

ALBERTO MARTIN ARTAJO

LA REFORMA DE LA EMPRESA
EN LA ACTUALIZACION DE
LOS DERECHOS HUMANOS

La reforma de la empresa en la actualización de los Derechos Humanos

por el Académico de Número

D. ALBERTO MARTÍN-ARTAJA Y ALVAREZ (*)

I. INTRODUCCION

El tema general concertado para el presente Curso de esta Academia de Ciencias Morales y Políticas es: "Actualización de los Derechos del Hombre". La Sección de Ciencias Sociales, respetando el tema general, tenía que tratar algo que se refiriese al derecho del trabajo. Por eso, este Ponente está dispuesto a estudiar la reforma de la empresa como actualización de los derechos del trabajador.

Por primera vez traté en público el tema de la reforma de la empresa en octubre de 1945, cuando, por haber sido nombrado Ministro de Asuntos Exteriores, tuve que despedirme de mis alumnos de la Cátedra de Política Social, en la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad Matritense, Cátedra de la que había sido encargado durante el curso precedente.

Permítaseme, como introducción a mi conferencia de hoy, que transcriba algunos párrafos de la lección de despedida a mis alumnos

(*) Junta del martes 16 de mayo de 1978.

de Política Social de 1945. Y al hacer estas evocaciones, envió desde aquí mi saludo y agradecimiento a quien entonces era mi Auxiliar y hoy es el Titular de la Asignatura, Federico Rodríguez, a quien debo mucho del material que integra mi conferencia de hoy.

“Mi última lección del curso anterior —les dije— se refirió a un punto de la máxima actualidad: la posición que el trabajo adquiere, en la hora presente, dentro de la empresa. Entre todos los problemas vivos de la moderna política social acaso es éste el más acuciante y el de máximo interés... El mundo del trabajo reclama un puesto en la vida pública, y en la misma empresa en que su actividad se desarrolla, un lugar preponderante. Lo que en él prima en la hora presente no es tanto la preocupación de colectivizar o estatificar la empresa, como el ensayo de otro tipo de colectivismo no estatal, que podríamos llamar “de empresa”, es decir, la concepción de la empresa como una comunidad económica y social, y no como una simple derivación del derecho de propiedad del empresario.

”En el concepto moderno y actual de la empresa, ésta se concibe como una verdadera sociedad, no eventual, sino estable, compuesta por asociación entre las aportaciones diversas del capital, del empresario, los conocimientos técnicos y el trabajo. A todos, en cierto modo, se les vincula solidariamente a la propia empresa, llamándoles en su parte proporcional a los frutos del fin colectivo... Esta es la verdadera concepción de la empresa como comunidad, como colectividad, formada por esa asociación de aportaciones que, como toda comunidad, tiene su bien común, propio de la colectividad, en el que deben participar todos ellos. Se trata, pues, de tender a la supresión del régimen de salariado y a conseguir un sistema de participación dentro de la empresa que convierta a ésta en una verdadera sociedad...

”¿Cuál es la organización de esta sociedad natural que es la empresa? ¿A quién le incumbe su gobierno? ¿Cuál es la participación de sus miembros en el bien común de ella?

”Estos son los problemas que se le plantean a la política social del futuro, y que implican el estudio del régimen de coparticipación o cogobierno del capital y del trabajo dentro de la empresa, es decir, participación del trabajo en la dirección de la empresa y participación del trabajo en los beneficios de la empresa... La aspiración de perfeccionamiento jurídico de la relación de trabajo, transformándose en contrato de sociedad, según el cual, el trabajador se asocia con su pa-

trono, no mediante un contrato de arrendamiento de servicios, sino por un contrato de verdadera sociedad o asociación...

"Con el tiempo, la empresa se tendrá como la célula y núcleo fundamental del orden económico y social...

"La célula social de las sociedades del porvenir será la empresa misma. Ahora bien, una empresa renovada que no signifique, en el concepto liberal antiguo, la simple presencia del patrono, del hombre de negocios que manda como rey absoluto, sin dar participación ni en el gobierno ni, aun siquiera, en los beneficios obtenidos al resto de la colectividad empresarial que, con él, constituye la nueva comunidad. La empresa así renovada ha de recobrar para el trabajador el papel y el rango que le corresponde, tanto participando de algún modo en la dirección de la misma, como llamando al reparto de la distribución de sus lucros.

"Esta concepción da al trabajo una estabilidad y una seguridad grandes, puesto que obliga al empresario a contar con el trabajador como un elemento de colaboración estable, y no como una fuerza o un sumando más que eventualmente incorpora a la producción."

Hasta aquí algunos párrafos de la lección de despedida a mis alumnos de Política Social en 1945.

Hace unos cinco años, en enero de 1973, tuve el honor de ocupar el estrado de esta Corporación para disertar sobre el tema que llevaba por título: "La evolución jurídico-social de la empresa." En esta conferencia estudié la evolución de los conceptos tradicionales sobre la naturaleza y la función específica de la empresa, sobre las relaciones laborales y el contrato de trabajo, sobre la propiedad y el poder de dirección de la empresa. Seguí tratando de las líneas de tendencia en la evolución de la empresa moderna y de las condiciones previas para el planteamiento legal de la reforma de la empresa.

Es claro, pues, que hoy me limitaré a exponer algunas de las ideas sobre esta cuestión, y los acontecimientos que de entonces acá se han producido sobre ella, tanto en el extranjero como en España. Intentaré, sobre todo, sacar algunas conclusiones que atiendan a las muy especiales circunstancias que nuestro país está viviendo, no sólo en lo económico, sino prácticamente en todos los terrenos. Con ese espíritu hemos de enfrentarnos a las arduas cuestiones que se nos plantean en la España actual, como cuestiones de índole económica, social, política...

II. LA MULTIFORME REALIDAD EMPRESARIAL

Bajo la palabra “empresa” se engloba un conjunto de modalidades organizativas de la producción, de la más variada diversidad, resultando esa unidad semántica el primer equívoco e inconveniente a la hora de enjuiciar la figura e institución que aquélla representa.

La “reforma de la empresa” es expresión que se reitera desde los más dispares planteamientos y puntos de vista. Puede decirse que la repetición constante del tema ha hecho de él casi una consigna para políticos, sociólogos, economistas, juristas... Pero si hemos de ser sinceros, habrá que reconocer que esa expresión carece de un contenido preciso; no se sabe, exactamente, qué es lo que pretende en concreto por cada uno de los que la invocan. La misma lectura de algunos trabajos preparados sobre este tema, como, por ejemplo, el Informe Sudreau, deja, después de su lectura, una marcada insatisfacción. Porque la lista de sus propuestas, relativamente inconexas entre sí, da la impresión de un catálogo de parches con los que se intenta arreglar una realidad que, a pesar de aquellas componendas, parece seguir siendo, en su fondo, insatisfactoria. Y que yo sepa, nadie se ha atrevido en el pensamiento occidental a señalar concretamente cuáles son los defectos de raíz de la empresa que, con aquellos parches, se intentan mitigar, que no corregir, pues es obvio que carecen de virtualidad para tanto. No se espere el lector que yo exponga aquí, de pronto e intuitivamente, cuál es, a mi juicio, el defecto radical de que adolece la empresa en Occidente. Pero de hecho, la verdad es que no sabemos muy bien qué es lo que quiere decirse con eso de “reforma de la empresa”. Corremos el riesgo de que esta frase se convierta en una expresión vacía de sentido y que, desligada de todo contenido, conduzca al tópico y a la utopía.

a) *CONCEPCION JURIDICO-MERCANTIL* (*CAPITALES*)

El enfoque más simple de esta diversidad será, tal vez, partir de su *concepción jurídico mercantil*: la organización de una pluralidad de

aportaciones, personales, materiales y formales para una finalidad, en principio común a todas ellas, que, moralmente, presupone la producción de un resultado, pero que puede extenderse incluso a consecuencias no lucrativas o, al menos, no evaluables económicamente y más o menos altruistas.

A partir de esta “puesta en común”, que suponen su organización y su “aviamento”, lo demás, que puede adicionarse a la idea empresarial, es relativo y opinable y, en buena medida, contingente y dependiente de la situación, el lugar y la época.

Ahora bien: del equilibrio y relaciones de los factores, del predominio y consideración de estos elementos, se deducirá uno u otro tipo de empresa. Así, según la tradicional prevalencia del capital y su estructuración jurídica como sociedad, en las naciones y países cuna de la empresa —luego organizados a nivel general como “capitalistas”—, la empresa se confunde con la sociedad mercantil. En cambio, cuando se trata de dar preferencia al trabajo, en los propios regímenes occidentales y también en los socialistas, surgen fórmulas cooperativas y auto-gestionarias, en las que el trabajador es incluso, en ocasiones, capitalista y, por tanto, dueño o titular de la empresa. Junto a estas dos polarizaciones aparece, como tercero en discordia, el predominio técnico, desde el control de capital y trabajo por el avance científico y el método de producción, que dominan unos pocos y expertos directivos “tecnócratas”, de cuyas decisiones y actuación pasa a depender el resultado de las otras aportaciones, lo que de hecho les convierte en dueños y titulares efectivos de la empresa. Si a ello añadimos la incidencia, cada vez más frecuente, de la planificación e intervención pública, del Estado y de otros entes sociales, incluso multinacionales, comprobaremos la certeza del título que encabeza este apartado.

Para un economista, la empresa se objetiva al traducirse en cifras y datos que recogen su productividad. Tal vez una de las orientaciones más parciales, pero necesarias, dentro de un régimen libre, es que *la actuación empresarial sea “económica”*, esto es, que utilizando factores escasos por definición, reduzca sus costes para obtener en definitiva un beneficio; que en pura teoría económica, el beneficio tenga una tendencia a cero, y que incluso para algunos moralistas sea esta tendencia lo único que moralmente justifica el beneficio, carece en este momento de interés. Lo importante es que la economía, cuando se ocupa de la empresa, lo hace para estudiar la forma de organizarla

según principios y reglas económicas, de tal manera que obtenga el máximo rendimiento con el menor costo posible. Que algo hay de cierto en esta pretensión, reservada hasta hace poco tiempo a las empresas capitalistas, lo muestra la reforma del estatuto de la empresa, producida hace algunos años en la U.R.S.S., en la que se ha tenido muy en cuenta el dato del beneficio.

b) *LOS PLANTEAMIENTOS EstrictAMENTE LABORALES*

Destacan, en cambio, los aspectos relativos a las relaciones humanas en el seno de la empresa, considerada como su marco jurídico y social. Si logran mantenerse en una posición de equilibrio, estos planteamientos suponen una vía muy fructuosa de aproximación a los problemas de la empresa.

Tres planteamientos... Tres puntos de vista y, sobre todo, tres criterios para enjuiciar la empresa como objeto de reforma. Tengo para mí que quizá uno de los errores en los que suelen incidir bastantes veces los reformistas es colocarse exclusivamente en uno cualquiera de estos tres puntos de vista, olvidando que en realidad la empresa se mueve simultáneamente en el plano jurídico, en el económico y en el social, y que, en consecuencia, cualquier reforma pretendida unilateralmente desde uno sólo de estos tres planteamientos es, a la fuerza, parcial e insuficiente y corre, además, el grave riesgo de, al querer servir exclusivamente sus propios criterios, ignorando los demás, no sólo ofrecer soluciones mutiladas, sino que, además, entrar en colisión con las exigencias de los otros planteamientos, produciendo, en muchas ocasiones, quebrantos tanto o más graves que los defectos que se quieren evitar.

Si a la multiplicidad de soluciones que deriva de estos planteamientos, se une el dato obvio de que hay empresas grandes y pequeñas, empresas en que predomina el trabajo, como ocurre en las empresas de la construcción, y otras en las que predomina el capital, como sucede en las empresas eléctricas; que hay empresas con riesgo real y otras en las que este dato se encuentra muy disminuido; que unas atienden necesidades coyunturales y otras necesidades más permanentes, y si, además, se tiene en cuenta la diversidad de marcos económico-sociales en que las empresas objeto de la reforma se mueven (¿cómo comparar la situación económica y social de nuestro país

a la situación de Alemania, Inglaterra o aún la misma Francia?), se deduce la imposibilidad de encontrar fórmulas mágicas y unitarias para la reforma de la empresa. Menos aún si no se consigue hallar ese defecto radical, si es que existe, del que acaso deriven todos los defectos singulares que, con la reforma, se quieren corregir.

c) *COMPLEJIDAD DE LAS SOLUCIONES*

Desde un punto de vista jurídico, la organización formal de la empresa en España se orienta, casi exclusivamente, hacia un enfoque mercantil y bajo la fórmula societaria. Así, nuestro Código de Comercio regula la sociedad mercantil como sociedad colectiva, comanditaria y anónima, sin añadir a ellas otras fórmulas cuasi-societarias como el contrato de cuentas en participación, por ejemplo. Caída paulatinamente en desuso la sociedad regular colectiva y, en general, las variantes de responsabilidad ilimitada, se impone decisivamente, junto a la fórmula anónima, la sociedad de responsabilidad limitada y, en ocasiones, la comanditaria por acciones. Ha predominado, pues, en la regulación normativa la contemplación casi exclusiva del elemento “capital” con olvido casi total del elemento “trabajo”, y algún pequeño recuerdo para el elemento “técnica”.

Puede decirse que el único encuentro verdadero entre el capital y el trabajo en el seno de la norma jurídica reguladora de la Sociedad fue, precisamente, la Ley por la que se crearon los llamados “*consejeros laborales*” en las empresas de mayor volumen o tamaño, deducido de sus plantillas de personal. Y a propósito de “*consejeros laborales*”, ¿quién se acuerda que la Ley que los creó, de 21 de julio de 1962, prevenía en su artículo 9.º la designación de miembros del Consejo de administración para formar parte de los jurados de empresa? ¿Cuántas empresas, que aceptaron, porque no podía ser de otra manera, el nombramiento de consejeros laborales, designaron miembros del Consejo de administración para asistir a las reuniones de los jurados de empresa? ¿Qué diligencia puso la Administración en que esta segunda parte de la Ley se cumpliera? No era, sin duda, muy esencial; pero en nuestro país, en el que acaso las relaciones humanas tienen todavía un aire abierto entre empresarios y trabajadores, la presencia de consejeros en el jurado de empresa hubiera sido en aquellas circunstancias, en las que en definitiva el poder público estaba

al lado de los primeros, de bastante utilidad... No ha sido ésta, por desgracia, la única ocasión en que nuestros empresarios se han desentendido, para mal de todos, de las tímidas obligaciones legales que la Ley de aquellos tiempos les sugería.

Desde un *punto de vista económico*, son multitud las normas y soluciones que se orientan a una protección de la industria nacional dentro de una política estatal intervencionista, que exige autorización previa de instalación en determinados supuestos, dimensiones mínimas, etc., y pone trabas a la inversión extranjera en pro del desarrollo nacional dirigido, indicativamente, desde los Planes de desarrollo que se han aplicado durante los últimos ocho años.

Desde un *punto de vista social*, no cabe ignorar la serie de normas del Derecho del Trabajo que, a lo largo del presente siglo y, sobre todo, durante los años del régimen de Franco, han constituido todo un cuerpo normativo social, que protege la actividad laboral en su diversidad de manifestaciones, las condiciones y relaciones de trabajo, la relación contractual, la negociación colectiva de las condiciones laborales y la extensión a la propia familia del trabajador, a través de un sistema, primero, de seguros sociales, y ahora, de seguridad social, de esa protección oficial.

Todo esto es perfectamente conocido. Pero lo que me interesa subrayar es la desconexión que, de hecho y formalmente, parece ser su constante general. Efectivamente, tan sólo parciales aspectos de la empresa y su vida se contemplan en su totalidad por las normas y medidas a ella aplicables. Sin embargo, entiendo que una exacta política de la empresa requiere, más cada vez, una consideración del conjunto de sus aspectos y una solución global para su reforma y superación de su problemática. Sólo desde esas coordenadas podrá hablarse de una "comunidad de vida y trabajo", de una armonía de sus elementos y de una concordia de sus posiciones e intereses. Sólo desde una visión unitaria del todo podrá pretenderse una justa respuesta a los afanes y reivindicaciones de cada parte constituyente del ente empresarial y una solución adecuada a su problemática.

d) *VALORACION ACTUAL DEL TRABAJO*

El trabajo es uno de los factores componentes de la empresa, pero su importancia no suele estar equilibrada con la del capital, ni tan siquiera con la de la técnica, auxiliar de éste. Sin embargo, en esta época,

la consideración del ser humano que protagoniza la actividad laboral y sus derechos en la empresa pasa, cada vez más, a un primer plano de importancia y valoración.

Ahora bien: me parece importante subrayar que cuando los hechos suceden con cierta persistencia, es porque obedecen a alguna razón; en muchos casos, no será una razón absolutamente inmutable, sino que podrá alterarse, pero hemos de caer en la cuenta de que, para alterar el modo normal de producirse las cosas, no basta con dictar una disposición que directamente las prohíba, sino que será preciso ahondar en sus fundamentos y modificar esos fundamentos de donde aquel comportamiento fluye. Porque, efectivamente, es un dato constante el que el capital se hace pagar sus servicios; si queremos alguna precisión mayor, el que se hace pagar sus servicios no es el capital, sino el capitalista, dueño del capital. Y si queremos seguir avanzando en precisiones, habrá que reconocer, para salir al paso de justificaciones demasiado rápidas, que el factor realmente productivo no es el capitalista, sino el capital, que es una simple cosa. La producción es metafísicamente posible sin capitalista; no lo es sin capital. Y vaya por delante que el propio Marx reconocía la productividad del capital.

Pero es un dato de hecho que el *capitalista se hace pagar sus servicios*; no tan caro como muchos piensan; pero se los hace pagar, y contra este hecho poco valen las declaraciones programáticas ni los textos de las encíclicas. Lo que vale es indagar el por qué se produce este hecho. A mi modo de ver, ello ocurre porque el capital es escaso y se hace pagar su escasez; además, el capital es inaprehensible, a no ser que se implante un régimen de socialización total, que no puede ser selectivo si quiere ser eficaz y que, por tanto, para amarrar al capital, necesitará amarrar a todas las personas, sean capitalistas o no lo sean. Y debido a estas dos causas, su escasez y su inaprehensibilidad, el capital puede lanzarse a la producción o no, y en el primer caso, puede escoger el empleo que le apetece. Todo lo cual quiere decir que el capital está en óptimas condiciones para hacerse pagar sus servicios, y que además esto es imposible de evitar —digo *imposible*—, si queremos seguir viviendo en una sociedad libre. El problema que a este respecto se nos plantea es si preferimos pagar al capital el precio que sus titulares piden por su colaboración, regateando todo lo posible, claro es, o insistimos en no pagárselo; pero hemos de ser conscientes que este último término de la alternativa supone, si quiere ser eficaz, un socialismo férreo.

Ya sé que hay regímenes socialistas, como por ejemplo Yugoslavia, que tratan de buscar una cierta vía media entre la libertad y el socialismo, a cuyos efectos trata de practicar ese sistema conocido como “auto-gestión” que a tantas mentes encandila. En efecto, la financiación es, a mi juicio, el talón de Aquiles de toda reforma de la empresa, puesto que, en definitiva, en un régimen libre nadie impide al capitalista retirar sus ahorros de aquellas empresas cuyas reformas vayan más adelante de lo que él considere oportuno para sus intereses. Yugoslavia no es una excepción. Aunque los Bancos yugoslavos están también autogestionados y en sus órganos de decisión existen representantes de las empresas que van a necesitar recursos económicos, el criterio para la selección de las empresas beneficiarias no es otro, en definitiva, que el que emplearía el banquero más capitalista del mundo: la seguridad en la devolución del dinero prestado y la rentabilidad.

Por otra parte, pienso que, en nuestro país esta dificultad, que es importante, podría en cierta manera y en parte remediarse, si se piensa la importancia que entre nosotros tiene la que ha sido llamada *financiación institucional*, esto es, en definitiva, la procedente de las Cajas de ahorros. Ninguna empresa importante, puede hoy prescindir de esta financiación, y si nuestras Cajas de Ahorro tuvieran, en la selección de las empresas beneficiarias de sus créditos, un criterio más “social” que el que tienen los Bancos yugoslavos, acaso pudiera conseguirse algo por este camino. Y piénsese también en la importancia económica que las empresas del I.N.I. tienen en nuestro país.

Y piénsese también, si se quiere, en las fabulosas facultades que la administración pública tiene sobre el empleo de los fondos de los Bancos... Un mínimo retoque a los coeficientes, en determinadas circunstancias, podría hacer maravillas. Pero ¿es todo ello pensable?

e) *HUMANIZACION Y PRODUCTIVIDAD*

Una empresa de dimensión humana sería el objetivo primero para una reforma actual de la empresa. Planificar pensando en los hombres que a ella van a aportar su actividad laboral de distinto grado y especialización; organizar ambientes, sistemas y condiciones pensando en la dignidad y hasta en el confort (industrial y de seguridad) de esos hombres; aplicar la idea, poco aplicada, del “trabajo digno”, en cuanto es útil para el crecimiento del ser humano, porque le enriquece

como persona; dar respuesta a las aspiraciones de la vocación y la aptitud unidas a la preparación y buscar el puesto adecuado para su más correcta ejecución; permitir la promoción personal a través de una abierta serie de oportunidades de formación profesional permanentemente actualizadas y la consiguiente elevación de nivel social, con todas las consecuencia que ello supone y de todo esto se derivan; convertir, en definitiva, la aséptica y fría “obligación contractual” en toda una humana “relación de trabajo” “de dimensión humana”.

De nuevo nos enfrentamos con los hechos. Porque resulta que todos estos ideales sobre la organización de una empresa no se encuentran en verdad muy atendidos en la práctica, que tiene en cuenta, sobre todo, aquellos esquemas organizativos que más pueden responder a la productividad económica.

Pero aun la conquista de esta finalidad meramente económica parece que comienza a producir resultados sorprendentes en el terreno de la humanización del trabajo en la empresa. Pensemos, por ejemplo, en “Volvo” dividiendo su empresa inicialmente unitaria, estilo cadena de montaje norteamericana, en pequeños talleres autónomos con centros de aprovisionamiento de material comunes a diversos talleres, y contemplamos cómo un cierto grado de autogestión se ha introducido allí, no sólo sin merma de la productividad, sino, por el contrario, aumentándola; porque el trabajador, al sentirse más responsable y más a gusto en la nueva organización, produce con más facilidad que antes. Recordemos también los coloquios de Salzburgo de marzo de 1973, que, en definitiva, fueron unos coloquios netamente empresariales en cuanto que no eran otra cosa que una conferencia internacional sobre dirección de personal. Allí se aseguró, una vez más, que la empresa debía ser rentable; pero se observó que, en el camino de esta rentabilidad, había unos factores organizativos que de todos modos había que conseguir, aunque de hecho nadie los agradeciera, porque era un nivel mínimo imprescindible para una aceptable productividad; factores denominados “higiénicos”, en los que entraban cosas tan importantes como las condiciones físicas del trabajo, el sistema de supervisión, los niveles salariales, la seguridad física... Y se reconoció también la existencia de otra serie de factores, factores “motivadores”, que iban más allá de los factores “higiénicos”, y que había que pasar a primer plano si se quería que la productividad alcanzase cotas estimables. Entre estos factores motivadores figuraba la satisfacción por la obra realizada, la distribución de responsabilidades entre el personal, la posibilidad de que cada cual progresara en su trabajo...

La consideración de todos estos factores se hacía al servicio de la productividad; pero ésta, en cuanto debida al factor humano, vuelve por los fueros de éste y exige que el factor humano sea tratado en condiciones también humanas. No se trata, pues, tanto de eliminar el egoísmo, tarea un tanto difícil y que es más obra de los moralistas y de las religiones, cuanto conseguir que ese egoísmo sea de verdad un egoísmo inteligente.

Humanización y productividad no son hoy conceptos antitéticos, no son alternativas contradictorias. Están empezando a ser ideas complementarias, inseparables, necesarias mutuamente para un final acorde que hermane lo económico con lo humano.

f) *LA PROYECCION SOCIAL Y PUBLICA DE LA EMPRESA*

Las consecuencias del primitivo desarrollo empresarial, libre absolutamente, son conocidas y denunciadas: jornadas interminables, salarios míseros, discriminación de sexo, edad, facultades... y, en definitiva, explotación del hombre, la mujer y el niño por el hombre.

Aprovecharé la ocasión para recordar, a la vista de estos hechos, que, efectivamente, la lucha de clases es un fenómeno detestable; pero con la historia en la mano y aún con los ojos abiertos a la realidad actual, será preciso preguntarnos honradamente quién fue el agresor en esta lucha de clases...

La creación de una "aventura empresarial", embarcando en ella capitales y trabajo, ya no siempre queda reservada a la fortuna o la buena intervención de cualquier ciudadano que crea poder convertirse en empresario. El capital y el trabajo sólo se unen a una iniciativa aceptante del condicionamiento legal, estatal o social, cuando se someten, asimismo, a la forma y los requisitos precisos para su inserción en el ente común empresa.

Cuanto más importante, cuantitativa o cualitativamente es una empresa en lo económico o lo social, más autorizada, regulada e intervenida o condicionada está la libertad de su promotor o creador. Y ello, en verdad, dentro de ciertos límites, parece justo tanto por el interés general comunitario como por la defensa ético-jurídica de lo desigual o de lo que puede resultar injustamente perjudicado. La empresa, de alguna manera, se proyecta en la vida social y pasa a ser, de algún

modo, “cuasi-pública” en tanto que de su vida y desarrollo dependen ciertos intereses ajenos y de su influencia y resultados se producen consecuencias en el entorno social, bien en el mismo ambiente, bien en el consumo, bien en otra actividad productiva, bien en el mismo interés general, en ocasiones y desde luego en su ámbito de ubicación más inmediato.

Una vez más, los hechos nos salen al paso. Y esta vez se trata de hechos contradictorios. Porque es imposible negar el valor de la iniciativa empresarial; tomando el mismo ejemplo de nuestro país, ¿no se echa de menos esa audacia empresarial que en otras partes vemos? ¿No nos han insinuado muchas veces en ambientes empresariales extranjeros muchas tareas que nuestros empresarios, si tuviesen más amor a la aventura empresarial o acaso mayor libertad, podrían acometer? ¿No es laudable el esfuerzo y el tesón de unos cuantos empresarios españoles, que también los hay, que, arriesgando mucho, han creado miles de puestos de trabajo y han elevado el nivel económico de nuestro país?

Pero, de otra parte, es indudable que la “aventura” empresarial dejada en absoluta libertad, ha producido, y todavía puede producir abusos sin cuento. Y no es fácil combinar ambos aspectos; porque la aventura empresarial, como cualquier otro tipo de aventura, como una aventura militar, científica, necesita libertad de actuación... ¿Será acaso cierta aquella frase del cardenal Suhard, arzobispo de París, en la Cuaresma de 1945, cuando poseído de la ardiente pasión social que a raíz de la victoria se respiraba no sólo en Francia, sino en todo el continente europeo, recordó a sus oyentes que “el régimen de salariado es justo, pero nadie tiene el derecho de imponerlo a los que no lo quieren”? ¿Estará acaso ahí la posible fórmula que concilie libertad en la aventura y garantías frente a la libertad?

De todos modos, en los coloquios de Salzburgo —empresariales, no se olvide—, a que antes me referí, fue objeto de discusión la llamada “responsabilidad social” de la empresa, enfrentándose las dos tesis tradicionales: la de aquellos que creen que la única preocupación de la empresa debe ser la rentabilidad, y la de aquellos que sostenían que “a largo plazo, nadie podrá obtener beneficios si se destroza a tiras la entera organización social”. Y era un banquero, Clausen, presidente del Banco de América, el que pronunciaba estas últimas palabras.

En la misma línea, nos encontramos las tendencias hacia el “balance social” de la empresa, con el que se trata de recoger y mensurar lo que en el orden social hacen las empresas; alguna empresa de España,

concretamente del I.N.I., ha comenzado a redactar sus balances sociales.

Pero recordemos, al mismo tiempo, como dolorosa muestra del poco interés de muchos empresarios españoles sobre sus responsabilidades sociales, un dato que no por anecdótico deja de ser triste. Todos estamos acostumbrados a oír a todo el mundo, y también a nuestros empresarios, que la *seguridad social está mal administrada*; que de llevarla directamente las empresas, su administración sería mejor en cuanto al servicio y más económica en cuanto al costo.

No es difícil estar de acuerdo con ambas afirmaciones. Pero habrá que recordar que en 30 de noviembre de 1964 se promulgó una orden del Ministerio de Trabajo que autorizaba a las empresas su cooperación con el Seguro Obligatorio de Enfermedad. ¿Cuántas fueron las que se acogieron a esa disposición? Sí, he de señalar que algunas empresa muy importante que se acogió a ella puede facilitar a sus trabajadores un servicio médico excelente por cierto, igual, incluso en la categoría de habitación y en las clínicas, para todos los niveles laborales de la empresa, y obtiene, además, sustanciosas economías que reinvierte en la mejora del servicio. Pero repito mi pregunta: ¿cuántas empresas se han acogido a esta disposición?

g) *¿COMUNIDAD O CONFLICTIVIDAD DE INTERESES?*

En principio cabría deducir que sólo hubo un interés en el que concurrían la iniciativa y el medio: el del empresario clásico. Pero el crecer del empeño exigió mayores aportaciones en medios y fue preciso ofrecer titularidad al capital; aunque siguió ignorado y asalariado, tan sólo, el trabajo.

Marx vio, en ese modo de constitución de la empresa capitalista, una grave contradicción. No creo que a estas alturas nadie me tache de marxista, pero ello no me impide reconocer los puntos concretos en que el pensamiento de Marx es, a mi juicio, acertado. Y lo es, repito que a mi juicio, su comentario sobre la constitución de la empresa capitalista, si lo dejamos reducido a su esencia y despojado de toda la hojarasca filosófica con que Marx pretendió rodearla. La contradicción que él veía se producía entre el modo de producción capitalista, que es indudablemente "social" en cuanto está basado en la división de trabajo, en el trabajo por equipo, en la coordinación de trabajos distintos y en el

destino del producto, y las que él llamaba “relaciones de producción”, en román paladino, la propiedad de los medios productivos, por cuanto que esta propiedad era atribuida a uno solo de los factores de producción, esto es, el capital. La contradicción entrè el modo de producción y las relaciones de producción son —a su juicio— las que producen la tensión social que padece el régimen capitalista. Y yo me pregunto si este esquema, reducido a ese simple planteamiento, no está bastante cerca de la verdad. El que este planteamiento se imponga prácticamente como necesario a cada empresario en particular —por eso, Marx no pretendía la corrección moral del “mal” patrón, como tampoco tenía demasiado entusiasmo por el “buen” patrón, ya que a su juicio uno y otro eran hijos de las estructuras— no impide que sea un planteamiento discutible; al menos, cuando es el molde único en el que se vacían las relaciones trabajador-empresa.

Pensemos que en nuestra propia sociedad capitalista esta contradicción, esta tensión, no suele producirse en las profesiones liberales. Un abogado, un ingeniero, un médico, es muy dueño de establecerse por su cuenta como trabajador independiente o de aceptar el trabajo en una empresa como auténtico trabajador asalariado. Es claro que, en este último caso, el régimen de salariado que él acepta es, para él, libre. Pero esta opción, ¿la tienen también los trabajadores?

Sin embargo, la empresa debe ser una comunidad de vida y trabajo y en ella el objetivo y el fin deben ser exactamente comunes. Pero todo esto no deja de ser un “desideratum” y su logro efectivo casi una utopía. Y es aquí donde este problema se nos plantea como auténtico problema de fondo. Porque estamos todos muy acostumbrados a ponderar la solidaridad entre los ciudadanos, pero no solemos darnos cuenta de que, en realidad, la solidaridad, como principio del orden social, es algo de fondo, que, por de pronto, es opuesta al espíritu de lucha y, concretamente, al de competencia descarada. Como ésta, por otra parte, en cierta medida como legítima emulación, es necesaria, se trata de nuevo de buscar un compromiso entre la solidaridad de fondo, activa y eficaz, y un espíritu de emulación que no se transforme en anárquica competencia.

Si de este supuesto se quieren sacar consecuencias acerca de la actuación sindical en la empresa como “poder equilibrante”, me parecería sumamente racional. Pero pensemos que ese poder equilibrante es imprescindible en tanto el espíritu de competencia en mal sentido se proyecte por las empresas sobre las clases trabajadoras.

III. LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA

Cuestión sustancial a considerarse en un planteamiento reformista de la empresa es la de la participación; si bien dentro del concepto de participación caben varios grados.

La participación exige como punto de partida, y en cuanto se centra desde el factor trabajo, el pleno reconocimiento, la convicción y, si es posible, la expresada declaración de que el trabajador es empresa, parte de su comunidad de vida y trabajo, y, como tal, constituye parte integrante de la misma.

Pero pensar en los hombres y mujeres que, al aportar su actividad personal, pasan a ser parte de la empresa, exige enmarcar una serie de aspectos, en los que la participación en la empresa puede concretarse:

— Planificación de la empresa desde un planteamiento y una dimensión humana, sin que esto suponga olvido ni relegación de lo económico y material.

— Organización humana de las relaciones y condiciones de trabajo, sin postergación ni minusvaloración de la productividad.

— Adecuación de los puestos de trabajo a la aptitud y preparación de las ofertas existentes.

— Conocimiento realista de cada tarea y de la actividad en ella desarrollada.

— Información a todos los niveles sobre la situación, los proyectos y la marcha de la empresa.

— Audiencia del parecer laboral y profesional de los trabajadores y su punto de vista sobre su puesto de trabajo, la organización, la marcha y los proyectos de la empresa.

— Participación en la gestión mediante la presencia de la correspondiente representación de los trabajadores en los órganos de decisión empresarial, tanto económicos como técnicos.

— Participación en los beneficios obtenidos como consecuencia de la gestión empresarial.

— Participación en las plusvalías del patrimonio de la empresa originadas por la gestión empresarial y la participación del trabajo en su logro.

— Habría que pensar también en la participación de alguna manera de los intereses del consumo.

¿En qué medida todos estos aspectos de la participación pueden postularse desde ahora como medidas concretas de reforma de la empresa? Me limitaré a una consideración global de las cuestiones más destacables.

a) *La integración en la empresa.*—Entiendo que en la propia concepción y creación de la empresa, debe planearse ésta pensando en su organización y objetivos desde las personas que, con la aportación del capital y la técnica, van a hacer posible con su trabajo, de cualquier tipo, el logro de los resultados pretendidos. Ello obliga a pensar en una estructuración organizativa y ambiental de la empresa a nivel y dimensión humana. Asimismo, es del mayor interés incorporar lo mejor posible al trabajador, aunando su vocación laboral con el puesto más adecuado, trasladando, en su caso, este enfoque al equipo o ámbito de trabajo donde aquél haya de desarrollar su actividad profesional.

En esa misma dirección es de la mayor importancia saber escuchar la opinión del trabajador y, en su caso, atenderla en su más oportuno momento. Esto iniciaría ya esa aludida doble información o comunicabilidad en el seno de la vida empresarial entre ésta y sus integrantes en forma de mutuo diálogo.

Tal vez sea en el terreno de la información donde más hincapié se hace en algunos países pioneros en la reforma de la empresa, como, por ejemplo, Bélgica, con su reciente Ley de 1973 sobre la materia, que, de algún modo, parece haber inspirado la ley española de 1975 en igual sentido, perfeccionando el precedente que ya existía sobre la información a los Jurados de empresa de 1953.

b) *La participación en la gestión.*—En la actualidad, destacan en este campo dos consideraciones. De una parte, el desentendimiento generalizado del trabajador, individualmente contemplado, sobre la empresa en la que participa, al que antepone su interés por la estabilidad en el empleo, la suficiencia del salario, la menor duración de la jornada, su seguridad frente al accidente, etc. Recientes encuestas entre la población trabajadora en países como Francia, por ejemplo, ponen claramente de manifiesto esta tendencia. Prefieren dejarla en manos de profesionales o, en su caso, de representantes siempre que éstos gocen de una confianza acreditada al respecto, incluso en líderes, de mayor o

menor entidad sindical. Apuntaré, con todo, el grave peligro que representa el sacar la gestión fuera de la empresa para ponerla en manos de organizaciones sindicales; propuesta que es precisamente la contenida en las conclusiones de la mayoría de redactores del Informe Bullock, en Inglaterra. La minoría, como se recordará, prefería la fórmula alemana.

En otra dirección, se postula la participación en la gestión de los propios trabajadores de la empresa, y van desde la *autogestión*, con experiencias todavía no consolidadas, como el caso yugoslavo, hasta las fórmulas cooperativas.

Sin embargo, países tan modernos como Francia no acaban de aceptar estas fórmulas. Es más, la Ley europea de Sociedades Anónimas avanza lentamente durante ya bastantes años sin acabar de encontrar su definitiva aprobación, tal vez, en buena medida, al no hallar la fórmula a que nos venimos refiriendo.

Adelantaré aquí una opinión puramente personal. Ya sé que muchos se oponen a la intervención del trabajador en la gestión de la empresa por entender que, siendo el capital propietario de los accionistas, la gestión debe ser confiada a los dueños del capital. Nada hay, en efecto, más exacto que la afirmación de que el dueño del capital debe ser el que lo administre, por sí o por sus representantes libremente elegidos; es discutible, en cambio, que esto ocurra en realidad. Con ese argumento no se opone, me parece, sino que más bien refuerza, la intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa. Porque si el capitalista es dueño del capital de la empresa, más dueño es el trabajador de su propio trabajo; y si aquél, porque es dueño, debe pretender administrar su capital, éste, porque es más dueño, debe pretender administrar su trabajo... a no ser que, *libremente*, haya abdicado de este derecho. De nuevo, el texto del cardenal Suhard, antes citado, sale a nuestro encuentro.

Con todo, he de señalar que, en el terreno práctico, la intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa precisa de un clima de colaboración entre trabajadores y empresarios, clima que sí, existe en Alemania, y que dudo que hoy por hoy, exista en los países latinos. Cuando se comenta la cogestión alemana, suele desviarse el problema, indicando que aquélla cuenta con una base personal que son los propios alemanes, base de que carecemos en España. A mi modo de ver, la realidad es muy otra. La base personal es posible que hoy sea dis-

tinta, pero si recordamos el juicio de Hegel, Fichte y Goethe tenían sobre sus compatriotas alemanes a principios del siglo XIX, veremos que era un juicio bastante parecido al que hoy puedan tener bastantes sobre nuestros compatriotas españoles. Pero *Alemania contó a lo largo del siglo XIX, y sobre todo en su último tercio, con una clase dirigente altamente cualificada*, cosa que por desgracia no contamos nosotros ni en esa época ni ahora. Aquella clase dirigente, mediante un plan de educación primaria obligatoria (ya existente en Alemania de verdad, y no sobre el papel, desde 1891; como ya existía entonces seguridad social y contribución sobre la renta), consiguió dotar a la población alemana del espíritu de disciplina, solidaridad y seriedad que hoy admiramos en ellos. No, no es la materia prima; porque en un plazo de dos generaciones, los españoles podrían ser, como colectivo, bastante mejores que muchos ciudadanos de otros países que hoy admiramos. Pero lo que sí ocurre es que en la Alemania Federal existe la experiencia próxima de la República Democrática Alemana; se ha tenido la experiencia directa del socialismo, y entonces, los alemanes están dispuestos a colaborar con las empresas dentro de una economía social de mercado; en estas condiciones, la cogestión es posible y aún creo que necesaria. En cambio, cuando el clima es conflictivo, cuando los trabajadores luchan contra los empresarios y los empresarios contra los trabajadores, establecer la cogestión sería una medida bastante grave, máxime si se piensa que bastantes trabajadores están encuadrados en organizaciones sindicales cuyo fin conocido es terminar con el sistema de empresa libre.

c) *La participación en los beneficios y en el capital.*—En este punto, lo más frecuente ha sido reconocer una participación económica individual a cada partícipe, en el beneficio periódico, usualmente anual.

Cuestión muy diferente es ese *reconocimiento "en especie o papel"* al personal, colectivamente considerado, con representantes verdaderos de éste, que comparecen en su nombre, defienden y gestionan esa titularidad y sus rentas. Cabe también la dotación, con esos beneficios, de fondos culturales, becas, pago de matrículas y libros, bolsas de estudio, permisos de examen, facilitar la asistencia a cursillos, dentro o fuera de la empresa, fomentar la superación de niveles, adaptación a las nuevas técnicas, máquinas e instrumentos, etc.

En cuanto a la participación en las plusvalías, tenemos la *enmienda Vallon, en Francia*, que, empujada por el general De Gaulle, gran partidario de la participación —recordemos uno de sus últimos discursos,

10 de abril de 1969 —, fue presentada al Parlamento, sin conseguir ser aprobada. Recordemos también —nuevo ejemplo de la “preocupación social” de nuestros ambientes empresariales— que con ocasión de la regularización de balances en España, en 1964, se introdujo en el primitivo proyecto de ley un pequeño retoque, según el cual las empresas que concedieran a sus trabajadores acciones procedentes de aquella regularización (acciones que, por supuesto, los trabajadores tenían que pagar...), estaban exoneradas de determinados tributos. Bastantes empresas se acogieron a esta posibilidad, sin que exista, que yo sepa, ningún estudio que haya analizado las consecuencias de aquella medida. Pero sectores económicos enteros se negaron a ceder parte de aquellas acciones a su personal y prefirieron pagar los impuestos...

IV. ALGUNAS EXPERIENCIAS EN OTROS PAISES

Como ya he apuntado en anteriores puntos de este trabajo, la reforma evolutiva de la empresa es, además de aspiración, práctica puesta de manifiesto en experiencias llevadas a cabo en diversos países.

Tal vez, naciones como *Suecia*, con realizaciones como la de *la empresa Volvo*, constituyan experiencias y modelos punteros en la marcha perfectiva de la empresa. En otro orden de cosas, con alcance más amplio y general, encontramos países como Alemania (República Federal), con larga tradición y experiencias en el tema. Francia, por su parte, estudia con toda prudencia y atención cualquier reforma empresarial, como lo prueba la amplia y profunda convocatoria que el famoso *Informe Sudreau* representa; el Gobierno francés aún no ha decidido de qué forma va a llevar a la práctica las medidas en él propuestas. Creados varios Comités, presididos por el Presidente de la República, se trabaja sobre tan importante materia. No obstante, es de suponer que la crisis económica, que también afecta a Francia, demorará en algún modo la tarea emprendida.

Las numerosas propuestas del Informe Sudreau proceden de tres principios fundamentales: es preciso respetar la diversidad de las empresas; es preciso tener una visión global y tan pragmática como sea posible de la empresa, en la que no hay un problema sino múltiples problemas; es preciso reconocer un papel prioritario a la negociación como instrumento de evolución sobre la imposición por vía legal.

En cuanto a propuestas concretas, el Informe se ocupa, en primer lugar, de “transformar la vida diaria en la empresa”, proponiendo el establecimiento de un “balance social” y de un “plan social”, la “revalorización del trabajo manual”, el reconocimiento de un derecho de expresión a los trabajadores y la mejora del entorno de trabajo. En segundo lugar, se trata de consagrar la postura o el lugar del hombre en la empresa”, mediante el reconocimiento del Sindicato como un “partenaire” del jefe de empresa, la intensificación de las funciones de los Comités de empresa y la introducción del Consejo de vigilancia, en el que estarían representados los trabajadores. Se modificaría también el derecho de Sociedades anónimas y se establecería un plazo máximo de duración en el cargo para los miembros de los Consejos de Administración y de vigilancia. Se propone asimismo la creación de organismos financieros especializados que puedan aportar fondos a nuevas empresas, obligándose a las instituciones de ahorro a dedicar parte del crecimiento de sus activos al refuerzo de los fondos de las pequeñas y medianas empresas. Mención especial merece el problema de la libertad de despido, causa de la mayor parte de los grandes conflictos sociales en los tres últimos años, a cuyo efecto se propone que los Tribunales de comercio se encarguen de centralizar la información sobre las empresas para que los Bancos, los Sindicatos y el Estado puedan conocer a su debido tiempo las dificultades de cada empresa, reconociéndose una especie de derecho de alerta en beneficio de todas las partes interesadas en la vida de la empresa, autorizando, cuando sus índices funcionen, a dirigirse al Consejo de Administración para tomar con tiempo las medidas adecuadas para remediar la situación, previéndose, también, la creación de una agencia destinada a facilitar la reconversión de las empresas.

Los dos partidos que actualmente constituyen la coalición gubernamental en la República Federal alemana (la socialdemocracia —SPD— y la liberaldemocracia —FPD—) han llegado a un acuerdo en cuanto a la *nueva Ley sobre cogestión, de 4 de mayo de 1976*. En ella destacan las siguientes características: el Consejo de supervisión se compone del mismo número de representantes de los accionistas y de los trabajadores, prescindiéndose del anterior “miembro neutral”, que decidía en caso de desacuerdo, por falta de éxito de tal figura. Parte de los representantes de los trabajadores son representantes sindicales. Las dos representaciones eligen al Presidente de este Consejo por mayoría de dos tercios que, caso de igualdad en las votaciones, tiene voto dirimente. Los representantes lo son de grupos de trabaja-

dores, que pueden revocar su designación por una mayoría de 3/4. Un Comité de Dirección es elegido por el Consejo de supervisión, restableciéndose, en la nueva normativa, la antigua figura de un director general que se responsabiliza de los asuntos sociales y de personal. Asimismo se ha ampliado la participación en los Comités de empresa y sus atribuciones de cogestión. En caso de desacuerdo entre el Comité y el empresario, se adoptará la decisión que corresponda por la *Junta de conciliación*, que se integra de forma paritaria y funciona como organismo de arbitraje con criterios de equidad y cabe la apelación ante el Tribunal laboral frente a sus acuerdos. Finalmente, destacan en la proyectada legislación las medidas encaminadas a limitar los despidos del trabajo que precisan de diversos trámites y autorizaciones de los organismos referidos. Los dos partidos de la coalición gubernamental también han llegado a un acuerdo sobre un proyecto de ley para la creación de Fondos de capital para los trabajadores, en vigor a partir de 1-I-76, que estimula la participación en los beneficios administrados e invertidos por instituciones especiales creadas por los Bancos públicos y privados.

En Inglaterra, el *Informe Bullock* no ha tenido demasiada fortuna. Empezando porque el Informe no fue unánime, sino que una mayoría proponía la intervención de los Sindicatos en los Consejos de Administración (como es sabido, el esquema de las sociedades anónimas inglesas es el mismo que el de los países latinos; carece de Consejos de vigilancia, como en Alemania), en tanto que el informe de la minoría se oponía radicalmente a tal pretensión, proponiendo la creación del Consejo de Vigilancia por encima del Board de directores. En todo caso, y siguiendo los buenos caminos de la sólida tradición inglesa, nadie se atrevió a proponer que la cogestión fuese establecida por ley, sino confiada a un referéndum entre los propios trabajadores de cada empresa...

Interesa destacar entre las más avanzadas experiencias de *democracia industrial la noruega*, iniciada al comienzo de la década de los años sesenta, patrocinada conjuntamente por empresarios y sindicatos mediante el cambio o modificación de la organización del trabajo y lograr la transformación de la estructura legal de la empresa, contando para ello con la activa colaboración de los propios trabajadores, bajo la supervisión de psicólogos altamente cualificados. La idea de que a los trabajadores se les *podría* dar un grado de mayor libertad y responsabilidad y que la supervisión podía ser virtualmente eliminada, que el planteamiento y la ejecución del trabajo podía integrar-

se en grupos de los propios trabajadores y que esto se podía realizar con claros efectos positivos sobre la productividad, produjo una gran sorpresa y una considerable impresión cuando se publicaron los primeros resultados hace algo más de cinco años, aunque no todos los experimentos tuvieron éxito. Sin embargo, los buenos resultados obtenidos no se han extendido como se esperaba, y las empresas, incluso en la anterior situación de escasez de mano de obra, antes de la crisis actual del mundo occidental, no han hecho presión alguna para introducir la participación.

Ya sé que esta sumaria relación queda sumamente incompleta. Habría que hablar con más detalle de la cogestión en Yugoslavia y en Argelia, incluso de los ensayos llevados a cabo en la zona republicana durante nuestra guerra civil, a través del Consejo de Aragón, ensayos terminados a cañonazos por las tropas comunistas. Pero esta conferencia está resultando ya demasiado larga para meterme en esos otros campos.

V. ULTIMAS LEYES Y PROYECTOS EN ESPAÑA

Sin adentrarme en antecedentes del interés que puedan tener los “Comités paritarios” de la época de la II República, sí he de detenerme, sin embargo, en el precedente sustancial de nuestro *Fuero del Trabajo*, por la concepción de la empresa en él plasmada como “comunidad de vida y trabajo”, para contrastarla con su no desarrollo en las disposiciones ulteriores del régimen del General Franco. Definida con miras tan altruistas la empresa en la citada Ley Fundamental, ha prevalecido, no obstante, una concepción capitalista de la empresa con predominio del capital en nuestro ámbito industrial.

Sí habrá que señalar la terrible penuria doctrinal del llamado sindicalismo vertical. Tratándose de un *régimen que se* autotitulaba “*nacional-sindicalista*”, hubiera sido lógico que a lo largo de los decenios algunas obras doctrinales de fondo nos hubieran dado razón de qué era lo que exactamente se pretendía con aquel sistema. Nada de eso existió. Sólo conozco un proyecto de orden circular emanado de la Vicesecretaría de Ordenación Social, de la Delegación Nacional de Sindicatos, hace más de treinta años, en el que se hablaba de la estructura de la empresa nacional-sindicalista, que, como es obvio, quedó en mero proyecto.

El intento de *Ley Básica del Trabajo*, de Licinio de la Fuente, incluía una regulación bastante completa de la “Participación del trabajador en la empresa”, inspirada, principalmente, en las experiencias alemanas (por más avanzado y social) y francesa (por más próxima a nuestra idiosincrasia). Mediante ella, se introducía en nuestra legislación la autorización previa, el consentimiento y la consulta a los representantes de los trabajadores integrados en órganos mixtos o de composición empresarial. Sin embargo, una fuerte oposición de los sectores capitalistas, y su carácter utópico totalmente desconectado de la realidad empresarial, obligó a cercenar esta parte de la Ley, provocando, junto a otros motivos, la dimisión del Ministro.

No obstante, la mermada Ley Básica del Trabajo, en su versión de Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, consigue incluir una Disposición final por la que, en el plazo de un año, el Gobierno, a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Justicia, y oída la Organización Sindical, afrontaría, a través de una Ley, la reforma de las empresas que adopten la forma jurídica de Sociedad. No ha sido necesario que el Gobierno añadiera esa preocupación a las muchas que pesan sobre él. La Ponencia encargada de revisar el *proyecto de Ley sobre Representación Sindical* en la empresa, a través de sus correcciones al artículo 9 del proyecto, ha introducido ya la cogestión. Sólo falta que el Congreso la apruebe...

De todos modos, la nueva situación socio-laboral, consecuencia de los planteamientos de plurisindicalismo, y la reforma política en marcha, han hecho inoperantes las tendencias iniciadas por la Ley de Relaciones Laborales. El plazo para la elaboración de una Ley que regule el régimen jurídico de las empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad ha quedado ampliado recientemente y se espera la puesta en marcha del nuevo sistema sindical que, tras el vacío creado con la supresión de la anterior Organización Sindical, trata de organizarse a partir de una resurrección de los clásicos sindicatos obreristas. Las “elecciones sindicales” en las empresas, recientemente reguladas e iniciadas con alcance provisional y transitoria, configurarán, no, obstante, tan importante proyección laboral para una nueva consideración de la empresa.

El avance de los trabajadores hacia una participación cada vez mayor en la vida y en el gobierno de la empresa es un proceso irreversible y constituye una de las aspiraciones y de los signos más ca-

racterísticos de nuestro tiempo, afirma Acción Social Empresarial en un comunicado en torno al proyecto de ley de Acción Sindical.

Aludiendo específicamente al proyecto de ley que actualmente se debate en la Comisión de Trabajo del Congreso, el comunicado señala que el Comité de Empresa no es un órgano de acción sindical, sino un órgano de representación de los trabajadores ante la dirección de la empresa, independientemente de la filiación sindical de cada uno de sus miembros.

Sobre esta base, Acción Social Empresarial considera que las facultades más o menos amplias que la ley asigne a los Comités de Empresa puede ser muy diferente según la naturaleza que se les asigne.

Finalmente, A.S.E. expone algunas críticas al texto del proyecto de ley, tales como no distinguir adecuadamente entre órganos y cauces de participación, no prever sistemas internos de conciliación, el recurso frecuente a los tribunales, la libertad de nombramiento de expertos, la falta de limitaciones precisas en el derecho a la convocatoria de asambleas, etc.

La transformación de España políticamente en un régimen democrático, lleva consigo, tal como se viene previendo en la discusión de las Cortes, implica una total transformación de la estructura empresarial. El llamado proyecto de Ley de Acción Sindical en manos de la Ponencia del Congreso, disgusta a los empresarios que se sienten amenazados por sus disposiciones, y a los líderes de las Centrales Sindicales. El proyecto impone la existencia del Comité de Empresa en los centros de más de cincuenta trabajadores, y condicionaría la iniciativa del empresario en punto a organización de la misma empresa y para la contratación del personal. Implica no ya una cogestión, sino una autogestión que puede abolir el actual sistema económico y el vigente ordenamiento social. Las secciones sindicales, según la Ley, son sucursales de los Sindicatos.

La reforma de la empresa se halla en el telar en España y, según la Disposición adicional de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, habría de quedar ultimada la reforma de la empresa el primero de abril del año en curso. Pero la verdad es que la reforma de la Empresa se halla pendiente de las Leyes Fundamentales de España, en cuya elaboración se trabaja eficazmente en las Cortes.

Nos llevaría demasiado lejos repasar los nuevos planteamientos de las empresas comunitarias laborales, tal como los enuncia el Profesor García Leániz, en la Revista Iberoamericana de Seguridad Social,

en la separata del número 4 de julio-agosto de 1976: "Ideas para una humanización de la empresa", o como los describe, como síntesis de la democracia sindical, Dionisio Martín Sanz, en su folleto "Ante la Reforma Sindical": Del Movimiento Nacional a la Democracia Sindical, o bien, el Profesor Joaquín Garrigues y Díaz Cañabate, en sus artículos en "El País", de septiembre a noviembre de 1977. Habría que revisar también los cuadros elaborados por Luis Gomis Oíaz, publicados en el "Ya", los días 15 y 16 y 20 de abril corriente, en los que aparecen la representación del personal en la empresa, en España, y comparativamente en los países de Europa occidental, Alemania, Francia e Italia.

Por ser muy expresivo, se transcribe a continuación un trozo de la Memoria del Ejercicio Económico de 1977, de la Empresa Nacional de Electricidad, S. A. (ENDESA), aprobada por el Consejo de Administración en sesión de 3 de marzo de 1978:

"... Con motivo de la desaparición de los Jurados de Empresa, por mandato legal, el Consejo desea despedirse de ellos con gratitud y afecto. por la ayuda y colaboración que siempre le han brindado en el ejercicio de sus funciones en defensa de los derechos del personal y tiene la seguridad que los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que vienen a sustituirles en la representación de los trabajadores, actuarán con igual acierto."

Y termino. La esperanza en un futuro de la empresa sería para mí la idea dominante. Por muchas que hayan sido o parezcan ser las dificultades y hasta contradicciones de la evolución del concepto de empresa, son también muchos los datos, experiencias y factores que permiten esperar un progresivo acercamiento de la realidad existente a fórmulas de organización del trabajo, la técnica y el capital justas, libres y, en definitiva, humanas de la institución social básica que la empresa es y debe ser.