

ALBERTO MARTIN-ARTAJO

LA EVOLUCION JURIDICO - SOCIAL
DE LA EMPRESA

Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, núm. 50, 1974

La evolución jurídico-social de la empresa

por el Académico de número

Excmo. Sr. D. ALBERTO MARTÍN-ARTAJÓ (*)

I. PLANTEAMIENTO DEL TEMA

1. *La empresa evoluciona dentro del actual proceso de cambio de la sociedad.*

La sociedad actual se encuentra sometida a un proceso acelerado de cambio. Si este proceso está afectando a todas las instituciones y a todas las estructuras sociales, incluso a las más estáticas y enraizadas en las tradiciones del pasado, no ha podido menos de incidir decisivamente en este instrumento dinámico de la economía moderna que es la empresa.

La empresa no es una isla en medio de la sociedad. Se halla profundamente condicionada y limitada por todo su entorno social. No sólo tiene condicionamientos físicos y materiales, sino sobre todo jurídicos, institucionales, sociológicos o ideológicos. En un mundo que aspira a la igualdad y a la participación, en todos los planos y niveles sociales, como exigencias a veces confusamente comprendidas, pero cada día más intensamente sentidas por amplios sectores del pueblo, no podía ser una excepción la empresa, en la que transcurre una gran parte de la vida de la mayoría de la población activa. En la empresa han entrecrocado, en flujo y reflujo, las esperanzas y las aspiraciones, los conflictos y las luchas de los hombres de nuestro tiempo, detenidos

(*) Disertación en Junta del martes 16 de enero de 1973.

por la rigidez y firmeza de unas estructuras heredadas de otras épocas, de las que eran su soporte ideológico el predominio casi exclusivo de los propietarios del capital y el sentido individualista de las relaciones laborales.

2. *Creciente participación de los miembros en la sociedad.*

Las “líneas de fuerza” que apuntan, en sentido positivo, al futuro de la humanidad, según lo señalan mentes lúcidas y serenas, son, más o menos, las siguientes:

- La juventud de hoy siente un profundo afán de participar en la creación de valores dentro del seno de comunidades vivas y en las que trasciendan el anonimato y la pasividad de las grandes organizaciones actuales, y proclama el derecho de oponerse a todo aquello que se le presenta como solidario con estructuras sociales injustas o anacrónicas.
- Hay que reparar cada vez más en “el hombre” como factor el más importante de la vida económica y como la razón de ser de la vida social; y dedicar cada vez mayor afán a su formación de base, incrementando los sistemas y procedimientos de educación permanente.
- Hay que vincular el crecimiento y la expansión económica al desarrollo integral del hombre y al avance en el cumplimiento de las exigencias de la justicia social.
- El principio de igualdad de oportunidades debe constituir uno de los criterios fundamentales de la dinámica social del presente y del futuro.
- En las estructuras económicas, sociales y políticas hay que abrir cauces sistemáticos al diálogo, a la información, a la corresponsabilidad y a la participación.
- En la vida pública hay que superar toda discriminación y segregación de casta, de religión, de raza y de clase social. Y hay que rectificar los excesos de la autoridad, sin incurrir en los extremismos disolventes de la anarquía y del libertinaje.
- Hay que superar el ansia sistemática de la revolución, sustituyéndola por un afán permanente de construir, entre todos, una sociedad mejor.
- Hay que ofrecer bases para un nuevo “contrato social” fundado en un *consensus* colectivo de la parte más sana de la pobla-

ción, que sea capaz de suscitar la adhesión consciente y activa de las nuevas generaciones; y conseguir que acierte a recoger lo mejor y más noble de sus aspiraciones, sin romper con los valores permanentes del pasado.

Este cuadro de aspiraciones de la sociedad actual es aplicable a la empresa. Por eso, si la sociedad tiende a ser de creciente participación, esta tendencia propende a agudizarse en la empresa.

La empresa moderna, como ha subrayado el *Concilio Vaticano II*, constituye una obra colectiva, una actividad de cooperación social. Pero se hace notar que “en las empresas económicas son personas las que se asocian, es decir, hombres libres y autónomos creados a imagen de Dios” (Const. Past. *Gaudium et Spes*, núm. 68).

3. *Reforma de la empresa mediante la participación.*

La empresa no puede considerarse desde un punto de vista exclusivamente técnico: como un conjunto de instrumentos eficaces de producción; ni desde un punto de vista exclusivamente económico: como instrumento dirigido a la creación de bienes económicos para satisfacer las necesidades de los hombres. Hay que considerarla, además y sobre todo, desde un punto de vista social: como un grupo humano que colabora mediante diversas aportaciones, pero especialmente a través de la prestación personal de cuantos trabajan en la empresa: directores, técnicos, administrativos, obreros especializados y subalternos.

Quiere esto decir que la empresa es un punto de encuentro, un nudo de relaciones sociales; paradójicamente, sin embargo, el hombre, y singularmente el obrero, no siempre ha encontrado en la empresa un intercambio social y humano que promoviese el desarrollo de su personalidad y que despertase el potencial de su energía y de su capacidad creadora, con un sentido de participación activa en la tarea colectiva.

Por eso, ha surgido, en sectores ideológicos muy diferentes, una actitud crítica frente a la estructura de la empresa actual, hasta el punto de que ha venido a constituir un tópico, manejado a veces abusivamente, el tema de “la reforma de la empresa”.

He aquí la razón de ser de la presente disertación, que se propone analizar con propósito crítico la marcha que lleva, en su reforma, la empresa.

II. EVOLUCION DE LOS CONCEPTOS TRADICIONALES

1. *Sobre la naturaleza y la función específica de la empresa.*

Un planteamiento realista de la reforma de la empresa debe partir del reconocimiento objetivo de su naturaleza específica y de la función propia que le corresponde en la vida económica y social.

La empresa tiene una naturaleza específicamente económica, que le viene dada por la función propia que debe cumplir en la sociedad: producir bienes y servicios para satisfacer necesidades ajenas, a través de un proceso permanente de innovación creadora.

Por el hecho de que, históricamente, las actividades económicas se hayan inclinado con frecuencia hacia la consecución del mayor lucro, con sentido exclusivamente egoísta y desprecio del bien común, no puede ser considerada la empresa como una actividad meramente utilitaria indigna de ser ejercida, profesionalmente, por hombres que se inspiren en ideales de justicia y de amor al prójimo.

Uno de los comentaristas más notables de la doctrina social de la Iglesia, el jesuita alemán O. VON BELL-BREUNING, ha destacado recientemente la importancia fundamental del empresario, que es el protagonista, aunque no el actor exclusivo, de la actividad económica, con una visión dinámica y expansiva del desarrollo. Y llega a afirmar que "la figura clave del vertiginoso progreso de los últimos doscientos años es el empresario".

Las ideologías sociales del siglo pasado identificaron la figura del empresario y su función con las del titular del capital y con el capitalismo. Pero el empresario no se identifica, aunque pueda coincidir, con ninguno de los factores de la producción. El gran Papa Pío XI, al enunciar, con el laconismo y la precisión del idioma latino, los factores de la producción, definió al empresario con esta palabra: *intellectus* (director); al capital lo designó con el término *res* (cosa), y al trabajo, con el de *opera* (obra). He aquí los tres elementos integrantes de la empresa: el empresario, el capital y los trabajadores.

Los reformistas sociales del siglo XIX no previeron la formidable expansión y el dinamismo acelerado que se opera en la economía moderna, gracias, sobre todo, al desarrollo tecnológico que potenció la capacidad de producción de las empresas. Por eso, se planteó el problema social desde el punto de vista de la distribución de los bienes producidos, una vez hecha la cobertura del salario mínimo familiar.

En los últimos cincuenta años se han empezado a palpar las enor-

mes posibilidades del propio sistema económico, y entonces se ha planteado el problema de la reforma, no sólo en punto a la justa distribución de las rentas, sino también de la eficiencia productiva y de las inversiones enderezadas a promover nuevas empresas.

He aquí un texto de máxima autoridad, desde el punto de vista moral y religioso; pertenece a la Constitución *Gaudium et Spes*: “Hoy, más que nunca, para hacer frente al aumento de población y responder a las aspiraciones más amplias del género humano, es preciso tender a un aumento de la producción agrícola e industrial y de la prestación de servicios. Por ello, hay que favorecer el progreso técnico, el espíritu de innovación, la creación y ampliación de nuevas empresas, la adaptación de los métodos al esfuerzo sostenido de cuantos participan en la producción; en una palabra: todo cuanto puede contribuir a este proceso. La finalidad fundamental de esta producción no es el mero incremento del producto, ni el mayor beneficio, ni el poder, sino el servicio del hombre, del hombre integral, teniendo en cuenta sus necesidades materiales y sus aspiraciones intelectuales, morales, espirituales y religiosas de todo hombre —decimos—, de todo grupo de hombres, sin distinción de raza o de Continente. La actividad económica, siguiendo sus métodos y leyes sociales, debe ejercerse de forma que, respetando el orden moral, obedezca los designios de Dios sobre el hombre.”

Los especialistas del desarrollo afirman que el factor más escaso en los países subdesarrollados no es el capital, ni la técnica, sino el factor empresarial.

Cuando hablamos de empresario no nos referimos tanto a una persona física como a un factor que asume la iniciativa, y coordina y potencia los restantes factores de la producción, aunque es evidente que su función es específicamente humana.

El desarrollo económico, social y tecnológico de nuestro tiempo lleva a configurar cada vez más al empresario como a *un equipo colectivo* que actúa con una unidad de dirección, conjugando capacidades técnicas, experiencias personales, esfuerzos de inventiva, en el gobierno y ampliación de las empresas existentes y en la promoción de otras nuevas. Por otra parte, esa función de creatividad económica puede ser ejercida a distintos grados y niveles.

En último término, todo intento serio y realista de reforma de la empresa debe, por un lado, respetar y aun estimular esa función de creatividad; y, por otro, hacer que participen en la empresa, activa y responsablemente, todas las personas que colaboren en ella.

2. *Sobre las relaciones laborales y el contrato de trabajo.*

La estructura de la empresa moderna es sabido que se forjó en la revolución industrial, iniciada en el siglo XVIII y ampliada y desarrollada a lo largo de todo el siglo XIX.

Hitos que jalonan la ruta del desarrollo del industrialismo son: el descubrimiento de la máquina de vapor, en 1780, por JAMES WATT, y el descubrimiento del motor eléctrico, de la dinamo, basado en el principio de la inducción electro-magnética, inventado por FARADAY en 1831.

Pero la revolución industrial había sido precedida y acompañada por una revolución ideológico-política a través de los siglos XVI y XVII.

La *empresa artesana medieval*, por la confluencia de esa variedad de causas, se transformó, a excepción de sectores reducidos, en la empresa capitalista moderna.

Lo que caracteriza, desde el punto de vista jurídico y social, la estructura de la *empresa capitalista* es la distinción entre los dos sujetos de derecho que participan fundamentalmente en el proceso productivo: *a)* el titular (persona física o jurídica) del capital invertido en la empresa, que asume la función empresarial —en su doble dimensión: activa, de dirección económica y financiera y laboral de la empresa; y pasiva, de asunción de riesgos—; y *b)* los prestadores de trabajo que estipulan su colaboración laboral a través del llamado “contrato de trabajo” en régimen de salario.

Pío XI definió esta estructura jurídica capitalista en la *Quadragesimo Anno*, en términos menos técnicos, pero más claros: “... aquella manera de proceder en el mundo económico por la cual unos ponen el capital y otros el trabajo...”.

Habría que analizar el *esquema jurídico del contrato de trabajo y su evolución histórica* hasta nuestros tiempos, como presupuesto indispensable para un planteamiento correcto, desde el punto de vista ético y jurídico, de las estructuras de la empresa. No es del caso sino hacer un guión del tema.

En el *Derecho Romano*, como es sabido, la *locatio-conductio* fue configurada originariamente para las cosas. Y como los esclavos eran considerados como cosas (*res mancipii*), formando parte del patrimonio del dueño, de ahí que se les aplicase también la institución jurídica del arrendamiento: la *locatio-conductio servi*.

Cuando el contrato tenía como objeto el arrendamiento de los servicios (*operae*) del *sui iuris*, entonces el arrendador (*locator*) ya no era el dueño o el pater familias o el patrono, sino el propio trabajador cuyos servicios se iban a arrendar; no interviniendo, por tanto, más que dos personas en el contrato: el que contrataba el trabajo de otro y el que se comprometía a prestarlo; como sucede en el actual contrato de trabajo.

En el fondo de esta concepción romana del arrendamiento de servicios estaba latente la idea de que el trabajo, aun cuando fuese retribuido, rebajaba la condición del hombre libre.

En el *sistema corporativo* de la sociedad medieval, el trabajo dependiente en el campo de la artesanía sólo podía desarrollarse en el ámbito reglamentado de las llamadas corporaciones de oficio o gremios, dentro de los cuales el trabajador ocupaba una posición de subordinación jerárquica respecto del maestro artesano. Los juristas de esa época siguieron configurando esa relación laboral según el modelo romano del arrendamiento de servicios; pero, más que de una relación de cambio, de contraprestación de salario por trabajo, se trataba de un vínculo de naturaleza personal, fundado sobre la pertenencia a una institución corporativa, jerárquicamente organizada.

En la concepción inspirada por la ideología de la *Revolución francesa*, el contrato de trabajo, en régimen de salario, fue considerado como un medio de exaltación y salvaguarda de la libertad del trabajador; en oposición a la estructura corporativa anterior a la revolución.

Esta concepción del trabajador, libre de vínculos, lo mismo que el patrono, fue esbozada por BENJAMÍN CONSTANT en 1819, en su célebre discurso del Ateneo de París.

La nueva sociedad que surgía de la revolución francesa era, desde el punto de vista político, una sociedad de ciudadanos libres; y, desde el punto de vista económico, una sociedad de propietarios que tenían libertad para comprar y vender. La igualdad formal de los individuos frente al Estado y la libertad individual de iniciativa económica constituían dos de los principios jurídicos que inspiraron la estructura de la *sociedad liberal*.

En esta nueva sociedad, configurada no por el principio jerárquico, que había estructurado la sociedad corporativa de la Edad Media, sino por el principio igualitario, se despersonalizó la relación de trabajo considerado éste como una mercancía, que se vendía al precio determinado por el libre juego de la oferta y de la demanda.

Pero el *Código de Napoleón*, en cuya orientación se inspiró, como es sabido, nuestro Código Civil, conservó el contrato de trabajo dentro del esquema romano del arrendamiento de servicios, aun cuando los economistas de la época lo encuadraron dentro del contrato de compra-venta.

En nuestros tiempos, esa concepción del contrato de trabajo como un mero arrendamiento de servicios ha sido sometida a una crítica muy dura, así desde el punto de vista ético como desde el técnico-jurídico.

De ahí que el contrato de trabajo se haya ido configurando, al margen de nuestros viejos Códigos, por la doctrina jurídica y por la legislación especial, como una categoría contractual autónoma, fundada sobre el principio del carácter personal del trabajo. El hombre compromete en su trabajo no tanto su "tener" cuanto su "ser" y su "obrar".

Este reconocimiento explícito del carácter personal del trabajo se halla recogido en las Leyes Fundamentales del Estado Español y ha constituido la idea inspiradora de toda la moderna legislación laboral de nuestra Patria, arrancando del Fuero del Trabajo.

Podríamos definir, a la luz de esa inspiración humana, el contrato de trabajo, en régimen de salario, como "el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una o varias personas se comprometen a realizar obras o a prestar servicios de carácter profesional, por cuenta y bajo la dirección de otra persona física o moral, a cambio de una retribución".

No es del caso entrar en el análisis detallado de cada uno de los elementos que caracterizan este contrato. Pero sí conviene advertir que el *poder de dirección* que sobre los trabajadores asume el titular de la empresa no lo ejerce en virtud del derecho de propiedad que tenga sobre el capital invertido, sino en virtud del consentimiento libremente otorgado por el trabajador, al estipular el contrato de trabajo. Este es el único título legítimo que, tanto el empresario capitalista como el de una empresa colectivista, pueden aducir para hacer válido, legal y éticamente, su poder de mando.

Sólo desde esta perspectiva del supuesto formal y real de la igualdad y de la libertad, tanto del empresario como del trabajador en cuanto sujetos de derecho, en la estipulación del contrato de trabajo en régimen de salario, ha podido ser admitida por la Doctrina social de la *Iglesia* su legitimidad, supuesto el cumplimiento de las condiciones objetivas justas de este tipo de contrato.

Conviene dejar bien sentado que ese poder de dirección sobre el trabajo queda reducido al ámbito exclusivamente laboral, que tiene un carácter meramente funcional dentro del marco del derecho del trabajo, y que hay que vaciarlo de todo resabio, tanto en la doctrina como en la práctica, de la concepción servil originaria del contrato de arrendamiento de servicios. Porque la propiedad del capital invertido sólo da derecho al poder dispositivo sobre los bienes objeto del mismo, derecho que puede ser transferido por su titular a otra persona, la cual, sin ser propiamente capitalista, puede asumir la función empresarial.

3. *Sobre la propiedad y el poder de dirección en la empresa.*

En el sistema capitalista, el titular del capital, persona física o jurídica, ha asumido, de ordinario, la función empresarial y ha contratado la prestación de trabajo ajeno, bajo ese régimen de subordinación laboral. Pero aun cuando esa sea la estructura jurídica más frecuente en los países de economía libre, no puede creerse que sea la única. Coexisten, de hecho, con esa empresa de estructura capitalista otros tipos jurídicos de empresa; por ejemplo, la empresa cooperativa.

La función del empresario, como ya hemos indicado, es de suyo autónoma, tanto respecto del capital como del trabajo, y puede ser ejercida, según los casos, bien por los titulares de uno de esos factores, bien conjuntamente por ambos, bien por una persona o grupo de personas que no se identifiquen con ninguno de ellos.

No existe obstáculo alguno, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, que impida que tanto los aportantes de capital como los portadores de trabajo se pongan de acuerdo para designar conjuntamente al órgano de dirección de la empresa. Los aportantes de capital, al prestar su consentimiento a la designación de la persona o personas encargadas de la dirección de la empresa, le transmitirían el poder dispositivo que les correspondía sobre el capital invertido. Y los trabajadores, en ese mismo supuesto, aceptarían someterse a la facultad normativa de dicha persona o personas en punto a la dirección del trabajo.

Cabe, en fin, concebir otros supuestos: que una persona o un equipo de hombres, sin capital propio, se decidieran a emprender una actividad productiva constitutiva de empresa y que contratasen, por un lado, la utilización de bienes de capital, a título de préstamo o de otro título jurídico apto para transmitir el poder de disposición sobre los

bienes objeto del mismo; y que, por otra parte, contratasen la prestación de trabajo; pero sobre la base de que ellos asumirán la dirección de la empresa y correrán con los riesgos patrimoniales derivados del giro y tráfico de la misma.

La razón por la que el titular del capital ha asumido ordinariamente la dirección de la empresa no es, por tanto, una razón de orden jurídico, sino más bien de orden financiero: la posibilidad de disponer de los capitales necesarios para la financiación de la empresa; y, por consecuencia de ello, una razón de orden sociológico.

El economista GALBRAITH expone, en su libro *The new industrial State*, la razón sociológica del predominio del capital en la empresa moderna. Su tesis es que el poder de la empresa pertenece a aquellos que en cada época poseen el factor de producción más escaso y, por tanto, más difícil de obtener. Hasta la sociedad industrial, la producción era fundamentalmente agraria: la técnica era estática y sencilla y, por lo mismo, la demanda de capitales era muy escasa y la fuerza del trabajo era muy abundante. En esas condiciones económicas y sociales, el factor decisivo era la propiedad de la tierra. No resulta sorprendente que, en aquella época, los propietarios territoriales ejerciesen su plena autoridad en la economía y fueran hombres con prestigio y con poder, no sólo en el ámbito económico, sino también en la sociedad misma. Por eso la empresa estaba en manos de los socios fundadores.

Con los nuevos descubrimientos geográficos y la expansión territorial consiguiente, el factor tierra dejó de ser el factor escaso. Además, las invenciones mecánicas de los siglos XVIII y XIX y el progreso de los conocimientos técnicos crearon posibilidades expansivas de utilización intensiva del capital. El que poseía o controlaba el capital, factor a la sazón escaso, pudo dominar la fuerza del trabajo y adquirir la tierra necesaria. En aquel momento, el titular del capital se alzó con el poder sobre la empresa.

Hoy día, con el desarrollo acelerado de la tecnología moderna, empieza a darse otra transferencia de la titularidad del poder empresarial. La disponibilidad del capital empieza a ser asequible en los países industrializados. En cambio, han aumentado las exigencias de la competencia profesional, tanto desde el punto de vista de la técnica como de la organización de la empresa; lo cual priva al empresario capitalista profesional de una parte de su poder. Se ha operado un nuevo traspaso de poder: lo que, en términos de sociología política, el tratadista norteamericano BURHAM designó como la *managerial revolution*. En la

empresa moderna se ha alzado un nuevo poder, el asumido por la asociación de hombres de alta competencia técnica y de amplio dominio de la nueva tecnología de organización. El mismo economista GALBRAITH, cuya doctrina se viene extractando, ha designado a esta nueva estructura de poder en la empresa con el término de “tecnestructura”.

Esta nueva situación de poder ha planteado un problema ético, jurídico y aun político, de extraordinario alcance, que podríamos formular en los siguientes términos: necesidad de encontrar un nuevo fundamento moral y jurídico para ese poder de hecho de que disponen los altos órganos de gobierno de las empresas y los instrumentos jurídicos prácticos para controlarlo. Más adelante se volverá sobre el tema.

III. LINEAS DE TENDENCIA EN LA EVOLUCION DE LA EMPRESA MODERNA

a) *Evolución de la empresa, según los grandes tratadistas.*

Se pueden señalar, como líneas de tendencia, entre otras, las siguientes:

- El recurso frecuente a la *autofinanciación*, que ha aumentado la independencia de los dirigentes de las grandes empresas respecto de los titulares del capital invertido y del mercado de capitales.
- La superación de los supuestos de la economía clásica sobre la competencia perfecta, que partía de la existencia de unidades productivas pequeñas o de tamaño medio sin poder sobre el mercado, supuestos sustituidos ahora por la realidad de *grandes concentraciones tecnológicas y financieras*, dotadas de enorme poder en la fijación de sus condiciones de venta y estructuradas en formas de mercado de carácter oligopolístico y monopolístico.
- La supresión del dualismo clasista, de la sociología marxista, y su sustitución por una *estructura plural de clases sociales*, con predominio numérico de los estamentos medios y con una línea de tendencia hacia la desaparición, en los países altamente industrializados, del proletariado obrero, tal como surgió de la revolución industrial.

- Los efectos de la *revolución tecnológica*, que empiezan ya a mostrarse en los países más avanzados industrialmente y que derivan, especialmente, de la automatización, de la informática y de la aplicación de la energía nuclear.
- La tendencia a configurar la empresa con *personalidad jurídica propia*, con independencia jurídica respecto de su titular; superándose así una concepción patrimonial de la empresa, considerada como mero objeto de derecho y sustituyéndose por una concepción de la misma como sujeto activo en las relaciones jurídicas.
- El mantenimiento de las empresas *pequeñas y medianas*, siempre que sepan adaptarse al ritmo de la evolución tecnológica y que coordinen sus producciones y servicios al ritmo marcado por el avance tecnológico y por las técnicas de organización y de mercados.
- La clarificación creciente en orden a que la empresa no es un órgano ajeno a la estructura de la vida social, sino *una institución* cuya influencia en la sociedad actual es creciente, lo que implica la necesidad de que sus dirigentes adquieran una conciencia muy viva de que sus responsabilidades no se limitan al ámbito de la producción de bienes económicos y ni siquiera al ámbito de las relaciones humanas con sus colaboradores, sino que se proyecta ampliamente en todo lo que concierne a la sociedad global.
- La disminución progresiva de la importancia de la titularidad del capital como fuente de poder económico, ya que el *poder económico*, en la sociedad actual, no lo asumen los propietarios del capital, sino los que detentan la facultad de disponer del mismo y ejercen funciones de control.
- La intervención progresiva *del Estado* en la vida económica, porque cada día más los poderes públicos asumen, a través de fórmulas jurídicas diversas, funciones empresariales; y porque influyen a través de la planificación indicativa y activa y de la acción concertada.
- La aparición progresiva de las *empresas multinacionales*, cuyos poderes y recursos trascienden a veces los propios Estados y cuya regulación jurídica y control efectivo no pueden ser establecidos al nivel interno del Estado, sino en el ámbito de las instituciones supranacionales.

La realidad de estas tendencias, si se quiere proceder con sentido del futuro de la humanidad, impone unos condicionamientos de los cuales no se puede prescindir. Se ha de reformar la empresa del último cuarto de nuestro siglo, no la empresa de la primera mitad del siglo XX y mucho menos la empresa del siglo XIX.

b) *Evolución de la empresa en las enseñanzas sociales de la Iglesia.*

La reforma de la estructura jurídica de la empresa se plantea, en los documentos sociales de la Iglesia, con el Papa Pío XI, en aquel famoso texto de la *Cuadragesimo Anno*, tantas veces citado, por cierto, a lo largo de su vida, por el CARDENAL HERRERA: "Juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la asociación humana, sería muy oportuno que *el contrato de trabajo* algún tanto se suavizara, en cuanto fuere posible, por medio del contrato de sociedad, como ya se comienza a hacer, en diversas formas, con provecho no escaso de los mismos obreros y aun de los patronos. De esta suerte, los obreros y empleados participan, en cierta manera, ya en el dominio, ya en la gestión, ya en los beneficios obtenidos" (1).

Esta orientación es reiterada, trece años más tarde, por el Papa Pío XII, en el *Radiomensaje* que pronunció con motivo del V aniversario del comienzo de la primera Guerra Mundial, exactamente el 1 de septiembre de 1944. Y el propio Papa insiste sobre este mismo punto en su *Radiomensaje* del 11 de marzo de 1951, que dedica a los obreros cristianos de España reunidos ese día en la plaza de la Armería, de Madrid.

Este gran Pontífice propugnó también, en otras ocasiones, la necesidad de establecer en la empresa formas de participación y de común responsabilidad (2).

Una interpretación adecuada de los criterios establecidos por Pío XII en sus documentos sociales exigiría tener muy en cuenta las cir-

(1) Encíclica *Quadragesimo Anno*, n. 65.

(2) Así, en el discurso de 7 de mayo de 1948, dirigido a la UNIAPAC (Unión Internacional de Dirigentes Cristianos de Empresas); en el dirigido al Congreso Internacional de Estudios Sociales, de 3 de junio de 1950; en el dirigido a la UCID italiana (Unión Cristiana Imprenditori Dirigenti) el 31 de enero de 1952, y, por último, en el *Radiomensaje* de 14 de noviembre de 1952, dirigido a los católicos austríacos.

cunstancias históricas del momento y la preocupación doctrinal de aquel Papa para evitar ambigüedades y formulaciones equívocas sobre los principios de la moral social.

En el año 1949 se produjo un hecho clamoroso a este respecto, con motivo del LXXXIII *Katholikentag*, celebrado en Bochum. Entre las conclusiones de este Congreso había una en la que se afirmaba que “el derecho de cogestión de todos los trabajadores en las decisiones sociales y en los problemas económicos es un derecho natural”.

Otra tendencia, surgida también dentro del campo católico, fue la teoría institucionalista de la empresa, formulada por GEORGES RENARD, discípulo de HAURIOU, luego profesor de la Universidad de Nancy, que posteriormente ingresó en la Orden de Santo Domingo, quien, en su libro *La Théorie de l'institution*, hizo la afirmación siguiente: “Las relaciones entre empresarios y trabajadores se inclinan desde el derecho contractual hacia el derecho institucional; desde la justicia conmutativa hacia la distributiva y general.”

Pío XII se hallaba hondamente preocupado por la defensa de la persona humana frente a las corrientes masificadoras de la vida social moderna; de ahí su prevención contra cualquier tendencia que pudiese favorecer una transferencia de la responsabilidad moral de la persona a entes colectivos anónimos, como había ya ocurrido en las grandes concentraciones financieras de un capitalismo avanzado. Por eso, sin duda, en relación con la cogestión, impuesta coactivamente por la Ley o por la presión de las organizaciones obreras, creyó ver un peligro en el sentido de una posible supresión de la responsabilidad personal del empresario privado y de un giro hacia la colectivización de la vida económica.

Esta preocupación de Pío XII nos puede suministrar la clave de interpretación de aquellos textos de carácter preventivo, e incluso negativo, frente a una cogestión estricta, es decir, frente a la codecisión paritaria de empresarios y trabajadores, no sólo en el ámbito social y laboral, sino también en el económico y financiero, codecisión impuesta con carácter coactivo y concebida como una exigencia del derecho natural. Pero el Papa aceptó, en cambio, la cogestión, aunque fuese impuesta (3), cuando en la empresa las facultades de los verdaderos

(3) Ver carta de la Secretaría de Estado, escrita en nombre de Su Santidad, a la XXV Semana Social de los católicos italianos, el 19 de septiembre de 1952.

propietarios han quedado diluídas y cuando el excesivo poder del capital anónimo, abandonado a sí mismo, perjudica manifiestamente a la comunidad.

El Magisterio de la Iglesia, en relación con la cogestión, ha seguido evolucionando en los últimos años.

Las orientaciones del Papa JUAN XXIII, en la *Mater et Magistra*, en relación con la participación de los trabajadores en la empresa, fueron más positivas que las del Papa Pío XII, en los textos antes citados, pero se mantienen en un plano de mayor generalización y no descienden a precisiones jurídicas, ni tampoco pretenden zanjar las cuestiones a la sazón debatidas entre los católicos.

El Papa JUAN XXIII dice que es necesario, o al menos muy conveniente, que a los trabajadores “se les dé la posibilidad de expresar su parecer e interponer su influencia fuera del ámbito de la empresa y, concretamente, en todos los órdenes de la comunidad política” (4).

Las enseñanzas de PABLO VI también apuntan hacia la cogestión, con un sentido positivo, pero hacen la salvedad de que hay que respetar la facultad de la dirección “en las decisiones fundamentales de las que depende la vida misma de la empresa”.

En un discurso que tuvo mucho eco, dirigido por PABLO VI, el 8 de junio de 1964, a la U.C.I.D. de Italia, se hace una fuerte crítica del capitalismo histórico como sistema económico y social y, aunque no se contiene referencia explícita a la codecisión en la empresa, se reafirma la posición preeminente del hombre en la misma y se insiste en el restablecimiento de una escala de valores, exhortando a los empresarios a llevar a cabo una reconstrucción efectiva de las estructuras económicas, de tal forma que lleguen a ser “los pilotos en la formación de una sociedad más justa, pacífica y fraterna”.

El *Concilio Vaticano II*, en su Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*, después de concebir la empresa como comunidad de personas, es decir, de hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios, que colaboran en un resultado común a través de diversas funciones: de propietarios, de administradores, de técnicos y de trabajadores, deduce una consecuencia lógica: “Se ha de promover la activa participa-

(4) Encíclica *Mater et Magistra*, núms. 91 y 97.

ción de todos en la gestión de la empresa, según formas que habrán de determinarse con acierto” (5).

La interpretación de este párrafo del texto conciliar suscitó una viva polémica, en la República Federal Alemana, entre el jesuita P. VON NELL-BREUNING y la *Bund Katholischer Unternehmer* (BKU), que es la Asociación de empresarios católicos de Alemania, similar a nuestra “Acción Social Empresarial”.

No hay por qué creer que el párrafo aludido exija necesariamente, como derecho de la persona humana, la cogestión estricta, es decir, la codecisión paritaria; pero es evidente que plantea la participación activa de los trabajadores en la gestión de la empresa como una exigencia de la persona humana, tanto desde el punto de vista del Derecho natural como de la Revelación, aun cuando la especificación concreta quede referida a los acuerdos de las partes interesadas y a la determinación de los que asumen la legítima autoridad, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada época.

En resumen, el Magisterio eclesial ha procedido, escalonadamente, por “afirmaciones abiertas”, que corresponden a un proceso de profundización en el conocimiento y a un desarrollo progresivo de la cuestión y también a una evolución ulterior de los condicionamientos económicos y sociales de la empresa.

A la luz de este análisis puede estimarse que es perfectamente admisible, dentro de la doctrina social de la Iglesia, la posición de los que consideran que el Estado tiene potestad para regular la cogestión, por vía jurídica positiva, y que, por tanto, podría ser impuesta legalmente como una norma restrictiva del derecho de propiedad privada, cuando constituyese una exigencia del bien común, atendidas las circunstancias económicas y sociales del país de que se trate y en un tiempo determinado.

(5) Constitución *Gaudium et Spes*, n. 68. Es curioso que el término latino que utiliza el texto oficial del Concilio, y que se ha traducido al español por la palabra “gestión”, es el término *curatio*, que es el que precisamente utilizó el Papa Pío XI en el párrafo antes citado, cuando se planteó por primera vez en los documentos del Magisterio de la Iglesia el problema de la reforma de la empresa.

IV. LAS CONDICIONES PREVIAS PARA EL PLANTEAMIENTO LEGAL DE LA REFORMA DE LA EMPRESA

Partiendo del reconocimiento de la potestad del Estado para imponer la cogestión u otra medida semejante que se dirija a la reforma de la empresa, es claro que el ejercicio de esa potestad no puede ser arbitrario y se deben prevenir atentamente las consecuencias de las medidas de aplicación.

El jurista y el político pueden ir muy lejos en la reforma social; pero no pueden cerrar los ojos ante el alcance de las medidas propugnadas, ni eludir su fundamentación *ética y jurídica*.

Por eso, hay que precisar unas condiciones generales de base para que las medidas de reforma puedan ser aceptadas, desde tal perspectiva.

La *primera condición*, a nuestro juicio, es ésta: que, junto a las normas que se consideren de *derecho necesario*, después de bien contrastadas en la práctica, hay que dejar abierta una amplia *gama de opciones* ofrecidas a las partes, y hay que prever, en caso de desacuerdo, fórmulas de conciliación, mediación o arbitraje, con la debida gradación.

Porque es de tener en cuenta que la participación de los trabajadores en la empresa no sólo supone mayores derechos, sino que implica también mayores responsabilidades; que no pueden ser impuestas si no son aceptadas libre y conscientemente por los interesados.

Esto lleva a una *segunda condición*: es preciso *delimitar*, con la necesaria técnica jurídica, cuáles son los *nuevos derechos y las nuevas responsabilidades* que, con las nuevas fórmulas de participación, van a asumir tanto los representantes de los trabajadores como el conjunto del personal, y cuál es el alcance vinculante que tendrán para los trabajadores las decisiones acordadas entre sus representantes y los representantes del capital en los órganos de codecisión paritaria.

Así, por ejemplo, carecería de sentido que en una empresa, gobernada conjuntamente y con representación paritaria por los trabajadores y los titulares del capital, la aplicación del derecho de huelga, en el caso de que este derecho estuviese reconocido por la legislación del Estado, fuese idéntica a la que se hiciera en una empresa de estructura capitalista.

Por otra parte, y esta es la *tercera condición*, hay que tener en cuenta la *diversa tipología de las empresas*, sobre todo en lo que se refiere a la intervención efectiva de los propietarios del capital en su

gestión. No puede ser el mismo el planteamiento de la codecisión paritaria en las grandes empresas, de capital anónimo, cuyas acciones se hallan ampliamente distribuidas entre el público y cuya gestión se encuentra en manos de administradores que no son propietarios en la cuantía necesaria para asumir los poderes que ejercen, y el planteamiento que se haga en una empresa pequeña o mediana, de carácter personal o familiar, cuyos propietarios la gobiernan directamente.

Por eso, una reforma realista de la empresa tiene que partir de una previa tipología de las empresas, con arreglo a distintos criterios de clasificación. Se habla de la reforma de la empresa, pero habría que hablar, más bien, de la reforma de los diferentes tipos o modelos de empresa.

Hay que tener también en cuenta *la experiencia*, que viene avalada ampliamente por las reformas que se han hecho en la estructura de la empresa, en países de diversos regímenes económicos y políticos, es decir, el condicionamiento de la reforma de la empresa por las estructuras económicas, sociales y políticas de la sociedad misma. Esta es la *cuarta condición*.

Las investigaciones económicas y sociológicas en este campo ponen de relieve que la empresa no es, ni puede ser, una entidad aislada, sino que se halla condicionada por todo el contexto del marco socioeconómico en que se encuentra inserta. Es un hecho universalmente comprobado la existencia de complejas interacciones de la empresa y el medio social que la rodea, de la estructura de la empresa y la estructura sociopolítica del país.

El Papa Pío XII lo puso de relieve, en un discurso suyo del año 1952: "Quien se dedica—dijo—a tratar problemas relativos a la reforma de la estructura de la empresa sin tener presente que cada empresa particular está, por su fin, estrechamente ligada al conjunto de la economía nacional, corre el riesgo de poner premisas erróneas y falsas, con daño del orden económico y social completo" (6).

En recientes publicaciones sobre el tema se pone de relieve la importancia del "entorno" en relación con la actividad empresarial y se insiste en la necesidad de un estudio científico de la empresa como sistema "socio-técnico". No extraña que en alguna de estas obras se emplee el término, quizá equívoco, de "arquitectura social" para sus-

(6) Discurso a la UCID, 31-1-1952, en *Colección de Encíclicas y documentos Pontificios*, 4.^a ed., Madrid, 1955, A.C.E., pág. 1.330, núm. 7.

tituir las viejas concepciones sobre las llamadas "relaciones humanas". Al decir de VAN DER HAAS: "Bajo la arquitectura social, los recursos humanos empleados en los negocios forman parte de un entorno más amplio, en el que está incluida la empresa. En el contexto de este entorno ampliado se puede esperar una contribución óptima a las realizaciones de la empresa en concurrencia con una auto-realización del individuo" (7).

Hay que llamar asimismo la atención acerca de la estrecha *interdependencia* que existe entre la empresa y las asociaciones *profesionales y sindicales*. *Quinta condición* para el planteamiento correcto de la reforma de la empresa: el derecho de la empresa se halla muy íntimamente relacionado con el estatuto jurídico de las asociaciones profesionales y sindicales e, incluso, con la ordenación jurídico-laboral y jurídico mercantil del país en que funcione.

La empresa, en cuanto comunidad jerarquizada de producción de bienes, *puede constituir una fuente de derecho*, a través de acuerdos y convenios estipulados entre las partes que colaboran en el proceso de producción, sobre el supuesto de la distinción jurídica entre los titulares del capital aportado y los trabajadores, como sujetos de derecho. Resulta, sin embargo, éste un marco jurídico demasiado estrecho; por eso, deben existir normas más amplias, dictadas con carácter general, en el ámbito de la profesión o del sector de producción, de carácter reglamentario, que dimanen de las propias asociaciones profesionales y sindicales, en virtud de la potestad reglamentaria que les corresponde por el principio llamado de "autonomía colectiva" de las asociaciones intermedias; estas normas deben ser homologadas por el Estado, sobre todo cuando afectan a terceros.

Este principio de la *autonomía colectiva* se halla reconocido en el preámbulo de la *Ley española* de 24 de abril de 1958 sobre *Convenios colectivos sindicales*, cuando se alude a la "exigencia doctrinal de que se reconozca a los organismos que encuadran a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen a todos los que integran el grupo económico-social, que la respectiva entidad representa a efectos laborales".

En el preámbulo de esta disposición se considera que los Convenios colectivos "constituyen hoy la fuente más abundante de regulación de la vida laboral".

(7) *La empresa europea de transición*, DOPESA, Barcelona, 1972, pág. 33.

El Estado se reserva únicamente la determinación de las condiciones de derecho necesarias, aquellas que no pueden ser modificadas por las partes, así como el establecimiento de condiciones mínimas, que sólo pueden ser modificadas cuando lo sean en forma más beneficiosa para los trabajadores.

El Decreto de 5 de julio de 1962 admite la posibilidad de que se solicite de la autoridad laboral competente que no se apliquen, total o parcialmente, las mejoras establecidas por normas estatales, si suponen modificación en los supuestos económicos del Convenio.

En el *Derecho alemán* se considera el Convenio colectivo que se estipula a nivel supraempresarial (*Tarifvertrag*) y el pacto de empresa (*Betriebsvereinbarung*) como formando el "Derecho colectivo del trabajo" (*Kollektives Arbeitsrecht*).

En la reforma de la empresa sería de desear que las normas laborales de carácter necesario, inspiradas en un principio tutelar, por parte del Estado, en favor del trabajador, se redujesen al mínimo y quedase abierto *un amplio margen para los acuerdos colectivos* entre las partes: en el seno de la Organización Sindical, para los problemas generales que afectan a un sector de la producción, y en el interior de la propia empresa, cuando se trate de la adecuación de estas normas y de estos acuerdos colectivos a la peculiar situación de cada unidad económica de producción.

Puede parecer un poco extraña la afirmación de que la rigidez del derecho laboral estatal no ha facilitado la implantación de medidas avanzadas en la estructura jurídica de la empresa. En la medida en que se vayan superando los abusos y la explotación de la empresa capitalista moderna y se vayan equilibrando los poderes de las partes, el derecho laboral y la política social del Estado tienen que atemperarse a las nuevas situaciones y abrir cauces y establecer nuevos marcos jurídicos para facilitar los acuerdos entre todos los que participan en el proceso de la producción, para dar vida, jurídicamente, a nuevas estructuras de empresa más acordes con la concepción comunitaria de la misma, exigida por las enseñanzas sociales de la Iglesia y afirmada por nuestras Leyes Fundamentales.

V. FORMAS DE LA PARTICIPACION DENTRO DE LA EMPRESA

La función específica de la empresa implica la necesidad de asegurar y mantener la producción y distribución de bienes y de servicios de una manera constante y progresiva. Todo intento de reforma de la empresa debe poner a salvo, si quiere contribuir eficazmente al desarrollo económico, la realización de esa función de creatividad económica.

La contradicción, que en las primeras épocas del capitalismo industrial se quiso presentar como insuperable, de un lado, entre la eficiencia y la creatividad económica, y, de otro, la promoción humana y el respeto a los derechos y a la dignidad de los trabajadores, puede y debe aparecer de ahora en adelante como superable con visión real de la empresa y de la economía.

El principio absoluto de que la economía debe estar al servicio de la humanidad, y no a la inversa, no sólo se traduce en que el trabajador tenga derecho a tomar parte en las decisiones y marcha general de la empresa, sino también en que el trabajo a realizar por él sea conforme con su naturaleza de hombre integral. Por ello, como se dijo en el Congreso de la Central Cristiana de Metalúrgicos de Bélgica, en 1968, "la dignidad humana sigue siendo un valor previo y puede, en efecto, significar un freno para la organización del trabajo. Tareas que no tengan para el hombre ningún significado, deben confiarse exclusivamente a la máquina" (8).

a) *La participación, a la luz de las técnicas modernas de gestión.*

El desarrollo de las modernas técnicas de gestión empresarial ha puesto de relieve las exigencias de la participación activa *de todos* los que colaboran en el proceso productivo; o, dicho en otros términos, la necesidad de que todos sientan y asuman la responsabilidad de contribuir eficazmente a esa creatividad económica.

LEÓN XIII, con su visión profunda de las realidades sociales y económicas de su tiempo, afirmó esta primacía del hombre en la creación de bienes materiales con aquellas inolvidables palabras que, aún hoy,

(8) Texto recogido en *Panorama del sindicalismo europeo*, de J. Salvador y F. Almendros. Ed. Fontanella. Barcelona, 1972. Tomo II, pág. 165.

transcurridos más de ochenta años, conservan toda su actualidad: “Es verdad incuestionable que la riqueza nacional no proviene de otra cosa que del trabajo de los obreros” (9).

La gran tarea para la reforma de la empresa es *transformar la mentalidad* de los trabajadores de meros asalariados que se sienten desvinculados de la empresa, por un complejo de causas históricas e ideológicas, en una conciencia de verdaderos coempresarios, según su función y su posición en la empresa, que se hallan dispuestos a asumir las responsabilidades correlativas que implica esa nueva actitud y mentalidad.

Como certeramente subraya E. ADÁN GARCÍA en su libro *El hombre frente a la empresa*: “La participación únicamente será efectiva cuando los trabajadores se sientan de verdad dueños de la empresa. Solamente así se puede poner fin a las graves tensiones que sufre nuestra sociedad, en la que unos pocos se han reservado en exclusiva el papel creador y las funciones directivas, mientras que masas ingentes de seres humanos se ven relegadas a los papeles de productores frustrados y consumidores insatisfechos. Un mundo mejor—añade el mismo autor—requiere unas nuevas estructuras, en las que todos puedan ser plenamente personas humanas y sujetos activos en la empresa común del desarrollo, para lo cual es un grave obstáculo el sistema autocrático que caracteriza en el mundo capitalista la estructura de las empresas” (10).

Es preciso, por tanto, que haya un *cambio de actitud* por parte de los *empresarios y directivos* y una apertura de cauces funcionales y jurídicos para que los trabajadores puedan ejercer efectivamente la parte que les corresponde en esa creatividad económica propia de la empresa.

Las modernas técnicas de gestión se orientan hacia formas de dirección participada. Por eso, el primer paso para la participación en la empresa es *implantar las modernas técnicas de gestión* que se orientan hacia la delegación de facultades y hacia la descentralización de funciones. Ello exige el establecimiento claro y preciso de los objetivos de la empresa a medio y largo plazo, mediante las modernas técnicas

(9) Cfr. *Rerum Novarum*, n. 25, en *Doctrina Pontificia. III. Documentos Sociales*, ed. preparada por Federico Rodríguez, 2.^a ed., B.A.C., Madrid, 1964, págs. 277-278.

(10) Ed. INDICE, Madrid, 1972, págs. 85 y 86.

de programación y de investigación operativa, la configuración y composición de equipos fuertemente integrados y la puesta en marcha de auténticos procedimientos participativos; todo ello envuelto en un ámbito de transparencia informativa a través de cauces eficaces de comunicación, en un triple sentido descendente, ascendente y horizontal.

b) *La comunicación, como cauce de participación en la empresa.*

La comunicación, he aquí otra palabra clave de la empresa participada. Como proclama, en España, la *Acción Social Empresarial*, la comunicación "constituye la forma más elemental de participación y el fundamento de todas las demás. De ahí que una amplia política de comunicación en la empresa constituya el primer paso para dar y asumir una participación" (11).

El proyecto de Ley elaborado por el Gobierno de la República Federal Alemana, presentado al Bundestag el 3 de diciembre de 1970, plantea una profunda reforma de la Ley promulgada el 11 de octubre de 1952 sobre constitución orgánica del establecimiento. Dicho proyecto prevé la ampliación y el refuerzo de los *derechos de información* de los trabajadores, tanto en el plano individual como en el colectivo, además de la intensificación de los derechos de codecisión, a través de los Consejos de empresa (*Betriebsräte*), que equivalen a nuestros Jurados de empresa, aunque con facultades mucho más amplias.

La política de comunicación constituye la base de las relaciones en todo grupo o estructura social. Cuando la política de comunicación o información no marcha bien, inmediatamente se resienten las relaciones sociales.

Una de las más frecuentes causas de conflictos laborales y sociales en las empresas es la *desconfianza*, muchas veces justificada, que existe en los trabajadores sobre la información que reciben de sus directores o jefes. La extensión excesiva de los asuntos considerados como "secretos de empresa" y las comunicaciones inexactas o parciales crean un clima de desconfianza entre las partes, que se pone de relieve, sobre todo, en las negociaciones colectivas de trabajo, cuando los

(11) Cfr. el estudio sobre *La reforma de la empresa en el sistema económico, referida a la situación española. Ejemplar para estudio y corrección*. Acción Social Empresarial, Madrid, 1970, pág. 89.

representantes de los empresarios se niegan a aceptar exigencias de aumentos salariales, alegando razones de imposibilidad de cobertura económica por parte de la empresa o del sector económico de que se trate. En estos casos, el argumento decisivo sería la comunicación objetiva de la situación financiera de la empresa o del sector económico.

No es del caso entrar ahora en las implicaciones y consecuencias que esta claridad financiera y contable puede traer, entre las cuales no sería la menor la repercusión fiscal, pero sí conviene dejar constancia clara de que *el primer paso para una transformación* de la estructura de la empresa, de las relaciones laborales, *es la comunicación abierta*, objetiva y lo más amplia posible, siempre que no existan razones muy graves de bien común que lo impidan. Además, hay que institucionalizar los cauces de esa comunicación, que no es sólo recepción pasiva por los trabajadores de las informaciones que reciban de sus empresarios o directivos, sino también facultad activa de propuesta y de sugerencia de opiniones. En una palabra, la comunicación tiene una doble dimensión: pasiva, de recibir información verídica y completa; y activa, de exposición de opiniones en el plano consultivo y de propuestas y sugerencias. Y eso no sólo en los órganos oficiales de representación de los trabajadores ante la dirección de la empresa, sino también, con un criterio funcional, en todos los grados y niveles de la participación.

Los representantes oficiales del personal en los Jurados y en los Consejos de Administración, a salvo la obligación del secreto profesional, debieran constituir ese cauce de información y de comunicación, a fin de dar una participación activa a todo el personal y para evitar la pérdida gradual de contactos con la base que les confirió su representación, caso en el cual el resto del personal acaba por no sentirse representado por ellos, lo que da origen a que surjan líderes espontáneos, sin representación oficial y sin posibilidad de diálogo con la dirección de la empresa, pero que, de hecho, son los que catalizan los estados de opinión y crean las actitudes colectivas en los talleres y en las oficinas.

Las experiencias realizadas en las empresas, tanto en España como en el extranjero, confirman el hecho de que la institucionalización de cauces efectivos de comunicación contribuye a la mejora de las relaciones laborales. La comunicación no es una panacea; no resuelve todos los problemas sociales; pero es un instrumento de diálogo conciliatorio en la empresa y un medio eficaz e indispensable para que los problemas latentes se planteen con claridad y con realismo.

Con esta perspectiva, creemos que la intensificación de las funciones de nuestros Jurados de empresa, en orden a extender el campo de la comunicación, sería ampliamente beneficiosa. Y, como complemento de esta medida, cabría sugerir que se estableciesen Comisiones más reducidas, derivadas de los Jurados, a nivel de taller, de división o de departamento, a través de las cuales se abordararan, en un primer grado, los problemas que afectan más inmediatamente a los trabajadores; Comisiones que tendrían una participación más activa y directa.

VI. COGESTION

Cuando se habla de participación en la empresa, los reformistas sociales, sobre todo en nuestro viejo Continente, apuntan a formas más avanzadas de intervención en la empresa.

Muchos consideran que mientras los trabajadores, en cuanto tales, no tengan participación en los órganos de gobierno que elaboran y determinan la estrategia y los objetivos de la empresa, o, por lo menos, no controlen ese poder de decisión, todas las demás formas de participación serían insuficientes. Con posturas más avanzadas y radicales, algunos apuntan, como única forma posible de una estructura humana y social de la empresa, de acuerdo con la dignidad de los trabajadores, la "autogestión".

Se dan cuenta de que "no es posible, en la economía capitalista, que una reforma institucional parcial limitada a la empresa pueda realizar una verdadera democratización" de todo el sistema; razón por la cual los líderes del sindicalismo reformista piensan que sólo es aceptable entrar en el juego de la cogestión si "estas victorias no se consideran como la llegada a una fase estable, sino como una posibilidad de reforzar la lucha por la autogestión" (12). Porque, en efecto, para un sector importante del socialismo actual, "la participación en el poder económico de los trabajadores, tal como se desarrolla en Alemania, no altera en absoluto, sino que consolida la estructura de la sociedad capitalista" (13), al conseguir que se integre el mundo obrero en el

(12) Texto de la C.F.D.T. (francesa) de 1971, recogido en *Panorama del sindicalismo europeo*, op. cit. Tomo II, págs. 182-183.

(13) *La sociedad autogestionada: Una utopía democrática*, de Luis García San Miguel. Madrid, 1972, pág. 110.

sistema y evitar así que siga planteándose la cuestión de su transformación profunda.

Sea lo que fuere de ello, lo cierto es que, en el terreno de los hechos, la consagración legal y la realización práctica de la "cogestión" merece, indudablemente, una especial consideración.

a) *La Ley alemana sobre la cogestión.*

Ha sido paradigmática en este tema la experiencia alemana de la "cogestión" implantada en el ámbito federal por Ley de 21 de mayo de 1951 y que, por otra Ley de 7 de agosto de 1956, fue ampliada a las sociedades *Holding*, con aplicación muy limitada a la minería y a la siderurgia.

Recientemente, el Gobierno alemán realizó una encuesta para valorar, con objetividad y con técnica de investigación científica, los resultados de la "cogestión" en la industria minera y siderúrgica del país. Esta Comisión, presidida por el Prof. BIEDENKOPF, que le ha dado su nombre, y compuesta por nueve profesores, y con la participación de seis personalidades, que actuaban como Consejeros, pertenecientes al campo de la empresa y de los Sindicatos, elaboró un amplio Informe, que fue editado en enero del año 1970 (14).

El resultado final de esta valoración ha sido globalmente positivo. Es cierto que la "cogestión" no ha realizado todos los objetivos que pretendían sus partidarios; sobre todo, el de evitar la reconstitución de los antiguos imperios industriales, de los *Konzerne*, que desempeñaron un papel tan importante en la última guerra por su plegamiento a la política belicista del nazismo; pero, en cambio, tampoco se cumplieron las predicciones catastróficas de sus opositores, ya que han contribuido positivamente a disminuir las tensiones laborales y han constituido un importante factor de la reconstrucción económica de Alemania.

Por otra parte, y saliendo al paso de la afirmación de que los obreros alemanes no se interesan realmente por la cogestión, L. ROSEMBERG proclama categóricamente: "Es un hecho que los trabajadores de las

(14) Cfr. *Mitbestimmung im Unternehmen*. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Mitbestimmungskommission). Januar 1970. W. Kohlhammer G M B H. Stuttgart, Berlín, Köln, Mainz.

empresas en las que, desde 1952, se practica eficazmente la cogestión se opondrían con toda energía y activamente a la supresión de la misma, porque estos trabajadores han experimentado en sus propias carnes los resultados eficaces de la cogestión obrera, y esto aun en aquellos casos en que la gestión no afectaba directamente y en detalle los intereses de los trabajadores” (15).

b) *La experiencia yugoslava.*

Otra experiencia interesante es la de la “autogestión” yugoslava. Se trata de una fórmula *socialista, pero no estatista*, de propiedad y de estructura de la empresa.

El Estado no es el propietario del capital de las empresas. La propiedad de los medios de producción se halla socializada. El Municipio (o Comuna) constituye no sólo una unidad político-territorial, dentro del Estado federal yugoslavo, sino también una colectividad socioeconómica, que, de ordinario, es la propietaria de los medios de producción de las empresas, aunque la administración de dichos bienes se deja a los propios trabajadores a través del Consejo obrero, elegido por votación entre todos los trabajadores de la empresa, en número variable, según el volumen y personal de la misma y que constituye el órgano supremo de gobierno (16).

El Consejo obrero sólo puede actuar como órgano colectivo; y para ciertas cuestiones de importancia tiene la facultad de convocar a todo el personal, que es quien decide las cuestiones que le plantea el Consejo.

El Comité de gestión es el órgano ejecutivo, algo así como el Consejo de Administración de las empresas capitalistas o, mejor aún, como el Comité de Dirección, que tiene la función de vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Consejo obrero y de resolver las cuestiones corrientes que lleva consigo el gobierno de la empresa. Se halla compuesto de siete a once miembros.

El director de la empresa lleva la gestión inmediata y ejecuta los acuerdos del Consejo obrero y da cumplimiento a las orientaciones se-

(15) D.G.B. Reporte n. 8, 1968. Texto recogido en *Panorama del sindicalismo europeo*. Op. cit. Tomo II, págs. 160-61.

(16) En las empresas pequeñas, con menos de 30 trabajadores, el Consejo obrero se constituye por la totalidad de la plantilla.

ñaladas por el mismo. El director, que es un profesional, no forma parte del Consejo obrero, pero, en cambio, es miembro del Comité de gestión. Su designación se verifica por concurso, a través de una Comisión mixta, constituida por representantes del Comité popular de la Comuna municipal en donde está situada la fábrica y por el Consejo obrero.

El puesto de director tiene una importancia decisiva en el sistema de gestión de la empresa yugoslava, y sus poderes de hecho parece ser que van más allá de las facultades jurídicas que se le asignan, cuando tiene una competencia profesional reconocida.

Este sistema ha pretendido combinar, cosa difícil, la colectivización no estatal de los medios de producción y la planificación indicativa; la autogestión obrera y la libertad de mercado.

Las opiniones de los especialistas sobre la eficacia de este sistema y sobre la valoración de sus resultados son diversas y aun contradictorias.

Para dar un juicio de este sistema, desde una perspectiva ética y social, no se puede prescindir del contexto sociopolítico en que se viene aplicando. Como ha escrito MEISTER, conocido especialista en el tema, "la autogestión yugoslava no alcanza sino el nivel de la autogestión en el seno de las empresas —primer grado—, pero el Plan económico, a pesar de los contactos entre los organismos del Plan y las empresas, está elaborado todavía de manera muy dirigida" (17).

Por otra parte, el Estado, a través de las concesiones de crédito a las empresas, puede presionar sobre las mismas.

c) *El proyecto de Estatuto de las Sociedades Anónimas Europeas*

En la actualidad se encuentra en estudio la propuesta sobre un Estatuto de las Sociedades Anónimas Europeas, que pretende unificar el derecho de sociedades plurinacionales en el ámbito de los países integrados en el Mercado Común Europeo. En este proyecto de Estatuto, en su título V, se trata de la *representación de los trabajadores* en la Sociedad Anónima Europea: se distinguen, fundamentalmente, dos ins-

(17) Cfr. A. Meister, *Problemas de la autogestión cooperativa y comunitaria*, en la Rev. "Comunidades", en el volumen correspondiente a mayo-agosto 1965, Ed. por el Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos, págs. 118-151.

tituciones: el Comité Europeo de Empresa y el Consejo de Vigilancia de la Sociedad. El Comité Europeo de Empresa deberá ser elegido por los trabajadores de cada establecimiento; pero sobre la base de que subsistirán los órganos reconocidos por las legislaciones nacionales, a nivel de los establecimientos, en representación de los trabajadores, con las mismas atribuciones y poderes que tienen actualmente, según el Derecho vigente en los respectivos países.

Los poderes que se atribuyen a este Comité Europeo, que será único por empresa, serán los siguientes:

- Representar los intereses de los trabajadores de la Sociedad Anónima Europea.
- Vigilar la observancia de las disposiciones legales vigentes en favor de los trabajadores de la Sociedad Anónima Europea, de los Convenios colectivos que les afecten y de los acuerdos de empresa estipulados.
- Dar información a los trabajadores de sus actividades, en la forma que parezca más apropiada, aunque teniendo en cuenta los intereses de la Sociedad y cuidando de no divulgar los secretos de explotación o de fabricación.
- Prestar su conformidad, o negársela, al Consejo de Dirección de la empresa sobre las siguientes cuestiones:
 - Los principios que afecten a la contratación, promoción profesional y despido de los trabajadores.
 - La aplicación de la formación profesional.
 - La determinación de los criterios de remuneración y de la introducción de nuevos métodos que les afecten.
 - Las medidas de seguridad, sanidad e higiene.
 - La administración de los servicios sociales.
 - La fijación del comienzo y fin de la jornada de trabajo.
 - El establecimiento del plan de vacaciones.

El Consejo de Dirección debe consultar el parecer del Comité Europeo de Empresa antes de tomar una decisión sobre la valoración de puestos de trabajo y régimen de primas; también debe consultar sobre cierre o transferencia de la empresa, o de partes importantes de la misma; sobre restricciones o ampliaciones importantes de la actividad de la empresa, sobre modificaciones importantes en su organización y sobre el establecimiento de una cooperación permanente con otras empresas, o sobre la cesación de tal cooperación.

Prevé asimismo el Estatuto que los trabajadores de la Sociedad Anónima Europea estarán representados en el Consejo de Vigilancia de la Sociedad, en proporción de uno por cada dos representantes de los accionistas elegidos por la Junta General, aunque permite la posibilidad de que los Estatutos de cada Sociedad puedan fijar un número más elevado de representantes de los trabajadores.

Si el número de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia no es superior a tres, uno de ellos, por lo menos, debe ser persona que no forme parte del personal de un establecimiento de la Sociedad Anónima Europea; si el número de los representantes de los trabajadores es igual o superior a cuatro, dos, por lo menos, deben ser personas que no estén colocadas en un establecimiento de dicha Sociedad.

En el caso de que dos tercios, por lo menos, de los trabajadores de la Sociedad Anónima Europea, de la plantilla total del personal, adoptasen el acuerdo de que ningún representante de ellos formase parte del Consejo de Vigilancia, se respetará esta decisión; este acuerdo no puede ser adoptado más que una sola vez durante el curso del mandato del Consejo de Vigilancia.

Como puede apreciarse, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea se halla muy directamente inspirado en la *Aktiengesetz* de la República Federal Alemana de 6 de noviembre de 1965, aunque, en lo que se refiere a la participación de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia, en relación con la Ley alemana de 21 de mayo de 1951 y complementaria de 7 de agosto de 1956, ha quedado reducida, perdiendo la paridad característica de la composición de aquella Ley.

La figura del director de trabajo (*Arbeitsdirektor*) ya no es preceptiva, como en la Ley alemana de 1951, sino que únicamente, cuando la Dirección se halla compuesta por más de un miembro, debe ser designado por el Consejo de Vigilancia el encargado, dentro de la Dirección, de las cuestiones de personal y de las relaciones de trabajo; pero este director de trabajo, así designado, deja de tener la dependencia que tiene en la Ley alemana de 1951, en cuanto a su nombramiento por los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, al no ser éste de composición paritaria y al no ser requisito indispensable para su designación que obtenga el voto favorable de la mayoría de los representantes de los trabajadores en dicho Consejo.

d) *El futuro de la empresa cooperativa*

Cuando se habla tanto de la reforma de la empresa y se presenta como un feliz descubrimiento la fórmula de la autogestión yugoslava, sorprende que no se preste más atención a la fórmula cooperativa, la cual, aun cuando originariamente no fuera de inspiración católica, ha sido vista siempre con mucha simpatía por los católicos sociales y por la propia Jerarquía eclesiástica.

En España, como es sabido, recibió un fuerte impulso el cooperativismo agrario a través de la *Confederación Nacional Católico-Agraria*, que se extendió sobre todo por Navarra y Castilla la Vieja.

Pero, en relación con la empresa industrial, ha existido durante mucho tiempo la impresión de que la fórmula cooperativa no era apta, como estructura jurídica, para las empresas de cierta importancia.

En España tenemos, en este orden, la magnífica experiencia del cooperativismo industrial de Mondragón, cuyo prestigio ha desbordado el marco nacional (18). No han faltado, sin embargo, serias dificultades derivadas del entorno económico-social capitalista, que dista bastante de ser ideal. Con todo y con eso, la experiencia del cooperativismo de Mondragón, cuyo inspirador fue un ejemplar sacerdote, don JOSÉ MARÍA ARIZMENDI-ARRIETA, ha podido poner de relieve que la base de la cooperativa es siempre el equipo de hombres, con auténtico espíritu social y con capacidad profesional. Claro que esto no se puede improvisar: los procesos de maduración psicológica y humana son siempre lentos y laboriosos. Sin embargo, el ejemplo de Mondragón ofrece una perspectiva prometedora de lo que puede hacer un grupo de trabajadores sin otro capital que su preparación profesional y su iluminador empeño para abrir camino hacia estructuras empresariales más humanas y más cristianas sin perder de vista la finalidad de creatividad económica de la empresa.

Un filósofo judío-alemán, bien conocido, M. BUBER, en su obra *Camino de utopía*, desde una perspectiva socialista, no marxista, hace una crítica muy dura de la experiencia soviética, y apunta, en cambio, hacia *formas cooperativas* en las que sea fundamental el espíritu comunitario. He aquí lo que, literalmente, escribe M. Buber:

(18) Cfr. *Les cooperatives industrielles de Mondragon*, por Q. García, Préface d'Henri Desroche, Coll. Economie humaine. París, 1970, Editions Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrières, pág. 168.

“El socialismo es el paso, se dice, del poder sobre los medios de producción de manos de los empresarios a manos de la colectividad; pero todo depende de lo que se entienda por colectividad. Si es lo que solemos denominar Estado, es decir, una institución en la cual una multitud esencialmente inarticulada deja que sus asuntos sean llevados por una llamada representación, entonces, en una sociedad socialista, eso se habrá modificado, sobre todo en el sentido de que los obreros se sentirán representados por los titulares del poder sobre los medios de producción... Pero, en la medida que un grupo humano se deja representar en la decisión sobre cuestiones comunes, sobre todo por representantes ajenos a él, en esa misma medida carecerá de vida comunitaria, tanto menos contenido comunitario tendrá, puesto que la comunidad... se pone de manifiesto sobre todo en el común tratamiento activo de lo común y no puede existir sin ese tratamiento... Sería ficticio, engañoso... hablar de una comunidad que no se edificara a base de una verdadera vida comunitaria, de grupos mayores o menores, que vivieran o trabajaran juntos, y a base de sus relaciones recíprocas” (19).

En sentido muy similar a las palabras de Buber se ha vuelto a pronunciar, una vez más, el marxista ROGER GARAUDY en un reciente trabajo cuyo título es suficientemente expresivo: *Un gran ausente: la autogestión* (20). Conocida de sobra es la postura de este profesor francés, a quien la propia honestidad intelectual le ha procurado innumerables conflictos con los jefes de un comunismo burocrático y autoritario, neostalinista, que parece retornar en la mayoría de los regímenes del llamado mundo socialista actual y en las directrices de muchos partidos comunistas de países no socialistas.

Sin incurrir en la pretensión excluyente de estructurar toda la vida económica a base de cooperativas, ya que un pluralismo razonable de opciones es una condición de la libertad en la vida social, sin embargo, puede creerse que, tanto desde el punto de vista legislativo como económico y financiero, habría que promover la difusión del cooperativismo en aquellos sectores de la producción en donde ofrezca viabilidad económica y habría que erigir escuelas y centros de formación de diri-

(19) Cfr. 1.^a ed. española, 1955, *Fondo de Cultura Económica*, págs. 195 y 196.

(20) *Le Monde diplomatique*, noviembre 1972, pág. 9.

gentes cooperativistas, no sólo en punto a su preparación técnica y profesional, sino también a la conciencia de su mentalidad y su actitud social.

e) *La empresa multinacional*

Aspectos fundamentales de la política social íntimamente relacionados con el tema de esta disertación no han podido ser tratados. Figuran entre ellos, y debe, cuando menos, mencionarse, la acuciante problemática que la *empresa multinacional* plantea ya, y que exige el adecuado contrapeso de un sindicalismo supranacional, capaz de estimular el proceso de transición hacia esa mejor estructura de la empresa que se propugna.

También al orden internacional hay que extender ese interés general que es preciso atender en primer lugar: el de la comunidad receptora de los bienes y servicios proporcionados por las empresas, o sea, el de todos los ciudadanos en suma. Porque no basta referirse a la participación y bienestar de una comunidad nacional concreta, ni tampoco a grupos de naciones más o menos integrados entre sí, sino a la *totalidad del género humano*.

Recordemos la inminencia de una lucha de clases entre naciones míseras y el reducido número de esas otras que se consideran próximas a la opulencia; que los propios sindicatos obreros de algunas naciones ricas contribuyen al empobrecimiento progresivo del Tercer Mundo; y que gigantescas empresas de grandes potencias han tenido que ser nacionalizadas en países donde tenían instalados sus reales, a causa de la escandalosa explotación que ejercían a costa de los más elementales intereses de dichos países, los cuales, la mayor parte de las veces, no han podido, sin embargo, adoptar ninguna medida ante tales injusticias, debido a la situación de total sometimiento económico y político en que se encuentran sumidos. En este marco de necesaria solidaridad universal es donde puede tener sentido una parte de lo que queda dicho sobre la evolución de la empresa.

VII. SITUACION ESPAÑOLA EN ORDEN A LA REFORMA DE LA EMPRESA

Hora es ya de referirse, siquiera sea sucintamente, a España, que cuenta con instituciones de interés en la materia de que se viene tratando: la participación y la cogestión.

a) *En los Jurados de empresa.*

La primera de estas instituciones es el Jurado de empresa (21), que debe constituirse obligatoriamente en las empresas con centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores. Sus facultades son muy limitadas: informativas y de propuesta, en lo que se refiere a cuestiones económicas, financieras y técnicas.

En el orden laboral, los Jurados de empresa tienen estas funciones: de vigilancia sobre el cumplimiento de la legislación laboral; de propuesta en los problemas de seguridad e higiene; de previsión de accidentes; de aspiraciones de los trabajadores y de audiencia previa en las reclamaciones del personal en materia de clasificación profesional y en los expedientes de crisis. Tienen también capacidad para concertar Convenios colectivos, limitados al ámbito de la propia empresa y al derecho de iniciativa para poner en marcha la negociación de dichos Convenios; asimismo tienen la facultad de audiencia previa en la elaboración del Reglamento de régimen interior, en las cuestiones referentes a régimen de retribuciones, premios de antigüedad, rendimientos mínimos, horas extraordinarias, clasificación profesional, formación profesional, etc.

Recientemente se ha escrito al respecto el duro juicio siguiente: "Cabe decir que la limitada eficacia de nuestros Jurados de empresa se debe tanto a la distancia entre teoría y realidad, entre el texto legal y el hecho del cotidiano cumplimiento de dichas leyes, como a la

(21) Regulados por el Decreto de 18 de agosto de 1947 y por el Reglamento de 11 de septiembre de 1953 y, como disposiciones complementarias que afectan a las facultades de los Jurados, la Ley de 24 de abril de 1958, sobre Convenios colectivos sindicales, y la Orden ministerial de 22 de julio del mismo año, que aprobó el Reglamento para su aplicación: Decreto de 12 de enero de 1961 y Orden de 6 de febrero de 1961.

inautenticidad del sindicalismo en el que se encuadran. Pero, como dice MARAVALL, 'son, sin embargo, la única fórmula, por ahora, que puede posibilitar, hasta cierto punto, una participación obrera que no implique colaboración'. De ahí su interés en la actual coyuntura socio-laboral española" (22).

Las facultades de los Jurados de empresa, aunque supusieron, en la época de su implantación, un avance social importante, resultan en los momentos actuales muy restringidas. A la vista de la legislación comparada, y sobre todo de las Leyes de la República Federal Alemana, y habida cuenta de la experiencia adquirida en estos años, sería conveniente ampliar sus facultades, sobre todo en el orden laboral y aun en el económico, reforzando sus derechos pasivo y activo de información y ampliando sus facultades de propuesta y de sugerencia en el campo económico, bien a través del propio Consejo, bien a través de una Comisión mixta y paritaria compuesta por miembros del Jurado y por representantes del Consejo de Administración.

Es, asimismo, muy importante establecer cauces permanentes de comunicación entre el Jurado y el resto del personal, para evitar el aislamiento del Jurado o la creación de un clima de apatía o de indiferencia en la empresa.

b) *En los Consejos de Administración.*

Otra institución que afecta a la participación de los trabajadores en la empresa es la que se regula en la Ley de 21 de julio de 1962, sobre la participación del personal en la administración de aquellas empresas que sean Sociedades mercantiles; y en el Decreto de 15 de julio de 1965, que contiene normas para el desarrollo y aplicación de dicha Ley.

Esta institución, sin embargo, no ha obtenido la eficacia que esperaron sus propugnadores. No ha satisfecho ni a los trabajadores, en favor de los cuales se dijo que se dictaba, ni, por supuesto, a los empresarios. De una reciente encuesta, realizada en España, en empresas de más de 500 trabajadores y sometidas, por tanto, a dichas

(22) *La España de los años 70*. Varios autores. Edit. "Moneda y Crédito", Madrid, 1972. Del trabajo del que se toma la cita es autor Juan José Caballero. El título de tal trabajo es: *Clase obrera y relaciones de trabajo*, pág. 662.

disposiciones legales, encuesta a la que concurrieron en un número que representa el 29,3 por 100 del total de ese tipo de empresas, resulta que esta forma de participación es rechazada por la mayoría de los trabajadores (75 por 100 de los encuestados) y por la mitad de los empresarios (50 por 100) (23).

La casi totalidad de los trabajadores "encuestados" que se oponen lo hacen porque les parece que tal institución supone, hoy, un avance muy tímido, ya que ellos aspiran a un cambio en la estructura del poder en la empresa actual, cosa que la Ley de 1962 no ha producido. Los empresarios que la rechazan alegan, en su mayor parte, que no ha contribuido a solucionar ninguno de los problemas fundamentales de la empresa.

Por otra parte, la radicalización de las negociaciones colectivas, a lo largo del año en curso, ha puesto en claro que, en las actuales circunstancias, son los problemas reivindicativos, empezando por los salariales, los que ocupan el punto máximo de atención de la acción obrera en España; y que, en lo relativo a la estructura empresarial, esas fórmulas tímidas de participación que les han sido concedidas por el Estado, sin consultar previamente cuáles eran sus aspiraciones, apenas tienen efecto práctico en orden a un cambio de actitudes fundamental y a una mayor participación de los trabajadores en la empresa. En el mejor de los casos, y considerando globalmente los resultados prácticos de esta institución, desde el año 1965, se puede afirmar que no ha tenido una incidencia significativa en la problemática laboral de nuestra Patria. Las cosas han seguido, más o menos, lo mismo que si los representantes de los trabajadores no hubiesen participado en los Consejos de Administración de esas Sociedades con centros de trabajo de más de 500 trabajadores.

Acaso contribuya a agravar su ineficacia las dificultades de técnica jurídica que puede suscitar la Ley, porque la Ley no distingue claramente, como lo hace la Ley alemana de 1951 y el proyecto de Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, entre la sociedad de capital —persona jurídica, que asume la titularidad de la empresa, desempeñando la función de empresario o de *comerciante*, según la termino-

(23) Cfr. *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, por J. Estivill, J. N. García Nieto, O. Homs y J. E. Sánchez, Ed. "Nova Terra", 1971, pág. 137.

logía de nuestro viejo Código de Comercio (artículo 1,2)— y la empresa en cuanto comunidad humana de producción y de trabajo; ya que no discrimina en el Consejo u organismo colegiado de gestión la doble representación que éste ostenta, en cuanto que, por un lado, es el órgano de representación del capital ante terceros y de gestión interna de los intereses de la misma; y, por otro lado, es ordinariamente el órgano de administración y de gobierno de la empresa.

Sería preferible, como apunta el proyecto de la “Ley de empresa” de la República Federal Alemana, establecer la distinción entre los órganos de la empresa, considerados como conjunción de capital y trabajo, y los órganos de la sociedad de capital, constituida exclusivamente, en estricta lógica jurídica, por los titulares del capital, sean o no trabajadores de la empresa, ya que, si lo son, tienen éstos, desde tal punto de vista, una doble condición como sujetos de derecho. Así lo apunta certeramente, en una de sus últimas obras, el conocido hombre de empresa y tratadista de cuestiones sociales y económicas BRAULIO ALFAGEME, en estos términos: “En cuanto a la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa en que trabajan..., cualesquiera que fuesen las motivaciones y las fórmulas establecidas, todas equivalen a un desdoblamiento de la personalidad del trabajador, que resulta ser así, al mismo tiempo, partícipe obrero y partícipe accionista, es decir, equivale a la yuxtaposición sobre un mismo sujeto, miembro de la empresa, de una doble personalidad de carácter completamente independiente una de otra. Cuando el trabajador aporta a la empresa, con su trabajo, una participación a la propiedad de los medios de producción, se convierte en un doble sujeto económico” (24).

La reforma de la empresa se plantea, en los momentos actuales, no tanto desde la perspectiva de convertir al trabajador asalariado en capitalista, cuanto en darle un nuevo *status* jurídico más justo dentro de la empresa, en cuanto tal sujeto aportador de trabajo.

La participación de los trabajadores en el capital de la empresa apunta, hoy, a una perspectiva económica más amplia que la mera relación laboral dentro de la misma. Se trata más bien de facilitar a todas las clases laborales el acceso a la propiedad de diversas clases de bienes, entre ellos, el de los valores mobiliarios, procurando que

(24) Cfr. *Europa: Cambios de estructuras*. Madrid, 1972, Ed. Aguilar, págs. 127 y 128.

en la formación de las tasas de capital, cada día más elevadas, como consecuencia del desarrollo tecnológico acelerado, dichas tasas provengan de fuentes de ahorro cada vez más numerosas, con objeto de evitar los procedimientos inflacionarios de financiación de las nuevas inversiones y las excesivas presiones por parte de la demanda, las cuales contribuyen acumulativamente a reforzar el desequilibrio del sistema económico.

Con esto no se quiere decir que el acceso de los trabajadores al capital de las empresas no contribuya favorablemente a superar las tensiones existentes en las relaciones laborales. Pero debe tenerse en cuenta, con visión realista, que el trabajador, que percibe rentas mucho mayores de su trabajo que de sus cuotas de capital invertido, tendrá siempre una mentalidad predominante de trabajador y preferirá, por ello, reivindicar elevaciones salariales, sin esperar demasiado del aumento de los ingresos que puedan provenirle de las rentas de su capital, las cuales, en términos generales, serán siempre modestas. Acaso la fórmula mejor sea el incremento de la participación en los beneficios de la empresa.

VIII. HACIA UN CONTRATO DE ASOCIACION CAPITAL-TRABAJO

La reforma de la estructura de la empresa, de la capitalista (que es de la que aquí, fundamentalmente, se trata), no siempre se ha planteado con *precisión jurídica*. Si se quiere superar realmente esta dificultad jurídica, habrá que apuntar, con todas sus consecuencias, hacia una superación del contrato de trabajo en régimen de salario, merced a fórmulas de carácter societario que, respetando la dualidad jurídica de los sujetos de derecho de la empresa capitalista, titulares de capital y aportadores de trabajo, integren a ambos, jurídica y psicológicamente, para emprender, con responsabilidad y actitud empresariales, actividades constitutivas de empresa.

Un contrato de esta naturaleza, entre capital y trabajo, rompe los viejos esquemas de nuestros Código Civil y Mercantil y exige —*de lege ferenda*— la regulación de un *nuevo tipo de contrato*, a través de una Ley-cuadro que ofrezca cauces jurídicos adecuados para la estipula-

ción de lo que se podría denominar “*contrato de empresa*”, conjugando las normas de carácter imperativo con las de carácter dispositivo, como posible opción abierta a las partes interesadas y distinta de las fórmulas de estructura jurídica de empresa existentes en la actualidad (capitalista, cooperativa, etc.).

En el ámbito de un contrato de asociación entre capital y trabajo, la problemática sobre la *cogestión*, entendida como codecisión paritaria entre los titulares del capital aportado y los representantes de los trabajadores, no ofrecería las dificultades jurídicas que actualmente presenta y tendría una significación coherente y lógica.

La adopción de esta fórmula exigiría, en la práctica, por parte de ambos factores, una *actitud y una disposición previas*; es decir, habría que encontrar capitalistas y trabajadores dispuestos a aceptar, consciente y responsablemente, todas las exigencias que, recíprocamente, implica para ambos esa estructura comunitaria de la empresa. El trabajador ya no quedaría meramente obligado a cumplir con la obligación derivada del contrato de trabajo, o sea, de trabajar con diligencia, sino que asumiría una obligación más densa: subordinar los intereses individuales al bien común de la empresa y del propio país. Y los representantes del capital, por su parte, vendrían obligados a dominar el exclusivo y unilateral afán de lucro y a superar también una determinada concepción del poder y del mando en la empresa, gracias a un mayor sentido de solidaridad, colaboración y servicio.

El Estado, a través de la estructura de las empresas más o menos de su propiedad, en las diversas formas jurídicas en que en ellas participa, debería *preceder* a los particulares con su ejemplo. Y, además, a través de la legislación pertinente, podría *abrir esos cauces* que antes se indicaba.

No olvidemos que “la experiencia con sistemas autoritarios reduce la predisposición del individuo a aceptar responsabilidades. Es de esperar que en un futuro progrese la ósmosis capital-trabajo (en realidad, la ósmosis dirección-trabajo)” (25).

La *empresa comunitaria*, aquella en la que verdaderamente participan todas las personas que contribuyen al proceso productivo de la misma, es la que parece la empresa del futuro. En la elaboración de estas fórmulas comunitarias de convivencia laboral y social entre las

(25) *La empresa europea en transición*, DOPESA, Barcelona, 1972, pág. 21.

personas que participan en el proceso productivo, los *cristianos* hemos de tener la *capacidad inventiva* y *el poder de convocatoria social* que nos pide la Carta *Octogesima Adveniens*, a fin de dar sentido humano a la vida, frente al anonimato de una tecnología asfixiante, que, instrumentada al servicio de los grupos dominantes de la sociedad moderna, tiende a masificar y a despersonalizar al hombre.

Porque, en el fondo de toda la problemática social, por encima de todas las ideologías, es *al hombre*, como nos dice el *Concilio Vaticano II*, a quien debemos salvar; salvar al hombre, en su doble dimensión: comunitaria y trascendente.

Para esa tarea, más allá de la reforma de la empresa, la sociedad necesita de "*hombres nuevos*", forjadores de una Humanidad nueva, que sepan dar a las generaciones venideras razones para vivir, esto es, razones para esperar y razones para amar.