 1964, p. 81, y M. Despax, *L'entreprise et le droit*, París, 1957, p. 417.

(3) J. E. Abeille, *Un droit pour l'entreprise*, París, 1964, p. 155.

## LEGISLACION COMPARADA SOBRE LA EMPRESA

empresa siga ocultándose bajo el concepto de propiedad en el sentido clásico del Código Civil y mientras, por otra parte, el concepto jurídico de empresa se presente escindido en dos ramas fundamentalmente.

Es claro que, por lo que a la empresa se refiere, «mientras el Derecho Mercantil se ocupa de sus normas externas, el Derecho Laboral establece las internas, las del trabajo, fomentando ambas ramas del Derecho una *antítesis* en lo que sólo la síntesis debiera ser» (4).

El resultado de esa antítesis «jurídica» no parece ha sido otro sino el de haber creado, en vez de una legislación única, un derecho único para la empresa dos derechos distintos: el derecho del *capital* y el derecho del *trabajo*. Y ambos derechos si no se han desarrollado en sentido antagónico, ciertamente no han contribuido a crear la empresa como *comunidad de trabajo*, sino todo lo contrario.

No ha contribuido el Derecho del Capital, propio de la sociedad anónima, «porque la sociedad anónima es la figura archicapitalista en el repertorio de las figuras jurídicas». Y no ha contribuido el Derecho del Trabajo tampoco «porque el contrato de trabajo está fundado sobre la mentalidad jurídica del arrendamiento de servicios; éste, a su vez, en el arrendamiento de cosas» (5).

La consecuencia es clara: el trabajo, desde el punto de vista jurídico, ha quedado «fuera» de la empresa, es algo que puede arrendarse. Por lo tanto, el objetivo fundamental de la reforma jurídica de la empresa ha de consistir en su integración jurídica, haciendo que los trabajadores de *objetos*, que son en la empresa, pasen a ser verdaderos *sujetos* de ella.

### 1.2. LAS DOS VÍAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA CAPITALISTA DE LA EMPRESA

Está claro que el contrato de sociedad no coincide con la noción de la empresa, pero en la conciencia de muchos existe una confusión, confunden empresa y sociedad anónima, siendo como son cosas distintas y exigen reformas paralelas, pero distintas también.

De hecho, propiedad y dirección de la empresa no coinciden forzosamente (6), pero en realidad todavía hoy existe la convicción de que la empresa se confunde, por no decir se identifica, con el empresario o con el propietario o propietarios de los medios de producción. Por lo tanto, si el Derecho quiere reformar la empresa, es decir, *integrar jurídicamente* al trabajo en la empresa como comunidad de trabajo, debe saber que esto implica una transformación profunda del régimen tradicional de propiedad de la empresa.

Ahora bien, esa transformación de la concepción clásica de la propiedad aplicada a la empresa ha adoptado históricamente dos formas: la *colectivista* que es más radical y se ha desdoblado en dos tipos distintos, como son la *nacionalización* y las *cooperativas* y la forma suave consistente en la *participación* de los trabajadores en la gestión o en los resultados de la empresa.

La vía de la *nacionalización*, que consiste en transferir la propiedad de las empresas a la colectividad nacional, no sólo ha sido rechazada por economistas, juristas y sindicatos libres (exceptuados los de los regímenes socialistas), sino que está muy lejos de haber integrado al

(4) M. Chacón, *La empresa como institución social*, en la X Semana Social de España, Madrid, 1951.

(5) J. Garrigues, *ob. cit.*, p. 29.

(6) H. F. Koechlin, *ob. cit.*, p. 81.

trabajo en la empresa desde el momento que el Estado es el propietario de las empresas en nombre de la colectividad.

Las nacionalizaciones que en determinados casos o sectores han podido ser justamente exigidas o motivadas, ciertamente no han logrado cambiar la estructura capitalista de las grandes empresas, sino únicamente transformar el capitalismo privado en capitalismo de Estado o de la colectividad. Y «la experiencia ha enseñado que el Estado, como único propietario de los medios de producción y, en consecuencia, como único patrono, puede ser un explotador mucho más brutal de lo que cualquier capitalista particular se atrevería a ser. Tras una plena socialización sólo hay, en efecto, un capitalista, el Estado. En lugar de la clase capitalista se establece la casta de funcionarios. Y ésta puede ser más abandonada, egoísta, avariciosa y ambiciosa, así como más cerrada e innaccesible que la clase social de los capitalistas individuales» (7).

En cuanto a la *vía cooperativa*, en la que se da también una transferencia de la propiedad individual y se asienta en la propiedad indivisa del conjunto de los socios, creemos merece un estudio aparte, en el que no intentamos entrar. Únicamente añadir que hasta la fecha nos parece una solución marginal y de escasos resultados dentro de la perspectiva jurídica, en la que nos hemos situado y de cara a la gran empresa capitalista.

Esto supuesto, nuestra atención se va a centrar en el otro tipo de reforma de la empresa: la *participación* en sus dos vertientes o sistemas empleados, cuyos objetivos son distintos y, en mi opinión, complementarios.

Por una parte, el sistema o sistemas de *cogestión*, cuyo objetivo principal consiste en la transformación de los poderes de dirección de la empresa y, por otra, la *participación tanto en los resultados como en el capital* como medio para llegar en alguna medida a la «copropiedad». Ambos sistemas apuntan a una fórmula más perfecta, pero que hasta el momento sólo se intuye, como es la de la «asociación del capital y del trabajo» en la empresa, fórmula que los juristas deberían esforzarse por encontrar.

### 1.3. LÍMITES DEL TEMA

Nos hubiera gustado realizar un estudio de Derecho de la Empresa comparado, pero dado que este derecho de la empresa no existe prácticamente, hemos de contentarnos con un trabajo de mera legislación comparada, cuyos resultados son siempre mucho más limitados.

Es evidente y la experiencia demuestra que, más pronto o más tarde, se presentan en los diversos países los mismos problemas en el campo económico-social y, por lo tanto, también en la empresa. De ahí la utilidad e importancia que puede tener, no sólo desde el punto de vista científico, sino también desde el punto de vista normativo, un conocimiento más profundo de tipo comparativo de las instituciones jurídicas vigentes en los diversos países para comprender mejor cómo han sido afrontados y resueltos determinados problemas (8).

Queda indicado que no existe un verdadero derecho de la empresa,

---

(7) Oswald von Nell-Breuning, *Kapitalismus und Gerechter Lohn*, p. II, capítulo 1, Freiburg, 1960.

(8) Cfr.: A. Ferrari-Toniolo, *Legislazione sociale comparata e internazionale*, C. I. S. I. C., Roma, 1963.

pero si existe una legislación que ha abordado la reforma de la empresa capitalista, al menos de una forma parcial. Respecto a estos intentos parciales de reformar la empresa y dentro de una valoración crítica global, M. Bloch-Lainé (9) ha llegado a las siguientes constataciones:

- Que la política de «relaciones humanas» es insuficiente;
- Que las diversas fórmulas «d'intéressement», estimuladas o no por el Estado no aportan en manera alguna una solución completa;
- Que la fórmula del preámbulo de la Constitución francesa de 1946, según la cual «todo trabajador participa, por medio de sus delegados, en la gestión de las empresas» no expresa la realidad;
- Que el sistema alemán de *cogestión* es equivoco;
- Que las *cooperativas de producción* y las comunidades de trabajo no parece puedan aplicarse en las grandes unidades de producción;
- Y que el fracaso de los *consejos obreros* en las democracias populares es el resultado de las mismas ambigüedades.

Prescindiendo de la exactitud y fundamentación de estos juicios de valor de M. Bloch-Lainé, lo que sí indican es que existen diversos intentos legales de reformar la empresa. Obligados a tener que hacer una selección hemos elegido los siguientes países: Alemania Occidental, Francia, España y Yugoslavia. Los tres primeros porque en cualquier estudio de tipo comparativo conviene tener presente siempre la distinción o clasificación de los diversos sistemas jurídicos en dos grandes grupos: el de *common law* o anglo-americano y el llamado por los ingleses derecho continental o de *civil law*. Y el caso de Yugoslavia por el interés de la *autogestión*, como un tipo de reforma de la empresa equidistante entre la vía radical de las nacionalizaciones y las reformas introducidas de tipo occidental.

## 2. ALGUNAS REFORMAS PARCIALES DE LA GRAN EMPRESA CAPITALISTA

Dentro de la perspectiva jurídica en que nos hemos situado, y a la vista de los textos legales que pasamos a analizar, existen dos tipos o sistemas que han introducido reformas parciales en la empresa: uno, el más tradicional, tiende hacia la *copropiedad* mediante las distintas fórmulas de *participación* en los resultados y en el capital; el segundo, más incisivo y que encuentra más dificultades, se dirige especialmente a reformar la estructura del poder en la empresa mediante el sistema de la *cogestión*.

Se ha dicho refiriéndose a la sociedad anónima —puede aplicarse a la gran empresa— que en ella se puede entrar de dos maneras: o por la puerta o por la ventana (10). Se entra por la puerta convirtiéndose en accionista, es decir, por la vía reformista de la *copropiedad*. Y se entra por la ventana cuando *sin ser accionista* se pretende la participación de los trabajadores, *en cuanto trabajadores, no en cuanto socios*, en los Consejos de Administración de las empresas. En otros términos, mediante el sistema de la *cogestión*.

La simple comparación indica ya toda una mentalidad, por lo que a la reforma de la empresa se refiere. En mi opinión, tanto por la *vía de acceso a la propiedad* como por la vía de la *cogestión*, el trabajo se integra, entra en la empresa por la puerta o debería entrar, conforme

(9) *Pour une réforme de l'entreprise*, París, 1963, pp. 20-21.

(10) J. Garrigues, *ob. cit.*, p. 30.

a la interpretación más exacta del reciente magisterio social de la Iglesia. Lo que ocurre es que el citado Magisterio no se compromete lo más mínimo en cuanto a las fórmulas jurídicas que los legisladores, con ayuda de los juristas, deben encontrar. Y, por otra parte, todavía hoy el Derecho, los textos legales, contribuyen a dejar al trabajo *fuera* de la empresa.

## 2.1. DIVERSOS SISTEMAS DE COGESTIÓN

La palabra «cogestión» frecuentemente empleada no pasa de ser un concepto general sin un contenido claro y preciso. Dentro de esta amplitud, y con el fin de que puedan tener cabida las más diversas atribuciones que los textos legales conceden a los trabajadores, entendemos por *cogestión toda forma de participación de los trabajadores*, cualquiera que sea la extensión o grado de la misma, *en la gestión de la empresa, juntamente con el titular o representantes del capital* (11).

Dentro de esta concepción amplia de la cogestión conviene distinguir los dos momentos o tiempos en que puede ejercitarse: o bien en el momento en que se toman las decisiones o bien «a posteriori» en forma de control, cuando a los trabajadores se les reconoce un simple derecho de voto sobre las decisiones, pero cuya iniciativa no les corresponde a ellos.

Más importante es señalar los diversos grados de cogestión o participación en la gestión. Entre los más destacables hay que notar:

a) El derecho de los trabajadores a ser oídos y consultados con anterioridad a la toma de las decisiones por la dirección. En este caso lo que tenemos es la *codeliberación* (*Mitberatungsrecht* en la terminología alemana).

b) La «colaboración» o derecho de los representantes de los trabajadores a participar en la elaboración de las decisiones mismas (*Mitwirkungsrecht*).

c) Y el más alto grado de participación que consiste en el derecho de *codecisión* (*Mitbestimmungsrecht*), verdadero derecho deliberativo que faculta a los representantes del trabajo a intervenir en la dirección de las empresas (12). Aclarados estos conceptos pasamos a exponer el grado de cogestión y su desarrollo en los distintos países.

### 2.1.1. Alemania

Este país es el que presenta una legislación más abundante y completa referente al derecho de cogestión. El primer proyecto de ley se remonta al año 1848. En el período que va de 1850 a 1900 fueron creándose algunos «Consejos de Fábrica» por iniciativa propia de los empresarios que fueron fomentados por la Ley de Protección de los trabajadores de 1891.

A partir de 1900, con la nueva Ley de la Minería del Carbón del Estado de Baviera y la Ley General de la Minería del Carbón para los Estados de Prusia, de 14 de junio de 1905, la creación de los Consejos de Fábrica es *obligatoria* en esta clase de industrias. Posteriormente la

---

(12) Cfr.: A. Garralda Valcárcel, *La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania*, Oviedo, 1967, pp. 36 y ss. Esta obra es, sin género de dudas, la más completa, en lengua española, sobre esta materia.

(12) X. Herlin, *La Gogestión (Genèse et bilan)*, Documents, núm. 2, 1966, páginas 77 y ss.

Constitución de Weimar en 1919 reconocía en su artículo 165 «un derecho a los trabajadores en pie de igualdad y en unión con los empresarios a intervenir en la regulación del salario y de las condiciones de trabajo, así como a *colaborar* en el desarrollo económico de las fuerzas productivas...» De gran importancia para el derecho de cogestión es la Ley de Consejos de Establecimiento de 4 de febrero de 1920, que puede ser considerada como el borrador de la actual Ley Constitucional del Establecimiento (BVG).

En la actualidad el derecho de cogestión alemán se rige principalmente por dos leyes: la Ley de 21 de mayo de 1951, completada por otra de 7 de agosto de 1956, respecto de la minería y siderúrgica y por la Ley del 11 de octubre de 1952. Presentamos a continuación una síntesis de ambas.

2.1.1.1. *Ley sobre la codecisión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y direcciones de las empresas.*—Esta ley es conocida corrientemente con el nombre de *Mitbestimmungsgesetz* (MBG). Se refiere a la cogestión a nivel de la gran empresa y apunta a los órganos gestores donde se toman las decisiones. Su aplicación es bastante restringida por aplicarse solamente a las empresas que ocupen a más de *mil trabajadores* en las empresas extractivas del carbón, empresas productoras de hierro y acero y en aquellas que puedan ser consideradas dependientes de ambos grupos. Asimismo se exige que tengan determinada forma mercantil: de sociedad anónima, de responsabilidad limitada o de un sindicato minero con personalidad jurídica propia.

Sin embargo, en estas empresas es donde se da en mayor alto grado el derecho de cogestión, como se deduce de la estructura y funciones de los dos grandes órganos de cogestión:

— *Consejo de vigilancia (Aufsichtsrat).*—Se trata de un órgano de control más que de administración, pero el hecho de que la Dirección sea nombrada por el Consejo de Vigilancia en el que están representados paritariamente el capital y el trabajo, garantiza a los trabajadores un influjo decisivo en la gestión de la empresa.

Como norma general, el Consejo de Vigilancia consta de *once* miembros (art. 4, 1.º), que pueden ser aumentados. Y su composición es *paritaria*: cuatro representantes de los accionistas más un miembro adicional (art. 4, 1.º, a) y cuatro representantes de los trabajadores más un miembro adicional (art. 4, 1.º, b). A estos diez miembros se añade uno nuevo (13). Todos tienen los mismos derechos y obligaciones y no están vinculados a las órdenes o instrucciones de las partes que los nombraron.

En cuanto a las atribuciones o funciones del Consejo de Vigilancia más importantes para el derecho de cogestión de los trabajadores hay que señalar las siguientes: 1) Supervisión de la gestión de los negocios de la sociedad (art. 111, 1.º); 2) Derecho a exigir de la Dirección cualquier informe sobre los asuntos de la sociedad (art. 90, 3.º); 3) Derecho a examinar y revisar los libros, escritos, bienes patrimoniales y caja de la sociedad (art. 111, 2.º); 4) Obligación de revisar el balance anual, la memoria y la propuesta de reparto de beneficios y de informar sobre estos puntos a la Junta General (art. 171); 5) *Derecho a nombrar y re-*

(13) Respecto al llamado «undécimo hombre», según H. Kergorlay (*Le Fige-ro*, 25-5-68), de 94 «hombres número 11» se encontraban 30 banqueros, otros 30 altos funcionarios, 11 antiguos ministros, dos profesores de universidad y dos abogados. No nos dice el autor citado quiénes eran los otros 19.

vocar a los miembros de la Dirección y al presidente de ésta, cuando sea colegial (art. 84). Este derecho, como puede observarse, es clave en el derecho de cogestión alemán.

— *La dirección* (Vorstand).—Es el órgano al que compete la gestión y representación legal de la sociedad (14). Conforme a los arts. 12 y 13 de la MBG, aunque la ley no determina el número de miembros de la Dirección, presupone que se trata de un órgano colegiado al decir que *se nombrará un director de trabajo como miembro, con igualdad de derechos, del órgano de representación legal* (art. 13, 1.º).

Sin embargo, hay que decir que la Dirección *no es* un órgano de cogestión, porque una vez nombrado actúa independientemente y bajo su propia responsabilidad. Esto quiere decir que el «influjo que la ley concede a los representantes de los trabajadores e indirectamente a los Sindicatos, en la elección del director de trabajo se extiende solamente a su nombramiento, no a su actividad» (15). En otros términos, el director de trabajo no es un representante de los trabajadores en la Dirección, sino un miembro con igualdad de derechos y obligaciones. La *cogestión*, pues, llega hasta el nombramiento lo que significa que no hay verdadera *codirección* del capital y del trabajo, sino más bien de control de la dirección (16).

2.1.1.2. *Ley sobre la constitución del establecimiento* (Betriebsverfassungsgesetz) de 11 de octubre de 1952.—Esta ley regula el derecho de cogestión de los trabajadores a nivel del establecimiento (*Etablissement*) o empresa laboral (17) y afecta a todos los establecimientos *privados* de cualquier actividad industrial que ocupen a *más de cuatro* trabajadores. Conviene destacar que además de regular el derecho de cogestión, la BVG se propone dar al establecimiento (empresa laboral) *una estructura jurídica orgánica y representativa*, para que de mera pluralidad de individuos sin más vinculación que la del contrato de trabajo, *pase a ser una comunidad de personas* constitucionalmente organizadas y representadas por los órganos que la ley crea.

Los órganos de cogestión son los siguientes:

A) *El Consejo de Establecimiento* (Betriebsrat), constituido sólo por representantes de los trabajadores. Esto nos indica que a nivel de «*établissement*» son dos los órganos que «*cogestionan*»: la Dirección que representa al capital y el Consejo de Establecimiento al trabajo.

El Consejo de Establecimiento ha de constituirse *obligatoriamente* en todos los establecimientos sometidos a la BVG, que tengan como mínimo *cinco* trabajadores fijos. El número de miembros varía entre *uno* para aquellos establecimientos que tengan más de *cinco* y menos de *veintiún* electores, y *treinta y cinco miembros* para los que tengan más de nueve mil trabajadores (art. 9, 1.º).

En cuanto a las atribuciones del Consejo de Establecimiento hay que distinguir con la Ley tres clases:

a) Respecto a las *cuestiones sociales* (salarios, vacaciones, instituciones asistenciales, formación profesional, etc.). Es estas materias el derecho de cogestión es muy extenso, llegando, incluso, a la *codecisión*.

(14) Véanse artículos 76, 1.º, y 78, 1.º, de la Ley de Acciones de 1965.

(15) A. Garralda, *ob. cit.*, pp. 254 y ss.

(16) Lo dicho hasta aquí debe ser completado con la Ley Complementaria de Codecisión de 7 de agosto de 1956 (*Mitbestimmungsergänzungsgesetz*). Aunque no afecta a lo expuesto.

(17) En el Derecho alemán es preciso distinguir entre *Betrieb*, establecimiento, y *Unternehmen*, empresa.

Es preciso añadir también que este derecho de cogestión no priva al empresario del derecho de dirección, sólo le limita. Además en materia de cuestiones sociales tal derecho se agota en el establecimiento.

b) Respecto a las cuestiones de *personal* (cambio de grupo, traslados, colocación, despido, etc.), el derecho de cogestión es más limitado y no se ejercita por igual. Varía desde el derecho de previa *información*, pasando por el derecho de previa *iniciativa y consulta* (art. 66. 1.º y 4.º), hasta el derecho de *veto* (arts. 61-64).

c) Finalmente, respecto a las cuestiones *económicas*, el derecho es más limitado aún. Pero aquí nos movemos a nivel de la *empresa* en sentido económico, no a nivel de establecimiento, que exige pasar a los otros órganos de cogestión.

B) *La Comisión Económica*.—Es un órgano de cogestión de la empresa. Ha de tener *cuatro* miembros como mínimo y *ocho* como máximo. Su composición es *paritaria*, siendo designados la mitad de los miembros por el empresario. La otra mitad es nombrada por el Consejo de Establecimiento.

Es un órgano de control limitado del ejercicio del poder de la dirección del empresario. Sus atribuciones se limitan al derecho de información y deliberación consultiva sobre los asuntos económicos. Como se ve es el empresario el que decide.

C) *El Consejo de Vigilancia*.—Su establecimiento fue el punto más controvertido de la ley. Según la B. V. G., la elección de los representantes de los trabajadores corre a cargo de éstos, pero su participación es *minoritaria*. Sólo en una *tercera parte* está integrado por los trabajadores (arts. 76, 1.º, y 77).

2.1.1.3. *Crítica y resultados de la cogestión alemana*.—Brevemente diremos que las mayores críticas han ido dirigidas contra esta segunda ley de constitución —de estructuración— del establecimiento. Para no pocos se ha dado un paso atrás respecto a la MBG. Como puntos concretos de crítica se han señalado, sobre todo, la participación minoritaria de los representantes del trabajo en el Consejo de Vigilancia (un tercio solamente), según la BVG, y la figura del director de trabajo como miembro de la dirección (art. 13 de la MBG).

Es un hecho que el *tercio* de representación de los trabajadores se encuentra frente a los *dos tercios* restantes, que cuentan con la mayoría y, además, pueden en una especie de *pré-conceil* discutir y decidir en general de la política de la empresa. De esta manera «a las reuniones *legales* no llegan más que las conclusiones y los votos, consiguiendo de esta forma dejar desprovista a la ley de su contenido y de su eficacia» (19).

La figura del director de trabajo nunca ha sido completamente bien aceptada. Por una parte, se encuentra sometido a múltiples fidelidades difícilmente compaginables: fidelidad al Consejo de Establecimiento, al Comité de Dirección, a la Asamblea del personal de la empresa y a las organizaciones sindicales; y, por otra parte, el esquema del órgano de dirección «supone implícitamente que por oposición al director de trabajo, el director comercial y el director técnico son los mandatarios del capital. Esto, por un lado, pone en peligro la unidad de la dirección, y por otro, no hace justicia plenamente al trabajo en la empresa» (20).

(19) X. Herlin, *ob. cit.*, p. 97.

(20) Hermann-Joseph Wallraff, *Diffusion de la propriété, cogestion et représentation en Allemagne*, en *Projet*, enero de 1967, p. 37.

No obstante estas y otras críticas hechas al sistema de cogestión alemán, hoy se puede hablar de resultados positivos tanto desde el punto de vista social como desde el punto de vista económico. El conocido «milagro alemán» ha tenido su realización en plena vigencia del sistema de cogestión, lo que indica que puede ser compatible con el desarrollo económico. Estudios sociológicos han demostrado que el derecho de cogestión ha suavizado la tensión existente entre los trabajadores y la dirección de la empresa, ha contribuido a disminuir las huelgas, a mejorar los servicios sociales, las condiciones de trabajo y las relaciones humanas en la empresa (21). Otros resultados positivos que se señalan son: la desaparición de cierto autoritarismo frecuente antes de implantarse la cogestión, así como también ciertas reivindicaciones de carácter quimérico y el que hoy pueda hablarse con verdad en muchos casos de «un bon climat d'entreprise».

En la actualidad existen en Alemania diversos proyectos que tienden a extender el sistema de cogestión económica en el sentido de la MBG «a todas las sociedades que tengan al mismo tiempo más de 2.000 empleados, un balance de 75 millones de DM y una cifra de negocios superior a 150 millones de DM» (22).

### 2.1.2. Francia

La Constitución francesa de 27 de octubre de 1946 declara en su preámbulo que «todo trabajador participa por el intermedio de sus delegados en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas». Esta participación de la que habla el preámbulo de la Constitución puede ejercitarse por dos instituciones u organismos y a dos niveles: a) a nivel del «établissement», por medio de los delegados del personal, y b) a nivel de «l'entreprise», a través de los Comités de empresa.

*Delegados del personal.*—Esta institución, creada por la ley de 24 de junio de 1936 y restablecida de nuevo por la ley de 16 de abril de 1964, no tiene nada que ver con el Betriebsrat o Consejo de Establecimiento de la ley alemana, pues más que un órgano de cogestión es un órgano de reivindicación. Una prueba clara la tenemos en las atribuciones que el artículo 2.º de la ley fija a los delegados.

La misión principal de los delegados del personal consiste en presentar a la dirección «todas las reclamaciones individuales y colectivas que no hayan sido directamente satisfechas, relativas a la aplicación de las tasas de salarios y de las clasificaciones profesionales, del Código de trabajo y de otras leyes y reglamentos concernientes a la protección obrera, la higiene, la seguridad y la previsión social».

Solamente en casos excepcionales los delegados del personal asumen ciertas funciones de los Comités de empresa: en las empresas con menos de 50 trabajadores, que no cuentan con un Comité de empresa, son los delegados los que aseguran la gestión de las obras del «établissement» juntamente con la dirección; y también en aquellos casos en que no existe un Comité de sécurité, los delegados ejercen las atribuciones que le corresponderían al Comité (art. 3). No obstante el interés social y

(21) Cfr.: Voigt-Weddigen, *Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung*, Berlín, 1962. Un resumen bien hecho de este y otros estudios sociológicos puede verse en el cap. IX, pp. 417 y ss. de la obra de A. Garralda Valcárcel antes citada.

(22) Wallraff, *ob. cit.*, p. 35. Los datos ofrecidos corresponden al proyecto presentado por la DGB.

profesional de este organismo, creemos que no pasa de ser una institución de resistencia y reivindicación, pero no de participación en la gestión (23).

*Comités de empresa.*—A diferencia de los *delegados del personal*, los Comités de empresa «cooperan con la dirección» (art. 2 de la orden de 22 de febrero de 1945). Creados en 1945, los Comités de empresa constituyen el primer intento por parte del legislador de asociar a los trabajadores a la gestión de las empresas. Otra de las diferencias con los delegados del personal es que el marco de actuación de los Comités de empresa no es el establecimiento, sino la empresa en cuanto tal.

Tratándose de un organismo de colaboración entre la dirección y el personal, los Comités de empresa tienen una composición *tripartita*: a) el jefe de la empresa o su representante como *presidente* del Comité (el director general en las sociedades anónimas), b) los representantes de los trabajadores, cuyo número varía entre dos y 11 según que la empresa ocupe a 50 trabajadores o supere los 10.000 (art. 5); c) un representante de cada organización sindical representativa y reconocida en la empresa; pero estos representantes *sólo tienen voto consultivo* (24).

Respecto de las atribuciones o competencias del Comité de empresa, es preciso distinguir un triple plano: *social, técnico y económico*.

A) En los asuntos sociales sus atribuciones son más extensas. Así, por ejemplo, debe ser *obligatoriamente consultado* en los problemas colectivos de formación profesional y adaptación al empleo. Las obras sociales establecidas en la empresa a beneficio de los trabajadores quedan ahora bajo la autoridad del Comité de empresa, desapareciendo el paternalismo anterior.

Más en concreto: en aquellas obras sociales dotadas de su propio estatuto (mutualidades, cajas de la Seguridad Social de la empresa, centros de aprendizaje, etc.) el comité ejerce un derecho *de control* y está representado en los órganos de dirección; en las demás obras con *personalidad moral* reconocida el comité de empresa goza de un derecho *de participación en la gestión* y le están reservados la *mitad* de los puestos del Consejo de Administración; en las restantes obras sociales, carentes de personalidad moral, el comité lleva directamente la gestión.

B) En los asuntos técnicos, como pueden ser la elaboración del reglamento interior de la empresa, los estudios para aumentar la producción y el rendimiento, la organización general de la empresa, etc., las atribuciones del comité de empresa son *solamente consultivas*.

C) En los asuntos económicos tampoco se le reconoce al comité de empresa derecho alguno de *codecisión*. Únicamente tiene un *derecho de ser informado*: de la cifra de negocios, resultados globales de la producción y de la explotación, de la evolución de la estructura y aumento de los salarios, de las inversiones, así como de los proyectos de la empresa para el ejercicio siguiente (art. 5 de la ley de 18 de junio de 1966). Trimestralmente debe ser informado también de la ejecución de los programas de producción y de las medidas previstas para mejorar, renovar o transformar el equipo o los métodos de producción y explotación (artículo 4, c), de la ley de 1966). El comité de empresa debe *ser consultado*

(23) Rivero-Savatier, *Droit du Travail*, París, 1964, pp. 122 y ss. Corresponde también a los delegados informar y comunicar al Comité de Empresa las observaciones que puedan hacerle los trabajadores.

(24) Artículo 8 de la Ley de 18 de junio de 1966. Todos los miembros del Comité, así como los suplentes (tantos como titulares), están obligados al secreto en los asuntos confidenciales dados a conocer por el jefe de la empresa.

obligatoriamente sobre las medidas o proyectos realizados con los despidos colectivos, pudiendo transmitir su parecer al inspector de trabajo.

En las empresas que tengan el carácter de sociedades anónimas el comité de empresa tiene todavía dos derechos:

- un *derecho de control* de la contabilidad de la sociedad, y
- un *derecho a estar representado* en el Consejo de Administración

«o Consejo de Vigilancia, según los casos» (modificación introducida por el art. 6 de la ley de 1966). Para ejercitar el primero de estos derechos pueden contar, igual que la Asamblea general de accionistas, con los tres documentos esenciales: cuenta de pérdidas y ganancias, balance anual, informe de los comisarios de cuentas y cualquier otro documento complementario. Para su examen la ley reconoce al comité el derecho de ser asistido por un experto contable, y todas las observaciones hechas por el comité de empresa deben ser transmitidas a la Asamblea general.

En cuanto al segundo de los derechos, es ejercitado mediante la asistencia de *dos miembros* delegados del comité, uno de la categoría *des cadres* y el otro de la categoría de obreros y empleados, a *todas* las sesiones del Consejo de Administración.

A pesar de todas las competencias enumeradas del comité de empresa, es opinión general que el legislador francés «no ha querido o no se ha atrevido a modificar la estructura de la empresa capitalista: las atribuciones económicas del comité son puramente *consultivas*. La empresa permanece propiedad del capital; el empleador la dirige como le parece; en el derecho positivo no hay ni cogestión ni control de la gestión» (25). Sin embargo, aun reconociendo la validez de este juicio de valor, es preciso reconocer un gran progreso en las atribuciones o competencias, así como en la extensión y aplicación a mayor número de empresas a medida que ha evolucionado la legislación desde la ordenanza de 1945 hasta la ley de 18 de junio de 1966, pudiendo hablarse de un balance positivo con resultados satisfactorios en el plano social (26).

### 2.1.3. España

Tratando de las reformas jurídicas *parciales* que se dirigen a transformar la estructura del poder en la gan empresa capitalista, en el caso de España hemos de referirnos forzosamente a los *jurados de empresa* y a la ley de 21 de julio de 1962 sobre la *participación del personal* en la Administración de las empresas que sean sociedades.

2.1.3.1. *Jurados de empresa.*—La institución de los jurados de empresa —según la ley de 21 de julio de 1962— «inició en España la línea de *participación de los trabajadores en la gestión* de las empresas económicas. Dicha institución se *limitó* en un primer momento a crear el órgano adecuado, quedando limitadas las funciones a las de mero *asesoramiento e información*, salvo en contadas materias de carácter predominantemente social» (exposición de motivos) (27).

Los jurados de empresa fueron creados por el decreto de 18 de agosto de 1947, promulgándose seis años más tarde, el 11 de septiembre de 1953, el correspondiente reglamento.

Entre las atribuciones de tipo social pueden señalarse las siguientes:

- 1) informar sobre el proyecto de reglamento de régimen interior (art. 50);

(25) Camerlynck-Lyon-Caen, *Droit du Travail*, París, 1967, pp. 327 y ss.

(26) Rivero-Sabatier, *ob. cit.*, pp. 133-34; M. Montouclard, *La dynamique de comités d'entreprise*, París, 1963.

(27) *Boletín Oficial* del 23 de julio de 1962.

2) informar sobre las tarifas de primas y destajos...; 3) informar sobre los expedientes de crisis o modificación de las condiciones de trabajo; 4) vigilar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en relación con los Seguros Sociales y Montepíos (art. 55); 5) vigilar el cumplimiento del reglamento de 31 de enero de 1940 en lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene; 6) entender la distribución del plus familiar y designar a los trabajadores que habrán de colaborar en la administración del economato...; 7) entender en cuanto se refiere a reclamaciones que formulen los trabajadores por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden (artículo 46).

En el campo económico —con función potestativa, no obligatoria— el jurado de empresa puede proponer a la dirección una serie de medidas señaladas en el artículo 45. También puede formular propuestas acerca de las inversiones de fondo de las empresas o bien hacer observaciones respecto a los proyectos que aquéllas hubieran preparado (artículo 56).

Todas estas funciones enumeradas responden al carácter y estructura de los jurados de empresa. Estos han sido concebidos como «*entidades de armonía laboral*» (art. 1.º del reglamento); como «*célula básica de la Organización Sindical*», y «*formando parte del Sindicato local*» (artículo 79). Y el artículo 82 los pone en el mismo rango que «los órganos sindicales menores» (28).

Si además «*en ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondan al jefe de la misma (el empresario), responsable ante el Estado*» (art. 2.º), podemos concluir que ni por su carácter, ni por sus funciones, ni por su estructura, los jurados de empresa son organismos de *codecisión* ni tampoco de *cogestión*, al estilo de los consejos de establecimiento alemanes o los comités de empresa franceses.

La gran diferencia está en que tanto los consejos de establecimiento como los comités franceses son organismos de *representación unilateral* de los trabajadores frente al empresario, mientras que los jurados son una *representación de la empresa*. En aquéllos intervienen los sindicatos en la elección de los miembros, mientras que los jurados de empresa son «*células básicas de la Organización Sindical sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores*». Ha sido Pérez Leñero quien comentando esta integración y sumisión jerárquica sindical ha dicho que el jurado de empresa «no es sino la estructuración de la empresa como unidad» (29). Y el Tribunal Supremo (sentencia del 4 de octubre de 1962), los ha calificado como «organismos de derecho político, pero no de la Administración del Estado. En definitiva, para el Tribunal Supremo el jurado no es más que un organismo «*conciliador e informativo*» (30).

Esto supuesto, resulta difícil admitir el calificativo de «*órganos de cogestión impropia*» (31) que se les ha dado. A mi juicio, responden a la concepción de la empresa nacional-sindicalista que tanto tratan algunos de defender y que si somos sinceros hemos de reconocer que no existe

(28) Pérez Leñero, *Jurados de Empresa*, Valladolid, 1966, p. 37.

(29) *Ibíd.*, p. 303. La composición del Jurado consta: del Presidente (empresario), Secretario (un administrativo), Vocales representantes del personal (art. 12), Vocales por parte del capital, etc.

(30) *Ibíd.*, p. 304.

(31) Vicesejería de Ordenación Económica, *La participación obrera en la empresa moderna*, Madrid, 1968, p. 164.

en la práctica. Por eso, como instrumentos de reforma de la empresa capitalista, es decir, de la transformación de los poderes de dirección de la empresa, nos parecen inadecuados. Más aún, están concebidos para un tipo de empresa que no existe más que en teoría. ¿Cómo pueden ser aptos para transformar la estructura capitalista, el poder de dirección de la empresa, siendo presidente el empresario y estando representado en ellos el capital?

2.1.3.2. *La participación del personal en la administración de las empresas* (1962).—Ha sido la ley de 21 de julio de 1962 la que ha intentado dar un paso adelante respecto de la participación de los trabajadores en la gestión. Así, en su artículo 1.º leemos: «Las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades administradas por consejos u organismos similares designados en todo o en parte por los poseedores del capital social y que estén obligadas a organizar en su seno jurados de empresa incluirán en dicho organismo administrador una representación del personal..., en la proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del capital. Si éstos fueren menos de tres no habrá lugar al representante del trabajo».

Se trata, pues, como dice la exposición de motivos, de una *participación restringida en los órganos de gestión*, no de la implantación de un sistema de codecisión, como algunos parecen entender (32). El paso dado en esta ley respecto de la institución de los jurados de empresa consiste en que de una función meramente asesora, informadora e informativa, se pasa a una participación en que el trabajador queda homologado al accionista en cuanto a representación (33).

Pero el paso nos parece muy tímido por la proporción de un representante obrero por cada seis del capital. También porque en sus comienzos —el reglamento es de 1965— sólo podía aplicarse a un 0,3 por 100 de las empresas y a unos 450.000 trabajadores (34). Pero, sin embargo, comparto la opinión de Pérez Leñero de que esta ley de 1962 «reforma, más que la empresa, la estructura de la sociedad anónima o similar a ella como propietaria del capital de la empresa» (35).

Y aquí puede haber una confusión. Una cosa es la reforma de la sociedad anónima y otra la reforma de la empresa. No las confundamos una vez más; ambas reformas son urgentes y deben ir paralelas, pero nada más.

Esta confusión aparente o real puede explicar los recelos que parece despertó en ciertos sectores la ley de participación del personal en la Administración de las empresas de 1962 (36).

Según algunos, se nos viene encima una nueva ley de reforma de la empresa. Si esto es así, creo que lo primero que debemos hacer es examinar y estudiar la empresa que queremos reformar. En segundo lugar, reconocer que «nuestra empresa», la empresa española, como realidad social es muy semejante a la empresa alemana o a la francesa, aunque todavía no en sus dimensiones.

No ocurre lo mismo con el concepto «empresa» de nuestro ordenamiento positivo desde el punto de vista laboral. Para el Fuero del Trabajo

(32) *Ibid.*, p. 167.

(33) Pérez Leñero, *ob. cit.*

(34) A. Garrigues Walker, *La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración*, APD, Madrid, 1965, p. 19.

(35) Pérez Leñero, *ob. cit.*, p. 360.

(36) A. Garrigues Walker, *ob. cit.*, pp. 26 y ss.

la empresa es la «unidad productora» y para el Fuero de los Españoles la «comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital». Como una «comunidad de intereses y una unidad de propósitos» es considerada por el principio XI de la ley de Principios Fundamentales del Movimiento. Estas tres definiciones no expresan un concepto jurídico, sino un concepto económico-sociológico de la empresa, pues «ni la comunidad de intereses ni la comunidad de propósitos implican concepciones jurídicas, ni responden a ninguna figura determinada en derecho» (37).

Por su parte el artículo 3.º del Reglamento de Jurados de Empresa nos da también un concepto *político* de empresa en un sentido ideal y político-social «que nada tiene que ver con una estricta acepción de derecho» (38).

No tenemos nada en contra de esta concepción de la empresa. Puede seguir en pie en un sentido *programático* y constitucional. Pero sí nos recuerda el juicio que una programación semejante le mereció a L. Barassi en Italia: «Se trata de una afirmación retórica lejana de la realidad» (39).

Si de lo que se trata es de reformar la estructura de la empresa capitalista, tal como existe en la realidad, mediante un sistema de cogestión dirigido a reformar la estructura del poder de dirección, hay que optar:

a) O bien por una ley de organización y estructuración de la empresa semejante (no hay por qué copiar) a la BVG alemana.

b) O bien transformar los jurados de empresa en verdaderos organismos de cogestión, creando, además, la sección sindical de empresa. Pero esta segunda vía supone reformar antes la actual estructura sindical, lo que no va a ser nada fácil.

Querer mantener los jurados de empresa como «la estructuración de la misma empresa», integrados y sometidos jerárquicamente a los organismos superiores sindicales, es no sólo hacer depender la empresa del Sindicato, sino identificarla con él. Y sinceramente creemos que son dos cosas distintas con finalidades distintas. Entre tanto no llegue la creación jurídica de ese tipo de empresa que ha existido, existe y existirá en nuestra realidad social, el trabajo estará integrado teóricamente en la empresa, pero en la práctica seguirá estando fuera (40).

(37) M. Alonso García, *Derecho del Trabajo*, t. II, Barcelona, 1960, p. 141.

(38) *Ibid.*, p. 141.

(39) L. Barassi, *Il diritto del lavoro*, Milán, 1957, p. 70.

(40) En un segundo artículo y en el próximo número de REVISTA DE FOMENTO SOCIAL trataré de las reformas de la empresa por la vía de la participación en los resultados y en el capital, en Alemania, Francia y España. Asimismo, el tema de la autogestión en Yugoslavia.



**Juan N. García Nieto \***

## **Participación obrera, ¿mito o realidad?**

*El Instituto de Estudios Laborales de Barcelona ha realizado, en colaboración con la O. I. T., un estudio que consta de estos cuatro puntos principales: 1.º, una introducción histórica, síntesis de la evolución de las Relaciones Laborales en España hasta nuestros días. 2.º un estudio teórico de las distintas instituciones «participativas» que han funcionado en España o que están ahora en vigor. 3.º, una encuesta realizada a escala nacional, a la que debían responder tanto representantes del capital como de los distintos grupos obreros.. En las líneas que siguen presentamos sumariamente los aspectos más importantes de nuestro estudio (1).*

### 1. INTRODUCCIÓN

Bajo el título «Participación de los trabajadores en la gestión comercial», Robert W. Crox, Director del «Instituto Internacional de Estudios Laborales», organismo que tiene su sede en la Oficina Internacional de Trabajo (Ginebra), propuso en julio de 1966 un proyecto de investigación de ámbito internacional sobre este tema.

Toda la problemática referida a la participación de los trabajadores es una cuestión que está suscitando amplias controversias en muchos países, con distintos regímenes de gobierno, y en distintas fases de desarrollo industrial y social. Se creyó, pues, que había llegado el momento de poder valorar las experiencias llevadas a cabo en un número determinado de países. A este fin se convocó en Ginebra, del 18 al 29 de julio de 1966, una reunión de consultores para discutir los estudios que deberían emprenderse y tratar de preparar un marco común para éstos. Una de las principales preocupaciones era que en esta investigación intervi-

---

(\*) Director del Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) y profesor de Sociología y Relaciones Industriales en E.S.A.D.E. (Barcelona).

(1) El trabajo completo, del que ahora se ofrece un corto resumen, ha recibido el Premio Nova Terra 1968 y se publicará próximamente por la misma Editorial Nova Terra con el título *La participación de los trabajadores en la gestión empresarial*. En su realización han participado el Director del Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) de Barcelona, Juan N. García Nieto, junto con los señores J. Estivill, O. Homs y J. E. Sánchez.

niesen países representativos de todas las tendencias en materia de participación y con distintos sistemas de relaciones laborales. Hechas las necesarias consultas, se comprometieron a participar los siguientes países: República Árabe Unida, República Federal Alemana, Argelia, España, Estados Unidos de América, Francia, Italia, India, Japón, Noruega, Polonia, Reino Unido, Suecia, Tanzania y Yugoslavia.

Para la parte correspondiente a España fue el Instituto de Estudios Laborales, de Barcelona, a quien se encargó de realizar este trabajo (2).

La orientación dada al estudio tenía que ser eminentemente práctica. Aparte de las introducciones históricas y jurídicas necesarias, debía realizarse una encuesta lo más representativa posible. Así, pues, nuestro trabajo consta de cuatro partes principales: 1.ª, una introducción histórica, que intenta ser una síntesis de la evolución de las relaciones laborales en España hasta nuestros días; 2.ª, un estudio teórico de las distintas instituciones «participativas» que han funcionado en España o que están ahora en vigor; 3.ª, una encuesta realizada a escala nacional, a la que debían responder tanto representantes del capital como de los distintos grupos obreros; 4.ª, conclusiones globales al estudio.

En las líneas que siguen presentamos sumariamente los aspectos más importantes de nuestro estudio.

## 2. LA PARTICIPACIÓN, ¿OBJETIVO OBRERO?

El problema de la participación y autogobierno de los trabajadores en la gestión de las empresas ha sido una preocupación constante en la historia del movimiento obrero y ha suscitado en los últimos años un gran interés entre los que ven en la *empresa* un elemento para la transformación de las estructuras socio-económicas de la sociedad.

Se ha escrito mucho sobre este tema; ha habido controversias ideológicas, controversias en torno a su eficiencia y viabilidad. Por otro lado, hay suficientes intentos de su puesta en práctica en diversos países, con distintos regímenes de gobierno y en diversas fases de su desarrollo económico, factores, evidentemente, que permiten llegar a conclusiones bastante significativas.

Uno de los elementos más importantes en torno a esta cuestión es el considerar el hecho de la participación obrera como un instrumento de transformación y evolución de las relaciones laborales en el futuro y, sobre todo, como factor de cambio de las estructuras actuales de la empresa. No todo el mundo lo ve así. Por eso es importante intentar hacer una valoración objetiva del funcionamiento práctico de la participación de los trabajadores en diversas situaciones sociales, políticas y económicas. Si bien es necesario tener presentes los aspectos ideológicos que aceptan o rechazan cualquier sistema de participación y autogobierno, no hay duda que no menos importante es estudiar la práctica de su funcionamiento hasta ahora, efectos que los distintos sistemas de participación hayan tenido en la organización industrial y hasta qué punto hayan contribuido al progreso, desarrollo y evolución social.

Dentro de los países socialistas de economías descentralizadas, la participación y autogobierno se considera como base indispensable de organización industrial y como único elemento válido para el ejercicio

---

(2) El Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) de Barcelona se fundó en 1966, con la finalidad primordial de promover trabajos de investigación en torno a problemas laborales. El resultado de las mismas se publica en su *Boletín Informativo*.

de una responsabilidad colectiva y una democracia económica. En los países capitalistas de Occidente, como se sabe, se habla también mucho de participación obrera, y suele considerarse a ésta no como elemento de reponsabilidad colectiva, sino como un instrumento de «integración» del trabajador en las actuales estructuras de la empresa y del sistema global. ¿Es o no una «trampa del capitalismo»? (3). Poder responder a esta pregunta es realmente importante, y nuestro estudio lo intenta partiendo no tanto de consideraciones teóricas, sino de hechos y evidencias prácticas referidas primordialmente a nuestro país.

En otras palabras, queremos saber en qué medida la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa contribuye, en la práctica, al logro de ciertos objetivos específicos: transformación de las relaciones de poder en el seno de la empresa, eficiencia de la misma, «integración» del trabajador, solución de los conflictos, etc. Si los hechos evidencian que en la empresa capitalista, puesto que solamente a ésta nos podemos referir en España, a pesar de las instituciones participativas, las relaciones de poder continúan siendo las mismas sin operarse ningún cambio, la eficiencia no varía, manteniéndose una realidad de conflicto de valores e intereses entre capital y trabajo, podrá llegarse a la conclusión de que la «participación» no solamente no funciona bien, sino que en su misma base está radicalmente viciada. Deberán, pues, buscarse otros cauces, otros objetivos previos para una real transformación de la empresa.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Como marco de referencia conceptual en torno a la participación hemos distinguido entre *participación integrada* y *participación de negociación*. En la primera se supone la modificación de la organización formal de la empresa mediante la introducción en la misma de instituciones formales de participación, como, por ejemplo, órganos de gestión, consejos o jurados de empresa. En la *participación de negociación*, los trabajadores participan en muchas decisiones de la dirección, merced a su facultad o capacidad de negociar acerca de los temas tratados, etc. Esto puede tener lugar de una manera relativamente formal por conducto de representantes electos y organizaciones tales como sindicatos, o puede realizarse de una manera relativamente oficiosa, pudiendo hasta asumir la forma de huelgas.

Nuestro trabajo se refiere a estas dos modalidades de participación. Quedan, pues, excluidos los planes de participación en beneficios que no prevén una participación de los trabajadores en las decisiones propias de la gestión, lo mismo que los sistemas de copropiedad o entrega de acciones, que no prevén una participación en la gestión.

En concreto, pues, refiriéndonos a España, nos encontramos con cuatro instituciones o elementos participativos: representación sindical (enlaces), régimen de jurados de empresa, negociación colectiva y participación de los trabajadores en los Consejos de Administración.

### 4. ALCANCE Y LÍMITES DE LA ENCUESTA

#### a) Grupos encuestados

La encuesta, a fin de ser lo más objetiva posible, debía dirigirse a dos grupos de población: empresarios y trabajadores. Dentro del grupo

(3) Cfr. GOROSTIAGA, L. A., *La Gestió obrera a Occident: nou parany capitalista*, Editorial Ncva Terra, Barcelona, 1967.

«empresarios» hemos incluido tanto a quienes ostentan la propiedad de la empresa como a los que representan sus intereses: estamentos directivos, directores de personal, etc. Por lo que se refiere al grupo «trabajadores» hemos intentado acercarnos al criterio más objetivo de representatividad, dirigiéndonos tanto a vocales elegidos como a otros trabajadores que, por su actividad y militancia, podían ser considerados como «testigos cualificados».

b) *Contenido de la encuesta*

Con la encuesta pretendíamos conocer cuatro aspectos fundamentales del mecanismo de los instrumentos de participación. El primero, dilucidar el grado de representatividad de las elecciones sindicales. El segundo, conocer el juicio que tanto a trabajadores como a empresarios les merece la estructura legal de las distintas instituciones participativas. El tercero, cómo funcionan en la práctica dichas instituciones y, por fin, qué visión tienen ambas partes de la evolución futura sobre la «participación de los trabajadores en la gestión empresarial».

c) *Muestra de la encuesta*

La inexistencia de un censo industrial completo y reciente, con los datos relativos al tamaño de la empresas, no permitió llevar a cabo el estudio estadístico que hubiéramos deseado para elegir la muestra. Por esta razón nuestra elección se basó en los siguientes criterios: importancia industrial del sector (química, siderometalurgia, textil, construcción, energía, alimentación), grado de industrialización de las provincias (Barcelona, Bilbao, Madrid), significación de las relaciones laborales (Maquinista, BabcockWilcox, Rockwell-Cerdans, Enasa, Seat, Marconi, Standard). Se incluyeron, además, empresas del sector terciario para dar una mayor amplitud.

Finalmente, se optó por escoger una mayoría de empresas de más de 500 trabajadores (77,3 por 100), porque en ellas se daban todos los niveles de participación posible en la actual situación. No obstante, se incluyeron algunas con una plantilla entre 100 y 500 obreros (22,7 por 100), con lo que se ampliaba la consulta con respecto a los jurados de empresa y negociación colectiva.

La distribución de las encuestas fue como sigue:

- Número de empresas en las que nos dirigimos a los obreros: 95.
- Número de empresas en las que nos dirigimos a la dirección: 112.

Es importante hacer notar que en 76 casos tanto empresarios como trabajadores pertenecían a la misma empresa, ignorando cada una de las partes que la otra también respondía al mismo cuestionario. Se utilizaron indistintamente los métodos de entrevista directa y el de envío del cuestionario. Se obtuvo de los empresarios un 47 por 100 de las respuestas y de los trabajadores un 56 por 100.

d) *Representatividad de las respuestas*

El valor de las respuestas, y también de la muestra, puede basarse en su representatividad cuantitativa o en su representatividad cualitativa. Por lo que se refiere a los empresarios, el poder disponer de 53 empresas, entre las más significadas y representativas del país, por su tamaño, por su localización, por el planteamiento de las relaciones laborales dentro de ellas, es, sin lugar a dudas, disponer de la opinión de los protagonistas más importantes de la dinámica de las relaciones laborales en el campo empresarial. Su punto de vista representa la

tónica general, la actitud global del empresario español frente a las instituciones participativas.

Para el caso de los trabajadores, el criterio adoptado nos parece todavía más adecuado y más válido. La realidad sociológica del movimiento obrero español nos indica que el grado de «conciencia obrera», el conocimiento del funcionamiento de las instituciones participativas que se ha ido elaborando en los últimos treinta años, y más concretamente se ha manifestado en los últimos quince años, se sitúa no en la base del total de la población asalariada, sino en unas minorías muy significativas, que se encuentran localizadas en los sectores a que nos hemos dirigido, en las empresas de mayor tamaño, en los jurados de empresa que han dado muestra de una mayor conciencia de su misión, etcétera. Repetimos lo que hemos dicho refiriéndonos a los empresarios: una encuesta masiva, tomando como base el total de la población, no nos hubiese aportado datos significativos de cara al conocimiento de las instituciones participativas. Lo que éstas pueden llegar a ser y representar en la dinámica de las relaciones laborales vendrá únicamente expresado por los que de una manera más consciente están hoy participando directa y activamente en ellas. A este grupo, pues, nos hemos dirigido.

Sería de interés transcribir las preguntas del cuestionario, el contenido de las respuestas, así como los datos más significativos del estudio teórico-jurídico e histórico que precede a la encuesta.

En la imposibilidad de hacerlo en este lugar y en este momento, nos limitamos a poner a continuación las principales conclusiones a las que hemos llegado una vez elaborada la encuesta.

## 5. CONCLUSIONES

Dividimos nuestras conclusiones en tres apartados:

- a) *Conclusiones que se refieren a la evolución histórica y situaciones que han enmarcado y condicionado los distintos acontecimientos acaecidos en la escena laboral española:*

En España, la industrialización se da tardía y de una manera localizada. Sólo algunas regiones (Cataluña, País Vasco) y algunos sectores tienen un desarrollo industrial de importancia. La burguesía capitalista no logra imponerse como clase homogénea y debe compartir el poder social, político y económico con los estamentos dominantes de la España feudal. La pervivencia de los dos sistemas planteará el desarrollo de la lucha de clases con unas características que marcan profundamente la evolución de las relaciones laborales en el país. La radicalización, la intransigencia y la oposición van a ser las características específicas de las relaciones entre capital y trabajo durante los siglos XIX y XX. La guerra civil (1936-1939) será el punto culminante de este proceso.

Dentro de este contexto histórico, la participación obrera en la gestión de las empresas tomará para el movimiento obrero el sentido de control y autogobierno. Desde los consejos de cooperación industrial, pasando por el decreto de Largo Caballero hasta llegar a las colectivizaciones en Cataluña, la clase obrera sitúa el problema de su participación en el marco de la autogestión. Las doctrinas anarco-sindicalistas son el soporte ideológico de estas posiciones.

A partir de 1939 se institucionaliza un nuevo esquema de relaciones laborales coherente con todo el sistema surgido de la contienda de 1936. La estructura política del país, inspirada en las ideologías que por aquel

entonces tenían una especial vigencia en Europa, se proyecta en las instituciones laborales de España. La Organización Sindical, concebida como «instrumento al servicio del Estado» sustituye a las organizaciones sindicales independientes que existían hasta el final de la guerra y se transforma en un órgano administrativo y de control de las relaciones laborales. La rigidez es el término que mejor define el desarrollo de las mismas en los años de la posguerra. La nueva orientación neocapitalista incide directamente sobre las relaciones laborales, posibilitando así la negociación colectiva. A partir de 1958 surge, pues, una forma indirecta de participación obrera a través de las presiones que se ejercen en la negociación colectiva.

De todos modos, el intento de canalizar las reivindicaciones obreras a través del proceso de negociación y el esfuerzo por «integrar» a los trabajadores en el sistema no puede decirse que haya sido coronado por el éxito. La creación de las comisiones de empresa que negocien los convenios será un paso adelante en el proceso organizativo de la clase trabajadora. El aumento de la intensidad y el número de los conflictos muestran claramente las dificultades que tiene el sistema para integrar a estos últimos.

Frente al último intento integrativo, la participación del personal en los Consejos de Administración, la respuesta es clara por ambas partes. El conflicto de clases continúa caracterizado como elemento persistente en las relaciones laborales. El control estatal de las mismas es un corolario necesario de la estructura del Estado español. En consecuencia, no es fácil que cambie la política laboral: la actual estructura de poder, la actitud de los grupos dominantes y sus propios intereses no dan muestra de querer aceptar un sistema de negociación colectiva libre, sindicatos independientes y derecho de huelga.

b) *Conclusiones referentes al contenido jurídico de las «instituciones participativas»*

Digamos en primer lugar que el contenido jurídico de las «instituciones participativas», legisladas a partir de 1939, son una consecuencia lógica del régimen político-social instaurado en España en aquella época, tal como acabamos de indicar en los párrafos anteriores.

Nos vamos a limitar ahora a hacer unas cuantas observaciones, a título de conclusión, sobre las instituciones que han sido objeto de nuestro análisis. Quede claro desde un principio que el concepto de participación se restringe a cuatro instituciones: representación sindical, jurados de empresa, negociación colectiva y ley de participación del personal en los Consejos de Administración. Desde el punto de vista oficial —declaraciones y principios fundamentales del nuevo régimen—, en España se había superado en 1939 una época de «desaciertos y luchas sociales». El Fuero del Trabajo propugna unas relaciones laborales «integrativas», donde el concepto de lucha de clases ya no es válido y donde las centrales sindicales de clase no tienen razón de ser. Había que crear una nueva «comunidad de trabajo» entre patronos y obreros en todos los niveles de trabajo. Consecuentemente, la nueva organización sindical, unitaria y a servicio del nuevo Estado, se transforma en un órgano para aglutinar los intereses de unos grupos que habían contendido en una guerra civil durante tres años y con una historia de lucha y divergencias de más de un siglo.

Desde un principio, el nuevo aparato sindical, controlado por el Estado, ofrecía una base jurídica que garantizaba teóricamente un cauce

de representatividad a partir del nivel de empresa y a través de los enlaces sindicales. A nadie se le oculta, sin embargo, que toda ley y toda garantía jurídica, en tanto es válida en cuanto tiene un respaldo sociológico, libre de todo control. Un mínimo examen del contexto español, tal como se ha insinuado en el apartado anterior, pone de manifiesto que en la escena laboral española no existen las condiciones objetivas aptas para que haya una representatividad real de los trabajadores. Si a esto añadimos que el grupo o «línea política» del sindicato, grupo que en realidad ha condicionado y condiciona la vida sindical, está presente en la estructura de toda la organización, las limitaciones a la representatividad son todavía mayores.

Por otro lado, los condicionamientos regionales, patronales y la falta de conciencia obrera limitan también la representatividad a nivel de empresa. No es aventurado decir que el legislador fue consciente de estas limitaciones y ha contado con ellas en el momento de atreverse a permitir cauces representativos y de participación.

Por lo que se refiere a la institución de los jurados de empresa, negociación colectiva y participación del personal en los Consejos de Administración, puede llegarse a la conclusión de que existe un común denominador: falta de poder real de los representantes, desigualdad en la negociación, excesivo control oficial. Un examen sereno de todas ellas nos permite afirmar que es difícil considerar estas instituciones como medios reales de participación obrera.

Señalemos, además, que estas instituciones, desde el punto de vista jurídico, muestran una acusada similitud con las legislaciones europeas occidentales: comités de empresa, negociación colectiva (Francia, Alemania y Bélgica, por ejemplo). No nos podemos, sin embargo, llevar a engaño. Las reglas de juego son diferentes. No es correcto comparar la posible, aunque también dudosa, eficacia de la negociación colectiva o de los comités de empresa en la escena neocapitalista europea, con la que puedan tener en la realidad española, en la que el empresariado y la misma política social oficial están en una situación que bien pudiera calificarse de «pre-neocapitalita».

Dicho en otras palabras: la estructura jurídica española pretende tener una «orientación» y una «fachada» europea, y pretende también conseguir unas relaciones participativas «integrativas» como único camino para lo que el Fuero del Trabajo llama «superación de la lucha de clases». ¿Qué es lo que pueden dar de sí estas instituciones? Esta pregunta intenta responderse a través de nuestra encuesta, cuyas últimas conclusiones vamos a resumir ahora.

- c) *Conclusiones que se desprenden de la encuesta realizada y que, de una manera muy directa, vienen a precisar y confirmar lo concluido en los apartados anteriores.*

Respecto a la práctica de las instituciones participativas, aparece en primer lugar, de acuerdo con las respuestas obtenidas, una revitalización en las últimas elecciones sindicales (1966) de la representatividad obrera. Tanto empresarios y trabajadores admiten la necesidad de una auténtica representación a fin de que los acuerdos tomados entre las dos partes estén respaldados de una manera genuina. Según las respuestas dadas por los trabajadores, uno de los elementos que más ha influido en la consecución de una mayor representatividad ha sido la labor realizada por organizaciones extraoficiales y de carácter espontáneo, especialmente se refieren a la influencia de las llamadas Comi-

siones Obreras. Se critica, en conjunto, por los trabajadores la actual Organización Sindical, mostrándose en desacuerdo con su estructura actual. La ambigüedad de la C.N.S. se concreta en su actuación en las negociaciones colectivas, no ofreciendo confianza ni a empresarios ni a trabajadores, pues ambos la ven partidaria de la parte contraria.

Por parte trabajadora se manifiesta una queja en contra de las pocas posibilidades de acceso a la cultura. A pesar de ello, se reconoce un incremento en su preparación global, insuficiente, sin embargo, para una negociación en igualdad de condiciones.

Dentro de la clase asalariada se observa una clara división entre obreros cualificados y no cualificados por un lado, y administrativos y técnicos, por otro. El «desclasamiento» de estos últimos se manifiesta en un evidente desinterés, tanto frente a los problemas obreros como en su labor de representantes sindicales. Observemos que esta actitud abstencionista es igualmente acusada por empresarios y trabajadores. Ello perjudica a estos últimos al verse faltos de los conocimientos sobre distintos factores de la empresa, que poseen tanto técnicos como administrativos, y se ven obligados a buscar asesoramiento en terceras personas. Se muestra un deseo por parte trabajadora por conseguir que estos asesores no pertenezcan a la Organización Sindical, por considerarlos ineficaces y partidistas en su labor asesora.

La estructura participativa, en su conjunto, es rechazada por los trabajadores, especialmente la ley de participación del personal en los Consejos de Administración. Los empresarios, en general, la acogen mejor, aunque no la admiten totalmente. Ambos motivos de rechazo son evidentemente distintos.

El antagonismo de intereses en que se fundamentan las relaciones laborales aleja a los actores entre sí. Lejos de producirse la «integración» deseada por el legislador, se constata una profunda oposición de los trabajadores con respecto a la empresa. Este antagonismo se agrava (siempre de acuerdo con las respuestas) por la falta de canales de comunicación adecuados que posibiliten una información suficiente y verídica. Por otro lado, se hacen notar las presiones patronales sobre las instituciones participativas para anular su posible eficacia. Esta actitud patronal provoca e induce a los trabajadores a utilizar las instituciones participativas como instrumento de combate, aumentándose así las actitudes conflictivas. Prácticamente, todos los trabajadores encuestados creen que se ha de cambiar radicalmente la distribución de poder en el seno de la empresa actual.

En el conjunto de las respuestas se observa por parte de los empresarios una negativa rotunda a ceder parte de poder, por escasa que aquélla sea. En este sentido el empresario español muestra en sus actitudes una posición divergente con respecto al empresariado neocapitalista europeo. Este, en una política más coherente, sabe ceder hasta ciertos límites con el fin de «integrar» al trabajador dentro del sistema.

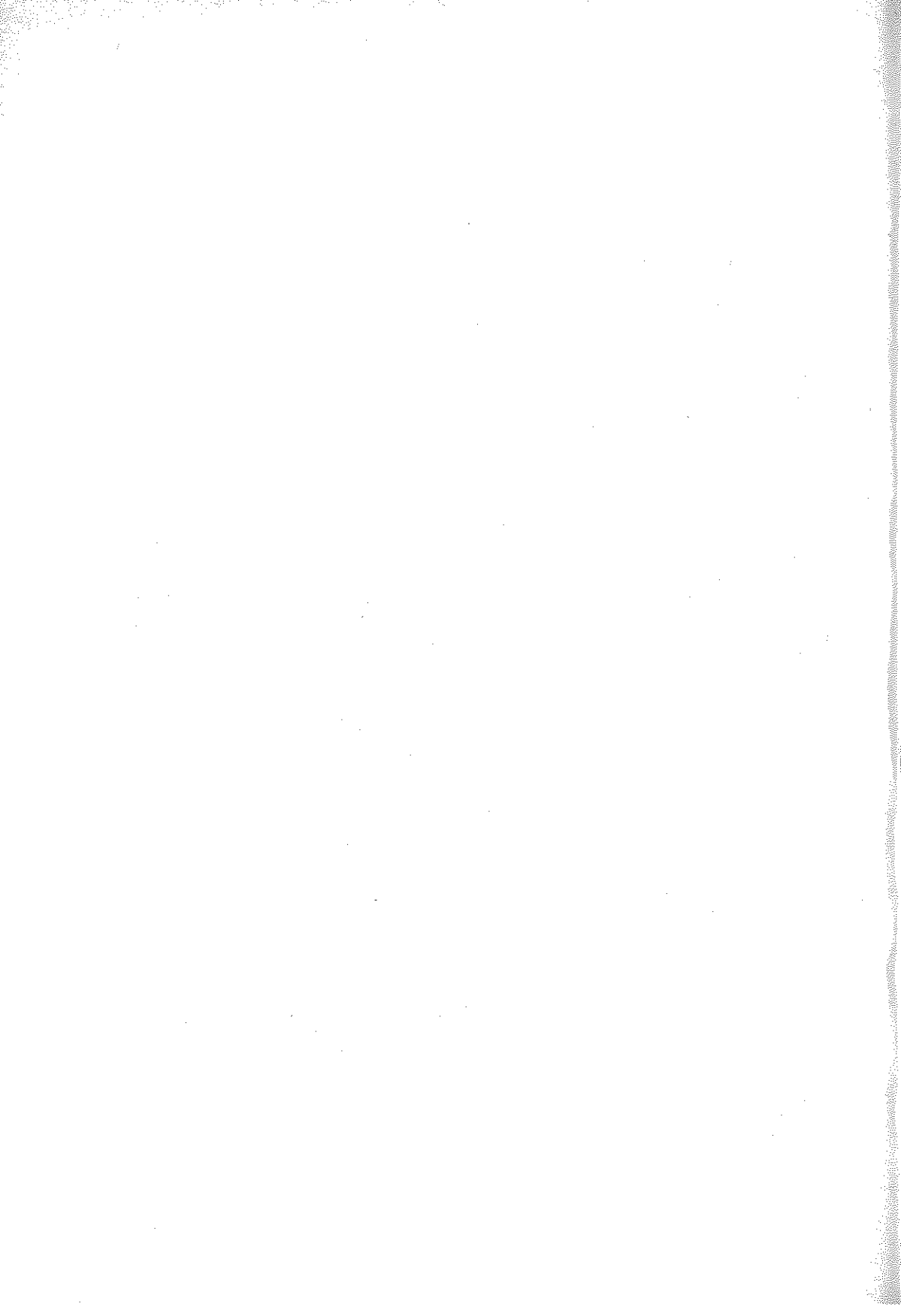
Creemos que esta última conclusión es importante y merece una mayor especificación. Se dice mucho hoy que el empresario español se ha incorporado ya a la órbita del neocapitalismo europeo. Incluso se afirma que las instituciones españolas en la escena laboral han abierto el camino hacia ello. Aun aceptando que las instituciones participativas (jurados de empresa, régimen de negociación colectiva, etc.) hayan seguido esquemas europeos y que muchos empresarios quieran, en teoría, utilizarlos para «integrar», en realidad, tal como las entienden los em-

presarios españoles (y así lo muestran en sus respuestas), se pretenden utilizar como órganos de control y dominio.

De cara al futuro, la divergencia entre empresarios y trabajadores se insinúa profundamente acentuada. Los empresarios la conciben, lo repetimos una vez más, como instrumento de dominio y como un elemento pasivo para el trabajador, mientras que para éstos significa un cambio real en las estructuras y distribución del poder dentro de la empresa.

Como punto final que resume las conclusiones a que hemos llegado, podemos decir lo siguiente: dentro del sistema capitalista es muy difícil, por no decir imposible, conseguir una auténtica participación integrativa. Sea cual sea la ideología con que se argumente, hay un hecho sociológico e históricamente constatable que ofrece un serio obstáculo a la «participación integrada»: el conflicto de intereses y valores de las dos partes que deberían participar en la toma común de decisiones. Las organizaciones obreras de occidente, en su inmensa mayoría, ven en los distintos sistemas de participación una «trampa». Su convencimiento y su experiencia les lleva a exigir para sus organismos representativos garantías de libertad y autonomía, a fin de que puedan «pacificar» condiciones de trabajo con los representantes del capital, llegando, a lo más, a una «participación de negociación», mientras no se supere el sistema actual.

Así llegamos al final de nuestro trabajo. Tenemos la certeza de que todavía queda bastante por decir. De antemano sabíamos que nuestro intento era demasiado ambicioso para poder resumir en pocas páginas toda la problemática que encierra el debatido tema de la «participación de los trabajadores en la gestión de la empresa». Creemos, sin embargo, que hemos ofrecido una densa plataforma de reflexión crítica en torno a lo que no dudamos en calificar como uno de los mitos mejor montados por la moderna sociedad industrial neocapitalista.



**Emilio Torres Gallego \***

## **Participación y reforma de la empresa**

*Hay una previsión que puede hacerse sin temor a ser desmentido por los hechos: la reforma de la Empresa, en todo el mundo, o se hará con los trabajadores o no se hará en paz.*

### 1. FILOSOFIA DE LA PARTICIPACION

En el número correspondiente a la semana del 24 al 30 de marzo de 1969 la revista francesa *L'Express* publica, en su página 24, la que llama «Nueva Constitución», que ha de regir la vida interna de la empresa editora y que constituye —según afirma— una innovación en la sociedad francesa. Tal constitución responde, en síntesis, a un esquema democrático del poder, con su Gobierno, su cuerpo electoral y su Parlamento. «De ahora en adelante, propiedad y poder ya no podrán confundirse.» El mismo número publica el convenio colectivo acordado entre el Gobierno de *L'Express* —su Comité Ejecutivo— y la representación del personal. En el convenio —de una duración de cuatro años— se establece una participación en beneficios y se organiza la información y la consulta no solamente a través del Comité de Empresa, sino también a través de una conferencia que reúna regularmente a los cinco miembros del Comité Ejecutivo y a un número igual de representantes del personal.

En el pasado año 1968 la Asociación para el Progreso de la Dirección editaba en Madrid la obra de Octave Gelinier *Dirección participativa por objetivos*, en la que mantiene la teoría de la eficacia de las comunicaciones y relaciones interpersonales en el seno de la empresa no ya como principio de orden filosófico, sino como exigencia de un funcionamiento más ágil y más competitivo en el campo de la economía.

En 1967, el economista americano John K. Galbraith publicaba *El nuevo estado industrial* e irrumpía en el mundo de las nuevas concepciones socio-económicas con un término que ha tenido amplia difusión y gran fortuna: el de la «tecnoestructura». Llama así al grupo que guía la empresa, a la inteligencia, al cerebro, a todos los que participan en

---

(\*) Abogado, Asesor jurídico de la empresa "Cristalería Española, S. A.".

la elaboración de las decisiones. Configura a la empresa como una serie de círculos concéntricos, considerando que en el centro se encuentra lo que actualmente suele llamarse alta gerencia, *top management*. El viejo organigrama de una jerarquía geométrica debe ser abandonado como imagen convencional e inservible ya, por falta de adecuación a la realidad actual (habla, naturalmente, de las grandes empresas americanas).

Entre los años 1957 y 1960, un grupo inglés de hombres de negocios examinaba la problemática de la dirección de empresas en un pequeño opúsculo que recogía varios artículos y conferencias de diversos autores, de los que merece especial cita el dedicado por Stephen Parkinson a la «Comprensión de las relaciones con los trabajadores». Es interesante recordar cómo empieza su exposición Mr. Parkinson: «Se dice que la primera huelga se produjo en el año 1490 antes de Jesucristo, cuando los ladrilleros judíos que trabajaban en Egipto se negaron a fabricar ladrillos sin paja.» Después de algunas consideraciones sobre el origen del sindicalismo, el autor cita otro dato interesante: en 1383, la Corporación de la ciudad de Londres prohibió «todas las congregaciones, conjuras y conspiraciones de trabajadores». La conclusión del estudio, que nos ocupa es la necesidad imperiosa de cambio: cambio en la mentalidad de los directores, cambio en la organización de la empresa, cambio en la mentalidad de los Sindicatos. La síntesis la recoge el autor del *Manual de relaciones industriales del Ministerio de Trabajo británico*, que dice: «El fundamento de una afortunada consulta conjunta es una disposición, por parte de la dirección, a tratar a sus empleados como una fuerza inteligente y responsable dentro de la empresa, y por parte de los trabajadores a aceptar la responsabilidad de contribuir a la solución de los problemas comunes... Si hay por parte de la dirección el temor de que su autoridad será aminorada por la discusión o una negativa por parte de los obreros a aceptar la responsabilidad inherente, la consulta conjunta fracasará.»

Por último, en mayo de 1968 una revuelta estudiantil de oscuros orígenes —hay quien la vincula a una breve discusión entre un, a la sazón, desconocido estudiante de sociología de la Universidad de Nanterre, llamado Daniel Cohn-Bendit, y el entonces Ministro de Educación de Francia— terminaba en un apoteosis de huelgas y ocupaciones de fábricas que ponían en peligro la existencia misma del Estado francés y arrastraba a más de diez millones de trabajadores que reclamaban algo más que una simple subida de salarios, aunque algo menos que la revolución total que, a gritos, pedían en las calles de París los jóvenes de Nanterre, del Odeon y de la Sorbonne, en tanto el filósofo Sartre acuñaba un término que definía con fuerza expresiva lo que estaba sucediendo: *la démocratie sauvage*.

La revolución de mayo era, a primera vista, inexplicable; los obreros y los mandos de un país desarrollado, que vivían y trabajaban en el seno de una sociedad de consumo, sin grandes preocupaciones económicas, con una moneda fuerte, con alto nivel de empleo, con amplia capacidad de adquisición, ponían en peligro, de pronto y sin una motivación aparente, toda esa estabilidad, y ese nivel de vida, y esa abundancia de consumo, y hasta un prometedor futuro de creciente desarrollo económico.

Pero para tratar de explicar lo inexplicable a primera vista están los dirigentes satisfechos de esa Sociedad insatisfecha. Y no faltaron explicaciones. Algunas sagaces, como la del entonces Primer Ministro Georges Pompidou, que consideró el movimiento de mayo no como una

crisis pasajera de un régimen, ni siquiera de un Estado, sino como la crisis de la sociedad entera, similar a la que en el siglo xiv y a principios del xv alumbraba el mundo moderno, esa época brillante y convulsiva que la historia ha llamado el Renacimiento. Por otra parte, la llamada revolución de mayo en Francia parecía, en su desenlace, dar la razón al profesor español Tierno Galván, que en su libro *Tradición y Modernismo*, recopilación de las conferencias pronunciadas por el autor en la Universidad de Princeton en el curso 1961-62, afirma que «si la onda de prosperidad no cesa y el nivel de bienestar continúa aumentando revoluciones, en el sentido antiguo de transmutación de modelos, acompañadas de innovaciones radicales en la estructura, es muy difícil que se produzcan; en este sentido, y en las áreas de desarrollo y semidesarrollo, la revolución rusa quizá sea la última.» ¿Tiene razón el profesor español? Estas palabras, escritas en 1961, han sido confirmadas, sin duda, por la revolución de mayo de 1968 en Francia. Otro profesor, de origen alemán y desconocido por el gran público hasta hace muy poco, refugiado en Norteamérica huyendo de la persecución nazi, Herbert Marcuse, venía a confirmar la tesis de Tierno Galván cuando sostiene —Marcuse— que la revolución sólo será posible si la llevan a cabo los que él llama marginados: obreros parados, negros, estudiantes. Los que quedan fuera del compromiso de la sociedad del consumo y son en cierto modo sus víctimas, porque no aciertan a encuadrarse —aunque por diversos motivos— en las estructuras de una sociedad en desarrollo.

Y Marcuse, y los estudiantes franceses, alemanes e italianos, habrán podido comprobar que su revolución no es, o no parece ser, la misma revolución de trabajadores de occidente. Y que no es, radicalmente no lo es, la misma revolución de los estudiantes de Praga o de Belgrado. Y entonces piden la «muerte airada y violenta de la sociedad de consumo» y la desaparición de las estructuras económicas y sociales que «alienan, convirtiéndolos en siervos mentales y prácticos de la máquina creada para que les sirva, a los hombres de la sociedad actual». Y concluyen, como es lógico, en que el hombre debe dejar de ser objeto de la historia para convertirse en su protagonista; que en el mundo del trabajo, de destinatario casi inconsciente de las normas que afectan a su propio futuro y a su vida casi entera, se transforme en actor diligente y responsable; que no sea el blanco de una inagotable propaganda que va configurando sus reacciones y sus gustos, señalándole a cada paso lo que es necesario consumir y lo que le ha de servir para distinguirse de los demás, cayendo en la absurda paradoja de masificar hasta lo que trata de individualizar.

## 2. ANTECEDENTES DE REFORMA EN ESPAÑA

Y con esto hemos llegado, por fin, a los fundamentos de lo que podríamos llamar «filosofía de la participación». Eran necesarios estos antecedentes porque se ha hablado tanto y se ha escrito tanto de la necesidad de abrir cauces a la integración del hombre del trabajo en la empresa —entendida tal integración como un sistema organizado para que el trabajador pueda informarse y conocer las decisiones, el cómo y el porqué de las decisiones— que corriamos el peligro de extraviar el camino, de ser objeto, una vez más, del último «slogan» o de la última propaganda. Por otra parte, como se habrá podido observar por lo que queda escrito, el tema no es tan nuevo, ni siquiera en la problemática de la empresa. Pero está hoy agudizado. Más en Europa

que en Estados Unidos —hablando de sociedades altamente industrializadas—. Y tiene su explicación. En el largo caminar de la evolución económica hasta el momento en que el dominio de la técnica y la necesidad de disponer de grandes medios obliga a la concentración de empresas, hemos perdido algo muy importante: nada más y nada menos que al hombre. Se nos quedó atrás, agazapado, allá en los principios del siglo xx, cuando comenzó la revolución económica que aún no ha concluido. Se acabó de perder —y trata desesperadamente de reencontrarse— en la posguerra de 1945. La empresa era el jefe y, luego, sus empleados; la dimensión de esa empresa de pequeño alcance permitía conocer al hombre, y hasta a su circunstancia, a costa de olvidar muy a menudo sus derechos y confundirlos con los que el patrono concedía por la vía de la gracia. Era el período llamado del «paternalismo». Y, como decía Ortega que ocurrió en la Edad Media, tener derecho era estar conquistándolo a cada paso. Y el hombre del trabajo luchó y obtuvo muchos derechos que parecían inalcanzables. Hoy se encuentra ante otra etapa de esa lucha, quizá la más interesante de todas: la de demostrar que los derechos ya adquiridos no tienen que exigir como contrapartida la pérdida de la propia personalidad; que el bienestar no es un fin en sí mismo y que, en definitiva, hay algo que no puede comprarse ni está sujeto a comercio: el hombre mismo.

Se habla de una reforma de la empresa; pero sería menguada si no se tuviera en cuenta, por encima de cualquier otra consideración, este factor humano que aspira definitivamente a hacerse oír y poder disponer de su trabajo y de su ocio y saber adónde va y qué camino es el más útil. Esto es lo que en el lenguaje al uso en el mundo político y social se llama «participación». Sin esta participación sincera y responsable no será posible la reforma de la empresa en general y de la empresa española en particular; ahora bien: ¿existen en la empresa española que ha de reformarse organismos que puedan servir de punto de arranque? ¿Hay alguna experiencia aprovechable para esa futura reforma? Creemos que ambas preguntas pueden contestarse afirmativamente, sin exceso de optimismo y con ciertas reservas. Lo importante es que la reforma de la empresa empiece, porque, como dice el proverbio chino, para andar un millón de millas hay que empezar por andar una milla. Pero sería imprudente, notoriamente imprudente, querer andar en una sola jornada ese millón de millas. A ello equivaldría el señalar normas rígidas. Más aconsejable que una ley de reforma será una de ley de bases para llevar a cabo la reforma. Entre las bases, en su espíritu y en su letra, la participación del trabajador a todos los niveles. Si la ley de bases es ágil, flexible y útil, lo será a condición de que sea audaz —la audacia puede ser, a veces, un ejemplo de prudencia— y recoja no lo que es ya realidad, sino lo que todavía es deseo y esperanza. Sin ello la ley serviría de poco y un sentimiento de frustración sustituiría a la esperanza, lo que, en el caso de que de verdad se acometa la reforma de la empresa, sería tremendamente peligroso para el futuro de las relaciones de trabajo en España. Porque entre las previsiones del futuro habrá muchas que sean pura especulación; otras, temerarias afirmaciones; pero hay una previsión que puede hacerse sin temor a ser desmentido por los hechos: la reforma de la empresa, en todo el mundo, o se hará contando con los trabajadores o no se hará en paz.

Precisamente porque lo entendemos así, vamos a explicar nuestro punto de vista sobre los actuales organismos, que pueden estimarse

como experiencias interesantes en mayor o menor grado de la cooperación y participación de los trabajadores en las empresas españolas.

### 2.1. *Jurados de Empresa*

Es el único organismo institucionalizado con su regulación propia y con independencia de todos los demás; con una reglamentación bastante detallada de sus funciones, aunque en realidad estas funciones no están muy definidas en la práctica por razones de diversa índole. Los Jurados de Empresa han venido funcionando en España con muy desigual fortuna, lo que no debe sorprender porque el cuerpo social y económico que forma la estructura de nuestro país es diverso, con diferencias muy apreciables según la localización geográfica de las empresas o según su importancia económica y el número de trabajadores a su servicio. Contienen el germen de una intervención más activa, pero hay que purgarlos de muchos defectos porque las circunstancias en que se mueven aparecen muchas veces más como organismos beligerantes en defensa y tutela de los intereses de los trabajadores que como organismos de coordinación.

Los Jurados de Empresa se han configurado como organismos de «colaboración constructiva», según dice el preámbulo del Decreto de 18 de agosto de 1947; por ello habría que haber puesto el acento sobre esas características y no sobre otras. Ocurre en la dinámica social que las disposiciones son ampliamente sobrepasadas por la realidad, y así ha sucedido con el capítulo I del Decreto que aprobó, en 11 de septiembre de 1953, el Reglamento que regula el funcionamiento de los jurados.

Dictada después la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, se complicó aún más la problemática de los Jurados de Empresa al establecerse que sus miembros formarían parte de la misión deliberadora de los convenios de empresa, con lo que acentuó su carácter de organismo beligerante. A nuestro juicio, sería necesario reformar radicalmente el funcionamiento del jurado y configurarle efectivamente como organismo de colaboración y, más que de colaboración, de participación en la empresa, a cuyo efecto habría que descargarle de todas las funciones que le convierten en vehículo de reclamación o que le hacen adoptar, por necesidad, posturas beligerantes frente a la dirección de la empresa, como es el caso de las comisiones de discusión de los convenios. No se trata de disminuir sus atribuciones, sino de cambiar su funcionamiento y aumentar sus misiones de coordinación e información en lo que a la política general de la empresa se refiere. Con ello pensamos que se podría iniciar un prometedor camino sin graves alteraciones en la marcha de la empresa.

### 2.2. *Comisiones Mixtas de Vigilancia de los Convenios*

He aquí un organismo que ha dado lugar a profusa literatura y a resoluciones varias administrativas y judiciales y que, sin embargo, su existencia legal es muy confusa. En efecto, ni la Ley ni el Reglamento de Convenios Colectivos prevén las atribuciones de estas Comisiones Mixtas. La Orden Ministerial de 22 de julio de 1958, que aprobó el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, concedió a la autoridad laboral que haya aprobado un convenio la facultad de interpretar cuando por cualquiera de las partes se suscitase alguna duda. El artículo 12 de la Ley y el 5.º del Reglamento prevén que «habrán de ser objeto de concreta especificación las estipulaciones que se esta-

blezcan para vigilancia y cumplimiento de cuanto se convenga». En vista de lo cual comenzaron a regularse en los convenios colectivos unas mal llamadas Comisiones Mixtas de Interpretación, cuya denominación más exacta, de acuerdo con la Ley, deberá ser «Comisiones de Vigilancia», que han sido admitidas ya por la legislación y la jurisprudencia. El Decreto de 20 de septiembre de 1962 atribuye a las Comisiones del Convenio (sic) nada menos que «el conocimiento y resolución de toda situación colectiva de conflicto que se derive de la aplicación de sus cláusulas», y únicamente en el caso de no existir comisión o de llegarse a un acuerdo en el seno de la misma someterán tales cuestiones a la autoridad laboral que haya aprobado el convenio». Pero el Tribunal Supremo, en Sentencias de 6 de octubre de 1964 y 4 de enero de 1965, ha sentado la doctrina de que «las Comisiones Mixtas no son organismos jurisdiccionales que entorpezcan el derecho siempre vivo de acudir a los Tribunales de justicia», con lo cual el contenido del artículo 2 del Decreto de septiembre de 1962 queda bastante disminuido en su alcance y en la realidad de la competencia que de una manera tan expresa le atribuía a las Comisiones Mixtas de Aplicación y Vigilancia. Tales Comisiones han sido, sin embargo, bien acogidas por la Organización Sindical, que en Circular de 3 de septiembre de 1962 atribuía su Presidencia al presidente de la entidad sindical del mismo ámbito, si bien ofrezca muchas dudas la validez de tal circular, porque no fue publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, aparte de las innegables dificultades de orden práctico que su aplicación suscita en orden al funcionamiento de la Comisión en centros desplazados del lugar de residencia oficial del Sindicato. Estas Comisiones de Vigilancia de los Convenios pueden, sin duda, convertirse en eficaz vehículo de cooperación entre las empresas y la representación de los trabajadores, máxime si en el futuro se refuerzan sus atribuciones. Las ya concedidas en el Decreto de 20 de septiembre de 1962 y en su actuación práctica adquieren la fuerza y el prestigio que cabe esperar de un organismo regulado por las partes con amplia libertad de actuación.

### 2.3. *Comisiones de Valoración de Puestos de Trabajo*

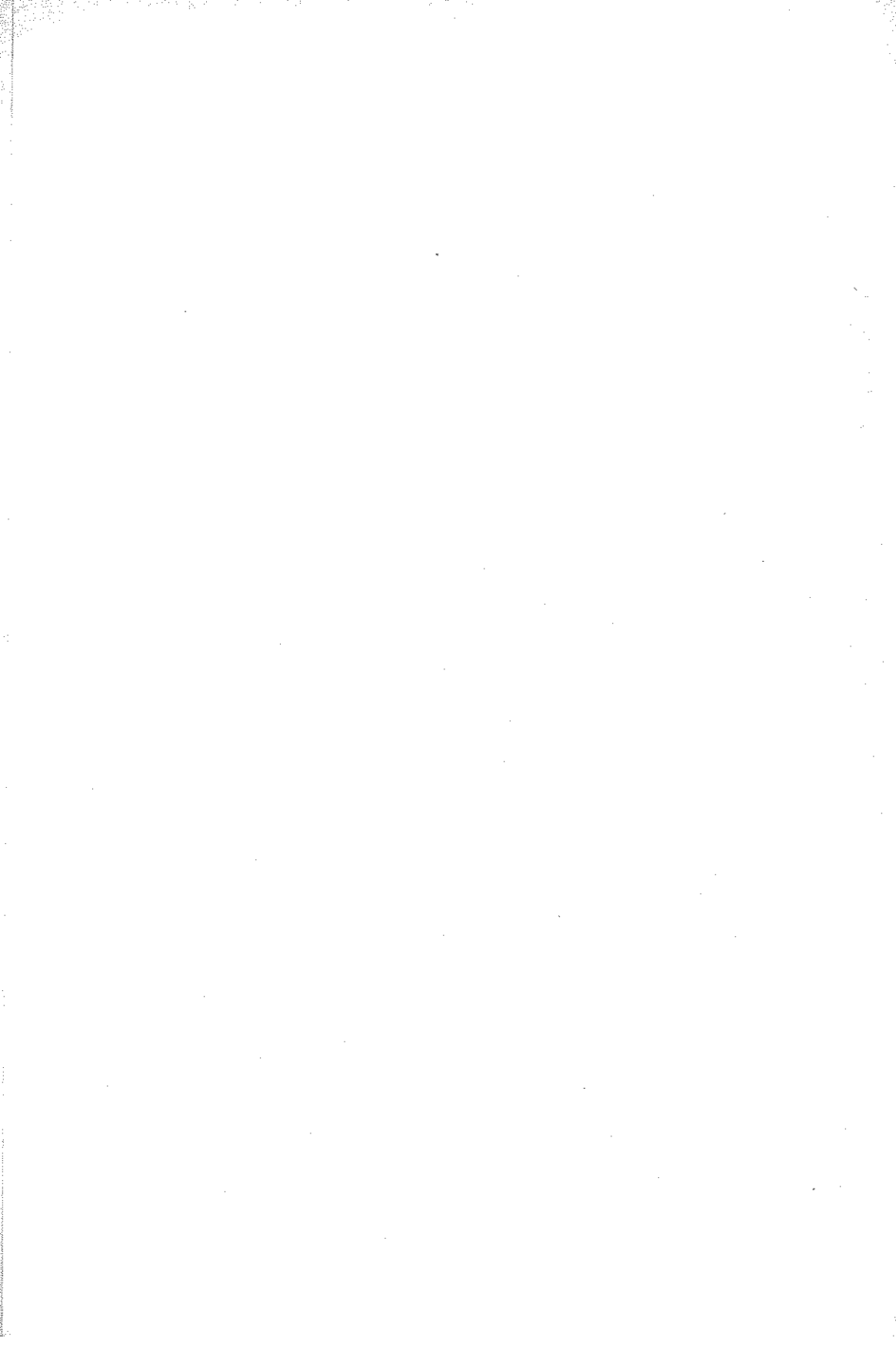
En muchos convenios colectivos se pacta la creación de Comisiones de Valoración de Puestos de Trabajo, que, con una composición mixta, están procediendo con general acierto y notable ponderación a la adaptación de los antiguos sistemas de clasificación profesional de las reglamentaciones de trabajo a las modernas técnicas de valoración objetiva de puestos. Y hay que rendir homenaje al amplio espíritu de colaboración de los trabajadores, a su inteligencia y a su comprensión de la necesidad de un cambio en el sistema tradicional. Sin embargo, hay que proclamar también que no todas las direcciones de empresas han admitido sin resistencia la intervención del trabajador en un problema que han pensado resolver siempre con carácter exclusivo y excluyente. La experiencia es muy favorable y puede afirmarse que en el futuro las Comisiones de Valoración adquirirán el necesario prestigio para poder actuar con la agilidad y eficacia que exige la actual dinámica de los constantes cambios de valoración en la consideración objetiva del puesto de trabajo. Por otra parte, estas Comisiones descargan al Jurado de Empresa de algunas de sus misiones sobre clasificación profesional que hoy son prácticamente inoperantes.

Y no quisiera terminar sin hacer alusión a algo que fue una grata

experiencia, que no ha sido suficientemente resaltada: me estoy refiriendo a las fallecidas Comisiones del Plus Familiar, que administraron en una época muy difícil, con enorme sentido de la responsabilidad, cuantiosos fondos, que supieron repartir, en general, con espíritu de justicia y ponderación y que adquirieron gran prestigio relevando a la dirección de la empresa de enojosas cuestiones que hubieran sido, sin duda, fuente y origen de graves conflictos de intereses. Pienso que el ejemplo de las Comisiones del Plus Familiar podrá recogerse como experiencia útil para establecer sistemas de participación y reparto de beneficios, sobre todo en las empresas que establezcan primas por objetivos. Merece la pena estudiar a fondo tal posibilidad.

\* \* \*

Así queda expuesto, a grandes rasgos, un aspecto muy particular, pero muy importante, de la reforma de la empresa. Los antecedentes y su situación en nuestro país ofrecen múltiples sugerencias. Pero sólo una puede ser recogida aquí: en ese conjunto de bienes, hombres y fines que es la empresa, le ha llegado la hora al hombre. De su intervención decisiva, valiente y real puede depender el futuro de un sistema que no agotó sus posibilidades y al que se le abre un inmenso campo, a condición de que la técnica no olvide que el principal protagonista del triunfo o del fracaso del conjunto es, como siempre, el hombre y que el tiempo en que este hombre de hoy vive sus circunstancias, sus angustias, sus sueños y sus esperanzas, es tiempo de reforma y no de inmovilismo. Que la propia dinámica que nos rodea cambia a cada instante —el mundo es mi representación, dijo Schopenhauer— y que sólo si sabemos adaptar las estructuras a este constante devenir podremos hacer frente al futuro, que se anuncia, en las inquietudes de un presente que más que nunca es un solo, insignificante paso hacia otras realidades que casi rozamos ya.



**Tomás Rodríguez Sahagún \***

## ***Los diferentes caminos de la participación en la gestión***

*Una buena participación en los centros de decisión inferiores puede ser mucho más eficaz que una mala participación, aunque formalmente la fuéramos a aplicar a los centros de decisión más elevados.*

Es sumamente complejo explicar y aun comprender la dirección y el ritmo que de manera permanente, como el propio movimiento de nuestro planeta, van orientando el progreso humano. Lo que sí puede observarse es que en esta larga marcha, que no se interrumpirá nunca, surgen a veces fronteras que parecen infranqueables y que aparentemente frenan el avance, pero que una vez salvadas presentan a la humanidad un horizonte mucho más amplio, más prometedor, más fértil.

Esto ocurre en cualquiera de los campos de desarrollo que observamos: en el político, en el técnico, en el económico, en el social. Y en este último campo la frontera de hoy es la participación en la gestión.

En la participación en la gestión se han detenido durante algunos años los avances sociales porque es un terreno sobre el cual los estrategias del desarrollo no se ponen de acuerdo. Se llenan muchas páginas, se producen numerosas controversias, incluso se exploran algunas posiciones, pero todavía no se ha llegado a encontrar una continuidad de pensamiento, ni siquiera ese catalizador que, suficientemente generalizado, ayude a formarla.

Sin embargo, la frontera está ahí y el progreso no puede detenerse. Como hemos dicho en otra ocasión, la revolución industrial, la económica y la comercial han dado un fruto común: la concentración. Concentración que ha producido efectos favorables en la fabricación, en la financiación y en la venta de los productos o servicios de las empresas, aunque, por otra parte, ha desplazado al hombre de cada una de sus obras. Es lógico, pues, que los hombres busquen ahora la fórmula para salir de esta situación marginal y en esa búsqueda hayan encontrado

---

(\*) Director Social de S. A. Echeverría (Bilbao).

una palabra mágica: participación y, más concretamente, participación en la gestión.

Como la participación en la gestión no significa lo mismo para los diferentes grupos interesados en el desarrollo de la empresa, frente a ella nos encontramos con las siguientes actitudes:

- Gran número de empresarios que se oponen a la participación en la gestión porque ven en la misma un atentado a la unidad de mando y un asalto al poder de grupos revolucionarios.
- Muchos trabajadores que también se oponen porque la consideran una maniobra más del capitalismo para integrarles en un sistema que rechazan y rompe su unidad y moral de lucha.
- Políticos y gobernantes que poco decididos en su aplicación concreta o impotentes para alcanzarla intentan crear un clima o sensación de participación, facilitando la de unos pocos en ciertos centros de decisión a escala nacional.
- Profesores, técnicos o escritores que tratan de definir una teoría muy amplia y sumamente abstracta, en la mayor parte de los casos orientada a la creación o reforma del estatuto jurídico de la empresa.

Sin embargo, para formar un juicio sobre la participación y decidirse o no a franquear esta nueva frontera social es preciso que exploremos cada uno de los diferentes caminos que se nos ofrecen y veamos si a través de ellos se cumplen las aspiraciones del hombre para expresarse, ayudarse y asociarse, pues, como decía el general De Gaulle en un reciente discurso, eso es participar.

En un sentido elemental, la gestión de la empresa se realiza en todos los niveles y puede afirmarse que cada uno de los hombres que la componen contribuye a su gestión, puesto que tiene asignada una función, y la suma de esfuerzos humanos, unidos a los medios económicos y recursos técnicos, alcanza el resultado final, que es la empresa. Sin embargo, este procedimiento, por elemental, no puede constituir la auténtica participación, pues si así fuera los hombres se considerarían satisfechos, y desgraciadamente esto no ocurre, y porque, además, el esfuerzo o labor diaria no permite en muchísimas ocasiones sentir esa posibilidad de expresión, ayuda y colaboración en una obra común, sino, al contrario, disocia, enfrenta y coloca en rebeldía a las gentes.

Ello no obstante, este primer peldaño nos sitúa ya en el camino de la verdadera participación. Es necesario que en cada taller, en cada grupo de trabajo y al nivel de las tareas y de las cosas que se conocen, así como de las acciones que se realizan diariamente, se obtenga la oportunidad de expresión. La concentración ha producido autómatas. Por eso, en las empresas donde se agrupan muchas personas o donde los mandos respectivos no dispongan de tiempo, o donde sencillamente los técnicos, por muy expertos que sean, no tengan ese otro conocimiento humanista, deben entrar otros hombres que tengan encomendada la misión de tratar con los trabajadores, escucharles e informarles, orientar su formación y canalizar sus opiniones y problemas, de los cuales las primeras pueden ser acertadas y útiles, mientras que los segundos sólo viviéndolos acabarán comprendiéndose y solucionándose.

Con una visión más amplia, la gestión de la empresa se traduce en las decisiones que se toman en la misma, de lo que se deriva que la participación viene dada por el grado de intervención en las decisiones. Por lo tanto, podremos comprender mejor cómo puede llevarse a efecto

la participación si tenemos en cuenta que en las decisiones cabe distinguir:

a) *Su nivel*

- Mandos de primer grado (o de directo contacto).
- Mandos de segundo grado (mandos intermedios).
- Mandos de tercer grado (mandos superiores).
- Mandos de cuarto grado (dirección).
- Mandos de quinto grado (dirección general o consejo).

b) *Su ámbito*

Global o general.

- Técnico
- Económico.
- Comercial.
- Administrativo.

Social, que corresponde a las diversas funciones de la empresa.

c) *Su proceso*

- Designación de las personas que toman las decisiones.
- Control de las decisiones tomadas.
- Responsabilidad por las decisiones tomadas.
- Aplicación de las decisiones tomadas.

No nos es posible desarrollar más esta materia, pero a través de un somero examen del cuadro que ofrecemos puede advertirse claramente la gama de combinaciones que se ofrecen en el campo de la participación. Con un ejemplo podemos concretar aún más estas combinaciones.

Una empresa *A* puede tener un grado de participación *X*, porque en las decisiones de tercer grado (mandos superiores) y en el ámbito social el personal tenga oportunidad de llevar un control a través de una información periódica que reciban del jefe del departamento o el adjunto en materia de personal a que antes aludíamos; esta información podría darse por escrito o en pequeñas asambleas de personal. Otra empresa *B* puede tener un grado de participación *Y*, porque la dirección (mandos de cuarto grado) tenga que responder de la política general de la empresa y rendir cuentas no sólo ante el Consejo de Administración, sino ante los representantes del personal o Jurado de empresa.

Naturalmente que muchas de estas experiencias serían arriesgadas y habría que llegar a ellas a través de fases sucesivas. Además, el proceso institucionalizador de la participación debiera configurar no sólo las diferentes fórmulas, sino igualmente otros aspectos directamente relacionados, entre los cuales citamos los siguientes:

1. *Iniciación*, que puede ser voluntaria, concertada u obligatoria, incluso disponiendo plazos para esa iniciación en cualquiera de sus formas e imponiendo la sucesiva subsidiariamente.
2. *Regulación* de algunos órganos, como los departamentos de participación, asambleas o consejos de personal, comisiones mixtas de trabajo-capital, etc.
3. *Jurisdicción* encargada de la vigilancia y cumplimiento de los acuerdos o disposiciones sobre participación y de exigir responsabilidades a los que los incumplieran.
4. *Extensión* de la participación en sus diferentes grados o formas a los diversos tipos de empresas (individuales, familiares, colectivas, limitadas o anónimas; pequeñas, medias o grandes), e in-

cluso —aunque paradójicamente en este ámbito está más desarrollada, al menos formalmente— en los organismos provinciales, regionales o nacionales, cuyas decisiones influyen en las propias decisiones de las empresas y, a veces, las condicionan.

5. *Ventajas o beneficios* (fiscales, de precios, de protección arancelaria, de inversiones, etc.) que obtendrían las empresas más evolucionadas en el grado de participación (por ejemplo, podrían tener prioridad para las inversiones las Mutualidades Laborales).

Hemos empezado diciendo que el progreso humano es sumamente complejo. Y entre todos estos caminos y vericuetos que conducen o rodean a la participación podemos perdernos, especialmente si al recorrerlos no mantenemos la vista alta, hacia el cielo, y los pies firmemente asentados en la tierra. Modestamente hemos querido contribuir a los esfuerzos que están realizándose, pero modestamente también debemos reconocer que con esta visión panorámica no hemos solucionado el problema. A pesar de ello, estamos convencidos de que es importante empezar a hacer y que se puede hacer; bien entendido que la participación debe empezar por ser un movimiento de abajo a arriba y no de arriba abajo, en el sentido de que lo deben desear y pedir los que vayan a participar y en el sentido, también, de que una buena participación en los centros de decisión inferiores puede ser mucho más eficaz que una mala participación, aunque formalmente la fuéramos a aplicar a los centros de decisión más elevados.

**J. M. González Páramo \***

## ***La ley de la Empresa***

*A través del contrato y de la libertad, pueden coexistir, y de hecho coexisten dentro del sistema capitalista, estructuras no capitalistas. Pero, en el fondo, no se trata de ser capitalistas o socialistas u otra cosa cualquiera, sino de que la reforma indudablemente necesaria responda a las exigencias éticas y prácticas de la vida de los negocios y de las aspiraciones razonables de cuantos trabajan para ellos.*

La «constitución», «estatuto» o «derecho» de la empresa, labor indudablemente ardua, pero no imposible, es uno de los puntos en que cada vez confluyen más —concordantes o no— los deseos y opiniones. Parece necesario «un derecho unitario, ni anárquico ni colectivizante» (1) que, sobre unos rasgos de derecho impositivo muy amplios y flexibles, englobe la realidad atomizada por el contrato de trabajo y permita, a través del derecho dispositivo, pactos, fórmulas y convenios, el aprovechamiento de toda energía realizadora del impulso económico-social. Se trata de un problema de *lege ferenda* que no separe lo que la vida une ni confunda las partes unidas. Se necesita un enunciado en términos amplios y nuevos, inspirado en una doctrina realista que abarque con igualdad de trato todos los aspectos, pues si sólo se consideran puntos de vista parciales no puede realizarse una reforma adecuada. El capitalismo desea pocas reglas, mucha libertad, para crear y mantener los instrumentos que le son necesarios; el socialismo, muchas reglas, poca libertad, para «asegurar» la justicia social; pero la verdad, como la actividad de la empresa, tanto en el plano doctrinal como en el estratégico, funciona unida y unitariamente sin convertir en absoluta ninguna teoría, evitando subordinaciones doctrinales de la vida, entorpecedoras e indeseables. Si,

---

(\*) Doctor en Derecho, Doctorando en Ciencias Políticas, Profesor encargado de Socio-economía en la Facultad de Ciencias Económicas de Madrid, Profesor de Política Social en el Instituto León XIII, Director del Instituto Social Juan XXIII, Miembro de *The American Political Science Association* de la Universidad de Columbia, Nueva York, y de la *Gesellschaft für Wirtschaft und Sozialwissenschaften*, Verein für Sozialpolitik, etc.

(1) Vid. J. M. González Páramo, *La Empresa y la Política Social*, 2 vols. Edit. Rialp. Madrid, 1966.

como dijo Ripert (2), con el surgimiento de derecho de la empresa podría «comenzar una cierta decadencia del capitalismo», no es menos verdad que del surgimiento de ese derecho puede también surgir una positivización de los aspectos constructivos del sistema de tal naturaleza que cualquier parecido con el capitalismo clásico sea una pura sorpresa.

### EL PIANO Y EL PIANISTA

Es necesario, como un profesor español indica, pero no basta, distinguir entre piano y pianista. La actividad de la empresa, como la actividad artística, siguiendo esa comparación, procede no sólo de la distinción entre el instrumento (la empresa) y el que maneja el instrumento (el titular jurídico individual o colectivo de la empresa), sino también del cumplimiento y *regulación de las condiciones* en que uno y otro, empresa y empresario, realicen sus esfuerzos, sus productos y bienes, sus beneficios, como piano y pianista realizan la obra de arte. Conviene recordar aquí, sin embargo, que la empresa, en cuanto instrumento, posee unas calidades y responde a unas leyes psicossociológicas y éticas, a una composición humana, que no pueden dejarse de considerar. Se trata de una máquina «humana» solícita de participación, avara de plenitud humana en la realización profesional que, por el servicio y por los bienes producidos, ha de llevar al beneficio.

*El punto es el habérselas del pianista con el piano. El test, la respuesta del «instrumento». La vida integra a ambos en el resultado, en la creatividad, inseparablemente económica y social, ennoblecedora (tendencialmente) de la materia y del hombre.* Por lo que respecta a la empresa (el piano), carece de unidad jurídica. Sin un derecho de la empresa que englobe o conecte el estatuto del capital y el estatuto del trabajo, cada contrato, como cada tecla o hilo de marioneta, no es jurídicamente parte de un todo, aunque lo sea física y sociológicamente, porque está unida con un contrato unilateral que el legislador pone a disposición excluyente de la inspiración del empresario o pianista. La empresa, como el piano, en la realidad es una máquina compleja y unida, pero ante el derecho la empresa carece de estructuración, de unidad, de reglas de afinamiento y trato humano. Ciertamente, el pianista conoce las reglas de la técnica y el arte de producir belleza con el sonido, que no deben confundirse con las exigencias del manejo técnico y político del instrumento, con las normas ontológicas que es menester respetar, máxime cuando el instrumento es instrumento sólo metafóricamente; cuando, como entre la orquesta y su director, puede producirse —de hecho se ha producido, con excepciones, en Alemania con la cogestión— un enriquecimiento recíproco, porque cada uno de sus miembros puede participar creativamente en el resultado conjunto.

En definitiva, el «pianista» tiene su ley. Falta la ley del piano. Y a más largo plazo, el Código de la unidad productiva, que sin excesivas interferencias englobe dinámica y creadoramente piano y pianista.

### DIFICULTADES DIVERSIVAS

La obsesión de la sociedad anónima, la prisión conceptual en que las cuestiones del titular jurídico (cooperativo, comanditario, personal, etcétera) encarcelaron el problema genérico de la empresa, ha hecho olvidar que la regulación de la misma trasciende el problema de su

---

(2) G. RIPERT: *Aspectos jurídicos del Capitalismo moderno* (Ed. Bosch, Buenos Aires, 1950), p. 15s.

titular. Es absolutamente imprescindible distinguir entre empresa y titular jurídico, pero sin quedarse ahí, porque por muy distinguidas que estén en lo conceptual, en la práctica están destinadas a engranar, funcionar y obtener un resultado conjuntamente; por ello, partiendo de un nuevo y más amplio enfoque, es preciso dar un nuevo marco jurídico que abarque el conjunto de la realidad sociológica que supone la empresa, que codifique de una manera coherente, constructiva y coordinadora con pocas, muy amplias y flexibles —ya mencionadas— normas de derecho impositivo.

Para un trabajo que me ha encargado uno de mis superiores he tenido que realizar la búsqueda de jurisprudencia relativa a las sociedades anónimas y a la participación, y me he encontrado con unas treinta y tantas disposiciones en siete países. Es precisamente esta cortina de humo legislativa, esta cicatera y defensiva actitud para no abordar a fondo el problema, otra de las dificultades. Con ello no queremos incurrir en la ligereza de considerar que todo el derecho puede ser revuelto en un instante para acceder a las impacencias demagógicas de nadie, aunque sí apremiamos a lograr un acuerdo sobre el *norte* hacia el que ha de dirigirse la actividad coordinada de los grupos de estudio y de acción durante el tiempo que sea necesario.

### JIU-JITSU CONSTRUCTIVO

Para ello el político y el jurista debe aprovechar las mismas tendencias que la naturaleza del fenómeno histórico ha manifestado: si se observa, por ejemplo, una separación entre la estrategia del rendimiento y el control de la gestión, si se observa una separación entre propiedad y responsabilidad, ha de ser aprovechada la inercia de tales tendencias para favorecer las opciones posibles de la reforma de la empresa, y en este sentido se exponen las intuiciones solucionadoras. Por citar una, mi amigo, experto en esos temas, F. Guerrero, al observar el éxito con que la sociedad anónima realiza su función financiera, cree que podía dirigirse una de las tendencias reformistas a subrayar y aun aislar esta función (lo cual podría flexibilizar más la formación de su capital en favor de las clases trabajadoras y populares); con ello, al consumarse la separación de empresa y sociedad, se puede mejorar en la misma línea las cuestiones relativas al derecho de suscripción, protección de accionistas minoritarios, fórmulas intermedias entre la acción y la obligación, restablecimiento de la posibilidad de representación a personas jurídicas para asistir a la junta general, mejora de los balances según la técnica contable moderna y del rango y de la autonomía de los censores jurados de cuentas, perfeccionando al mismo tiempo las normas reguladoras de los sindicatos de aportadores y desvinculando el órgano de control de la sociedad del órgano de gestión, disciplinando más adecuadamente la responsabilidad e incluso creando un órgano de control externo de las actividades financieras de la empresa similar al «*securities and exchange commission*». Hay quienes se empeñan en injertar dentro de la sociedad o titular jurídico elementos que corresponden a la empresa. Hay, por el contrario, quienes piensan que no hay por qué mezclar los dos institutos, empresa y sociedad, unidad productiva y titular de la unidad productiva; pero establézcense el injerto o la separación, quienes contemplan la realidad en su conjunto no deben separar lo que la vida une, aislando a los creadores de las leyes referentes al titular de los creadores de las que afectan a la empresa (el personal), porque ambas están destinadas a «ensamblar» como convivencia de producción. Nos

parece que la distinción cabe en una misma ley o estatuto que codifique o facilite la codificación de tan importante derecho y la inserción contundente, si se piensa en esta opción, también.

Desde un punto de vista práctico, las fórmulas que encontrarían menor resistencia serían sin duda las que distinguiesen claramente entre el titular de la empresa y la empresa misma, porque no van contra la línea jurídica del sistema y son, incluso, coherentes con ella. A través del contrato y de la libertad pueden coexistir, y de hecho coexisten, dentro del sistema capitalista estructuras no capitalistas. Pero en el fondo no se trata de ser capitalistas o socialistas u otra cosa cualquiera, sino de que *la reforma, indudablemente necesaria, responda a las exigencias éticas y prácticas de la vida en los negocios y de las aspiraciones razonables de cuantos trabajan para ellos.*

La reforma será resultado no sólo de la variación de las estructuras, sino de la capacidad técnica y de la voluntad humanizadora y creativa de los rectores del sistema. Por eso la nueva doctrina, inspirada netamente en la realidad, reanalizada con espíritu objetivo, tendrá probabilidades de ser compartida por los responsables de la vida económica y social y de regularse con fórmulas que, conformes o disconformes con el *statu quo*, en cualquier supuesto, *garanticen el funcionamiento continuado del sistema en todos sus aspectos positivos*, aunque a partir de este momento el sistema pueda bautizarse de nuevo.

No debe incurrirse otra vez en el caos que Lenin sagazmente cortó de raíz, ni se debe soslayar, entre las innumerables propuestas, lo que de justo y funcional tienen las que se refieren a la creación de una nueva ley de la empresa y «a una unión u organización del personal» que, del mismo modo que se ha hecho con el capital, estructure a los trabajadores y al articular su atomización ponga *a los hombres-personal en condiciones de igualdad jurídica con los hombres-capital y los hombres-dirección para la colaboración permanente en la consecución de los resultados y la reivindicación razonable en un orden más productivo y más justo.*

## LA EMPRESA Y LAS CUESTIONES DE FONDO

Siendo la empresa una cuestión de fondo relacionada con todas las demás, no puede pensarse que en un determinado contexto político se resuelvan con una ley de empresa todas las demás cuestiones. Al contrario, puede convertirse en un gran fraude, en una gran maniobra diversiva para ocultar otros problemas. No debe creerse tampoco que una mejora sustancial de las técnicas de dirección, que un sistema fiscal que se imponga a ultranza, sin fraudes, que una mejora del sistema financiero en el sentido de convertirlo en estimulante del empresario creador, o que una nueva consideración del poder podrían por sí mismos cambiar la empresa. Se trata de un planteamiento que, a fuerza de ser pragmático, se queda en simple y escamotea al modo liberal todo el «enunciado» de las tensiones y la cuestión social.

Si soy escéptico en cuanto al surgimiento de un código de la unidad productiva, es porque no creo que pueda resolverse sólo al modo empresarial, ni puede decirse que los empresarios tengan deseos profundos de resolverlo, máxime si forman parte del grupo de los que ignoran las aspiraciones justas y lógicas del elemento trabajador. Si estoy asustado ante este tema es porque tal vez se quiera convertir a la empresa, este grupo funcional necesario y ejemplar en el orden de la eficacia, en «cabeza de turco», la víctima propiciatoria de ineptitudes que le

son ajenas. Además, existe un malentendido: la reforma no elimina ni debe eliminar las tensiones que existen en la empresa, porque las tensiones son creativas y, en consecuencia, sólo debería eliminar las tensiones disfuncionales e injustas por dos motivos: o porque impiden la promoción del hombre, o porque impiden la creatividad económica (que, dicho sea de paso, dependiendo de la función empresarial se enriquece o puede enriquecerse con la participación) (3). Si pensamos que en el mundo, históricamente, desde una legislación dispersa suele pasarse con el tiempo a una legislación coordinada, unificada y codificada, la posible falta de voluntad política sincera de parte de las actuales fuerzas creadoras del derecho frena la velocidad de este proceso. *Tales fuerzas* —económicas y políticas en especial—, adormecidas las primeras por una mentalidad liberal o excitadas las segundas por cierto oportunismo, y ambas por un espíritu pragmático que ve con certeza, en unos sí y en otros no, los inconvenientes de las trabas poco pensadas, *desalientan* —en cuanto pueden o en cuanto asustan— los viejos intentos de reforma en discusiones actuales, como la del Estatuto alemán de la empresa y de la participación supraempresarial, o en las propuestas de codificación, como la de Yves Djian y la sociedad anónima comunitaria. A pesar de todo, con fuerte viento en contra, dándole poca cara, las cosas van en Inglaterra, en Alemania, en Francia, en el M. C. (4).

No sé si la reforma de la empresa que se intenta en España —como me malicio— constituye una operación diversiva para distraer al pueblo de otros problemas de fondo conexonados con la convivencia política o con la misma empresa, como la ley sindical española, o esa participación supraempresarial que se discute en Alemania. Pero lo que sí sé es que cualquiera que sea la intención de los legisladores es la ocasión para presionar, en el sentido de *establecer a largo plazo la programación de un derecho impositivo flexible, coherente, esencializado y pluralista, para acoger a todos los tipos de empresa y que permita, por pactos, contratos, diversas y múltiples formas de derecho dispositivo*, que respondan adecuadamente a las exigencias del dinamismo económico. En la infinita variedad de situaciones es fundamental considerar legalmente el engranaje creativo de la empresa y del empresario individual y colectivo. Pedimos con algunos autores un derecho «suficientemente vago y equívoco» —sin cinismos—, como para «permitir las prácticas más diferentes». De momento, el hecho de que la legislación esté dispersa o unificada no es —si no se eterniza— una cuestión fundamental; lo que sí parece fundamental, por ello, es que se vaya estableciendo una coherencia entre todas las disposiciones, desde todas las especialidades y competencias, mejorando lo mejorable (5), revisando los supuestos decaídos de la juricidad vigente (6), desechando los dislocados, según una nueva doc-

(3) Mariano NAVARRO RUBIO en su discurso de recepción académica hace ineludibles reflexiones sobre este tema apuntaladas en sólida bibliografía (*El Empresarismo*, Ed. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid, 1969). La acogida legislativa en los países del Mercado Común puede verse en W. GARCIN, "*Cogestion et participation dans les entreprises du Marché Commun*" (Ed. Jupiter. París, 1968).

(4) Vid. P. SANDERS, "*Société anonyme européenne*" (Ed. Communeauté économique européenne, diciembre 1966); Yves DJIAN, "*Le control de la direction des sociétés anonymes dans les pays du Marché Commun*" (Ed. Sirey. París, 1965). Véase en prueba de ello también el manifiesto laborista sobre la "democracia industrial" y la prensa alemana reciente que he citado en YA en la nota siguiente.

(5) La lista pormenorizada de lo mejorable puede verse en los siguientes trabajos míos: "La Empresa y la Política Social", obra citada; Anales de Moral Social y Económica en "El progreso económico y el orden moral" (Edit. Aguilar, Madrid

trina (7), y apuntalando aquellos puntos en los que se manifiesten ciertas posiciones de progreso en la múltiple y dispersa legislación actual.

La reforma de la empresa es un asunto serio y, a largo plazo, que hay que programar y realizar de acuerdo con un proceso y una estrategia —política, psicológica, informativa— cuya primera fase sería aprovechar los intentos de una «ley de empresa» para llegar con el tiempo a un

---

1967); "Brainstorming" sobre la reforma de la Empresa, Revista Internacional de Sociología. Madrid, 1969. Divulgados también, aunque extractados, en diversos trabajos periodísticos, como entrevista del diario "SP" y los artículos publicados en "YA" en octubre de 1968 y la serie que actualmente se publica en "YA", cuyos primeros artículos han salido los días 14 y 29 de marzo, 12, 17 y 30 de abril y 4 de mayo y siguientes.

(6) Los supuestos decaídos de la juricidad vigente, los puntos en que el derecho no se acopla o no responde ya a la realidad, son muchos, y pueden encontrarse en las obras mencionadas y en bastante de la bibliografía por mí citada en el capítulo IV del tomo I de mi obra. Mantengo en sustancia todas las conclusiones de "La empresa y la Política Social", publicada en 1966. Sin embargo, en algunos puntos en que mi posición no era perfectamente definida, quiero aclararla en la presente nota. Tales puntos son:

1. Distinción entre derecho público y derecho privado.

2. El relativo a la personalización e institucionalización de la Empresa.

Por lo que respecta al primero, y a pesar de que la dicotomía derecho público-derecho privado es discutida y no tenida en cuenta en el "common law" y en el ámbito socializado, encierra una consideración de fondo que debe seguir teniéndose en cuenta. En primer lugar, con frecuencia, al hablar de derecho público y de derecho privado, nos referimos más que a dos fuentes distintas del derecho, a dos ámbitos donde operan con predominancia principios organizadores distintos. Como decíamos en la pág. 620 del tomo I, "tal distinción, según Francisco Castro, no es ni debe ser oposición"; en el fondo de ella actúan los dos principios constructivos básicos del derecho, el de comunidad y el de personalidad. Los derechos público y político desarrollan sus normas preferentemente dentro del punto de vista de la ciudad o comunidad, el derecho civil, al establecer las normas de convivencia ciudadana, se apoya preferentemente en la personalidad. Ninguno de ambos derechos es independiente del otro. Al establecer esta discotonomía post-renacentista, pero inspirada en dualismos anteriores, se olvida con frecuencia que muchas normas son mixtas, imprecisas, sancionadoras, procesales o registrales. En este sentido, sería útil considerar que la gran empresa tiene sus rasgos dignos de ser regulados por el derecho público mientras que la pequeña empresa debe ser mantenida dentro del ámbito del derecho privado o personalista. Sin embargo, tal distinción, no debe de ser rígida y abstracta, máxime teniendo en cuenta que los absolutistas socializantes querrán hacerlo todo público, mientras los individualistas, poseedores y especialistas mercantiles privatizarán hasta el derecho público. No se trata, pues, de la cuestión de cuál de los dos derechos debe primar en un ámbito; los dos están destinados a la personalización del hombre, el derecho privado más denso, más natural y estático, es "el para qué del público" en sí más ideológico y cambiante de como afirmaba Federico de Castro. Creemos que esta distinción debe de respetarse en lo que afecta al fondo de la cuestión siguiendo la doctrina en la que insistió tanto Pío XII, sin olvidar que es prudente la manifestación ideal de Gierke, en el sentido de ser deseable un derecho privado en el que aliente la comunidad y un derecho público en el que sea posible la libertad del derecho natural. Bien entendida, esta decisión es imprescindible para la plenificación del hombre.

Téngase presente, a fin de no llevar las distinciones a punta de lanza en el aspecto formal, que una empresa pública opera en un ámbito que no siempre es público con reflejos y bajo normas de derecho privado y social. En el ámbito comunista y colectivizado casi todo o todo es jurídicamente público, aunque sociológica y ontológicamente sea y siga siendo privado lo que de suyo es privado. El centralismo no indica de ninguna manera que lo privado y lo público no pueda ser regulado por el derecho. Por ello, el pedir un estatuto de la empresa o de la unidad productiva que aloje todas las formas de situación que pueden darse en la proteiforme vida económica, no se opone

«código de la unidad económica» respetuoso con la realidad y la vida de los negocios, flexible ante esa vida cambiante, sumiso a la disciplina de la creación de riqueza, capaz de hacer que los hombres participen mensurable, controlable y proporcionalmente, en la creatividad y en la fruición económica, aumentándola. Para ello, las enumeraciones de problemas concretos de estructura, de mentalidad y de circunstancia, deben *plasmarse en varios proyectos ambiciosos para la discusión interdisciplinaria especializada y la discusión pública de los interesados.*

---

a rechazar una reforma que provenga de imposiciones uniformes y legalistas que respeten, en lo que deba ser respetado, el ámbito de derecho privado, porque con tal petición se rechazan las imposiciones uniformes, igualitarias, rígidas, no las imposiciones pluriformes, pluralistas y flexibles. Decir que la empresa pertenece al derecho privado, actúa en el ámbito del derecho privado, y se somete a leyes de derecho privado, no excluye la posibilidad de tratar dentro de estatutos especiales, incluso de derecho público, aquellas empresas cuyos rasgos lo hagan aconsejable. Ya en 1966 nos preguntábamos si no cabía un estatuto de derecho privado de la empresa que sirviese de base organizadora del orden económico social, que la encajase en la comunidad, pero que la mantuviese en la empresa privada, buscando en la institucionalización (en la personalización jurídica) garantías contra el particular que actúa anti-jurídicamente. Hoy añadiríamos con menor repugnancia el posible encaje de un estatuto de derecho privado y un estatuto de derecho público, sin olvidarnos, como decíamos entonces, que la consideración institucional de la empresa tiene, según Federico de Castro, un valor político primario, porque significa un cambio en la constitución jurídica del pueblo en un determinado aspecto. La empresa es original y esencialmente privada en el sentido de auto-formación del hombre a través de un servicio productivo, pero tangencial y, finalmente, social-personal, lo cual no equivale siempre a público, salvo en países y situaciones antes mencionados.

También entonces pensábamos respecto al punto de institucionalización-personalización, que podría pensarse en una institucionalización de la empresa personal, no colectivizante, personalizadora. Aunque no lo veíamos factible en aquel entonces ya anunciábamos que, si algún día lo viésemos, mudaríamos de opinión, porque la verdad rige nuestras actitudes y no a la inversa. Tal vez hoy con mayor información resolveríamos con menos hesitaciones nuestra duda de entonces y parece que tenemos menos inconveniente en una personalización de la "empresa-personal", de un modo análogo al que existe respecto al titular jurídico de la misma empresa. En conclusión, respecto a estos dos puntos, diremos que, sin enredarnos demasiado en los aspectos técnicos y formales, creemos que la distinción entre los ámbitos públicos y privados, debe de ser mantenida. Por lo que respecta a la personalización, vemos hoy menos razones en contra y más a favor en el sentido de que esa personalidad jurídica pueda ser atribuida a la organización interna del personal o de la empresa, no en todos los casos, sino como posibilidad jurídica para aquellas situaciones en que sea conveniente.

(7) Woot, Philippe de: *La fonction d'entreprise* (Ed. E. Nauwelaerts. Louvain, 1962).  
Woot, Philippe de: *Pour une doctrine de l'entreprise* (Ed. du Seuil, París 1968).



**Alberto Colomina Boti \***

## ***El capitalismo y la reforma de la empresa***

*En las líneas que siguen un empresario establece la distinción entre capitalismo y Empresa. Es importante continuar la reforma progresiva de esta última, pero necesita una reforma mucho más radical el primero. (N. de la R.).*

Me parece fundamental antes de entrar en el estudio de la reforma de la empresa dejar perfectamente aclarada la diferencia entre capitalismo y empresa. Hay cierta terminología confusionista en relación con términos tales como los de empresa capitalista, tan frecuentemente empleados.

Para demostrar que existe esta diferencia nos bastaría pensar que la empresa existe lo mismo en sociedades de régimen capitalista como en las socialistas o comunistas, y tendrían que subsistir en las que se pretenden organizar bajo sistemas cooperativos o sindicales.

Es decir, que la empresa, como ente jurídico encaminado a la producción de bienes o a su transformación y comercialización para hacerlos más útiles a la comunidad, tiene que existir con absoluta independencia de la forma de propiedad de los elementos empleados en la producción.

Y sus características se conservan esencialmente, aun en los sistemas más opuestos. En todos tiene como finalidad la de producir bienes necesarios para la comunidad partiendo de otros que le son menos útiles en su estadio anterior.

Siempre deberá la empresa tratar de conseguir este propósito con la mayor eficacia posible, es decir, aprovechando con el máximo rendimiento todos los elementos de que pueda disponer: maquinaria, fondos de maniobra, materias primas, equipos humanos, etc.

En todas las empresas es necesaria una organización mediante la cual se distribuyan las funciones que cada persona debe realizar, y deberá establecerse un sistema de comunicaciones mediante el cual se transmitan las órdenes. Y en ningún sistema podrá existir la empresa

---

(\*) Director gerente de "Construcciones Colomina G. Serrano, S. A."

## A. COLOMINA BOTI

sin una autoridad, cualquiera que sea la forma que ésta adopte, individual o colectiva, técnica o política.

Luego si la empresa no sólo vive, sino que es indispensable en regímenes no capitalistas, es evidente que el capital y la empresa son dos cosas distintas.

Incluso en algunos regímenes capitalistas o neocapitalistas, España entre ellos, vemos que la inmensa mayoría de las empresas no pueden clasificarse propiamente de capitalistas, entendiéndose como tales aquellas en que el capital lo representa todo.

¿Qué supone el capitalismo en la inmensa multitud de pequeñas empresas, en las que una persona arriesgada, con iniciativa propia y ciertas dotes empresariales, crea un taller y ayudado de algunos colaboradores, no pocas veces familiares suyos, se lanza a la aventura empresarial, en la que pone su trabajo y sus ahorros?

Ni siquiera en la empresa media, financiada generalmente con las economías de una o varias familias que le dedican toda su actividad y que generalmente ha crecido a base de emplear en su financiación incluso parte de los sueldos de sus fundadores, puede hablarse de monopolio del poder por parte del capital.

Nos quedaría sólo la gran empresa como propiamente capitalista; pero ni aun éstas, formadas frecuentemente por innumerables pequeños accionistas, pueden considerarse como capitalistas en cuanto a dichos accionistas se refiere.

Me parece suficiente lo expuesto para tomar en consideración el doble aspecto de capital y empresa cuando tratemos de estudiar la reforma de esta última.

El capital, por el contrario, usa de la empresa como uno de los medios a su alcance para obtener fáciles beneficios al margen de la misma, y en ella encuentra, y los utiliza, los elementos de poder de que se valen los grupos de presión apoyados por las altas finanzas.

Basta ver con qué pequeña participación en el capital de las grandes empresas mantienen el dominio de las mismas los grupos dirigentes desde sus Consejos de Administración y cómo se entrelazan estos mandos entre múltiples empresas que, en forma de empresas subsidiarias, filiales, etc., se van creando por la primera con capital de la misma y, por tanto, sin que el grupo primitivo tenga que realizar nuevas inversiones para mantener sus posiciones de mando.

El capital vive en general de plusvalías, ya sea de operaciones especulativas o como consecuencia del aprovechamiento del expresado dominio sobre las empresas que controla, y rara vez de los beneficios empresariales, que en muchos casos no le preocupan más que de manera secundaria.

Y lo peor es que estos beneficios los suele conseguir frecuentemente con el dinero ahorrado por aquellos mismos que luego pagan las plusvalías obtenidas con su propio dinero.

Por no citar más que un caso, nos bastaría ver con qué capital suelen adquirirse los terrenos con los que los especuladores obtienen pingües beneficios, que encarecen las viviendas que luego se construyen en ellos para venderlas a los mismos que depositaron su dinero en el banco que lo prestó a los especuladores.

Distingamos, pues, entre capitalista y empresario, entre capital y empresa, estudiando a fondo las actividades de unos y otros, los beneficios que cada uno de ellos reparte a la comunidad o los defectos de que

cada uno adolece antes de adentrarnos a estudiar la reforma de la empresa.

Y muy particularmente debe estudiarse el origen y el fundamento del beneficio en uno y otro caso, teniendo en cuenta que la empresa debe justificarlo en un servicio a la comunidad, poniendo a su disposición bienes y servicios al coste más reducido posible, como normalmente lo viene haciendo, y la manera en que lo justifica el capital, que casi exclusivamente puede fundarse en los riesgos que corre y que van disminuyendo a medida que el capitalismo se apodera de la sociedad en que se mueve, por el aumento de la presión que sobre ella ejerce.

Consideremos la gran preocupación de la empresa por aumentar su productividad si quiere mantener un margen de beneficio y el camino seguido por los grupos capitalistas para lograr el suyo, tendentes a presionar a los poderes públicos sobre tasas, impuestos y concesiones de toda índole.

Pensemos también en los muchos a quienes llegan los beneficios de las empresas y los contados que se benefician de las plusvalías capitalistas.

No quiero decir con ello que no debe reformarse la empresa, pero sin olvidar las grandes transformaciones que ya vienen haciéndose debido a numerosos factores, entre los que podemos contar: el progreso científico, el sindicalismo, la doctrina social de la Iglesia, intervención estatal, etc.

Todos estos factores han impuesto modificaciones tan sustanciales como la transformación del horario de trabajo, que de 90 horas semanales ha pasado en unos decenios a menos de 40 en algunas naciones; el trabajo de la mujer y los niños, la higiene en el trabajo, el descanso dominical y tantas otras cuestiones que afortunadamente hacen que la juventud de nuestros generaciones lea con asombro y no menos incredulidad las escenas de los novelistas sociales de principios de nuestro siglo.

¿Supone esto modificación de la empresa?

Y sí, por otra parte, consideramos los avances en la participación del personal, con la representación obrera en los Consejos de Administración, con jurados de empresa, con comités de los más diversos tipos y la separación cada vez más acusada entre la propiedad y la dirección, forzosamente tenemos que convenir que la empresa va reformándose, no tanto ni tan profundamente como pretendemos, no tan rápidamente como querríamos, pero sí que se reforma continuamente.

### INFLUENCIA DEL PROGRESO CIENTIFICO

Tal vez es una de las razones que más poderosamente han impuesto la transformación en las empresas.

No sólo el progreso tecnológico, que obligó a emplear en la empresa personal especializado con mejores medios y muchos de elevada formación técnica, con lo que entraron a formar parte de sus plantillas, y cada día en mayor número, ingenieros e investigadores, sino también con el arribo de las técnicas de gestión, que hizo necesaria la presencia de economistas, técnicos superiores especializados en cada una de las secciones de la empresa, ya fueran compras o producción, ventas o financiación, mecanización, organización o planificación, previsiones, métodos de trabajo, etc.

Este personal fue desplazando a las personas de confianza del pro-

## A. COLOMINA BOTI

pietario, que se ocupaban de la dirección con más intuición que conocimientos, y poco a poco también a la misma propiedad, que fue relegando su actuación a comprobar desde el Consejo de Administración el trabajo de los verdaderos directivos.

Hoy, en todo caso, la dirección está dispuesta más objetivamente para resolver cualquier cuestión laboral y para comprender que no siempre un aumento de sueldos o jornales supone un encarecimiento de la producción, si esto responde a una necesidad de justicia y que nunca ha de repercutir en su perjuicio.

### INFLUENCIA SINDICAL

También el sindicalismo, con su intervención a favor de sus representados, ha logrado grandes mejoras para el personal, y no sólo de orden económico.

Recordando aquellos tiempos en que el trabajo no pasaba de ser una mercancía más, cotizada en el mercado según la oferta y la demanda, hasta el momento actual en que la dignidad humana es uno de los primeros factores a tener en cuenta en la contratación, podemos considerar las reformas sufridas en la empresa en las relaciones laborales, en la participación tanto en los resultados económicos como en los aspectos sociales de la gestión de la empresa, en la seguridad social, etcétera. Estos son otra serie de factores que han ido acondicionando la empresa, debido en su mayor parte a las exigencias sindicales, respaldadas frecuentemente por la doctrina social de la Iglesia, mediante la mentalización de todas las partes interesadas.

### INFLUENCIA EN LA DOCTRINA SOCIAL

No debe desdeñarse la influencia que no sólo en el mundo católico, sino en el cristiano y por extensión en todo Occidente, ha tenido la doctrina social católica, que desde la *Rerum Novarum* no ha dejado de insistir en apuntar principios y soluciones para mejorar las relaciones laborales, influyendo positivamente en la reforma de la empresa a través de la reforma del pensamiento individual no sólo de patronos y obreros, sino fundamentalmente de los gobernantes, que, abandonando su posición liberal del *laissez faire*, han ido tomando partido en los problemas sociales y dictando disposiciones que han ido mejorando las relaciones empresariales.

Poco a poco ha ido desapareciendo el concepto de que la empresa no tenía otra finalidad que la del provecho de su propietario o de los capitalistas para dar paso al más amplio, más perfecto y actualmente aceptado universalmente del bien común.

No pretendemos justificar que con estas reformas quede perfectamente la empresa, sino apuntar que su reforma es permanente y su perfeccionamiento continuo.

Al mismo tiempo trataremos de evitar que se confunda la misión de la empresa con el capitalismo.

La empresa mercantil, podríamos decir que por definición, está creada para producir riqueza, y tanto más cumplirá su fin cuanto más riqueza produzca.

Producir riqueza es sinónimo de proporcionar beneficios transformando bienes, pero no de cualquier forma, sino aprovechando de la mejor manera posible los medios de que puede disponer.

No se trata de ganar mucho vendiendo caro o produciendo mucho en mercados desabastecidos, sino de producir lo necesario y al coste más bajo por el máximo aprovechamiento de cuantos elementos intervengan en la producción.

Luego vendrá la manera de repartir los beneficios que obtenga: qué parte para el trabajo, qué parte para el capital, cuál para el consumidor, qué otra para la comunidad representada por el Fisco.

Pero no confundamos nunca empresa con capital; éste puede crear empresas, lucrarse con su establecimiento y no producir beneficios sociales.

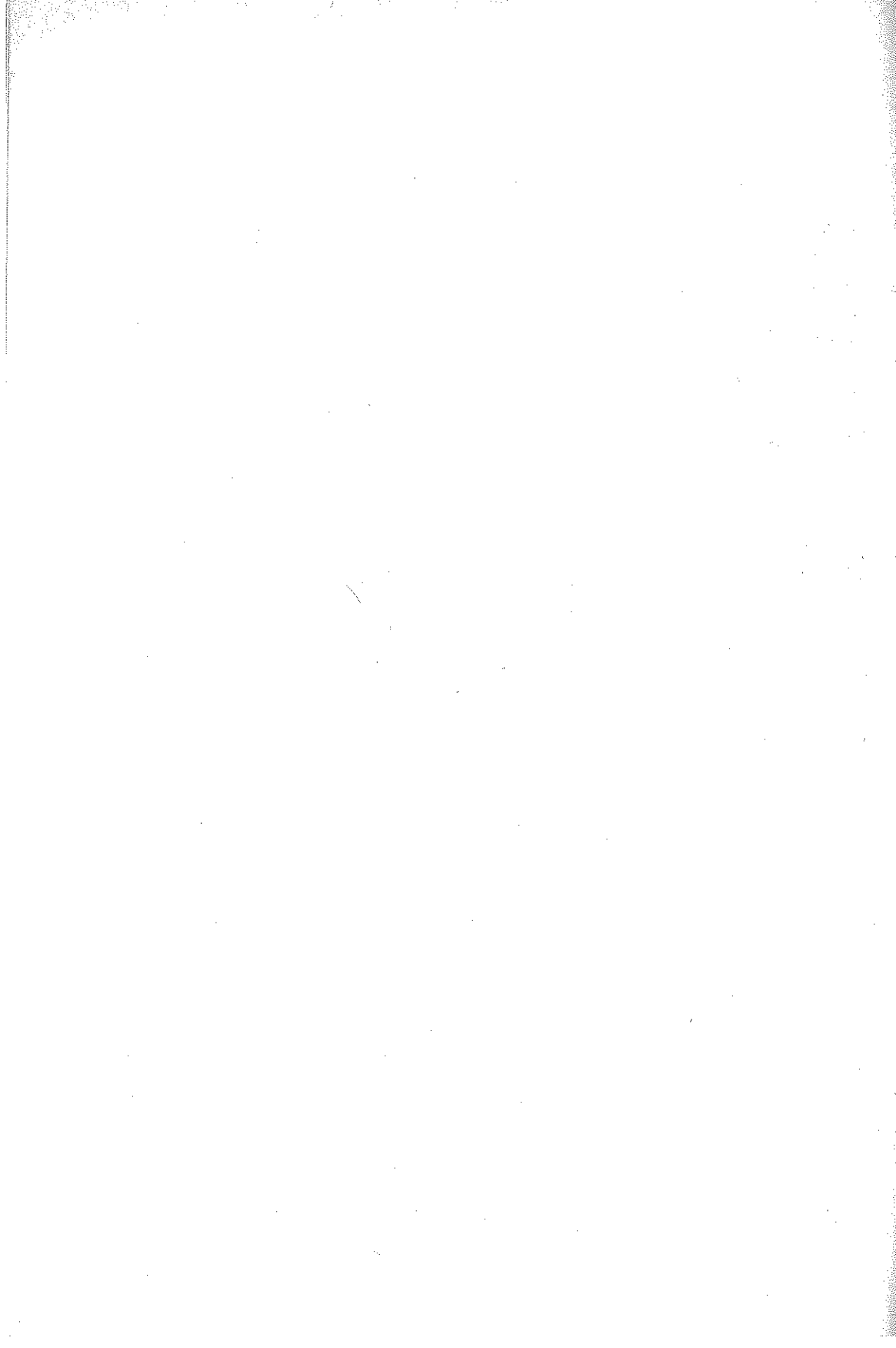
El capitalismo puede absorber gran parte de los beneficios empresariales, puede tener el poder en la empresa y el poder político que ésta proporcione, sin interesarse porque la empresa tenga una marcha brillante.

Puede suceder muy bien, y en no pocos casos se produce, que una aparente mejora de la estructura social, por ir en contra de la empresa, está favoreciendo al capitalismo.

Se dan como ventajosos aumentos de los tantos por ciento en las rentas de trabajo dentro del total de la renta nacional en relación con los porcentajes de renta de las empresas, sin pensar que ello puede producirse por disminución de las rentas necesarias para la vida de las empresas, y, sin embargo, van creciendo las acumulaciones de capital de los verdaderos capitalistas, debido a las plusvalías que no figuran como rentas en ningún apartado.

Y lo peor es que este capital, movido por unos pocos, es, como decíamos, propiedad de muchos que cuando llegan a invertirlo en una forma estable tienen que hacerlo cediendo aquellas plusvalías que se fijaron con su propio ahorro. Y menos mal cuando éstas son reales.

No podemos llamar capitalista al empresario que compromete su dinero en una empresa que gobierna y dirige personalmente, como sucede en el mayor número de empresas españolas.



**Fernando Elena Díaz**

## **Crterios para una nueva ley de sociedad cooperativa**

*Trato de criterios, no para una Ley de la Empresa, tarea que ya realizaron otros ordenamientos jurídicos y que sería de suma importancia, incluso para dar cumplimiento a preceptos constitucionales (recordemos la definición que da el Fuero del Trabajo), sino para una Ley de la Sociedad cooperativa que está detrás de esta clase de empresas.*

### **OPORTUNIDAD DE UNA NUEVA LEY**

Desde este ángulo hay dos factores a tener en cuenta: la necesidad de una nueva regulación legal de las cooperativas y la oportunidad propiamente dicha de hacerlo en nuestras circunstancias actuales. En cuanto a la necesidad, el movimiento cooperativo español se pronunció claramente en su Asamblea Nacional, va para ocho años. En la clausura, el Delegado Nacional de Sindicatos nos prometió que en el año 1962 los procuradores sindicales llevarían a las Cortes una ley basada en los principios que acabábamos de aprobar.

Desde entonces, y probablemente debido a la presión de las uniones de cooperativas que desaparecían con su estructura actual del proyecto redactado, la Obra Sindical de Cooperación, legalmente nuestro más alto organismo de representación, ha ido evolucionando hacia una postura más tímida y, sin haber convocado una nueva Asamblea, parece propugna en la actualidad sólo una modificación de la Ley de 2 de enero de 1942, y sólo en los aspectos que ya estaban desfasados e injustificados en la fecha en que se promulgó.

Nuestra postura no puede ser más que claramente favorable a una nueva ley, aunque sólo fuera teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde entonces y las especiales circunstancias que condicionaban la política española en el año 1942. Pero además, examinando su texto y comparándole con los criterios que expongo a continuación, no puede haber ninguna duda sobre mi opinión.

---

(\*) Vicepresidente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

En cuanto a la oportunidad en sentido estricto, la razón alegada por la Obra (nunca claramente) es la conveniencia de esperar a que se publique la nueva ley sindical. Partiendo de que no creemos deba subordinarse el movimiento cooperativo a la organización sindical en ningún caso, también está clara nuestra postura. En todo el mundo, las relaciones entre ambos movimientos son buenas y por nuestra parte creemos deben serlo aún más, pero no vemos razones para una subordinación. Saneemos, pues, el movimiento cooperativo ya, y el saneamiento de los sindicatos no hará sino facilitar las cosas en el futuro. En cambio, sí creemos preferible esperar a hacer el nuevo estatuto fiscal de las cooperativas, que está siendo estudiado en estos momentos, a que se hubiera publicado una nueva Ley de Cooperación que clarificara los conceptos.

De cara a un camino de planificación y de revisión de las instituciones, partiendo de criterios preferentemente sociales, la puesta a punto de la empresa cooperativa, que representa una solución maximalista entre la empresa capitalista y la empresa pública, parece imprescindible.

### CRITERIOS DE REDACCION

Se trata de hacer no una ley de la empresa, tarea que ya realizaron otros ordenamientos jurídicos y que sería de suma importancia incluso para dar cumplimiento a preceptos constitucionales (recordemos la definición que da el Fuero del Trabajo), sino una ley para la sociedad cooperativa que está detrás de esta clase de empresas. Sin duda, mientras esa nueva ley de la empresa no se promulgue, y no es tarea fácil, la ley de cooperación tendrá que tratar de bastantes aspectos de derecho mercantil, laboral, administrativo o fiscal que en su día formarían parte de esa nueva ley que creemos necesaria.

De ahí dos primeros criterios para la redacción: una ley que *marque las diferencias* con la empresa capitalista y *provisionalmente* resuelva muchos *aspectos generales* de una *empresa* de acuerdo con el *carácter social* que se dice debe tener nuestro Estado.

El anteproyecto debe ser aprobado por una asamblea representativa del movimiento cooperativo español. Y no pueden valer las bases aprobadas en el 1961, porque la evolución está siendo muy rápida y porque la composición del órgano que las elaboró dejaba bastante que desear desde el punto de vista democrático. Por una parte, adolecía de exceso de representantes de la llamada línea de mando sindical. Por otra, la representación cooperativa estaba montada en exceso sobre las uniones, que aunque están intentando evolucionar son, por su estructura jurídica, más instrumentos de control político que auténticas federaciones cooperativas.

Veamos algunos de los caracteres que justifican la afirmación anterior:

- Carecen de junta general que responsabilice a sus rectores.
- Estos son elegidos por carta y en terna, quedando el nombramiento definitivo para la línea de mando sindical.
- Son obligatorias y únicas según la clase de cooperativas.
- Por obra de la ley, las funciones típicamente federativas están encomendadas a la Obra Sindical de Cooperación.
- Su eficacia es completamente aleatoria al depender en gran manera de la aptitud y representatividad de los rectores que resultan así elegidos y que no pueden ser controlados por la base.

Ello para no hablar de normas legales, afortunadamente incumplidas, como la que establecía que dichos rectores habían de pertenecer a F. E. T. y de las J. O. N. S. Por tanto, la asamblea debía agrupar directamente a las cooperativas de base o a nuevos órganos formados específicamente para este fin y en donde los miembros rectores de las uniones estuvieran en tanto que cooperadores activos. Es un tercer criterio básico: la *elaboración* de la nueva ley debe ser *democrática*.

Debe regular en forma similar a todos los tipos de cooperativas, partiendo de la unidad del concepto y sólo reconociendo las diferencias que pudiéramos llamar intrínsecas a la cooperativa, partiendo del tipo de socios al que pretenden servir. La casuística e insuficiente clasificación actual debería sustituirse por esta otra, mucho más simple y que de verdad requiere normas específicas: cooperativas de consumidores, cooperativas de productores y cooperativas de trabajadores autónomos o empresarios individuales. Por tanto, y éste es el cuarto criterio, debe ser una *ley única con partes esenciales*, lo más reducidas posibles para adaptar los principios generales a estas tres clases de actividad.

Debe partirse no tanto de la realidad actual cuanto de una visión de futuro que permita sanear el actual colectivo, muy deformado por la legalidad vigente y por la falta de un auténtico movimiento con metas claras y estructuras consecuentes. Por tanto, como quinto criterio, creemos debe irse hacia una nueva *ley exigente* en cuanto a los planteamientos sociales.

Debería hacerse una ley que pueda ser entendida, por su lenguaje y por sus conceptos, por sus destinatarios naturales. Ya que nuestra experiencia nos dice que con mucha frecuencia es la legislación el único texto sobre cooperativas y cooperativismo que llegan a leer los socios, debe, además, ser una ley que pueda aportarles ideas sobre la nueva forma de entender la economía que el cooperativismo representa. Y decimos aportar ideas porque, respetando unos principios básicos, los socios deben tener bastante libertad para hacerse unos Estatutos a su medida. De ahí otros dos criterios para los redactores: la nueva ley debería ser *didáctica* y, además, no excesivamente coactiva, es decir, *flexible*, permitiendo la creación y proceso de la fórmula jurídica.

Por último, la preparación y elaboración de la ley debería hacerse por el Ministerio de Trabajo, habida cuenta de la personalidad de los destinatarios y del sentido social del cooperativismo, pero dando una amplia participación a todos los que de una forma u otra vienen ocupándose del tema hasta ahora. Sin pretender una enumeración exhaustiva, parece que tendrían que emitir informe y representantes suyos participar en la redacción del anteproyecto que se sometiera a la asamblea los siguientes organismos: Alianza Cooperativa Internacional, Consejo Nacional de Trabajadores, las actuales organizaciones cooperativas sindicales, los Ministerios de Hacienda, Agricultura, Industria, Comercio, Educación, Vivienda y Comisaría del Plan de Desarrollo, las asociaciones de estudios que se hayan ocupado del tema, las cátedras de cooperación universitarias, las escuelas y centros de difusión, etc.

Todos sabemos hasta qué punto el primer texto que se elabora condiciona el anteproyecto que después va a las Cortes. El de la nueva ley de cooperación deberá ser un *texto de derecho social*.

#### CRITERIOS QUE ESTABLECER

Entramos ahora en un campo más delicado. Aquí el autor ya no se siente seguro. Y lo peor es que no tendrá espacio para justificar debi-

damente cada uno de los criterios, con lo que los no introducidos en el derecho cooperativo tendrán dificultades para medir el alcance de muchos de ellos. Por otra parte, es difícil evitar el subjetivismo cuando se están viviendo diariamente problemas en una empresa cooperativa.

Para completar los criterios de redacción ya enumerados creo necesario advertir al lector de los puntos de partida que he utilizado. Veamos: el primero es un concepto de cooperativa de acuerdo con la doctrina mantenida en los países socialmente más avanzados, aunque sin olvidar del todo las circunstancias españolas actuales; el segundo es una gran exigencia de progreso constante, y no sólo en el campo de la promoción humana, cosa que es habitual y considerada como consustancial al cooperativismo, sino desde el punto de vista económico, y más concretamente en el aspecto empresarial. En 1969, una cooperativa que no aspire y ponga los medios técnicos necesarios para ponerse en primera línea de su sector económico o está estafando a los productores o está estafando a los consumidores.

En tercer lugar se parte de la necesidad de completar la democracia política con la económica haciendo que todos los hombres puedan tener participación en las decisiones que les van a afectar como productores o como consumidores de bienes y servicios. Y ello no sólo a nivel de empresa de un sector determinado, sino a todos los niveles y en todos los sectores por medio del federalismo cooperativo. En cuarto lugar, creemos que el trabajo, la actividad de todas clases útil a la comunidad, es la principal fuente de derechos, sólo subordinable a la consideración del hombre como persona dentro de una comunidad; se parte, además, en quinto lugar, de ejemplos españoles que están ahí y que, si bien no tienen fuerza suficiente para caracterizar a las cooperativas de España, echan abajo una serie de mitos como nuestro individualismo, nuestra incapacidad para la técnica, nuestra envidia, etc., que, según algunos, invalidarán cualquier intento de actuación social seria.

Se parte por último, y éste sería el tema para unos criterios finales de derecho transitorio que no escribiré, de que buena parte (quizá la mitad) de nuestras actuales «cooperativas» no merecen tal nombre y tendrían que buscar acomodo en otras fórmulas jurídicas más adecuadas a su naturaleza: comunidades de propietarios, sociedades de responsabilidad limitada, grupos sindicales de colonización, fundaciones benéficas o sociedades anónimas a las que Dios me libre de menospreciar. Hay incluso algunas que en cuanto salgan del abrigo de nuestra vigente legalidad vendrán a caer automáticamente bajo las leyes antimonopolio, que no las dejarán seguir actuando. Y si la actividad que realizan es útil a la comunidad o se considera que pueden contribuir al desarrollo en algún aspecto determinado, no hay inconveniente en que se les den privilegios, se les subvencione o se les exima de impuestos, pero no bajo el nombre de cooperativas, que no les corresponde llevar.

#### CRITERIOS EN CUANTO AL REGIMEN DE LAS PERSONAS

Sólo serían socios de una cooperativa las personas físicas o jurídicas que no tengan, habitualmente al menos, asalariados a su servicio.

Libertad del socio para salir de la cooperativa sin más limitaciones que aquellas que traten de evitar un mayor perjuicio a la sociedad.

Períodos de prueba para los que soliciten asociarse, gozando de todos los derechos menos al voto y al expediente de separación, pero por un tiempo limitado claramente en los Estatutos. Deberán establecerse cursos de formación cooperativa que garanticen la conciencia de asocia-

ción de los aspirantes, demostrando al menos que conocen los Estatutos.

Prohibición absoluta de utilizar asalariados de forma permanente y preferencia, en igualdad de condiciones, a otras cooperativas en los contratos de arrendamiento de obras y servicios.

Obligación de admitir en una categoría especial de expectantes, con reconocimiento de unos derechos de información sobre la marcha de la cooperativa, a quienes reuniendo los requisitos lo soliciten.

Aplicación estricta del principio «un hombre, un voto» a partir de los cinco años de la constitución y, en todo caso, diferencias inferiores a la proporción uno a tres y no basadas en las aportaciones económicas.

Sistemas que garanticen la participación del socio en actividades sociales y educativas y, como mínimo, en las juntas generales.

Ningún cargo «político» con carácter vitalicio y reelegibilidad limitada a dos o tres mandatos sucesivos.

Consideración de ambos cónyuges como socios, en el caso de matrimonio, a efectos de votaciones y elecciones, si bien los otros derechos y obligaciones puedan ser compartidos según sistemas estatutarios.

Sistemas estatutarios que garanticen que ningún socio podrá ser separado sin previo expediente y por un jurado de socios, y aplicando sanciones previamente establecidas.

Consideración de trabajadores, incluso de quienes ejercen la alta dirección, y con remuneraciones escalonadas dentro de unos coeficientes cuya proporción máxima sea de uno a tres.

#### CRITERIOS EN CUANTO AL REGIMEN DE CAPITAL

Aprobación oficial de la cooperativa subordinada a la presentación de planes económicos y financieros y previsiones de desarrollo a largo plazo que permitan a la Administración aconsejar lo pertinente.

Aportaciones mínimas de los socios proporcionadas a la actividad de la empresa y que en una parte importante deben ser desembolsadas antes de ser admitido.

Posibilidad de primar a las aportaciones al capital con un interés proporcional a los resultados, para facilitar la expansión de la cooperativa, y con un límite máximo de un 8 por 100 anual.

Garantías de actualización del valor de las aportaciones y de los fondos legales para intentar mantener su valor adquisitivo constante.

Valoración de las entregas provisionales a cuenta de los bienes y servicios entregados o recibidos por el socio a/o de la cooperativa, con diferencias con los de mercado inferiores al 15 por 100.

Distribución de los beneficios o pérdidas (resultados) en función del trabajo o actividad realizados por el socio con la cooperativa según el tradicional sistema del retorno, si bien no será obligatoria cuando dichos resultados se imputen exclusivamente a los fondos legales.

Irrepartibilidad en todo caso de los fondos legales para reservas y obras sociales, que en caso de disolución se entregarán por mitad a la Hacienda y a otra cooperativa con la misma finalidad.

Imputación obligatoria a los fondos legales de todas las cantidades procedentes de especiales coyunturas económicas, plusvalías, eventuales operaciones con no socios, subvenciones, premios, legados, etc., es decir, las que no sean consecuencia de una actividad productiva socialmente justa.

Imputación anual de un mínimo del 10 por 100 de los resultados a los fondos legales, y cuando excedan éstos de un determinado porcentaje de los retornos, aplicación de fórmulas que garanticen que no

se están repartiendo los socios las cantidades a que se aludía en el anterior criterio, según los tipos de cooperativas.

Posibilidad de capital asociado aportado por socios que no reciben ni prestan otros servicios, pero con una fórmula que garantice que representarán siempre menos del 30 por 100 de los votos de la Junta.

#### CRITERIOS EN CUANTO AL REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

Plena personalidad jurídica desde el momento de la constitución y posibilidad de organizar en régimen cooperativo cualquier actividad económica permitida.

Posibilidad de realizar operaciones con personas no socios, aun de las que normalmente constituyen el tema de las relaciones con éstos, siempre que los resultados de las mismas se imputen a los fondos legales.

Libertad de los fundadores para redactar los Estatutos y exigencias de *quorum* especial para su modificación posterior.

Aplicación a la cooperativa de las normas jurídicas que rigen actividades de empresas similares, incluso las que regulan el procedimiento de suspensión de pagos y quiebra y la seguridad social, aunque todas ellas matizadas en su actuación por las especiales relaciones del socio con la cooperativa.

Jurisdicción ordinaria civil en los problemas entre socios y sociedad, incluso cuando sean problemas laborales los debatidos.

Junta general ordinaria que aprueba normas básicas, planes generales y objetivos a cumplir y para nombrar a los miembros de la Junta Rectora y al Director con una sola convocatoria, pero con órdenes del día detallados y condicionantes de los temas a discutir y con procedimientos de garantía para la citación, expresión en la Junta, votaciones y constancia de los acuerdos adoptados. Se celebra una vez al año.

Junta general extraordinaria, con los mismos requisitos anteriores, para modificar dichas normas básicas o planes generales, o a petición de un número de socios razonablemente proporcional, según las clases de cooperativas.

Junta Rectora suficientemente representativa, con reuniones periódicas, cuyos miembros se renuevan sólo por mitad o menos y que se reparten libremente entre ellos los distintos cargos especializados para controlar el cumplimiento de los planos y objetivos, para interpretación de las normas básicas y aprobación de las complementarias, admisión de socios, aplicación de sanciones graves y otros de similar importancia.

Director, con poderes notariales que le concedan amplias facultades en cuanto a la gestión de la empresa y responsable ante la Junta general del cumplimiento de los planes y objetivos.

Posibilidad de otros órganos intermedios para funciones concretas o para forzar la información y participación de los socios en las decisiones a todos los niveles.

Consejo de Vigilancia para el control de las actuaciones de la Junta Rectora y Dirección, que, sin embargo, podrá ser sustituido por asesores de una federación especializada en revisión contable. Deberá ser poco numeroso y con facultades para contratar expertos en caso necesario.

Duración indefinida en todo caso de la cooperativa y disolución sólo por acuerdo de la Junta general o por decisión de la Administración en caso de no funcionamiento durante más de dos años.

Posibilidad de constituir cooperativas de cooperativas (de segundo y ulterior grado) para fines económicos, que se regirán por las normas

generales, y de constituir federaciones para fines morales de fomento, representación o formación, etc., siempre que lo deseen al menos dos cooperativas. Las normas que rijan estas últimas serán una adecuación de las establecidas con carácter general para las cooperativas de base.

Prohibición a las cooperativas de pertenecer a más de una federación con la misma finalidad y con un mismo ámbito de actuación.

Posibilidad de que los entes públicos formen parte de cooperativas de todos los grados para el cumplimiento de funciones que no requieran ejercicio de autoridad.

### CRITERIOS EN CUANTO AL MOVIMIENTO COOPERATIVO

Creación de un Consejo Nacional de Cooperativas, formado en su mayoría por representantes de las federaciones más grandes, con algunos puestos reservados al conjunto de las federaciones pequeñas, y el resto por funcionarios de los ministerios interesados y representantes de la Organización Sindical, con reuniones mensuales para el cumplimiento de las siguientes funciones:

Informe preceptivo en el expediente de constitución de todas las cooperativas, pudiendo examinar en cada caso aquellos requisitos legales que pudiéramos llamar de carácter moral.

Aprobación de los planes generales de desarrollo del movimiento cooperativo, presentación de los mismos a los organismos competentes y participación en la elaboración de los planes de desarrollo a otros niveles.

Informe sobre todas las disposiciones legales que vayan a afectar a las cooperativas y elaboración y modificación de Estatutos tipo, modelos de documentos contables y estadísticos a cumplir obligatoriamente por las cooperativas.

Arbitraje en los problemas entre federaciones o cooperativas o entre éstas y sus socios.

En general, impulsar y dirigir la acción de la Dirección General de Cooperación, velando por el fomento del cooperativismo, especialmente en cuanto a crédito y educación.

Creación de una Dirección General de Cooperación dentro del Ministerio de Trabajo, como instrumento ejecutivo a nivel provincial de las decisiones del Consejo y, además, para:

Examen de documentaciones de constitución de las cooperativas para certificar que reúnen los requisitos legales, lo que permitirá su inscripción en un libro especial del Registro Mercantil, donde se anotarán, además, todas las modificaciones importantes que puedan afectar a terceros.

Revisión de los balances y estadísticas enviados anualmente por las cooperativas para comprobar que siguen actuando legalmente y para poderlas aconsejar en su gestión económica y social.

Asesoramiento a juntas rectoras y socios sobre derechos y obligaciones y sobre la mejor forma de ejercitarlos y cumplirlas.

Disolución de las cooperativas inactivas, nombrando a los liquidadores en este caso, y, además, siempre que lo soliciten las cooperativas interesadas.

Convocatoria de oficio de la Junta general cuando las rectoras no hicieran caso de las peticiones de ellas hechas estatutariamente por los socios.

## F. ELENA DIAZ

Informe preceptivo en expedientes de otros Ministerios por incumplimiento supuesto de las obligaciones con respecto a ellos. Financiación con cargo a los presupuestos del Estado del funcionamiento del Consejo Nacional de Cooperativas y ejecución de los acuerdos adoptados por el mismo.

Establecimiento de una adecuada representación de las cooperativas, como tales, en todos los organismos que encuadren por dictado de la ley a otras empresas o trabajadores, obligando a los mismos a regular adecuadamente dicha representación.

### VALOR RELATIVO DE ESTA POSIBLE NUEVA LEY

Para ser sinceros, no creemos que pueda promulgarse en un próximo futuro. Hay demasiados intereses, tanto políticos como económicos, en juego para que pueda llevarse a cabo una reforma como ésta. Como decíamos más arriba, mucha más falta está haciendo una auténtica ley de la empresa que regule adecuadamente todas las exigencias actuales de ésta, y las pocas veces que se me ha ocurrido plantear públicamente el tema he encontrado una incomprensión casi completa por parte de quienes podrían fomentarla.

En todo caso, los criterios expuestos son utilizables como módulo de lo que podría entenderse como una empresa social. Ahí quedan, por si fueran de utilidad.

**Jean Remy \***

## **Conflicto y dinámica social en una sociedad moderna**

*Se estudian en este artículo las funciones del conflicto en toda sociedad moderna. Se analizan las exigencias y posibilidades de soluciones rápidas y coherentes. Se exponen los métodos más eficaces y humanos de actuación en situaciones conflictivas. Se aplica, finalmente, la doctrina al caso concreto de la Iglesia como Sociedad.*

### **1. FUNCION CENTRAL DEL CONFLICTO EN LAS SOCIEDADES MODERNAS**

Si el conflicto es un elemento normal de la evolución social, en la sociedad moderna llega a constituir un elemento mucho más céntrico. Algunas transformaciones estructurales permiten que la vida social continúe en la sociedad moderna a pesar de la multiplicación de las oposiciones y el aumento de las zonas de solidaridades parciales.

Intentaremos examinar no solamente la manera cómo el conflicto puede tomar proporciones diferentes en determinadas sociedades, sino también cómo en algunos tipos de comunidad es más fácil derivar consecuencias positivas para la evolución ulterior de la vida colectiva.

#### *1.1. Tránsito de una sociedad segmentaria a una sociedad especializada*

Las sociedades modernas se organizan sobre la base de la división del trabajo. En lugar de desarrollar grupos segmentarios, donde cada grupo reproduce casi de la misma manera que lo hacen los demás, se multiplican los grupos especializados que persiguen un objetivo concreto relativamente limitado.

Esta especialización permite a cada uno de los grupos permanecer relativamente autónomos y desarrollar las medidas adaptadas al objetivo que intentan realizar. Así, la especialización de ciertos grupos en la producción industrial les permite organizarse de forma eficaz en función de este objetivo y, por ejemplo, reclutar su personal a partir de la calidad profesional, sin tener en cuenta otros elementos, tales como

(\*) Secretario general del "Centre de Recherches Socio-religieuses" de Lovaina.

los ligados a la vida familiar y a su participación social. Esto no vale sólo para las grandes organizaciones, sino también para los diferentes estratos sociales que en una sociedad pueden comprobar mejor cómo ellos no están necesariamente en la misma posición que los demás en orden a colaborar en los objetivos generales propuestos en esta sociedad. Esta autonomía de los grupos les permite tomar una conciencia más viva de lo que corresponde más adecuadamente a sus aspiraciones y a su propio desarrollo.

Esta misma división del trabajo implica, además, un interdependencia mucho mayor entre los elementos, es decir, que un grupo social puede más fácilmente, rehusando una colaboración, bloquear a un cierto número de los demás grupos. Así es cómo el grupo obrero ha podido acumular cierto poder en la sociedad industrial. El problema obrero no debe ser confundido con el problema de los pobres de la sociedad preindustrial. Estos pobres eran gentes sin empleo, que no aportaban sino muy pocas cosas al buen funcionamiento de la sociedad. En caso de tumulto se les podía detener con el apoyo del ejército y de la policía, sin gran daño para el conjunto de las buenas gentes. Caso muy distinto es el de los obreros en la sociedad industrial. Si deciden detener el trabajo, bloquean el conjunto de la empresa. Las posibilidades de esta nueva situación no fueron comprendidas desde el primer momento por los demás desposeídos. Desde los tiempos de la revolución industrial, los obreros más pobres no fueron precisamente los más exigentes. La intervención del mundo obrero en la vida social no ha desaparecido por el hecho de que los trabajadores hayan obtenido un nivel de vida que les permite cierto desahogo. No es correcto decir que no hay más obreros por el hecho de que los trabajadores tengan un automóvil, una casa, una televisión y cierto número de otras ventajas materiales. Esto no suprime el hecho de que hayan adquirido un múltiple poder de negociación que les permite expresar sus metas y tomar conciencia de que estas metas no se corresponden con las que generalmente se proponen para la cultura y el desarrollo de la sociedad global.

### 1.2. *Tránsito de una sociedad de escasez a una sociedad de abundancia*

El tránsito de una sociedad de escasez a una sociedad de relativa abundancia es también una transformación estructural que, por más paradójico que parezca, aumenta la importancia de los conflictos de objetivos en la vida social. Cuando nos encontrábamos en una sociedad muy próxima a la pobreza material, a la escasez, los objetivos, las metas de esta sociedad se imponían de manera forzosa para asegurar la supervivencia inmediata del grupo. Por el contrario, cuando las posibilidades aumentan, se ve mucho más claro multiplicarse los objetivos y metas posibles, cuyas prioridades son consideradas de formas diferentes por los distintos grupos. Por otra parte, no se puede hacer una selección sino de algunos de estos objetivos, siendo varios otros incompatibles con los elegidos. La toma de conciencia del problema de las prioridades conduce a preguntarse en función de qué y por quién se determinan aquellas prioridades. Esta selección de metas aparece ligada a preferencias ideológicas, en un mundo ideológicamente pluralista: acentuación del crecimiento económico o de la participación, acentuación de la participación o del reparto más igualitario de las rentas, desarrollo de una apropiación individual del producto de su trabajo o del crecimiento de cierto número de bienes colectivos. La elección de estas alternativas depende de elementos ideológicos que adquieren una cre-

ciente importancia. De aquí se deduce que el conflicto es un elemento mucho más central que en otras sociedades, y es ahora mucho más grave camuflarlo tras una aparente concordia universal que cuando se trataba de una sociedad en que la cohesión y la colaboración de todos tenían que ser impuestas por duros métodos si se quería mantener el mayor número de supervivencias.

### 1.3. *Tránsito a una sociedad democrática*

Cuando el conjunto de los elementos precedentes viene a instalarse en una sociedad democrática, aumentan todavía más las funciones del conflicto. En una sociedad democrática, en efecto, se sujetan a revisión, controlan y delimitan las condiciones del ejercicio de la autoridad. En un contexto predemocrático la masa debía desarrollar una especie de culto por la persona que ejercitaba la autoridad y tributarle un respeto a priori. Legitimada por garantías metasociales, esta autoridad era considerada con mucha frecuencia como representante de la autoridad misma de Dios. En un contexto democrático, por el contrario, la persona que acepta ejercitar una función de autoridad puede aparecer como quien acepta ser criticado por la opinión pública más que los demás. En efecto, uno de los elementos básicos que hacen posible una sociedad democrática ¿no es el que los criterios de credibilidad de la autoridad y, por lo tanto, los criterios de valorización del ejercicio del poder sean fijados por el público mismo, por la propia opinión pública? Una verdadera democracia debe, por una parte, dar al público esta capacidad y, por otra, impedir que este mismo público sea indirectamente manipulado de diversas maneras. En resumen, esta posibilidad de fijar los criterios de credibilidad no debe ser una ilusión; sin ella el poder democrático se convierte en algo ficticio. Así, en este contexto la autoridad adquirida es muy frecuentemente el resultado de una conquista o bien debe esforzarse por hacerse preferir.

Esta concepción nueva del ejercicio de la autoridad afecta, quiérase o no, a obispos y sacerdotes en la Iglesia. La introducción de una tal reacción en el interior de la Iglesia se ha acelerado en estos últimos tiempos. Se ofrecen, por ejemplo, debates televisados en los que sacerdotes, teólogos, obispos, vienen a presentar, en relación con tal o cual problema del momento, sus puntos de vista en contraste o armonía con los puntos de vista presentados por un padre de familia, un psicólogo, o un sociólogo. Y ante el contraste de los puntos de vista, el público, aplicando los criterios de credibilidad, se inclina por un juicio y a decir, por ejemplo, que en relación con tal problema el sacerdote no estuvo muy atinado y que el psicólogo parecía ofrecer apreciaciones mucho más acertadas. En tal concepto, la autoridad, e incluso la autoridad religiosa, no podrá legitimarse del mismo modo que en un contexto predemocrático. Para legitimarse deberá probar su capacidad de percibir y realizar mejor ciertos objetivos, imponiéndose a través de una competencia. En una situación democrática que admite menos que en situaciones anteriores una entrega automática de las funciones de acuerdo con criterios no racionales, como la edad o el sexo, cada uno debe imponerse por sí mismo. El ideal sería que cada uno lo pueda hacer en función de la competencia progresivamente adquirida, sin tener en cuenta su origen social. En este caso, la competición entre competencias se convierte en algo permanente.

#### 1.4. *Tránsito a una sociedad centrada sobre la innovación tecnológica*

Estos procesos se aceleran todavía más y aumenta por lo mismo el papel del conflicto en una sociedad en rápido cambio por motivos tecnológicos. En efecto, cuando la innovación técnica se difunde rápidamente y se modifica, a menudo de forma imprevista, la manera cómo se plantean los problemas, los conflictos de objetivos y la situación de los diferentes grupos a su respecto evolucionan constantemente. Aun permaneciendo simplemente en la perspectiva de una solución adecuada para optimizar el objetivo tradicionalmente predominante, es preciso ser capaz de revisiones bastante radicales. Estas revisiones se oponen con frecuencia a intereses o a situaciones adquiridas. Aun en este caso, la solución que predominará se impondrá progresivamente a través de competencias y formas diversas de conflicto, sin que se pueda decir de antemano cuál es entre todas la solución mejor.

Encontrarse así en la incertidumbre, sin que ninguna solución pueda imponerse *a priori* como la mejor, implica que puedan expresarse y contraponerse iniciativas de orígenes diversos, al menos si se quiere encontrar rápidamente la respuesta más adecuada. Permitir el confrontamiento de iniciativas de orígenes diversos, liberadas de las formas de centralización de la decisión, se convierte en una exigencia verdaderamente fundamental si la innovación, en determinados dominios, es promovida por la dinámica social al rango de uno de los valores centrales.

¿No es este el caso, por ejemplo, en los dominios científicos y tecnológicos? En este momento se promueve un conjunto de condiciones para realizar los objetivos, aun en el caso de que aumenten las frustraciones individuales y disminuya la seguridad a corto plazo para los diferentes grupos. Estas condiciones deben estimular la continua puesta a punto de nuevos contenidos que, a su vez, van a modificar lo que se requiere para una buena organización de la vida colectiva.

#### 1.5. *Solidaridades parciales múltiples*

El conflicto y las oposiciones de intereses se convierten así en un elemento verdaderamente central para comprender el funcionamiento de las sociedades contemporáneas. Ellos están en el origen del desarrollo de contrasistemas diversos que tienen, junto a zonas de solidaridad, una multiplicidad de otras zonas de conflicto. Así, las solidaridades parciales son un elemento básico para comprender las relaciones entre grupos en la sociedad contemporánea.

Existen quizá menos oposiciones globales, aquellas en las que un grupo se opone a los demás en todos los terrenos; por el contrario, un grupo suele ser consciente de su solidaridad con otro en un punto de vista concreto, aun cuando se encuentra en desacuerdo con él en otras materias, que comparte a su vez con un tercer grupo...

La multiplicación de estas solidaridades parciales plantea un problema particular a nivel del individuo, quien debe, sin apoyo global y a partir de diversos grupos en los que participa, encontrar la manera de integrar diversas vinculaciones en un proyecto unificado que da sentido único y fundamental al conjunto de su existencia.

## 2. EXIGENCIAS DE SOLUCIONES RAPIDAS DE LOS CONFLICTOS

La sociedad contemporánea, que no se puede comprender sino integrando en el análisis la multiplicación de los conflictos, dispone, por lo demás, de un conjunto de mecanismos que permite encontrar a aquéllos

soluciones rápidas. Aun cuando renazcan y rebroten constantemente, encuentran también con la misma permanencia y continuidad una solución.

### 2.1. *Incidencias de la interdependencia generalizada*

En una sociedad rural tradicional, basada en la segmentación, los conflictos podían tener como primera consecuencia el hacer estallar la unidad del grupo campesino sin cambiar gran cosa en la redefinición de los objetivos. Conflictos producidos entre granjas totalmente autónomas las unas respecto de las otras y que se refieren, por ejemplo, a límites en los campos, podían perdurar por generaciones, dividir la comunidad en clanes, sin beneficio para nadie.

No hay nada parecido en la sociedad actual, donde las oposiciones llevan necesariamente a redefiniciones de objetivos a causa de la interdependencia. Así, cuando estalla un conflicto en una empresa entre los trabajadores y la dirección, estos conflictos deben encontrar una solución rápida, porque la interdependencia hace que quede bloqueado el conjunto de la vida de la empresa. En este momento los conflictos sirven positivamente a redefinir los objetivos y a reorganizar la vida de una empresa de forma distinta. Pero esto no tiene necesariamente como consecuencia la disminución de la eficacia en la vida industrial.

### 2.2. *Organización de la vida social acelerando la expresión de los conflictos*

La vida industrial puede organizarse para promover encuentros en pie de igualdad entre la dirección y el personal, de manera que cada uno pueda expresar su punto de vista y ensayar exponerlo de acuerdo con la posibilidad con que cuenta en el presente. Para esto, cada uno de los grupos ha debido ponerse de acuerdo de antemano en ordenar y explicitar su punto de vista.

Una vez que cada una de las partes ha admitido correctamente las reglas del juego, esta manera de hacer, lejos de alejar a los delegados sindicales y a los patronales los unos de los otros, puede contribuir a hacerles comprender mejor la diversidad de sus puntos de vista. Se está así lejos de la idea de León XIII, quien para asegurar la concordia en la empresa proponía sindicatos mixtos, que probablemente hubieran conducido a poner el punto de vista de los obreros a remolque de el del patrón. Un problema similar se plantea en la vida parroquial, en la medida en que no haya coherencia entre los puntos de vista de los diferentes miembros. Así, una acción católica general puede, por ejemplo, desear la colaboración en su seno de miembros procedentes de diversas capas sociales y fracasar profundamente. En efecto, estas discusiones conducen no a una colaboración en pie de igualdad de los distintos y múltiples puntos de vista, sino favorece el dominio del grupo intelectual o de otro grupo privilegiado. Así se constata que estos movimientos, cualquiera que sea su intención, con frecuencia reclutan sus miembros en un grupo social determinado, que se convierte en su clientela predominante.

Hay, sin embargo, grupos, como los clubs de fútbol, que pueden mezclar personas de clases sociales muy distintas si la dirección no se distribuye en este grupo en función del origen social, sino de la capacidad independiente de aquélla. Pero cuando no es éste el caso, como, por ejemplo, en grupos de discusión, en los que las personas que dominan intelectualmente mejor los problemas corren siempre el riesgo de jugar

con ventaja, no se puede asegurar la colaboración entre grupos que tienen puntos de vista diferentes sino permitiéndoles expresarse en pie de igualdad, lo que implica la puesta a punto de una estructura específica de interacción en el grupo. Así, en una vida parroquial la mejor manera de acercar las gentes y de hacer que cada uno se encuentre a su aire no es el crear un ambiente familiar y mezclar al máximo a todo el mundo en un máximo de momentos. La aproximación de gentes que tienen conscientemente puntos de vista distintos es un problema central en nuestra sociedad contemporánea, pero no se le puede resolver sino presuponiendo que ya no existe disponible una comunidad en la que cada uno se sienta profundamente solidario de los otros en casi todos los puntos de vista.

### *2.3. Necesidad de integrar estos mecanismos y de legitimarlos en la iglesia postconciliar*

Una agrupación que debe evolucionar bruscamente y que quiere, además, orientar un cambio y darle un sentido debe ser capaz de afrontar en su seno una multiplicidad de desacuerdos. Este es el caso de la iglesia postconciliar. Sería un punto de vista utópico pensar que las nuevas orientaciones en la Iglesia se van a imponer a partir de sugerencias que provengan de la autoridad, siendo así que estas nuevas orientaciones, sobre todo en su contenido concreto, no están fijadas de antemano y son inciertas. La renovación se fraguará en la vida y en el comportamiento, en la contestación. Los cristianos no colaborarán positivamente si el conflicto es tachado por la autoridad como de algo pecaminoso, degradante y no compatible con una actitud de caridad cristiana.

Por otra parte, es necesaria una educación adecuada para asegurar reacciones adecuadas en estas situaciones conflictuales. ¿No se encuentra muy a menudo, por ejemplo, en reuniones de sacerdotes, una voluntad de preservar la concordia de manera que apenas nadie se atreva a un libre y franco contraste de pareceres? El verdadero contraste puede comenzar en el momento de terminar la reunión, cuando ésta se dispersa en pequeños grupos. A veces, el conflicto explota en la reunión con fuertes entonaciones afectivas en las que se pone en cuestión a las personas, lo que es una reacción relativamente malsana. Es preciso, por el contrario, aprender a expresar los desacuerdos de perspectivas sin poner en cuestión a las personas mismas, sin que aquello conduzca a la expresión de una tensión afectiva latente. ¿No es uno de los objetivos de la dinámica de grupo enseñarnos a trabajar juntos y a contrastar opiniones, sin que esto lo sea necesariamente por motivos afectivos inconscientes?

Una actitud tan serena y objetiva supone toda una educación que no se puede emprender guardando como meta prioritaria el asegurar una armonía universal, aunque esto hubiera que conseguirlo a través de comunicaciones puramente superficiales, en las que nadie se atreva a abordar los problemas centrales y en las que se evita que los desacuerdos se manifiesten.

Esta educación en el enfrentamiento dentro del respeto a las personas, comprendiendo que si uno mismo estuviera en su lugar compartiría en parte su manera de ver las cosas, implica el que se sea capaz de salir de su punto de vista para comprender lo que hay en el origen del punto de vista del otro y poder tener en cuenta, de esta manera, tanto el aspecto positivo como el negativo. En la educación de cierto

número de sindicalistas sería conveniente hacerles desempeñar la figura del patrono para hacerles comprender mejor la racionalidad de la actitud del empresario, y sería muy útil proceder del mismo modo para la educación de cierto número de patronos, haciéndoles representar eventualmente el papel de obrero. Pero el fin de tal educación no es disminuir los enfrentamientos, sino intentar la multiplicación de sus consecuencias productivas para el porvenir del grupo social. El porvenir de la empresa y el de la sociedad. ¿No convendría experimentar con la misma solicitud nuestra educación en la Iglesia?

#### 2.4. *Regular los conflictos para disminuir su coste social*

En la sociedad contemporánea conviene ayudar a los conflictos a expresarse y a resolverse, de forma que por término medio no conduzcan a costes sociales desproporcionados en relación con la evolución que van a producir. Este problema de la regulación de los conflictos debe merecer toda nuestra atención si no queremos llegar a una desorganización social o a innovaciones descabelladas que ejerzan una débil incidencia motriz de reorientación. La voluntad de resolver este problema colectivo, lejos de negar la importancia del conflicto, lleva, por el contrario, a reconocer su carácter normal y a permitir expresarlo más frecuentemente.

¿No valdría esto mismo también para la vida de la Iglesia? ¿No sería anormal que la sociedad civil se ingenie, reconociendo el papel central del conflicto, en encontrar las maneras de regularlo y así aprovecharse de él para su reorganización, mientras que procuraría la Iglesia excluirlo de su seno? ¿No sería esto el indicio de un retraso cultural de la Iglesia si quedara aferrada a una concepción en la que la preocupación primera consiste en tachar el conflicto de pecaminoso para intentar impedir que aquél aflore demasiado abiertamente? Con esta actitud se descuidaría necesariamente el poner a punto los mecanismos de regulación que le permitirían mejor su renovación. Es, por otra parte, muy verosímil que tal política no evitaría en definitiva que los conflictos afloren, sino conduciría, más bien, a que aquéllos se expresen más brutalmente, es decir, implicando un coste social desproporcionado en relación con el que se hubiera pagado a partir de una actitud más clarividente.

### 3. CALIDAD DE INTENCION Y MODIFICACION DEL CONTEXTO ESTRUCTURAL

#### 3.1. *La calidad de intención no es suficiente*

La importancia de los conflictos y de las oposiciones en la vida social no equivale a multiplicar las tensiones interpersonales, en las que se pondría en juego necesaria y constantemente la calidad de intención de las personas. Por el contrario, la formación para una crítica social consciente implica que se sea capaz de superar estas reacciones y de conservar, e incluso desarrollar, las relaciones interpersonales con quienes no compartimos sino parcialmente, e incluso muy parcialmente, la manera de ver las cosas. Por esto es preciso superar la conciencia ingenua que atribuye directamente a la lealtad y a la inteligencia de la persona los desacuerdos con nuestra manera de ver. Es preciso comprender que cada persona está colocada en situaciones que influyen sus percepciones y condicionan el aspecto de la realidad, que es ella misma, y la percepción de la realidad, que mejor que nadie es ella capaz de valorar.

Esta manera de ver las cosas incide sobre la estrategia personal que adoptaron. No se pueden modificar las reacciones de un grupo a través de acciones individuales sobre las intenciones de los protagonistas. Será preciso modificar la manera cómo se plantean por este grupo los problemas, cambiando su contexto estructural. El pasado siglo no fue precisamente por conferencias a los patronos como se modificó la situación en el medio obrero. En efecto, un patrono con las mejores intenciones y decidido, por ejemplo, a elevar los salarios, habría tenido probablemente como efecto poner en entredicho y al borde del fracaso su propia empresa. Era preciso, por el contrario, crear una situación nueva en la que, a causa de las organizaciones sindicales llamadas a provocar por contragolpe el desarrollo de las organizaciones patronales, los salarios aumentarían en todas las empresas a la vez. Por esta modificación estructural se crearon condiciones colectivas que permiten una mejora en la condición del trabajador. Pero el esfuerzo primero no convenía haberlo hecho recaer sobre la intención misma de los patronos.

### *3.2. Necesidad de una educación moral adecuada*

Tales reflejos están vinculados a una educación moral que tienda a superar la conciencia ingenua en los juicios de la vida cotidiana. Es preciso aceptar la idea, especialmente en los medios cristianos, de que no se mejora una situación colectiva por una acción sobre la intención misma de mejorarla. Decir «si cada uno amara más a su prójimo todos los problemas estarían resueltos», es una afirmación falsa que es peligroso acreditar. Esta educación moral debe convencer de que el testimonio privilegiado que dar por parte de los cristianos no consiste simplemente en promover grupos de ejemplaridad por la calidad de las interrelaciones entre los participantes. Una educación adecuada debe llevar consigo e implicar voluntad de crear contextos colectivos en los que la virtud sea menos heroica y, en todo caso, no pida más heroísmo a ciertos grupos que a otros. Si uno de los fines principales de la educación consiste en hacer pasar a nuestros juicios y comportamientos en relación con la vida social de una conciencia ingenua a otra, esto implica que el educador no se inspire en una concepción simplista de la libertad del hombre. De ahí que debe ser capaz de integrar de forma sencilla en la educación, incluida la educación de los jóvenes, la aportación que las ciencias humanas procuran en la elaboración de esta concepción del hombre y de su desarrollo.

### *3.3. No negar el conflicto, sino disponer de criterios de valoración*

La educación moral de la que acabamos de hablar no debe conducir a negar la existencia del conflicto, sino, por el contrario, debe quitarle dramatismo para hacer comprender su carácter normal. Pero para poder situarse de manera crítica a su respecto, es preciso además, disponer de criterios objetivos de valoración de las funciones y de sus consecuencias sociales. Tales criterios deberían permitirnos analizar los supuestos implícitos en diversos grupos de izquierda, que, por una parte, reaccionan contra la guerra del Vietnam y, por otra, favorecen las revoluciones menos sangrientas de América Latina. ¿Se trata de una incoherencia o bien existen criterios de valoración que no se reducen a evitar el carácter violento de los medios utilizados?

¿Se pueden valorar los conflictos por criterios distintos que por su adecuación con una meta prevista, respecto de la cual se deben tomar

decisiones en la incertidumbre, intentando, sin embargo, reducir al mínimo los riesgos?

Si nos colocamos en tal perspectiva, encontraremos mejor estos criterios a partir de las ciencias humanas que a partir de elaboraciones directamente teológicas. Intentaremos exponer esta tesis ofreciendo algún que otro ejemplo.

3.3.1. *Oposición a corto y a largo plazo.*—Se pueden analizar zonas de solidaridad y de conflictos en el interior de un grupo, distinguiendo posiciones a corto y largo plazo. Así, en un grupo las capas superficiales de conflicto pueden ser predominantes a corto plazo, mientras que el mismo grupo comporte en su interior la solidaridad a largo plazo. Este es, en general, el caso en la vida de una empresa. Los miembros del personal y de la dirección están en conflicto cuando se trata de repartir entre ellos un «pastel de dimensión dada», que es el resultado de su producción en común. A corto plazo, si se quiere más para uno es preciso dar menos al otro. Pero la situación se modifica radicalmente a largo plazo porque no es sino a través de relaciones de cooperación como se puede incrementar la dimensión del «pastel» que repartir. Para el largo plazo predomina la solidaridad, y esta última facilita la solución de los conflictos. En efecto, será posible dar más a todo el mundo, aun cuando la parte de algunos crezca menos de prisa. Así, para minimizar el coste social de ciertas tensiones en la vida industrial se deberá poner el acento en el largo plazo de forma que, por ejemplo, se prevea mediante acuerdos de productividad el reparto del excedente según proporciones acordadas y establecidas de antemano.

Otro ejemplo nos mostrará cómo la existencia de una solidaridad a largo plazo permite dejar aflorar conflictos a corto plazo. Los conflictos entre diversas direcciones en una empresa pueden expresarse tanto mejor cuanto más seguro se está de que el director comercial o el director financiero y el técnico están plenamente dedicados a la promoción de la empresa. En función de tal objetivo pueden dejar estallar en una reunión de dirección su ausencia de solidaridad a corto plazo y esforzarse en hacer percibir las exigencias específicas de cada punto de vista.

3.3.2. *Oposición interna y externa.*—Otra manera de analizar consiste en distinguir la oposición interna y externa examinando las interacciones consideradas. El hecho de tener «un enemigo» común que amenace la seguridad y eficacia del grupo aumenta la solidaridad interna y hace desaparecer las aristas que en otras circunstancias hubieran sido predominantes. Por ejemplo, cuando se decide cerrar una empresa importante en el interior de una región es posible que las organizaciones obreras, los patronos y diversas otras fuerzas sociales hagan frente común en el intento de hacer prevalecer los intereses regionales con respecto a los de otras regiones. En este momento las disensiones internas ceden el paso a una solidaridad común. Se puede encontrar un ejemplo similar en las reacciones de la opinión frente a las tensiones en el interior y en el exterior de las iglesias cristianas. La opinión pública puede, por ejemplo, valorar una serie de tensiones en el interior de la Iglesia católica como un elemento positivo a través del cual esta Iglesia es capaz de hacer su autocrítica. Pero la misma opinión pública puede desvalorizar los conflictos entre las denominaciones cristianas diversas y encontrar normal que se eliminen nuevos motivos de fricción relativos al porvenir de las Iglesias independientemente de la pertenencia a distintas denominaciones religiosas. Esta opinión pública juzga entonces implícitamente

que las diferencias teológicas son subsidiarias para explicar las diferentes aptitudes.

3.3.3. *Oposición latente o manifiesta.*—Todavía podemos distinguir entre conflictos latentes y conflictos manifiestos, es decir, entre los que no tienen ocasión de aflorar, aun cuando persista la desarmonía de intereses y conflictos en los que esta contraposición de intereses puede expresarse fácilmente. Es en esta perspectiva en la que puede criticarse la adopción del modelo de la familia como unívoco para diferentes tipos de grupo. La familia es, en efecto, un grupo donde los conflictos tienen el riesgo de quedar latentes por relativamente largo tiempo.

Tales análisis, que podrían desarrollarse mucho más, nos permiten reaccionar y criticar las formas que toman las tensiones y los conflictos en la vida social. Pero, ¿no decimos que son las ciencias humanas más bien que la elaboración teológica corriente las que ayudan a desprender estos criterios de valoración? Y se puede preguntar en qué medida para elaborar estos criterios, para formarse un juicio crítico sano, se tiene necesidad de «garantías metasociales», según la expresión de Alain Touraine.

La combinación de estos criterios de valoración con las orientaciones que proceden de un pensamiento simbólico merecería ser considerada con más aproximación. Este podría ser el objeto de otro estudio; sin embargo, hemos creído indispensable señalarlo.

#### 4. APLICACION AL ANALISIS DE LA RELIGION COMO FENOMENO SOCIAL

A modo de conclusión querríamos aplicar lo que acabo de decir a la comprensión del fenómeno religioso como fenómeno social. Podría retener nuestra atención, de una parte, la vida religiosa, en cuanto implica una serie específica de interacciones. ¿En qué medida el desarrollo de un grupo religioso específico debería escapar a la acentuación del conflicto como elemento de transformación y de dinámica colectiva? Por otra parte, se impone otra cuestión. Cómo situar el fenómeno religioso en relación al sistema social teniendo en cuenta lo que se ha dicho: el sistema social se organiza a partir de la dominación de un grupo que intenta imponer su perspectiva, lo cual engendra el desarrollo espontáneo de contrasistemas.

##### 4.1. *La vida de la Iglesia, ¿debería escapar a la acentuación del conflicto como elemento de la dinámica colectiva?*

¿En qué medida la Iglesia en su funcionamiento pasa por mecanismos de eficacia sicosocial? Si la vida de la Iglesia se ve afectada por tales mecanismos es muy verosímil que esta situación típica de la sociedad compleja contemporánea influya sobre el funcionamiento interno del grupo religioso y acabe por plantear problemas a más o menos largo plazo en relación con las formas de ejercicio de la autoridad. Esto irá acompañado probablemente de una tendencia progresiva a desmitizar la autoridad, es decir, a desembarazarla del misterio que envuelve la toma de decisiones. El desarrollo de la información bajo diversas formas se esforzará probablemente en hacer comprender mejor cómo las decisiones se toman bajo presiones diversas, con frecuencia ocultas y no visibles, pero no por eso menos ciertas. La opinión pública encontrará normal que el fenómeno religioso no escape a las reglas de la dinámica colectiva.

Esta exigencia no conducirá necesariamente a confundir el funcionamiento de una Iglesia con el de una empresa industrial. En efecto, esta última ejercita su control a través de normas precisas, mientras que la primera, teniendo por fin el interiorizar los valores, tiene mecanismos de eficacia sicosocial que le son específicos. Será interesante, por otra parte, constatar que a veces las autoridades religiosas han tenido la tentación de reducir su esfuerzo a un control de las normas.

Este análisis más sereno y este conocimiento más objetivo de la manera cómo las cosas suceden tendrá sin duda múltiples consecuencias sobre la actitud de los cristianos, puesto que disminuirá la dependencia afectiva respecto de la autoridad, a la que se había dado razón *a priori*. Los problemas ligados a esta evolución deberían ser considerados de frente, sin intentar negarlos. Una actitud poco inteligente provocaría a largo plazo reacciones mucho más brutales y probablemente menos deseables.

#### 4.2. *Inserción del fenómeno religioso en relación con el sistema y el contrasistema*

La segunda cuestión es todavía más fundamental: en qué medida el fenómeno religioso tiene cierta predisposición a contribuir a la estabilización del sistema dominante o más bien al desarrollo de cierto número de contrasistemas. Aquí nos contentaremos con proponer algunos interrogantes que merecerían un análisis más profundo.

4.2.1. El fenómeno religioso, ¿es ante todo un factor de integración y de legitimación de los valores justamente propuestos por el sistema dominante? Esto puede suceder tanto si esta dominación resulta de la acción consciente de un grupo o si, por el contrario, es el resultado de procesos, como la mentalidad técnica, que llevan de manera inconsciente diversos y nuevos reflejos. En este caso la religión, ¿serviría más para institucionalizar y, por tanto, para estabilizar y generalizar entre la masa de la población estos valores justamente propuestos por la sociedad?

4.2.2. ¿Tiene el fenómeno religioso influencia similar para sostener el resurgimiento y el desarrollo de ciertos contrasistemas?

Por ejemplo, el fenómeno religioso, en relación a movimientos sociales nuevos, ¿está presente en la primera fase de este desarrollo, es decir, en el momento en que los riesgos son grandes y cuando se trata ante todo de suscitar una toma de conciencia que va a llevar consigo reacciones de las que un cierto número serán exageradas y que más tarde habrá que corregir? Es un momento en que el movimiento social tiene necesidad de intelectuales para ayudarles a realizar sus objetivos. ¿O bien el fenómeno religioso interviene más fácilmente en una fase posterior del desarrollo para ayudar a incrementar su eficacia dándole una guía más sistemática en la orientación del combate para la buena causa? ¿O sirve más bien para ayudar a convertir a las gentes del «frente contrario»?

4.2.3. El fenómeno religioso, sobre todo el que se expresa a través de la Iglesia, ¿podría proponer objetivos alternativos en relación con los actualmente promovidos sea por los sistemas o por los contrasistemas? En este caso estaría en el origen mismo de un movimiento de efecto global. En estas condiciones sería preciso todavía preguntarse si estos objetivos son instrumento de crítica social que permitan un compromiso mayor en la ciudad terrestre o, por el contrario, se presentarían como un sustituto que permite el despreocuparse de ellos. Esta despreocupa-

ción se podría apoyar en la convicción de que lo esencial de nuestra vida se encuentra más allá y que no conviene comprometerse en primer término en este mundo. Tal convicción podría estar arraigada en un juicio y una actitud y en una confesión de incapacidad para transformar la sociedad civil. Cuando el imperio romano estaba decadente, sin apenas posibilidades de renovación, el retirarse al desierto para crear allí comunidades perfectas podía tener incluso un sentido de exaltación.

Sería interesante plantear estas cuestiones relativamente generales no solamente para analizar la inserción de lo religioso en las sociedades contemporáneas, sino para hacer un estudio de sociología histórica y ver cómo y en qué circunstancias lo religioso ha respondido a estas diversas cuestiones. Quizá un análisis de este género nos podría permitir comprender por qué en la Iglesia católica particularmente el conflicto ha sido poco desarrollado en el marco de la doctrina social de la Iglesia, en la que ha sido siempre fuertemente sospechoso de culpabilidad. Una imagen se impone a la mayoría: el cristiano ante situaciones difíciles debería, mirando al Evangelio, encontrarse preferentemente del lado de la no violencia y hacer de esto un elemento decisivo de su testimonio. Esta manera de leer los evangelios, de leer la frase «si te golpean la mejilla derecha presenta la izquierda», ha tenido muchas más repercusiones que otros episodios, en los que se ve a Cristo en cólera expulsar a los vendedores del templo. ¿No es esto el residuo de funciones asumidas por la Iglesia en el pasado y que le han forzado quizá a colocarse en el punto de vista de la institucionalización de los valores justamente propuestos por una sociedad más bien que en el punto de vista de la innovación en el riesgo?

¿No es asimismo evangélica una actitud que nos hace capaces de proyectar una mirada crítica sobre todas las construcciones humanas en esta ciudad terrestre? Se ve en seguida el partido que se podría sacar de ciertas frases como «el sábado está hecho para el hombre y no el hombre para el sábado». Toda expresión social es siempre una expresión provisional que conviene criticar según que ella esté o no esté al servicio del hombre.

¿En función de qué criterios se seleccionan las frases citadas del Evangelio? Esto podría ser un estudio muy interesante en la perspectiva que evocamos.

## **SESION DE ESTUDIO SOBRE "CRITERIOS PARA UNA LEY DE EMPRESA EN ESPAÑA"**

*Ante la invitación del artículo 12 de la Ley aprobatoria del Segundo Plan de Desarrollo a la elaboración de propuestas concretas para una reforma de la estructura de la empresa española, propuestas que el Plan pretende cristalicen a corto plazo en una ley de empresa, FOMENTO SOCIAL promovió una sesión de estudio sobre la materia entre especialistas y profesionales interesados por el tema. Acudieron a la convocatoria don Braulio Alfageme, don José Luis del Arco, don Manuel Cantarero, don Roberto Cuñat, P. Santos Elespe, don Santiago García Echevarría, don Antonio Garrigues Walker, don José Manuel González Páramo, don Vicente A. Guillamón, P. Gonzalo Higuera, don Carlos Iglesias Selgas, P. Juan Martín de Nicolás, don Jerónimo Sánchez Blanco, don Fernando Sastre y el grupo del Departamento de Estudios de la Institución Fomento Social.*

*Don Roberto Cuñat tuvo, como introducción al coloquio, la interesante ponencia que publicamos a continuación.*

*Por exigencias metodológicas comenzó el diálogo con la cuestión sobre la oportunidad y conveniencia de una tal Ley de empresa hoy en España. Se habló de oportunidad, pero se afrontaron también cuestiones de fondo y de contenido. En su versión espontánea ofrecemos, tras el de la ponencia, el texto de las intervenciones en su obligado esquematismo y brevedad.*

*Como podrá apreciar el lector, no aflora en las respuestas un excesivo entusiasmo ante la anunciada ley de empresa; predomina más bien lo contrario, llámesele indiferencia, pesimismo, escepticismo, etc. Sin embargo, ante lo que aparece inevitable se adopta una actitud positiva: procuremos el mayor rendimiento social de esta programada regulación jurídica de la empresa.*



## PONENCIA

**Roberto Guñat \***

### ***La problemática de una "ley de empresa" como instrumento para la reforma de su estructura***

Ninguna ley es verdaderamente efectiva si no responde a la realidad de los hechos económico-sociales que pretende reglamentar; mucho más es cierto esto para el tema, complejísimo, de la reforma de la empresa. Partir de la realidad de los hechos significa —ante todo— tener las ideas muy claras sobre lo que es en la vida real una empresa por dentro. Hay que contar, pues, con la sociología real de las empresas, en todas sus variadas formas, es decir, en sociedades anónimas, en empresas regidas por sus propietarios, en empresas grandes, empresas pequeñas, etc.

Por ello nos ha parecido conveniente centrar este escrito en el esclarecimiento de estas realidades de la empresa del año 1969, con arrglo al siguiente temario:

1. Breve consideración del concepto evolucionado de la empresa, que habrá de tenerse muy en cuenta a la hora de pensar en una «Ley de Empresas» que pretenda una mayor participación. Por ejemplo:  
¿Debe definirse como función específica de la empresa la de asegurar la creatividad económica?  
¿Cómo debe considerarse la noción del beneficio empresarial en un contexto dinámico como el actual?
2. La gestión empresarial moderna (*management*) adecuada para dicho concepto evolucionado de la empresa. ¿Son suficientemente conocidas sus principales reglas? ¿Son conformes con la doctrina social de la Iglesia? ¿Cómo podrían respetarse en una «Ley de Empresa»?
3. Distintas significaciones actualizadas del concepto «participación»:  
— Participación en resultados o beneficios.  
— Participación funcional en la gestión o en la explotación.  
— Participación política en el control de la empresa y en la propiedad de la empresa.  
— Participación colectiva y social a través de los Sindicatos y a través del Mercado.

Breve identificación de algunos términos extranjeros (franceses, ingleses y alemanes) empleados en relación con la participación.

(\*) Director de TEA, S. A., Consultores en Dirección y Organización de Empresas.

Límites y cautelas desde un punto de vista del *management*.

4. Condicionamientos españoles específicos para una reforma de la empresa:
  - Factores culturales-económicos.
  - Factores fiscales.
  - Factores jurídico-laborales.
  - Factores político-religiosos.

1. BREVE CONSIDERACION DEL CONCEPTO EVOLUCIONADO DE LA EMPRESA

*El beneficio competitivo al servicio del interés general*

Quizá lo primero que debamos hacer es replantearnos el concepto mismo de empresa, que ya no es el mismo de hace treinta años. Pero me parece dudoso que todos los que quisieran legislar sobre la empresa tengan las ideas suficientemente claras, sobre cómo ha ido evolucionando la empresa —mejor dicho, las empresas— desde el modelo clásicamente capitalista descrito en los manuales de economía, Y menos aún sobre la tendencia futura de esta evolución.

Para guiarnos mejor me voy a permitir el uso de un esquema de mi buen amigo Octavio Gelinier, cuyos libros —ya traducidos al castellano— se van difundiendo entre nosotros.

CUADRO NUM. 1

DISCIPLINAS DE LA CREACIÓN DE RIQUEZAS

*El beneficio competitivo al servicio del interés general*

A) <i>Funciones de la empresa en la Sociedad</i>		
B) <i>Condiciones del beneficio útil (debido a un progreso)</i>	1. Satisfacer las necesidades de los hombres (consumidores)	C) <i>Reempleos del beneficio competitivo:</i>
1. Instaurar la <i>competencia</i> (eliminar: violencia, fraude, prácticas antisociales, monopolio, privilegio, corrupción)	2. Crear empleos y desarrollar a los hombres en el trabajo	— Reempleos estáticos: consumo
2. Organizar la participación del consumidor a través del <i>mercado</i> .	3. Todo ello para un <i>continuo progreso</i> — Cualitativo (innovación) — Cuantitativo (nivel de vida)	— Reempleos dinámicos: creadores de progreso.
3. Que determina el <i>sistema social de precios</i> .	Estas funciones implican la	1. Expansión (inversiones de capacidad)
4. Que integra también las intervenciones de los <i>poderes públicos</i> (elecciones políticas)	DISCIPLINA DE LA CREACION DE RIQUEZAS: Valores producidos-Valores consumidos Output-Input Creación de un <i>excedente</i> de valor que mide aproximadamente el <i>beneficio</i> y expresa el <i>Criterio de rentabilidad</i> del capital invertido (calculado a plazo medio)	2. Innovación (investigación, experimentación)
		3. Desarrollo de los hombres
		— Reempleos negativos inhibidores de progreso: Subvencionar pérdidas duraderas.

La empresa que desempeña plenamente su papel al servicio del interés general es la que aporta en su seno *la creación en cadena del desarrollo rentable*: rentabilidad de más del 10 por 100 neto, reemplazo dinámico, innovación, expansión, creación de empleo, elevación del nivel de vida, etc.

\* \* \*

Este esquema nos señala, sobre todo, que la empresa moderna de nuestros días no puede comprenderse sin considerar a fondo:

- La disciplina de la creación de riqueza.
- Los métodos profesionales de dirección (*management*)

Todo ello dentro de una mentalidad *dinámica* (la creatividad de la empresa, condición primera de su desarrollo y supervivencia), que sólo se asegura *potenciando y desarrollando a los hombres de la empresa* (la participación).

Creo que hay un confusionismo enorme en los conceptos mismos, por ejemplo, en la noción del beneficio empresarial que posiblemente tenga como origen la consideración de la empresa capitalista, clásica, olvidando su radical transformación en nuestras sociedades de acelerada evolución tecnológica y de desarrollo económico políticamente programado.

De que se legisle sobre la empresa, con nociones claras y actuales sobre las empresas, tales como son hoy día y tienden a ser en los años próximos, a que se legisle con modelos y esquemas tan teóricos como inactuales, hay —creo yo— una notable diferencia, la que va de favorecer nuestro desarrollo económico-social en España a impedirlo en la práctica.

No puede vulnerarse impunemente, para dicho desarrollo económico-social, ni la disciplina en la creación de riquezas, ni los condicionamientos de una dirección verdaderamente profesional de las empresas.

## 2. LA GESTION EMPRESARIAL (MANAGEMENT) ADECUADA PARA DICHO CONCEPTO EVOLUCIONADO DE LA EMPRESA

Toda futura «Ley de empresa» que ignore los condicionamientos del *management* moderno y sus reglas, que son válidas igualmente en economías neo-capitalistas y socialistas, creo que tiene muchas posibilidades de ser completamente inoperante. Quizá sea útil decir primeramente lo que NO ES la gestión empresarial moderna:

- No es la dirección empírica tradicional, de tipo autoritario, improvisadora, generalmente despreciadora de todo su entorno humano (tanto del trabajador como del consumidor en general) y, paradójicamente anarquista e inmovilista al mismo tiempo. Por tanto, donde *no hay participación* alguna.
- No es la dirección burocrática, rígida, con un concepto mecanicista de las estructuras, donde todo está reglamentado y codificado. Por tanto, donde *la creatividad es nula*.

Me atrevería a decir que la gestión empresarial moderna es, en contraste:

- Dirigir para el cambio.
- También es dirigir con arreglo a criterios explícitos ligados con la finalidad misma de la empresa, tales como:
  - La rentabilidad como instrumento de medida de una buena gestión y de la creación de riqueza.
  - La innovación permanente (auto-competencia).
  - El desarrollo permanente de sus hombres.

- Es la aplicación de una mentalidad científica, tal como la que se resume en el Cuadro número 2.

## CUADRO NUM. 2

### METODOLOGIA DE ACCION DEL «MANAGEMENT»

#### *Las seis tareas de una dirección competitiva*

1. *Conocimientos de los HECHOS*
  - Acceso a los hechos brutos.
  - Descubrimiento de modelos explicativos.
  - *Previsión* de la evolución externa.
  - Diagnóstico de los problemas internos.
2. *Elecciones de las METAS*
  - Concepción de una estrategia competitiva, tendente a detener las *amenazas*, a crear y explotar las *oportunidades externas o internas*.
  - Definición de las políticas (orientaciones y reglas cualitativas).
  - Elección de los *objetivos de progreso*: precisos, expresados en cifras, fechados.
3. *Organización de los MEDIOS*
  - Dominio de los *recursos-clave*.
  - *Programas*: fechas de los medios necesarios.
  - *Presupuestos*: expresión en valor monetario de los programas.
4. *Organización de las ESTRUCTURAS*
  - Articulación de los medios en organismos y *centros de responsabilidad* descentralizados.
  - Definición de las funciones; delegaciones de poder.
  - Límites de competencias.
5. *Conducción de los hombres*
  - Reclutamiento, *elección*, adscripción, *formación* y perfeccionamiento, mandos y coordinación de los grupos de trabajo.
  - *Comunicación* de los hechos, objetivos y programas.
  - *Participación* en las decisiones.
  - Apreciación de los resultados, *interesamiento*, *promoción*.
  - Puesta en tensión estimulante, *motivación*.
6. CONTROL
  - Medición y evaluación de las realizaciones (en todos los campos).
  - *Acciones correctoras* (en todos los campos).

\* \* \*

- Es la confianza operativa en los hombres (que no ha de confundirse con optimismos ingenuos).
- Es el juicio de los hombres por los resultados, más que por la calificación de unas conductas personales o por la aplicación de unos reglamentos.

— Es la constante aplicación de una tensión motivadora, diametralmente opuesta a la seguridad escalafonal.

En resumen, creo que el *management* puede describirse por:

— Una mentalidad *dinámica*, que ha asimilado la «lógica de la evolución».

— Una mentalidad *científica*, asimiladora del método y del razonamiento cuantitativo.

— Una mentalidad *económica*, que comprende las interdependencias y sutilezas del mecanismo económico.

— Una mentalidad de *sistema*, que sepa aplicar un criterio cibernético a la optimización del «output» de la empresa.

— Un *estilo de mando*, a la vez exigente y elevador de los hombres.

Pienso que no hace falta insistir mucho en lo peligroso que sería el legislar sin tener muy claros estos condicionamientos que, repito, valen tanto para las empresas del mundo occidental como para las de la economía soviética.

También pienso que en países de tradición católica, como es el nuestro, hay mucho que hacer para que este quehacer económico al servicio de los demás, que es el auténtico *management*, una vez depurado de algunas de sus gangas más materialistas, sea visto y aceptado en toda su verdadera dimensión.

### 3. DISTINTAS SIGNIFICACIONES ACTUALIZADAS DEL CONCEPTO «PARTICIPACION»

Cualquier «Ley de Empresa» que se promulgue en España estará bajo el signo de la participación. Quizá conviene, una vez más, replantearnos hoy lo que en la vida real de las empresas significa esa «no alienación», que pretende ser la participación. Para ello tendré en cuenta las conclusiones del último Congreso de la UNIAPAC (Unión Internacional de Empresarios Cristianos), que tuvo lugar en Bruselas, en el que me cupo el honor de participar como miembro de la Mesa, que tuvo a su cargo el tema de la participación.

#### *La participación en resultados o en los beneficios*

Es el *intéressement* de los franceses o la *financial participation* de los ingleses. Los problemas que suscita este tipo de participación —ya muy conocido y experimentado— son muchos, y entre ellos, citaré:

— Toda remuneración variable, por ejemplo, en función de resultados de la explotación, pierde en poco tiempo su poder estimulante y tiende a exigirse como fija.

— Para que una remuneración en función de resultados tienda a una estabilidad mínima, precisa de una cierta participación política o institucional. Sin ella no hay acuerdo fácil precisamente en lo que ha de ser considerado como resultado o como beneficio.

— Sin suficiente claridad fiscal, no es posible —a la larga— un acuerdo sobre lo que sea resultado o beneficio.

— La motivación, que puede derivarse de un *intéressement* por generoso que sea no iguala —para ciertos niveles—, la que debe obtenerse de una suficiente identificación moral con la empresa.

— La participación en los beneficios que quedan en la empresa (auto-financiamiento) plantea todo el problema de la participación institucional o política.

*La participación funcional en la gestión o en la explotación.*

Es la que en el Congreso de la UNIAPAC se denominó *participation under board level, non financial participation* o *participation within the management pattern*. Aunque algunos franceses (por ejemplo, Bloch-Lainé) hablan de «participación en la dirección», yo creo que debe hablarse más claramente de una «participación funcional», que es algo distinto.

Esta participación es la que se consideró en el Congreso, que es la más real y con las mayores posibilidades prácticas, porque establece que la *empresa es la propia estructura de participación* mediante técnicas adecuadas del *management*, como es —por ejemplo— la *dirección participativa por objetivos*. Ahora bien, mucho cuidado en convertir este problema en una regulación jurídica detallada de la participación funcional cuando en realidad es un problema de mejor organización de cada empresa dentro del estilo de mando propio de la misma. Naturalmente esta mejor organización puede ser legalmente favorecida, pero nunca hecha desde fuera.

Igual cuidado hay que tener con las propias técnicas organizativas que muchas veces miran más a la organización por sí misma, que no a la fijación de unas efectivas responsabilidades personales en la consecución de objetivos vitales para la empresa.

Muy especial cuidado hay que tener en este tema de la participación funcional en atentar contra el proceso de las tomas de decisiones, como parece que está sucediendo en Gran Bretaña, con sus *joint labour committees*, con el daño que todos estamos viendo para su futuro económico-social. Puede y debe de haber una «contestación». Pero nunca una confrontación *a priori* que paralice o retarde las decisiones vitales para la empresa.

Estas sutilezas mal pueden entenderse sin conocer a fondo las implicaciones de cómo funcionan por dentro las empresas en sus muchas variedades y tipos.

*La participación política o institucional en el control de la empresa , y en la propiedad de la empresa.*

Aquí ya nos encontramos en el nivel político de la «cogestión» de la «surveillance» de los franceses y de la «Mitbestimmung» de los alemanes. Como es sabido, esa «Mitbestimmung» no ha sido efectiva más que en cierto sector de la industria pesada alemana (la *Montan-Industrie*), con resultados que se nos describieron en el Congreso como poco halagüeños por haber dificultado la necesaria reconversión de dicho sector. Por contra, la «surveillance» o «Aufsicht», por los Consejos de Vigilancia, ha funcionado con mutuo provecho del capital y del trabajo en los demás sectores económicos, según se nos dijo por los propios empresarios alemanes.

Esa participación política o institucional tiene evidentemente muchas posibilidades en España con tal de distinguirla efectivamente de la participación funcional en la gestión y con tal de que la confrontación que implica, sea *a posteriori* y no *a priori*. Naturalmente, implica una suficiente claridad fiscal.

Muy especial cuidado hay que tener con cierta «auto-gestión» que puede llevar a las empresas en los países que la practican a una especie de ética de «club cerrado», considerándose cada empresa como un fin en

si misma. En tal supuesto se olvida que la finalidad de la empresa es la de servir al mercado y —en definitiva— al hombre consumidor. No basta elevar a los hombres de la empresa si al mismo tiempo se olvida que lo primero es servir a la sociedad.

En el accionario obrero no voy a entrar, y sólo me limito a señalar lo contradictoria que es una situación donde el capital anónimo tiene el control legal de la empresa —con toda la injusticia social que esto a veces supone—, pero no siempre el control efectivo de la misma, como pasa en sociedades de capital muy repartido.

#### 4. CONDICIONAMIENTOS ESPAÑOLES ESPECIFICOS

En la postura realista que hemos adoptado conviene finalmente tener muy en cuenta los condicionamientos españoles específicos para cualquier reforma de la empresa.

Ya hemos mencionado un importantísimo condicionamiento de *claridad fiscal*, sin el cual me permito dudar de la efectividad de cualquier «ley de empresa». Insisto en este condicionamiento básico.

Otro tipo de condicionamiento importante es el *juridico-laboral*, y personalmente me declaro completamente de acuerdo con Pedro Durán Farrell cuando hablaba de que «ya es hora de dignificar el desempleo». Es decir, ya es hora de sabernos organizar para que la necesaria movilidad en los puestos de trabajo sea compatible con la necesaria seguridad en la ocupación.

*Culturalmente* no puede olvidarse que las sutilezas e interdependencias del mecanismo económico son de hecho reconocidas en España por una minoría muy exigua de hombres. La noción del beneficio empresarial en una economía dinámica, los condicionamientos de la creación de riqueza, la necesidad de una gestión profesional en toda institución, órgano o empresa —privada o pública— en la que se pretenda obtener resultados a través de los demás, son conceptos o desconocidos o mal entendidos incluso por una mayoría de personas que en España presumen de formación intelectual.

Hay una participación del consumidor que *política y socialmente* puede muy bien concebirse a través de los Sindicatos y que lejos de obstaculizar debe —en un concepto del *management*— fomentarse para permitir esa confrontación *ex-post*, que en parte debe venir del exterior de la empresa. Pero que nunca debe confundirse con una intervención exterior en la participación funcional. Ciertamente el factor sindical es vital en toda consideración de la reforma de la empresa.

Y finalmente habría que aludir al importantísimo condicionamiento de nuestra *tradición católica*, en la cual no sé si hay una rotura entre una doctrina demasiado esquemática en lo económico y la disciplina de la creación de riqueza. ¿Será solución que algún día el quehacer económico al servicio de los demás se considere como una «caridad creadora» que también puede llevar a la santificación personal?



## **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.

**F. Prieto, S. J.**

### **Contribución para un juicio ético sobre la instauración de la monarquía**

En enero, las declaraciones del príncipe D. Juan Carlos removieron el sólito sosiego del panorama político español al inyectar una dosis de renovada actualidad en el tema cumbre de la sucesión de la Jefatura del Estado. Y así como en los dos primeros años de la nueva etapa política que significa la Ley Orgánica del Estado me pareció adivinar en los medios de opinión pública un tenue predominio de la solución regencialista, ahora se lee y se oye decir que la cosa ya está hecha y que pronto Franco va a dar entrada en escena al artículo 6.º de la Ley de Sucesión que aguardaba pacientemente su turno entre bastidores desde el 26 de julio de 1947:

En cualquier momento el Jefe del Estado podrá proponer a las Cortes la persona que estime deba ser llamada en su día a sucederle, a título de Rey o Regente...

Se entiende, claro está, que se trata de nombrar al sucesor a título de Rey.

#### MONARQUÍA Y ENTUSIASMO

La Jefatura monárquica lleva hoy consigo dos cualidades esenciales que la tipifican en el Derecho Político. Primera, en cuanto a la duración del cargo: *vitalicia*. Segunda, en cuanto al modo de designación de la persona: *hereditaria*. En nuestro caso, y puesto que se trata de instauración, muchos se inclinan a que no cuenta para nada la segunda, y aquí está la disyuntiva entre padre o hijo de todos conocida.

Es evidente que la mentalidad política de las gentes del siglo xx ha ido evolucionando en el sentido de no admitir la monarquía como forma de gobierno. Es evidente porque los nuevos estados que a la vida vienen nunca piensan en buscarse un rey para su jefatura y algunos de los antiguos se pasan de vez en cuando a la forma republicana. Se pasó Portugal, se pasó Turquía..., se pasó Italia..., se pasó Iraq. Además, parece que la institución monárquica sigue en pie en unos pocos países más por inercia

histórica —que también es una razón de peso a la hora de formar un juicio y de tomar una decisión ética— que por fervores monárquicos: en Suecia se plantea en el Parlamento la posibilidad de una transformación de la forma de gobierno, y, que yo sepa, nadie se ha asustado; en Inglaterra parte de la juventud siente poco entusiasmo por su mítica casa real (¡inconcebible hace veinte años!); ¿y qué habrá que decir a la juventud española, entendiéndolo por tal a los que somos de cuarenta años para abajo y que, además, somos la gran mayoría de la población?

Se me ocurre que este alejamiento general de la forma monárquica se produce no porque los reyes sean malos o ineptos o crueles o etc., sino precisamente por aquellas dos cualidades que son el santo y seña de la monarquía. Hoy no gusta el cargo vitalicio porque se piensa que frena la adecuada renovación de las instituciones y estructura de la sociedad, y hasta los obispos, que tienen a su favor sobre los monarcas la gracia de un sacramento, son gentilmente invitados a renunciar a su tarea “cuando por edad avanzada, o por otra causa grave, se hacen menos aptos para el cumplimiento de su cargo” (Concilio Vaticano II, Decreto sobre el ministerio pastoral de los obispos, núm. 21). Hoy tampoco gusta lo de “hijo de papá” como razón para lograr posición o fortuna en la sociedad; gusta por el contrario el principio de igualdad de oportunidades. Y si todavía el principio es poco operativo en la esfera de lo privado, alcanza ya categoría constitucional en la esfera de lo público (por ejemplo el artículo 11 del Fuero de los Españoles). Hasta aquí el enfriamiento de los entusiasmos monárquicos.

Claro que la monarquía tiene también sus defensores, puesto que ahí están los monárquicos. Algunos la defienden por personalísimos intereses —fortuna y honra—, aunque así de claro no lo dirán nunca. Pero no todos, porque creo que hay monárquicos honrados y sinceros, que es decir monárquicos razonables. Razones hay en pro de la monarquía: la historia, la continuidad, etc. Pero no es mi propósito renovar ahora una discusión sobre las formas de gobierno. Quería tan sólo dar fe de unas tendencias.

## EL REY Y LAS INSTITUCIONES

Eso sí, con el paso de los siglos la monarquía ha venido sufriendo en la realidad y en la mentalidad de la gente una debilitación general de sus funciones. Nadie defiende hoy en serio lo que seriamente se defendía en el siglo XVI: el monarca absoluto, vitalicio y hereditario. Por razones varias, incluido el bien mismo del monarca, sus facultades políticas han sido recortadas, bien por preceptos vinculantes de la Constitución escrita, bien por costumbres constitucionales igualmente vinculantes, es decir, por la realidad misma de las instituciones políticas. El encumbrado oficio de monarca ha quedado notablemente aliviado de tal manera que ya no hace falta un superdotado para llevarlo con garbo. Se piensa que un varón (las hembras casi no cuentan y, desde luego, no cuentan en España) de normales cualidades físicas y psíquicas, afiladas por una esmerada educación puede quedar a punto para el cargo. Así, pues, ya no hay monarcas a la intemperie: en las pocas monarquías que en el mundo quedan, el monarca vive abrigado por las instituciones formalizadas o no en la Constitución.

¿Y en España? ¿Qué es lo que pasa en España? También aquí vale el slogan: “España es diferente”. Por un lado el próximo Jefe de Estado se configura en la Ley Orgánica con un cúmulo de amplísimas facultades. Se le nombra, es verdad, un cuerpo consultivo —el Consejo del Reino—

y se le preceptúa su audiencia; pero casi nunca el parecer del Consejo del Reino es vinculante (lo es, por ejemplo, en el caso en que el Jefe del Estado quiera destituir al jefe del Gobierno o a los otros altos cargos del Estado). Y téngase en cuenta que un tercio de los miembros del Consejo son nombrados directamente por el mismo Jefe del Estado. Por otro lado, tampoco la costumbre constitucional pone límite y carril a la actividad del Jefe del Estado, sencillamente porque dicha costumbre no existe. Estoy seguro de que con el correr de los tiempos y sin necesidad de ulteriores formalizaciones —lo cual no significa que no sean deseables— las instituciones políticas españolas irán tomando cuerpo y se impondrán usos que el juego político respetará. Pero el gran problema, quizá el angustioso problema del panorama político español es la falta de instituciones, instituciones maduras, cristalizadas, instituciones con barba y bigote. Al contrario, todas, quien más quien menos, están o estarán de estreno. El Gobierno todavía no anda solo, anda llevado de la mano de la fuerte personalidad de Franco. Claro que muchos españoles piensan que ahí ha estado el acierto. Pero el problema que aquí nos ocupa es lo que pasará cuando esa mano suelte al Gobierno y le diga: “¡Ea!, comienza a andar por tu cuenta”. También las Cortes tienen aspecto juvenil: se piensa en una reforma del Reglamento; es la primera legislatura que ha estrenado un nuevo sistema electoral con poco entusiasmo del pueblo, pero hay quien dice que las próximas elecciones sí irán en serio. La Justicia está esperando su Ley Orgánica. Y los Sindicatos la suya. Y el Movimiento acaba de empezar nueva vida. Y la Administración Local espera también su buena reforma con la elección democrática de los alcaldes. Y la Prensa, el cuarto poder, parece que se inclina a que la ley actual es un traje demasiado ajustado y no le vendría mal ensanchar en algunos puntos, es decir, tampoco la Prensa ha llegado a su mayoría en cuanto a su quehacer político, sino que como a niña traviesa la Administración no le quita el ojo de encima, y de vez en cuando le da su pequeña o grande zurra. En conclusión, que si queremos un rey para próximo Jefe de Estado, hemos de ser bien conscientes que tendremos un rey a la intemperie. Si sale mal la experiencia, no podremos consolarnos como Felipe II, cuando el fracaso de la Invencible: nosotros sí enviaríamos a nuestro rey a luchar contra los elementos. He aquí el primer prenotando para un juicio ético sobre el problema.

### LAS CUALIDADES DE UN MONARCA

El artículo 9 de la Ley de Sucesión define los requisitos del futuro Jefe del Estado —rey o regente—. Algunos son muy concretos y no tienen especial relevancia para la finalidad de este ensayo: “ser varón..., jurar las leyes fundamentales”. Pero la Ley tiene malicia, es decir, inteligencia y oportunísimamente explicita el requisito clave: “poseer las cualidades necesarias para el desempeño de su alta misión”. Cuando Franco o el Consejo de Regencia busquen al candidato que han de presentar a las Cortes, cuando los procuradores tengan que contestar aprobando o rechazando, ni legal ni éticamente pueden eludir el artículo 9 con su requisito clave. Lo cual supone dos cosas: primera, tener una clara idea de la altura de esa misión —me refiero a las dificultades, no al rango sociológico— y consecuentemente tener una idea sobre qué cualidades se necesitan para afrontarlo; segunda, examinar concienzudamente al candidato en cuestión a ver si cuenta en su haber con las cualidades requeridas.

Sobre lo primero, sobre los muy serios problemas con que se va a enfrentar el próximo Jefe de Estado por la carencia de instituciones con-

solidadas ya he dicho bastante. Eso sí, conviene ponderar que los problemas se crecen si la Jefatura del Estado se asigna vitaliciamente por aquello de que las personas se gastan con el uso.

Quiero añadir unas reflexiones sobre las cualidades. Han de estar, naturalmente, en proporción con la empresa. Si queremos tener un rey, hemos de preguntar: ¿hay entre los de estirpe real algún auténtico superhombre? Si así fuera, la decisión, en cuanto a su aspecto ético, estaba resuelta. Quedaría el problema sentimental o estético para quien no guste de las ceremonias de la Corte o para quien prefiera una igualdad de oportunidades que llegue hasta la cumbre. Pero la conciencia de los procuradores quedaría transparente de puro limpia si dijeran que sí al posible superhombre. Insisto en que el problema se plantea con vistas al próximo Jefe de Estado. Pasando los años y con instituciones consolidadas las tareas son más fáciles y por ende la cualidades requeridas son más comunes. Esto mismo supone que para un regente por seis, ocho o diez años no es necesario buscar un superhombre; puede la nación permitirse el lujo de que haya sus fallos en la regencia: ya habrá ocasión de enmendarlos sin que el tiempo los agrande.

Y vamos con lo segundo: el examen del candidato. Legal y éticamente digo que mientras no me conste que D. Fulano posee "las cualidades necesarias para el desempeño de su alta misión", yo, si fuera procurador en Cortes, no puedo darle mi aprobación sea a título de rey o de regente. Hace falta una cierta exhibición previa de la musculatura política del candidato para saber si podrá con el cargo. Ahora bien, las cualidades se demuestran en la acción. Hoy sabemos todos los españoles de personalidades ilustres que se han acreditado como hombres de gobierno por la eficiencia de su gestión al frente de un Ministerio o de una Dirección General, y decimos: "Fulano es hombre de gobierno". Pero de personas de estirpe real sabemos poco. A lo más que llegamos es a los rumores: "Dicen que es muy inteligente". Y ya es algo, pero no basta, porque la inteligencia es necesaria, pero ella sola no califica a un hombre como gobernante, que es lo que queremos. Quizá haya personas de estirpe real con cualidades eminentes, superlativas, para ser rey ahora con todas las consecuencias, pero no consta.

El 1 de octubre de 1936 cargaron a Franco con todo el poder y sin instituciones, peor aún, en medio de una guerra. Mucha carga, sin duda, pero a los miembros de la Junta de Defensa Nacional les constaba sus cualidades acreditadas por una brillante historia militar y de mando. Fue aquella una decisión éticamente correcta. Mi deseo con estas líneas es haber contribuido a que cuando llegue el momento de adjudicar la Jefatura al sucesor de Franco, tan seria decisión política sea también éticamente correcta.

## BIBLIOGRAFIA

SUAREZ, FRANCISCO, S. J.: «Las Leyes» (Vol. I: La ley en general. Leyes eterna y natural y derecho de gentes). Instituto de Estudios Políticos. XLIII págs. + 192 pliegos. Madrid, 1967.

El Instituto de Estudios Políticos ha acometido la empresa admirable de ofrecernos la versión castellana de los grandes teólogos juristas españoles. Respecto de Suárez, el proyecto prevé la edición en seis tomos de su monumental tratado *De Legibus*. En este primer volumen se nos brinda lo que indicamos arriba, los libros I y II del tratado.

El libro, en realidad, es una edición bilingüe a doble página; va en una la reproducción fotocopiada de la edición príncipe de Coimbra (1612) y en otra la correspondiente versión española. El traductor ha procurado la difícil armonía entre la fidelidad literal a un lenguaje filosófico escolástico y las exigencias de razonable modernidad en el estilo. Ha completado, además, la deficiente fe de erratas de la edición de Coimbra, con lo cual justifica al mismo tiempo su interpretación española del texto latino.

Como escribe el padre Luis Vela en su introducción al volumen: «Suárez, como San Agustín, equidistante del intelectualismo y del voluntarismo rígidos, síntesis armoniosa de entendimiento y voluntad, de objetivo y subjetivo, de ley y derecho, de norma y conciencia, de abstracto y concreto, de fijo y mudable, es modelo acabado para las actuales generaciones, tan ávidas de encontrar el hombre íntegro y cabal.» Y como dice valientemente Gómez Arboleya, Suárez es la base, no por negada menos evidente, de todo el mundo moderno.

J. GOROSQUIETA.

SOTO, DOMINGO DE: «De la Justicia y del Derecho» (Tomo I: De las Leyes, en general y en particular). Instituto de Estudios Políticos. LXX págs. + 198 pliegos. Madrid, 1967.

Con la correcta traducción del padre Marcelino González Ordóñez, O. P., encontramos en este volumen reproducción facsimilar de la edición de 1556-1557, vigilada y dirigida por el mismo Domingo de Soto en Salamanca, pocos años antes de su muerte. Lleva además el volumen una larga introducción del académico de Ciencias Morales y Políticas

## BIBLIOGRAFIA

padre Venancio Diego Carro, en la que estudia la biografía de Soto, el contenido y significado de su obra.

Domingo de Soto, teólogo real en Trento, Confesor del Emperador Carlos V y catedrático de Teología en la Universidad de Salamanca (1525-1560), es con Vitoria quien dio la impronta definitiva al renacimiento teológico y teológico-jurídico español, dentro de un sistema granítico, que se trueca en patrimonio común a través de los discípulos de uno y otro.

La obra *De Iustitia et Iure*, de Soto, tiene origen universitario. La escribió a petición de sus discípulos y colegas de profesorado. En su estructura sigue el marco de la *Summa Theologica*, de Santo Tomás, pero abarca todos los problemas planteados por los tiempos modernos y el descubrimiento del Nuevo Mundo. Estudia el derecho divino, natural y positivo; el derecho humano, natural y positivo; dentro del derecho humano positivo, el derecho de gentes y el derecho civil. Para todos los grandes temas actuales de la justicia social y los derechos humanos puede encontrar el lector los fundamentos más sólidos en la obra de este ilustre segoviano de proyección universal.

J. G.

**PHILIP, ANDRE: «Historia de los hechos económicos y sociales. De 1800 a nuestros días». Taurus Ediciones. 588 págs. Madrid, 1967.**

La tarea de presentar una historia socio-económica mundial de los siglos XIX y XX en un solo volumen de tamaño mediano requiere unas grandes dotes de síntesis y de claridad expositiva, si ha de salir con éxito. En resumen, dotes pedagógicas. André Philip ha demostrado poseerlas, y por eso su libro es un conjunto de aciertos que lo hacen muy recomendable.

La exposición está dividida en tres partes que corresponden a las etapas del capitalismo liberal, del capitalismo monopolista con su crisis de los años 30, y del mundo de hoy, el del neocapitalismo, del socialismo y del subdesarrollo. Los países estudiados en las dos primeras etapas son Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos, Rusia, Alemania y Japón. En la última parte aparecen nuevos protagonistas. En efecto, se dedica un capítulo a China, otro a los países subdesarrollados y un tercero a la Europa en proceso de unificación.

El libro sabe unir las visiones generales sintéticas con las anécdotas que tienen un gran valor pedagógico, puesto que ayudan grandemente a la comprensión y a la memorización de los problemas. Oportunamente dosificados aparecen los datos numéricos más indispensables para la descripción de los fenómenos económicos. Es un libro que merece seguir trabajando sobre él para perfeccionarlo en futuras ediciones. Una primera mejora sería la presentación de las series estadísticas en forma de tablas y gráficos. Otra mejora de fácil incorporación es la de un índice alfabético que se echa de menos precisamente por la riqueza de contenido del libro. Pero, sobre todo, es necesario mantenerlo al día en lo que se refiere a la última parte. Entre la edición francesa y la española han pasado cuatro años, y los editores españoles no han tenido cuidado de encomendar a alguna persona competente la tarea de la actualización

que se podía haber hecho con notas al pie de página. De todos modos, el gran valor del libro no queda disminuido por estas últimas indicaciones.

F. PRIETO.

**SEVILLA ANDRES, DIEGO:** «Historia política de España (1800-1967)». Editoria Nacional. 628 págs. Madrid, 1968.

El título puede inducir a engaño porque más que una historia es un comentario a la historia política de España. El autor supone que los hechos son bien conocidos del lector y, por tanto, no hace una narración de los mismos. Lo que el autor pretende es comunicar su personal visión de la historia contemporánea española, visión que se mueve dentro de una línea tradicional y conservadora. Por tanto, la obra va dirigida a un público ya formado en esta materia, ducho en manejar textos constitucionales.

La obra nace avalada con la dilatada experiencia docente del autor y la abundante producción de trabajos monográficos —artículos y libros— sobre la política española de los siglos XIX y XX. Y esta experiencia rezu- ma en la seguridad con que son tratados y enjuiciados los acontecimien- tos. Es lástima que la expresión resulte oscurecida por el deseo de pulir el estilo. Es frecuente tener que releer frases o párrafos para acertar con el sentido.

El libro llega, como se indica en el título, hasta el final del proceso constitucional del régimen de Franco. La última parte es un estudio de casi 100 páginas sobre las leyes fundamentales y las instituciones po- líticas claves del régimen. Es cierto que el tema da para más y que el autor se disculpa una y otra vez por la brevedad. Aún así, el estudio es muy completo y muy valioso para el conocimiento de nuestro régimen político. Está realizado con minuciosidad jurídico-constitucional y presi- dido por una actitud de adhesión al régimen que el autor honestamente confiesa en el prólogo y que se trasluce en la benevolencia con que son tratados algunos puntos.

P. MARTINEZ

**RUPP, MARIE A.:** «Le service social dans le société française d'aujourd' hui». Le Centurion, 189 págs. Paris, 1969.

En el título un poco largo de esta obra la palabra «hoy» ocupa un sitio importante. En efecto, sólo respecto del estado actual de una so- ciedad se puede comprender y dar a comprender el papel del servicio social. Ciertamente, lo que hace cincuenta años constituía su razón de ser: la ayuda material, la protección de los débiles y de los inadaptados, representa todavía una buena y amplia parte de su acción. Pero el pro- greso económico y social, la industrialización y la urbanización, lejos de simplificar la tarea de los trabajadores sociales, la han renovado y diversificado. Por este hecho, su formación, antes hospitalaria, jurídica y administrativa, se encuentra cada vez más señalada por las aportaciones de las ciencias humanas: relación entre las personas y las estructuras,

## BIBLIOGRAFIA

ayuda psico-social a favor de los sujetos destinados a la inadaptación y al fracaso, trabajo en grupos, participación y proyectos de desarrollo. Se dan multitud de técnicas y de perspectivas de acción que el servicio social progresivamente ha descubierto. Mucho en eso se debe a la experiencia norteamericana, pero una mejor percepción de las dificultades y de las necesidades de la sociedad propia obliga a los trabajadores sociales a inventar de nuevo métodos y concepciones que respondan a la propia experiencia. Esta obra nos aporta una visión de conjunto sobre todo ello; no se trata de un simple inventario, sino que se nos presenta el mismo movimiento del servicio social. Los trabajadores sociales de toda clase, estudiantes de las escuelas sociales, descubren en este libro una dinámica bien hecha para borrar la imagen convencional del asistente. Cuatro son los capítulos, después de una introducción: el servicio social hoy; el servicio social ayer; la profesión de servicio social; el servicio social mañana.

**SPITAELS, GUY: «Notes de Sociologie du Travail». Institut de Sociologie. Université Libre de Bruxelles. 100 págs. 1968.**

Se trata de un curso de conferencias dadas entre 1966 y 1967 a los funcionarios de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. En un estilo que respeta el de la exposición oral, el autor ofrece algunos temas de reflexión referentes a la sociedad industrial. La primera parte se consagra a las relaciones industriales en los años 60 y pone en evidencia los rasgos comunes de esta evolución, así como sus consecuencias para el movimiento sindical. El examen de los objetivos de la reivindicación sindical pone el acento, ante todo, sobre las diversas modalidades de su «maximización» de la renta por la acción sobre el salario y la duración del trabajo, y, en segundo lugar, sobre las condiciones de trabajo y el poder sindical. Con el cuidado por restituir el contexto de base del movimiento sindical, el autor realza los datos económicos y políticos que modelan su acción. La «política de las rentas» es el objeto de un análisis amplio y da lugar a interesantes reflexiones sobre las razones de su aparición, sus características, las dificultades en su aplicación y las críticas que suscita por lados opuestos. Entre las orientaciones posibles, el autor se refiere especialmente al estudio del ahorro contractual. La última parte presenta una tipología de las grandes orientaciones del movimiento obrero. Comprometiéndose en un terreno en que la doctrina es controvertida, el autor lleva su análisis sobre el movimiento político, la revuelta obrera y las diversas formas del sindicalismo.

M. B.

**STUART MILL, JOHN: «Libertad, Gobierno Representativo. Esclavitud femenina». Editorial Tecnos. 458 págs. Madrid, 1965.**

Como escribe en la introducción a este libro el catedrático Pablo Lucas Verdú, Mill es «un clásico de la economía, de la lógica y del pen-

samiento político que logró expresar sus ideas en un lenguaje claro y convincente.»

Se cumple ahora el centenario de la primera edición de su escrito, *La esclavitud femenina*, en 1869. Fue partidario decidido de la igualdad social entre los dos sexos, lo cual es un botón de muestra de la modernidad de su pensamiento. «Creo —escribe— que las relaciones sociales entre ambos sexos —aquellas que hacen depender a un sexo de otro en nombre de la ley— son malas en sí mismas y forman hoy uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad entendiéndolo que deben sustituirse por una igualdad perfecta, sin privilegio ni poder para un sexo ni incapacidad alguna para el otro.»

En materia política es un liberal, pero abierto a las ideas contemporáneas del socialismo europeo. Defiende la participación de las masas en el poder, pero no la masificación de la política. En su opinión las masas instalarían siempre la mediocridad en el poder; de ahí que sea necesario contrabalancear el poder mayoritario de la masa con la garantía del influjo de las élites calificadas. Socialización, pues, relativa del poder, pero, al mismo tiempo, posibilidad de desarrollo y de influencia proporcionada de individualidades y minorías superiores. No es, por tanto, un socialista, pero tampoco un individualista puro o un elitista en la línea sostenida por Mosca, Pareto, Michels y otros exponentes del moderno realismo político. Es un hombre abierto que se procura una atractiva síntesis personal de las corrientes de ideas de su tiempo.

Algunas de estas ideas pueden haber quedado superadas; por ejemplo, su concepción del equilibrio institucional entre masa y minoría. Hoy estamos dominados por lo que Ortega llamó «hiperdemocracia», por el hecho de que «el estilo de las masas se impone aún en aquellos últimos rincones que parecían reservados a los *happy few*», y, en consecuencia, es preciso abrir las estructuras de la democracia representativa para albergar a las masas y encauzarlas, sin mengua de sus justas reivindicaciones, en la participación activa del juego político. Pero continúa todavía en vigor el acervo fundamental de sus ideas.

Destaquemos, finalmente, la importancia atribuida por Mill a la moralidad en la política. A su juicio, cuestiones como el mandato imperativo de los diputados correspondían antes al campo de la ética política o de la moralidad constitucional que al derecho o legislación fundamentales, y, en general, las cuestiones de moralidad en la gestión del Gobierno no tienen para Mill —con todo fundamento— menor trascendencia que las que atañen a la misma Constitución como texto legal.

J. G.

**JENKS, C. W.:** «El Derecho Común de la Humanidad». Colección de Ciencias Sociales. Serie de Relaciones Internacionales. Editorial Tecnos. 430 págs. Madrid, 1968.

La tesis de Jenks es que el Derecho Internacional clásico, concebido como un Derecho que regula relaciones entre Estados, ha empezado a transformarse en un Derecho Común de la Humanidad, superior en su fundamentación, en sus exigencias y en sus horizontes a las entidades estatales, si bien este nuevo Derecho se encuentra en una fase embrionaria. Ha sido la posguerra, con sus profundas innovaciones en el pano-

## BIBLIOGRAFIA

rama de las relaciones internacionales, la ocasión para que el Derecho Común de la Humanidad comience a tomar existencia. Jenks analiza en diversos capítulos cuáles son las innovaciones y su repercusión en el Derecho: la dilatación de los horizontes del Derecho Internacional al multiplicarse los sujetos estatales independientes, el impacto de las organizaciones internacionales, la política colonial, la política de pleno empleo, la investigación atómica, la investigación en la Antártida, la investigación espacial.

Interesa notar que el autor no se limita a una mera constatación de hechos, sino que, desde la altura que le da su profundo humanismo, los sabe valorar como un avance hacia un mundo más humano. El libro ha sido escrito con el noble deseo de contribuir a este avance. Por eso cierra el libro un capítulo interesante sobre las técnicas periciales en el Derecho Internacional que pueden acelerar este desarrollo deseado.

El libro trata los temas con una profunda competencia, con abundancia de datos y notas y juntamente con una gran claridad que lo hace asequible al no especialista. La obra fue escrita hace diez años, y precisamente los acontecimientos nos demuestran que Jenks ha acertado en su tesis. La edición española ha sido convenientemente actualizada con notas al pie de página e índices, de modo que la obra sigue conservando todo su interés.

F. P.

### **INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES, SOCIALES Y COOPERATIVOS:**

**Tellería y Chávarri:** «Sindicalismo a escala mundial». 96 pgs.

**Javier Tercero:** «La Cooperativa». 63 págs.

**Del Real, Valdívía, Aldirt:** «La promoción social». 104 págs.

**Tellería y Chávarri:** «Ideas sociales». 96 págs.

El primer folleto refleja, en la brevedad de su texto, los diversos pasos de la marcha ascendente del sindicalismo, enfocando el tema desde un punto de vista universal. Se confrontan las condiciones que prevalecían en los albores del sindicalismo, desde las primeras batallas por el derecho a la asociación y por la jornada de trabajo, con las conquistas que hoy rodean al asalariado. Los intentos sindicales más notables son examinados y descritos con la oportuna crítica. No se deja de hacer referencia al nuevo sindicalismo actual en los principales países con una atención especial a España.

El segundo folleto da una idea de la cooperación y explica lo que es una cooperativa. Se describe el nacimiento de la primera cooperativa, la de Rochdale, y se explican los principios en los que se basa el cooperativismo. Se señalan los obstáculos que encuentra la cooperación, como sus ventajas. Se describen las clases que hay de cooperativas, su estructura, la importancia del movimiento cooperativo y la necesidad de la formación cooperativa. Finalmente se exponen brevemente los requisitos legales para fundar una cooperativa en España.

El tercer folleto expone de una manera sencilla y con estilo directo al trabajador todo el problema de su promoción y muy en especial la que toca a la cultura propia y de sus hijos, con la exposición concreta y

práctica de los medios que están a su disposición para ello. Se señalan las actuales deficiencias en esta promoción y la necesidad de que la promoción social surja como un compromiso en la propia conciencia. La promoción social tiene sus exigencias; una de ellas, la ayuda del Estado y de la sociedad. Se exponen en especial todas las ayudas en sus diversos aspectos de promoción y los medios y trámites que hay que ejecutar para alcanzarlas, que ofrecen los dos fondos nacionales del principio de igualdad de oportunidades y de protección del trabajo. No falta la exposición de las ayudas que ofrece la organización sindical, en especial las becas y las referentes a la formación profesional en particular.

El cuarto folleto presenta una guía breve de las teorías e ideas sociales a través de la historia que satisfaga las apetencias de información de base sobre este amplio campo. Los enfoques se hacen desde el punto de vista histórico, de las teorías en su contenido y de las relaciones del hombre con la sociedad, para culminar con una noticia explicativa sobre las ideas sindicales. Una segunda parte ofrece la relación alfabética de las personalidades más señaladas, cuyo pensamiento y acción tuvieron influencia en lo social, dando particular énfasis a la contribución española. También se recogen datos de América, Asia y África. Se brinda un medio de consulta accesible a quienes carecen del tiempo necesario para acometer la lectura de un libro de más alto nivel.

M. B.

**GARCIA VENERO, MAXIMIANO:** «Historia del nacionalismo vasco». Editora Nacional. Colección «Tierra, Historia, Política». 664 págs. Madrid, 1968.

Tras muchos años de asentamiento y de maduración sale una segunda edición de esta obra. El autor la llama «edición definitiva». Es una nueva edición corregida y aumentada en muchos puntos, pero singularmente con una sexta parte dedicada al período de la guerra civil. El título da clara idea de la materia que se pretende historiar: el movimiento nacionalista vasco en su aspecto político. Claro está que el autor comprende que el aspecto político es sólo una parcela del fenómeno social y, en consecuencia, sabe enmarcar los hechos políticos en su contexto socio-económico. Comenzando con el problema de la romanización del país y avanzando a través de la época de la Reconquista, asistimos a la aparición y consolidación de la situación foral. El primer brote de nacionalismo autonomista tiene su momento con la invasión francesa en 1794. Queda definido el ideal que va a encontrar en Sabino Arana su caudillo.

El autor sabe mantenerse en el plano narrativo sin entrar a enjuiciar valorativamente los hechos que tan de cerca conoce y tan de cerca nos cuenta. La objetividad, pues, es un primer y gran acierto de una historiografía sobre un tema amasado a base de pasiones. En algún momento, por excepción, García Venero da su opinión valorativa sobre lo que narra y entonces lo hace con un peso de serenidad que merece ser destacado. El segundo acierto, ya indicado, es la sensación de cercanía a los acontecimientos que está lograda desde el comienzo mismo de la obra: contribuye a lograr esta cercanía el que el autor sabe dar la palabra oportuna y frecuentemente a los documentos o testimonios. Y aquí está el tercer elemento positivo que debemos señalar: el autor demuestra su compe-

## BIBLIOGRAFIA

tencia en el tema, entregándonos una obra documentadísima que será de necesaria consulta para quien desee estudiar el apasionado fenómeno del nacionalismo vasco.

Disentimos de algún crítico en lo que se refiere al estilo de García Venero. A nuestro juicio, el afán literario oscurece en varias ocasiones la comprensión del desarrollo de los hechos: hubiéramos agradecido más diafanidad y más orden.

F. P.

### **INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES, SOCIALES Y CO-OPERATIVOS:**

«Manual de formación jurídico-laboral para trabajadores». 265 págs.

José Antonio Solano: «La mujer y el trabajo». 95 págs.

«La gestión». 95 págs.

Han redactado el primer volumen los profesores de formación jurídico-laboral de la Escuela Sindical de Valencia, que se proponen fijar en este manual cuál sea la situación jurídica del trabajador en la empresa, cuáles sean sus derechos y deberes, cuáles las características y peculiaridades de esa relación jurídica tan profundamente humana y a la par social, en la que siempre hay que tener presente su aspecto individual, el interés social y el bien común. Así se van señalando el concepto del derecho de trabajo, las fuentes de las normas jurídicas de trabajo, como las leyes de trabajo, las reglamentaciones, los convenios colectivos sindicales, los reglamentos de régimen interior, la jurisprudencia, el contrato de trabajo en cuanto a su nacimiento y contenido, la seguridad e higiene del trabajo, jornada, descansos, contratos especiales, como el aprendizaje y el de la mujer, la suspensión del contrato, su extinción, conflictos y vías de solución en el aspecto individual y colectivo, la colocación obrera, la participación de los trabajadores en la administración de la empresa, garantías para los trabajadores con cargo electivo sindical.

En el segundo volumen son cuatro los puntos que se tratan: la mujer y el trabajo en la actualidad, su participación activa en el mundo laboral, su realidad en España, la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, la posición de los organismos internacionales y de instituciones españolas. El segundo punto se refiere a las relaciones de la mujer con el derecho en las diversas situaciones familiares de la mujer. La tercera parte abarca la relación jurídico-laboral, según el Fuero del Trabajo, reglamentaciones laborales, ley del contrato de trabajo, convenios colectivos, seguridad social y demás particularidades de la relación laboral. La cuarta parte se refiere al futuro laboral de la mujer, en especial dentro del sindicalismo español.

En el tercer tomo, después de describir la evolución histórica de la relación laboral, se habla de la estructura de la gestión en su grado mínimo, medio y máximo, con sus modos y formas. Se señalan las influencias positivas que han permitido el desarrollo de la gestión obrera, como asimismo los aspectos negativos que se han opuesto a su desarrollo, la oposición marxista y la oposición de la Iglesia. Un capítulo especial se dedica al examen de la gestión en el país que más se distingue por

ella, Alemania. Se pasa revista luego a la cogestión tal como está establecida en Francia, Bélgica, Inglaterra, Estados Unidos, países soviéticos y Yugoslavia. Se termina con el estudio de cómo en España funciona la cogestión con las dificultades que encierra y la preparación de las condiciones para su éxito.

M. B.

**F. A. O.:** «El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación, 1968». Edit. FAO. 225 págs. Roma, 1968.

El estudio anual de la FAO, referido a 1967, comprende estos tres capítulos: primero, análisis y perspectivas mundiales de la producción, existencias, comercio y distribución de alimentos; segundo, el estudio del aumento de la productividad agrícola en los países en desarrollo mediante el mejoramiento tecnológico; tercero, la mejora del almacenamiento y su contribución a los suministros mundiales de alimentos.

Para el estudio de la materia esta publicación de la FAO es de un enorme interés por varios motivos. En primer lugar, constituye un verdadero arsenal estadístico de cifras mundiales de producción, existencias, distribución, etc., de alimentos. En segundo lugar, revela la problemática que es preciso superar para lograr la eliminación del hambre en el mundo. Ofrece, finalmente, con rigor técnico, realismo y sentido humanitario, las directrices de política económica necesarias para el desarrollo económico a escala mundial.

1967 fue un buen año en la producción mundial de alimentos. Los países en desarrollo aumentaron en bloque su producción alimenticia en un 6 por 100, incremento notablemente mayor que su propia tasa de aumento demográfico. Lo más importante tal vez es que ese incremento productivo no se debió sólo a las mejores condiciones meteorológicas, ni siquiera a la mayor extensión de las superficies cultivadas, sino a la mejora técnica, a la aplicación de nuevas semillas, fertilizantes, mecanización, etc. Queda mucho todavía que recorrer en este camino de la intensificación de los cultivos.

J. G.

**HALL, S. G., y OWENS, R. T.:** «El pensamiento político de Robert Kennedy». Sagitario, S. A. 140 págs. Barcelona, 1968.

La personalidad del malogrado Robert Kennedy es de sobra conocida y admirada para necesitar una justificación del libro que comentamos. Conviene dejar claro que no es un estudio sistemático de su pensamiento, sino una antología de sus discursos y alguna que otra anécdota. Es una antología compuesta a base de fragmentos muy breves, en ocasiones una sola frase a manera de máxima. La antología de discursos tiene la ventaja de un contacto más directo con el sujeto y objeto de la misma. Nos trasmite fácilmente, si está bien hecha, su talante, su genio y figura. Tiene en cambio el inconveniente de una carencia de visión organizada de su pensamiento que, si existe, es necesariamente organizado. En parte se pretende compensar esta carencia con la orde-

## BIBLIOGRAFIA

nación sistemática de los textos seleccionados, prefiriéndola a la ordenación cronológica; pero se ha hecho en esta ocasión sin demasiada disciplina temática. Ambas facetas de cualquier antología, ventaja y carencia, son obvias en la presente obra, elaborada pensando en el gran público, en las masas. Esta orientación popular justifica el carácter fragmentario de la antología; se trata de ponernos en contacto con una persona más que de difundir una ideología.

En cuanto al pensamiento mismo reflejado en el libro hemos de decir que aparece como una ideología sencilla, al alcance de cualquiera, sin elaboración. Ideología de sentido común. Más que de ideología habría que hablar de ideales: ideales nobles, limpios, amplios, con un tono marcadamente triunfalista y algo ingenuo, que podría ser típico de la mentalidad estadounidense. Por citar algún ejemplo, Bob no entiende lo que significa «imperialismo» en el lenguaje marxista (pág. 42).

En resumen, esta breve antología nos presenta a Robert Kennedy como un hombre bueno que sin complicaciones ideológicas y llevado por un acuciante sentimiento de justicia intenta defender la causa de todo derecho y todo valor humano, que él juzga amenazados. No hay mucho pensamiento en estas páginas, pero hay mucho coraje y honradez. Y esto nos viene bien a todos.

P. M.

## CATALOGO DE EMPRESAS Y PRODUCTOS INDUSTRIALES. Servicio Sindical de Estadística. Volumen III, Tomo I y II. 214 y 309 págs.

Desde 1964 el Servicio Sindical de Estadística viene editando una serie de publicaciones bajo el título común de *Catálogo de empresas y productos industriales*. Constituye, como su nombre indica, un completo directorio de empresas y productos, a través del cual pueden ser localizados fácilmente los establecimientos industriales comprendidos en una determinada actividad económica, con especificación de los productos que fabrica, mediante una clave numérica. E inversamente, partiendo de un determinado artículo o producto, conocer los establecimientos que lo fabrican. Consecuentemente, los datos que se ofrecen se dividen en dos secciones, dentro de cada actividad industrial. En la sección primera figuran los establecimientos, ordenados alfabéticamente dentro de la provincia de su ubicación, indicándose para cada uno de ellos los siguientes datos: a) número del establecimiento, según su orden alfabético provincial; b) nombre o razón social; c) dirección postal completa, y d) productos que fabrica. En la sección segunda figuran los distintos productos que comprende la actividad de que se trata y a continuación de cada uno de ellos las provincias donde se producen y los números de orden que, dentro de cada una de estas provincias corresponden a los establecimientos que los fabrican. En los dos tomos mencionados se recogen los datos antes reseñados con referencia a las actividades industriales que encuadra el Sindicato del Papel y Artes Gráficas, que son las siguientes: fabricación de pastas papeleras, papel y cartón; manipulados de papel y cartón; industrias de artes gráficas. El segundo tomo se refiere a las actividades del Sindicato Textil: fabricación de fibras artificiales y sintéticas; algodón y viscosilla; lana; seda natural, rayón y fibras sin-

téticas; fibras diversas; regenerados y desperdicios; ramo del agua; confección en serie; industria sombrerera; fabricación de paraguas y bastones; confección de abanicos.

M. B.

**BANCO DE CREDITO A LA CONSTRUCCION: MEMORIA  
1967. 64 págs.**

El volumen de operaciones de ese año fue inferior al del anterior ejercicio. La causa fundamental radica en la cuantía menor de préstamos para Servicios Públicos y en que parte del crédito naval fue concedido por el Estado, por vía de redescuento, a través de la banca privada. La cifra global de operaciones de 1967 fue de unos diez mil millones y medio de pesetas, que supone el 65 por 100 aproximadamente de la del anterior ejercicio, así distribuidos: inversiones navales, unos cuatro mil millones y medio; para viviendas, unos cinco mil millones y medio; para centros docentes, unos dos mil millones trescientos mil; para urbanos especiales, 255 millones, y para servicios públicos, 167 millones. Se formalizaron 5.967 escrituras y se contestaron 23.634 consultas.

M. B.

**BELSHAW, HORACE: «El crédito agrícola en los países económicamente subdesarrollados». Edit. de la FAO. 278 págs.  
Roma, 1968.**

Este libro es a la vez un tratado y un informe. Es un tratado de economía agraria y, más particularmente, de teoría del crédito rural y, al mismo tiempo, un informe sobre figuras y prácticas de crédito agrícola en extensas áreas del Asia, Africa, América Latina y países europeos menos desarrollados. El tratado y el informe no se nos ofrecen, sin embargo, en capítulos aparte, sino que se encuentran fundidos a lo largo del libro y mutuamente se enriquecen. Se emplea la teoría en la valoración y crítica de las prácticas del crédito rural y otorgan las prácticas a la teoría la seguridad de la radicación en la vida campesina. Un libro, pues, sólido, interesante, de notable preocupación por la reforma institucional en la agricultura.

J. G.

**VOEGELIN, E.: «Nueva Ciencia de la Política». Ediciones Rialp, S. A. Biblioteca del Pensamiento Actual. 300 págs.  
Madrid, 1968.**

Frente a una ciencia de la política que se limita a describir las instituciones, el autor propugna una ciencia política integral que llegue hasta

## BIBLIOGRAFIA

los principios de la filosofía de la historia, como ha sido el caso de Platón, San Agustín y Hegel. El positivismo destruyó la conciencia de los principios en la ciencia política, al querer tratar a ésta con los métodos de las ciencias naturales. Se trata, pues, de restaurar la Ciencia Política, pero no como un simple renacimiento de los logros del pasado. La tarea no es fácil, precisamente por lo que supone de enfrentamiento a una tradición positivista. Pero ya está emprendida por un movimiento de pensadores, entre los que se cuenta Voegelin.

El autor nos ofrece como ejemplo de lo que ese movimiento da y promete unos estudios sobre el problema de la representación política. Ahora bien; de hecho, estos estudios desbordan el problema de la representación al intentar llegar hasta una visión filosófica de la política a través de un panorama compuesto por análisis y recogida de aportaciones de anteriores pensadores.

La obra resulta un tanto difusa, porque el autor no da relieve suficiente a los datos o pensamientos que marcarían la dirección de la marcha ideológica del libro, y el lector se siente algo perdido desde las primeras páginas, lo que merma su interés para continuar con la lectura.

F. P.

**WHYTE, W. F., y WILLIAMS, L. K.: «Toward an Integrated Theory of Development: Economic and Noneconomic Variables in Rural Development». Ed. Cornell University. 90 págs. Ithaca, New York.**

Sostienen, con todo fundamento, los autores de este libro que el desarrollo de un área atrasada depende no sólo de factores de naturaleza económica, sino de variables de diversa índole: social, psicológica, política, etc. Opinan que economistas y no economistas no han contribuido al desarrollo tanto como hubieran podido por no haber integrado en la teorías variables de tan diferente carácter. Es preciso, por lo tanto, elaborar una *Teoría Integrada del Desarrollo*. Los autores consideran esto como una «tarea monumental» y se contentan con exponer algunas directrices generales.

Pero el mayor valor de este libro es, a mi juicio, la forma en que se pone de relieve la necesidad de una interrelación entre las variables en una *Teoría Integrada*. Los autores formaron parte de un grupo de «Estudio para el cambio en los Pueblos Peruanos», y allí, sobre el terreno, llegaron a la persuasión de aquella necesidad de una *Teoría Integrada*. Como contraste y confirmación de la tesis exponen las pintorescas experiencias vividas en la región de Huayopampa y de la sierra peruana. Se leen con regocijo estas experiencias, y comprende los datos el latino, tal vez, sin la dosis de sorpresa del autor norteamericano.

J. G.

# Temas actuales de sociología

---

Joseph H. Fichter, **SOCIOLOGIA**

4.ª edición

14,4 × 22,2 cm. — 464 páginas

Rústica, ptas. 260 — Tela, ptas. 310

Obra básica para el estudio de esta disciplina. Brinda la información indispensable para conocer y comprender los fenómenos sociales contemporáneos y penetra de lleno en su compleja problemática.

---

François Sellier, **ESTRATEGIA DE LA LUCHA SOCIAL**

14,4 × 22,2 cm. 356 páginas

Rústica, ptas. 225 — Tela, ptas. 275

En nuestra sociedad laboral crece el número de técnicos, de empleados y directivos. Disminuye el número de trabajadores manuales, pero la lucha social permanece viva y exige todavía reformas.

---

Louis-Joseph Lebre, **DINAMICA CONCRETA DEL DESARROLLO**

14,4 × 22,2 cm. — 560 páginas

Rústica, ptas. 380 — Tela, ptas. 440

El término «desarrollo» se ha convertido en una especie de palabra mágica, un mito poderoso, irresistible. En adelante va no es posible concebir ilusiones: no habrá tranquilidad en el mundo mientras algunos países reciban aún el calificativo de «subdesarrollados». Según el P. Lebre, «lo económico y lo humano no deben separarse nunca», y con este punto de vista enfoca en la presente obra todos los problemas de los países subdesarrollados. De aquí que el estudio de la situación del momento y de la necesidad inmediata de los hombres ocupe siempre el primer lugar.

Solicítelos en su librería habitual o a:

---

**EDITORIAL HERDER, S. A.** Provenza, 388  
Barcelona - 13

# **Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.**

**Producción, transporte y  
distribución de energía  
eléctrica**

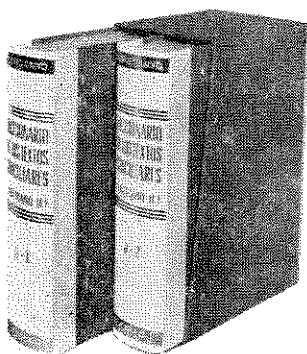
**Domicilio Social;  
Plaza de Cataluña, 2  
BARCELONA**

**POR FIN, toda la Doctrina del Concilio sistematizada, concordada y siempre al alcance de la mano cuando la necesite.**

**DICCIONARIO DE LOS TEXTOS CONCILIARES (VATICANO II)** por Angel Torres Calvo

Representa en la encrucijada actual:

- La posibilidad de orientarse doctrinalmente en el tema que le interese.
- La ocasión de conocer «todo» lo que el Concilio ha dicho sobre un punto determinado.
- Poder disponer rápidamente de los textos que necesite.
- Prolongar la voz de los Padres en el tiempo, hablando para usted solo.
- Una brújula orientadora de los problemas modernos del hombre y del mundo.
- Un camino fácil de acceso a la enseñanza conciliar.
- Una enciclopedia de la doctrina actual de la Iglesia.



- DOS TOMOS encuadrados a media pasta: lomos de piel y tapas de tela.
- 22 x 14 cm.
- 2.200 páginas en total.
- Texto a dos columnas, con diversidad de tipos y caracteres para mayor claridad.
- Letras muy visibles al margen como iniciación de voces para facilitar la búsqueda de lo deseado.
- En la cabecera de cada página se hace figurar lo comprendido en cada una de ellas.
- 1.200 pesetas los dos tomos, con estuche.

**Pedidos a:**

**COMPANÍA BIBLIOGRÁFICA ESPAÑOLA, S. A.**

Nieremberg, 14 - Apartado 277 - MADRID-2

**FOMENTO SOCIAL - Pablo Aranda, 3 - Madrid-6**

**40 ptas.**