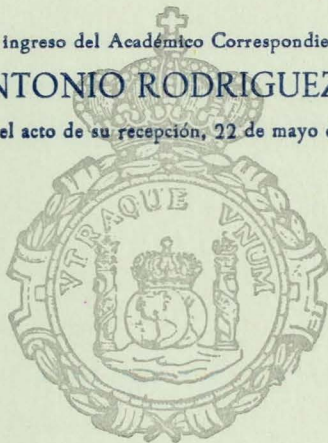


61/70

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y FINANCIERAS DE BARCELONA

LA REFORMA DE LA EMPRESA

Discurso de ingreso del Académico Correspondiente, electo,
Dr. don ANTONIO RODRIGUEZ ROBLES
leído en el acto de su recepción, 22 de mayo de 1970



BARCELONA

1970

LA REFORMA DE LA EMPRESA

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y FINANCIERAS DE BARCELONA

LA REFORMA DE LA EMPRESA

Discurso de ingreso del Académico Correspondiente, electo,
Dr. don ANTONIO RODRIGUEZ ROBLES
leído en el acto de su recepción, 22 de mayo de 1970

BARCELONA

1970

La Academia no se hace responsable
de las opiniones expuestas en sus pro-
pias publicaciones.

(Art. 39 del Reglamento.)

Depósito legal: M. 19.914 - 1971

Prensa Castellana, S. A. San Roque, 7. Madrid

Excmo. Sr. Presidente, Ilmos. Sres. Académicos:

Para quien ha dedicado todas sus actividades docentes y profesionales a la empresa en su doble vertiente, pública y privada, el acto de integrarse en esta prestigiosísima corporación está cargado de profunda emoción, máxime cuando en esta Real Academia hay muchos viejos amigos, a cuyo afecto precisamente debo atribuir, más que a mis méritos, el estar hoy entre vosotros. Viene mi emoción acrecentada además por tratarse de una entidad que ha nacido y se ha desarrollado en una ciudad como Barcelona, en la que cursé parte de mis estudios mercantiles y con la que tan profundamente estoy vinculado por lazos familiares.

El primer problema que se le plantea al académico electo en un acto de esta naturaleza es el de la selección del tema sobre el que debe versar su discurso de entrada. Ha de ser materia que, dentro del campo económico-financiero, tenga la actualidad suficiente para captar el interés del sufrido auditorio y, además, no haber sido tratado tan exhaustivamente, con anterioridad, como para no dejar campo abierto a criterios o sugerencias que puedan presentar cierta novedad.

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA

Y precisamente hay un tema hoy sometido a debate público en el que, a mi juicio, concurren ambas circunstancias. Me refiero al de la llamada reforma de la empresa. Es difícil abrir hoy día un periódico, oír un boletín de noticias culturales, leer algún artículo o alguna reseña bibliográfica de conferencias o de colo-

quios, donde no se haya tocado directa o indirectamente este tema. Parece a veces como si fuera la panacea prevista para todos los males presentes o futuros. Si se lograra una buena reforma de la empresa, todos los hombres llegarían a ser justos y benéficos, como aspiraba nuestra Constitución gaditana; habrían desaparecido los problemas de las confrontaciones sociales, pese a que se remonten ya al tiempo de los Gracos, y cesarían las luchas políticas y sociales en los Estados. Y, sin embargo, pese a este interés en el tema y al aluvión de comentarios realizados sobre el mismo, creo sinceramente que todavía hay mucho que decir, aunque no sea más que para centrar en sus debidas proporciones este tema tan de moda. De aquí que considere que el ámbito de una Corporación como la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y el de una ciudad como la Condal, eran lugares muy adecuados para aportar una colaboración bien modesta, pero indiscutiblemente sincera.

El primer problema que se plantea al abordar este tema tiene que ser necesariamente el de la concepción del ámbito económico en que se mueve la unidad empresarial. Si admitimos que toda empresa es una conjunción de medios humanos que utilizan una serie de medios materiales para el logro de una finalidad determinada y que hablamos de empresa económica cuando dicha finalidad sea la de un acrecentamiento del producto bruto nacional, lo primero a establecer es qué características y condicionamientos tiene el medio económico en el que se desenvuelve la empresa. Muy distinto será el problema según se trate de una economía que se desarrolla de acuerdo con los principios de lo que se denomina mercado libre de competencia, o de aquella otra opuesta, en cuyo ámbito el libre juego económico se ve sustituido en su totalidad por una absoluta y completa planificación.

Para PRIOURET, al lado de la postura económica que defiende la necesidad de una plena libertad en el juego de las fuerzas que actúan en el mercado económico, cabe distinguir tres corrientes que, de una u otra forma, limitan tal juego. La primera, que pudiera denominarse del comunismo ortodoxo, aun reconociendo la dificultad de la planificación total, considera que ésta podría ser lograda con éxito en el futuro mediante modelos ma-

temáticos más definidos que permitieran conocer las necesidades del consumo sin necesidad de dejar actuar la concurrencia comercial al azar.

Para una segunda corriente de opinión, que pudiera llamarse socialista moderna, no puede lograrse una meta de justicia social mientras no se destruyan las bases de lo que denominan “poder capitalista”. Ello ha de lograrse mediante unas nacionalizaciones progresivas que, sin necesidad de revolución, vayan reformando la estructura de base. Sólo sobrevivirán en propiedad privada pequeñas empresas sometidas a una planificación flexible y descentralizada.

Una tercera corriente doctrinal, de la que constituye el elemento más representativo la socialdemocracia alemana, considera que nada ha sido descubierto que pueda superar los mecanismos del mercado y del capitalismo y que la finalidad del poder político no es la de poseer los medios de producción, sino intentar restituir la igualdad de oportunidades entre los hombres mediante disposiciones sociales y fiscales.

Fácil es comprender qué diferente ha de ser la concepción que se ha de tener de la estructura jurídica y de las relaciones entre las distintas partes integrantes de la empresa, según ésta se mueva dentro de uno de los ámbitos económicos que acabamos de enumerar. Y este es un punto que, en todos cuantos tocan la reforma de la empresa, se olvida con frecuencia. Se propugnan reformas que, sin entrar a discutir ahora si son acertadas o no, implican la existencia de una economía planificada para que la empresa así concebida pueda subsistir dentro de la misma. Otras, por el contrario, presuponen en sus proyectos la existencia de una economía absolutamente libre en el juego de sus mecanismos. Si admitimos la existencia de una economía totalmente planificada como ambiente en el que ha de moverse la empresa, el problema de la rentabilidad, la necesidad de beneficio, el estímulo económico como tal, pueden incluso llegar a desaparecer. Si, por el contrario, admitimos una economía de mercado totalmente compatible con una cierta y limitada planificación, la meta esencial de la empresa tendría que ser eminentemente lucrativa.

Y si estamos hoy día estudiando el problema en la España de 1970, es necesario no abstraernos del ambiente que nos rodea, y cuanto hagamos o digamos sobre la empresa tendrá necesariamente que venir condicionado por el hecho de que la economía española se rige por unos principios de libertad de mercado y de aceptación de la propiedad privada. Claro es que puede objetarse que es esta una situación de momento y que la evolución del país puede ir hacia una planificación total, hacia una socialización de la economía. Me permitirán que dude de esta posibilidad, porque hoy España no constituye una entidad aislada en el mundo, sino fuertemente entrelazada con una economía como la del Mercado Común, del que, un día u otro, inexorablemente, ha de formar parte; y no es posible concebir que dentro de esa unidad económica europea exista una disparidad de concepción económica, pues sus mecanismos exigen una homogeneidad de principios jurídicos, sociales y económicos. Todavía cabría objetar que la unidad económica europea podría derivar hacia un sistema de planificación económica total. Pero nada de eso se vislumbra en un futuro no ya cercano, sino ni siquiera lejano. El sistema económico que rige en Europa hoy día está profundamente arraigado en la economía de mercado y ha sido fuente de un excepcional ritmo de crecimiento, frente al fracaso de las economías planificadas, hasta el extremo de que hemos visto surgir en la Unión Soviética la escuela llamada de Liberman, que dentro de todos los condicionamientos que se quiera, preconiza un retorno a los mecanismos de mercado.

Si ello es así tendríamos ya establecidas las primeras bases que han de condicionar cualquier posible reforma de la estructura de la empresa en nuestro país, es decir, que ha de funcionar dentro de una economía de mercado y que ha de mantener, además, una identidad con la estructura de las empresas con las que ha de competir dentro del Mercado Común, del que habrá de formar parte. Si se olvidan estas dos condiciones, si se pretende transformar la empresa en España en algo que requiera para su existencia una economía planificada y se pretende luego que pueda competir con éxito con unidades económicas creadas para vivir en una economía de mercado, el fracaso será rotundo,

el daño causado a nuestro desarrollo económico, mortal, y el retraso de nuestro nivel económico será parecido al que han padecido los habitantes de la Europa oriental, que ya no es secreto alguno, pues la frecuencia de los contactos turísticos y comerciales permiten conocer de viso o de referencia muy directa lo que ha supuesto la planificación de sus economías.

2. DEFINICION DEL CONCEPTO EMPRESA

El primer problema que tenemos que plantearnos es qué se entiende por empresa. Existen multiplicidad de definiciones al respecto, y ante la imposibilidad de reproducirlas todas, cabe limitarse a recoger aquellas que parece logran un mayor éxito en su propósito definidor.

Así desde el muy amplio, no sólo ceñido al ámbito económico, de la Real Academia Española, para la que “empresa es el intento o designio de hacer alguna cosa”, cabe pasar a una concepción puramente económica, para la cual “la empresa constituye a la vez una célula económica de producción y un centro de intercambio de servicios entre los hombres; célula de producción por el trabajo de los hombres que transforman la materia para ponerla a su disposición, utilizando los medios de producción suministrados por el capital; centro de intercambios tanto externos, con el medio ambiente, es decir, clientes, proveedores y el Estado, como internos: los trabajadores que aportan su trabajo esperando recibir como contrapartida una remuneración de los medios para realizar sus objetivos personales; los ahorradores, que aportan a su vez el capital con la esperanza de obtener una renta y una cierta seguridad de conservación del mismo; la dirección, ya sea a sueldo, ya sea propietario, pero siempre con la misión de asegurar la buena marcha y permanencia de la empresa y la de permitirle realizar sus fines económicos y sociales (M. DEMONQUE y J. Y. EICHEMBERGER).

“La empresa es un conjunto de derechos y deberes derivados de los fines que la misma persigue y del fin que los seres humanos también persiguen por la conjugación de sus actividades

laborales o por la aportación de sus bienes al servicio de estas actividades” (R. CLEMENS).

“Las empresas son, por naturaleza, unidades de la estructura social que tienen como misión para con la sociedad: A) Darles bienes y servicios; B) Hacerlo añadiendo un valor económico; C) Ser capaces de autocontinuidad” (A. VALERO).

“La empresa es la organización de capital y de trabajo para la producción o mediación en el mercado de los bienes o de los servicios” (BROSSETA PONT).

“La organización coordinada e interdependiente de trabajadores para la consecución de un fin técnico laboral propuesto por el empresario” (RODRÍGUEZ PIÑEIRO).

“La empresa es la unidad en el seno de la cual se organiza la combinación del trabajo y del capital, según técnicas destinadas a la transformación de los recursos naturales en productos acabados y cuyo fin es la venta en el mercado” (A. BIENAYMÉ).

Frente a estos intentos conceptuales aparece una actitud negativa en determinado sector jurídico-mercantil. Así:

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

“A través de todo lo dicho, no hay construida ninguna noción de la empresa, ni he dado un concepto de la misma, con lo que no me queda sino reiterar mi duda de que tal concepto pueda darse hoy; ... estamos aún en fase de conocimiento tópico, utilizando la terminología de VIEHWEG, y no de conocimiento axiomático” (M. ALONSO OLEA).

Por su parte, el Tribunal Supremo, en su jurisprudencia, menos pesimista, admite que:

“La empresa es un organismo dotado de medios materiales propios que, asumiendo patrimonialmente un riesgo, hace actuar ordenada y sistemáticamente aquellos medios considerados ne-

cesarios para el logro del propósito generalmente lucrativo, sean cualesquiera el objeto o la materia a que las actividades se apliquen.”

Varios textos legales no han dudado en definir la empresa. Por ejemplo:

“El Estado reconoce en la empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios” (Fuero de los Españoles).

“Asociaciones de hombres y medios ordenados a la producción” que “constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósitos. Las relaciones entre los elementos de aquélla deben basarse en la justicia y en la recíproca lealtad, y los valores económicos estarán subordinados a las de orden social y humano” (Ley de Principios del Movimiento Nacional).

3. LA REFORMA: SU CONTENIDO

Ahora bien, ¿por qué ha de ser reformada la empresa? A este respecto, PHILIPPE DE WOOT clasifica los motivos que reclaman la reforma del modo siguiente:

La iniciativa económica, pues se alega que depende de los dirigentes únicamente, que no son controlados de manera efectiva. Mientras en Europa se pone en duda por algunos la capacidad de aquéllos para mantener las condiciones de prosperidad, en cambio, en los Estados Unidos la polémica se centra sobre el temor del abuso del Poder.

La participación del hombre en la empresa, pues en Europa se considera que el hombre no participa lo suficiente en la vida de la empresa, originando alienación. En Estados Unidos, la política de relaciones humanas hace el problema menos agudo.

El interés general, pues se afirma que la empresa no se encuentra orientada, en general, al interés público.

Pero ¿dentro de qué límites ha de moverse la reforma de la empresa? Es este problema esencial que destaca de nuevo la

importancia de definir el marco macroeconómico en el que se mueve el ente empresa, sujeto de reforma.

Así, para el propio DE WOOR cabría distinguir a este respecto entre: Reformas que reclaman un cambio en el sistema económico; reformas que aceptan el sistema económico con simples retoques jurídicos de la legislación sobre sociedades y, por último, reformas a fondo, pero que aceptan el sistema económico capitalista. Esta última tendencia tiene un triple origen: intelectual (en autores como BLOCH-LAINÉ, por ejemplo), religioso (Concilio, etc.), político (laborismo inglés, socialdemocracia alemana).

Si se admite la necesidad de la reforma y se ha llegado a una definición de la estructura económica general dentro de la que se pretende se desenvuelva la empresa, ¿cuál ha de ser el contenido específico de la reforma? Para DE WOOR cabe distinguir entre dos tendencias: La que pretende crear un equilibrio de poderes en la empresa —accionistas, personal, interés general— y someter la dirección a su triple control (BLOCH-LAINÉ, Comisión VALKHOFF, Sindicatos cristianos de Bélgica).

La que aspira a institucionalizar la empresa, dotada de fin propio, con permanencia y estabilidad en las relaciones humanas y públicas; a poder resolver problemas de participación y utilidad social; a establecer tanto un código de comportamiento interno que permita asociar los elementos que la constituyen, como un código de comportamiento externo que regule las relaciones con interés general (Plan SCENLON, R. VANDEPUTE, R. CLEMENS, BARSY y HENRION; en U. S. A., E. S. MASON).

Es fundamental destacar que ambas tendencias coinciden en respetar los mecanismos de dinámica e independencia de la empresa.

La realidad es que la instrumentación o el logro de los objetivos que han quedado reseñados, en orden a la reforma de la empresa, se han canalizado en la práctica en tres grandes esferas que hoy día son bien familiares no ya sólo al estudioso de la materia, sino al público en general, por la amplia difusión que se ha dado a estos conceptos, lo que no quiere decir que se haya

llegado a un claro entendimiento de lo que suponen. Nos referimos a la participación, a la gestión y a la información.

4. LA PARTICIPACION

Al igual que con todos los demás aspectos que hacen relación a la empresa, se tropieza con el obstáculo inicial de que, pese a la abundante literatura que el tema participación ha promovido, no se encuentra una definición que sirva de punto de partida para el estudio y examen de la cuestión. Como en tantas y tantas instituciones jurídicas, la primera dificultad es seleccionar entre el cúmulo de definiciones. Si todavía hoy no puede decirse que haya una definición medianamente aceptable de la propia empresa, poco puede sorprender de que no haya cuajado aún la que centre la idea de la participación. Acaso ello constituya una ventaja para el estudioso al permitir una mayor agilidad, pero es mucho más grave el inconveniente que presenta la dispersión de criterios, puntos de enfoque y tratamiento, que conduce al resultado, bien notorio, de que se dificulta la formulación de una teoría aun a sabiendas de que ésta haya de ser objeto de continuos perfeccionamientos y mejoras.

No hay, en resumen, nada que pueda considerarse como concepto de participación. Acaso lo que más se aproxime, no obstante sus defectos (y no es el menor su dimensión), sea el que la Organización Internacional de Empresarios dio por válida en su reunión de junio de 1967, que es como sigue: "Denominaremos participación a todas las medidas que resulten del empresario, por sí mismo, con fines de mejoramiento en el clima de la empresa, o aquellas otras que sean impuestas por la legislación o por los convenios colectivos, cuyo fin es hacer de la colectividad de trabajo un todo armónico e integrado. Comienzan a través de una política de comunicación en el seno de la empresa, y la gestión viene a ser su forma extrema."

De la definición transcrita se desprenden tantas posibilidades de actuación que prácticamente invalidan el concepto. De una parte, al integrar en la participación la política de comunica-

ción, se rebasa el sentido que a ésta se suele dar, pues es preciso negar el carácter de información a la orden de trabajo que forzosamente ha de “comunicarse” para que la producción se realice. Por el otro extremo, sin negar que pueda suponer una efectiva participación, parece excesivo y sólo conduce a error el incluir en su ámbito lo que ha alcanzado ya categoría y significación sobradas para ser considerada como institución independiente por sus propias características: la cogestión.

Porque la cogestión, si en su ejercicio utiliza unos instrumentos especiales y muy concretos y persigue unos objetivos muy definidos, nos muestra al exterior unas peculiaridades notables. La participación aspira, en sus máximas pretensiones, a obtener una cuota en el disfrute de los beneficios que se deriven de una producción en que ha intervenido personalmente el presunto partícipe. En la cogestión se aspira a disfrutar de una parcela del capital o del poder, o de ambos a la vez, como condición previa para que el trabajador pueda realizar su incorporación a la empresa. Así es fácil ver cómo ambos conceptos en todos los problemas, desde la licitud moral hasta la justificación jurídica, pasando por la estimación de los efectos derivados, obedecen a principios diferentes y categorías distintas. Podríamos recordar una expresión muy en uso diciendo que cualquier parecido entre participación y cogestión es pura coincidencia.

No hay que lamentar que la cogestión pase a ser una partícula segregada de la participación, por lo que pueda significar de merma de ésta. Le resta todavía un campo de acción tan amplio que podría afirmarse que estamos aún en la etapa de las primeras exploraciones para intentar conocer su terreno y posibilidades de acción.

La participación puede llegar a una sana transformación en la empresa. Hemos aludido antes a la que circunscribe sus efectos a la atribución de una cuota de los beneficios, pero probablemente sea esta la forma menos “participativa”, si se permite decirlo así, de todas las actividades que al elemento humano en la empresa puedan corresponder.

Como se viene practicando, en verdad que supone bien escasa dosis de participación, por cuanto que se limita ésta al percibo

de una cantidad previamente determinada, con abstracción, por tanto, de la existencia o no de beneficios, y que en nada se distingue de los salarios normalmente percibidos por la aportación del trabajo. Para la obtención de esa cantidad suplementaria, en principio, deberá haberse dado fin a la actividad productora de la empresa hasta haber realizado la entrega al mercado de los productos, sin que en ninguna fase de ese proceso aparezca o tenga por qué aparecer el menor vestigio de una real participación.

Tan evidente es este enfoque, que puede servir para identificar el origen y procedencia de cualquier tratado sobre la empresa. Los autores centroeuropeos se distinguen por la primacía que dan al aspecto económico o, mejor, salarial de la participación, y pasan como sobre ascuas por todas las actividades de la producción para llegar al reparto de unos excedentes. La literatura anglosajona, y más específicamente la norteamericana, se preocupa de llamar a todos los interesados desde el primer momento para que aporten su colaboración al proceso productivo que debe llevar normalmente a la obtención de beneficios. Se da por supuesto que éstos se reparten, pero en cada empresa el criterio es diferente, como es diferente la colaboración del trabajador, o sea, su verdadera participación. Por eso la participación implica una adaptación conceptual en la empresa. Y por eso conviene recordar también que no hay tratados ni folletos en Norteamérica consagrados al estudio de la participación como se entiende aquí, pero sí hay una formidable labor de estudio, análisis, orientación y exposición de experiencias de esa transformación.

Todas estas consideraciones mueven a enfocar el tema de la participación adoptando dos diferentes puntos de vista.

El primero de ellos permitirá conocer los procedimientos y medios propuestos para la efectividad de la participación. Se trata en la mayoría de los casos de fórmulas que han alcanzado ya una consagración legal, sin olvidar por ello los intentos realizados, con mejor intención que éxitos, para dar estado de naturaleza a la colaboración, que se va haciendo cada vez más necesaria entre los factores todos de la empresa.

Como ya quedó apuntado antes, se concede una notable preferencia al aspecto remunerativo del problema, dando por supuesto que el trabajador a ningún estímulo es más sensible que al de la mejora salarial, cualquiera que sea la modalidad puesta en juego para la realización de ese aumento. De aquí que en varios países se hable de “interesamiento” del trabajador, expresión que no debe satisfacer, porque parece dar por válido el argumento de que sólo el económico es el motivo que puede mover a una mayor colaboración entre los factores de la empresa, con lo que ya se descarta, incluso en teoría, la posibilidad de reconocer otros móviles.

El segundo criterio para el examen de la participación es el de considerar a ésta no como culminación de la actividad económica realizada en la empresa, sino al contrario, punto de partida para la mejor realización de ella. Si el anterior acentúa el carácter económico, éste concede el primer lugar a la mejor acomodación de cuantos en la empresa intervienen y desea, por la exaltación de la personalidad del trabajador, lograr de éste una más viva y eficaz colaboración. No puede desconocerse que, al final, el resultado no difiere en exceso, ya que de todos es sabido que desde la existencia de la moneda, una de las formas más fáciles, cómodas y satisfactorias de mostrar agrado o complacencia es traducir ese sentimiento a dinero. Pero sí hay gran distancia en los medios y durante el recorrido, por lo que es obligado examinar ambos por separado.

Acaso cabría observar un claro sentido de diferenciación entre ambos criterios, que podría expresarse en muy pocas palabras. No cabe desconocer el grave riesgo implícito en las formulaciones simplistas, porque por su misma naturaleza hacen imposible el matizar y no pueden recoger, como debiera hacerse en una cuidada exposición, las posiciones intermedias, expresivas de intentos de llegar a una armónica solución. Pero con todo y reiterando una vez más la salvedad hecha, cabe señalar aquella diferencia citada. En suma, mientras para la tesis del primer grupo, la participación parece constituir un fin por sí misma, en las agrupadas en el segundo, la institución es un medio para la consecución del único y definitivo fin que la empresa debe

perseguir: la producción en las mejores condiciones económicas, obtenidas a virtud de la más estrecha colaboración entre los factores humanos que la integran.

La segunda guerra mundial, con la enorme conmoción que representó en todos los órdenes de la vida del individuo y de la sociedad, infunde nuevos ánimos en los partidarios de un mejor entendimiento entre capital y trabajo y florecen múltiples iniciativas, traducidas algunas a textos legales, otras sin tal consagración, pero siempre dignas de interés. Hay que hacer constar, pues sería injusto no hacerlo, que la gran batalla por estas ideas se ha reñido en Francia, y si en el orden de las realizaciones legales son pocos los países que no han aceptado de alguna manera la participación, no es menos cierto que en el campo de la teoría son los autores franceses quienes han aportado la más nutrida y variada colaboración al estudio.

Entrando ya en el análisis —siquiera somero— de los caminos utilizados en los distintos países con respecto a la participación en beneficios, debe distinguirse entre la de orden voluntario y la impuesta por norma legal. Es ocioso advertir que si la tendencia universal es a consagrar esta institución y a virtud de disposiciones legales en unos países o de aplicación de los convenios colectivos de trabajo en otros, la participación en beneficios se ha convertido en un derecho exigible a favor de la mayor parte del censo laboral (sin más excepciones que las lógicas por razón de la índole jurídica de la empresa o su reducida dimensión, que harían difícil en grado sumo la determinación real de los excedentes), con tanta más razón debe aceptarse la posibilidad de establecer por la libre determinación de los poderes de la empresa la participación con carácter rigurosamente voluntario.

Es, en suma, el respeto al clásico principio jurídico de que “de cualquier manera que uno quiera obligarse, queda obligado”. Sólo dos limitaciones muy comprensibles deben señalarse: una, que esa acción voluntaria nunca puede quedar en sus concesiones por debajo de lo que imponga la legislación con carácter obligatorio; la otra, que las concesiones o reconocimientos de derecho a favor del trabajador, una vez consolidados, no po-

drán ser revocados, en defensa del trabajador. Es de suponer que haya planeado su "status" de acuerdo con las condiciones ofrecidas, por lo que la supresión de esas ventajas habría de afectar a su régimen de ingresos, pero acaso más gravemente a su moral en el trabajo. Ello no obsta a que sean compensadas posibles mejoras futuras de la participación obligatoria en la medida que puedan serlo, con cargo a la voluntaria ya preestablecida.

Con respecto a la regulación legal de la participación, quizá sea de interés apuntar someramente los rasgos esenciales que la definen en varios países.

4.1. Legislación latinoamericana.

En Chile, el Código de Trabajo promulgado en 1931 estableció que todos los establecimientos industriales y comerciales que obtuvieran beneficios netos venían obligados a reservar a sus empleados una parte no inferior al 20 por 100 como gratificación anual. Para determinar el beneficio neto había de practicarse previamente una deducción de un 8 por 100 como interés del capital invertido, más un 2 por 100 de ese mismo capital para posibles eventualidades. Del saldo o beneficio neto resultante se destinaría un 10 por 100 al reparto entre los empleados o prorratea de los sueldos anuales, y otro 10 por 100 a prorratea también de los años de servicio.

Posteriormente, por la Ley de Trabajo se modificó en parte este régimen, al establecer que toda empresa con más de 25 obreros habrá de destinar por lo menos el 10 por 100 de sus beneficios netos para hacer efectivas esas participaciones, que en ningún caso podrán ser superiores al 6 por 100 de los salarios de los obreros pertenecientes a la misma. De esos fondos de participación, la mitad será distribuida por la empresa y la otra mitad entregada al sindicato correspondiente para la realización de sus fines.

En Colombia, un sistema análogo establece la participación en las empresas que reúnan determinadas condiciones, tanto por número de obreros como por capital invertido. De los beneficios

distribuibles, la empresa paga sólo el 50 por 100 de forma inmediata, mientras el otro 50 por 100 queda depositado en el organismo autorizado al efecto, y tan sólo en los casos que se prevén en la legislación se pueden efectuar retiros totales o parciales de esos depósitos.

En Perú, la participación se cifra en un 30 por 100 de las utilidades netas de la empresa, después de deducir un 10 por 100 como interés del capital, independiente de las deducciones que haya de realizar por las disposiciones tributarias. La participación obrera se fija en un 20 por 100, que se hace efectivo en dinero, y el 80 por 100 restante en acciones intransferibles a nombre del beneficiario.

En Venezuela, el derecho a la participación en beneficios aparece consagrado en la Constitución de 1947, que dispuso que el régimen de participación afectara a los empleados y obreros para el fomento del ahorro entre los mismos. En la práctica se establece que por lo menos el 10 por 100 de la utilidad líquida de la empresa habrá de destinarse a la distribución entre todos los trabajadores. Para fijar su importe se habrá deducido previamente el interés del capital invertido, que en este país se establece en el 6 por 100. La cantidad resultante a repartir se hace efectiva a cada trabajador en un 75 por 100, y el 25 por 100 restante será depositado en el Banco o Instituto de Crédito que los poderes públicos designen. Condición limitativa, que la participación en beneficios nunca podrá exceder al importe de los jornales o sueldos percibidos durante dos meses.

En Bolivia, el régimen adoptado es mucho más sencillo. Se limita a establecer que las empresas que hayan obtenido utilidades a fin del ejercicio otorgarán a sus empleados una prima anual no inferior a un mes de sueldo y de quince días a los obreros.

El Ecuador tiene ya una larga tradición en la reglamentación de estos beneficios. Se remonta al Código de Trabajo de 1928 la primera reglamentación sobre la parte correspondiente a los obreros en los excedentes de la empresa. Una serie de modificaciones han venido a parar en los preceptos del decreto legislativo de 1964, que establece que de las utilidades netas del

ejercicio habrá de reservarse un 10 por 100 para la participación en beneficios. De este 10 por 100, un 7 por 100 irá a parar a remuneración efectiva al trabajador y el otro 3 por 100 se destinará al establecimiento de colonias para vacaciones y centros de descanso de los trabajadores. Posteriormente, y en el mismo año, se rectificó el destino correspondiente a ese 3 por 100 de las utilidades que no se perciben en efectivo por el trabajador, disponiendo que se habría de entregar su importe a la asociación sindical correspondiente, para ser distribuido entre los trabajadores, fuesen sindicados o no, y en atención al número de hijos menores de dieciocho años a cargo de ese trabajador.

4.2. Legislación en los países del área comunista.

En los países de economía libre, la participación puede haber tropezado con criterios diversos o interpretaciones diferentes, pero nada sustancial se opone a ella, hasta el punto de que son muchos los países que ni la regulan, dejándola a merced de las libres estipulaciones de las partes interesadas o a sistematizar por medio de los convenios colectivos de rama o sectores de la producción. El caso de los países comunistas, y en especial el de la U.R.S.S., cabeza inspiradora del grupo, es muy distinto. En estas naciones, la calificación jurídica del capital aplicado a la producción es muy diferente: la rígida estratificación de las empresas modifica la esencia del beneficio y, en suma, buen número de instituciones de la economía libre parecen incompatibles con la socializada. Cabe imaginar en tales circunstancias las tensiones que han de haberse producido, las discusiones doctrinales no ya en torno a la participación, sino sobre algo más fundamental, como es la definición de las líneas de pensamiento a seguir en la estructuración del régimen económico del comunismo y la posibilidad de dar entrada, en una ideología tan inflexible, a realizaciones que han probado su eficacia en el régimen capitalista.

Lo auténticamente difícil era pasar de una producción nacional absolutamente centralizada en sus programas y decisiones, con precios políticos, a una producción planificable, en con-

siderable proporción, en el seno de cada empresa y con el objetivo señalado de producir beneficios. Recorrido ese camino, era un paso sólo el necesario para aceptar el establecimiento de incentivos económicos al personal como medio para intensificar el rendimiento industrial, premisa indispensable para la batalla del desarrollo librada con el país más genuino representante de un sistema capitalista basado en el beneficio.

Todo el aparato propagandístico formidable de que disponen los rusos no fue suficiente para encubrir el fracaso de los planes quinquenales en momentos excepcionalmente difíciles, pues la lucha por la supremacía espacial vino a incrementar el peso que las inversiones en armamento, etc. representaban para una economía no muy floreciente. Los cambios en el Poder parecen facilitar un movimiento de opinión de los economistas, y cabe el honor a LIBERMAN (al menos a éste se le ha atribuido) de plantear abierta y públicamente el problema, con su famoso artículo en 1962 “El plan, ganancias y bonos”.

En esencia, lo que LIBERMAN propugnaba era la implantación de una moderada competencia entre las empresas estatales para aumentar la producción: aceptación de los mejores recursos tecnológicos y diversificación en los productos, para mejor satisfacer las exigencias de una demanda que ya se hacía selectiva y, como resultado de estas actuaciones, obtener un mejor producto. Los efectos no fueron inmediatos, y no podían serlo por la transformación que significaba en criterios que ya habían pasado a ser estimados consustanciales con el comunismo.

Un nuevo relevo de personas en el mando supremo fue una facilidad complementaria. Y en 1965, el 27 de septiembre, KOSYGIN propone, y a poco consigue, la aprobación de la reforma de la empresa, inspirada en la tesis de LIBERMAN y consistente en dar nuevo impulso a la autonomía financiera, como base de una más cuidada planificación y responsabilidad de las empresas, que habrían de utilizar mejores recursos tecnológicos: uso de los precios, utilidades, primas y créditos, como medios de estimular la producción y, por último, hacer partícipes a los trabajadores en los resultados de la empresa.

La primera medida adoptada para el logro de estos propósitos fue la de dar autonomía a la administración de cada empresa, que habría de llevar su propia contabilidad, con independencia de la planificación centralizada para toda la gama o sector, con lo cual las empresas y demás unidades productivas se encontraban con la posibilidad de hacer uso de una mayor libertad, iniciativa correspondida por un aumento de responsabilidad y de posibilidades de obtención de incentivos económicos.

Hasta entonces existían en realidad estos incentivos, pero en una mínima parte (un máximo de un 5 por 100 del importe total de los salarios podría ser aplicado a funciones de estímulo). Por otra parte, los beneficios eran tan sólo función de la producción bruta y las alternativas en los costos, por lo que estaban en gran medida influenciados por la planificación centralizada que a todos se imponía.

A virtud del nuevo régimen, la empresa establece tres fondos de incentivo o estímulo económico, financiados con sus utilidades. El primero, para primas individuales, o sea, un auténtico fondo para el desarrollo de la producción. El hecho de que la experiencia posterior a estas modificaciones haya probado que los fondos de estímulo antes citados se nutren casi en un 80 por 100 por el aumento de beneficios y sólo un 20 por 100 del incremento de las ventas, es una buena prueba del resultado, en cuanto a la rentabilidad y productividad de las empresas, obtenido por el cambio del sistema.

La creación de los nuevos fondos de estímulo permite dotar con más generosidad atenciones y pagar primas, que antes, por deber proceder tan solo del fondo de salarios, tenían una cuantía muy limitada. En la regulación de estos incentivos tiene la dirección de la empresa libertad de acción en cuanto cuente con la colaboración de los sindicatos correspondientes. Son muchas las empresas que haciendo uso de este nuevo sistema aplican una proporción cada vez mayor del fondo de incentivos al abono de primas destinadas a los obreros por su producción. Debe entenderse que estas primas no son abonadas con carácter individual, sino colectivo, a distribuir entre unidades de producción, lo cual

no es obstáculo para que el ejemplo de incremento de salarios se produzca también. Debemos insistir una vez más en la autonomía reconocida a la empresa para el manejo de estos fondos sin que esté sometida, en cuanto a la utilización de los mismos, a controles de los organismos centrales ni planificaciones o sistemas de contabilidad externos a la empresa. Todo lo que hay son unas recomendaciones-tipo, que sirven de orientación para los casos en que puede considerarse interesante.

La segunda utilización importante de los nuevos fondos de estímulo es la posibilidad de dotar las atenciones de tipo social cultural y de la vivienda de los trabajadores. Y queda un tercer fondo destinado al desarrollo de la producción, al cual habrá de atribuirse una proporción establecida del 8 al 15 por 100 de las utilidades de la empresa. Es fácil deducir que con todo este mecanismo de aplicación de beneficios de las empresas se quiere promover un fuerte aumento en la productividad de las mismas, dando por supuesto que el mejor medio de obtener este aumento es el de acudir a los incentivos económicos en favor de los trabajadores.

El sistema de participación en beneficios se estableció en Checoslovaquia otorgando una participación en las utilidades líquidas de la empresa a las organizaciones obreras y no individualmente a los trabajadores. Según esta reglamentación, toda empresa privada debe contribuir por lo menos con el 10 por 100 de sus utilidades líquidas anuales al fondo del comité de fábrica que funcione en el establecimiento, determinándose dicha contribución según las utilidades de la empresa y las necesidades sociales de los trabajadores. Los comités de fábrica fijarán los fines a que se han de destinar las contribuciones recibidas en concepto de participación en las utilidades netas de la empresa, con la aprobación de la organización sindical central.

Posteriormente a esta ley se dictaron disposiciones con instrucciones en orden a los principios y normas para la utilización de esos fondos colectivos. Estos habrán de aplicarse teniendo en cuenta, como principal objetivo, la organización de programas permanentes de bienestar y previsión social, y más que el otorga-

miento de cuotas individuales netas de la empresa, el comité de fábrica interesado debe obtener la aprobación del Consejo Nacional de Sindicatos competente. Se señalan en las aludidas instrucciones concretamente los siguientes fines: 1. Subvención en determinadas condiciones a fondos de socorro ya existentes en la empresa; 2. Creación de fondos de ayuda social en empresas que no los tienen todavía; 3. Creación de fondos especiales para la construcción de viviendas obreras; y 4. Contribuciones para la aplicación y desarrollo de programas de servicios sociales, tales como salas de cultura, terrenos de deportes, piscina de natación, biblioteca y hospitales. Sólo en casos muy específicos se permite el pago directo a un obrero de su parte de beneficios netos, como es, por ejemplo, el contribuir a su formación técnica en las escuelas del Consejo Central de Sindicatos.

Posteriormente, una enmienda a esta disposición centralizó aún más el control de los fondos colectivos, y así, en virtud de la ley de 1948, los establecimientos y empresas están obligados a contribuir con el 10 por 100 de sus utilidades líquidas al fondo único sindical en vez de depositarlo como antes en el del comité de fábrica respectivo. Este fondo goza de personalidad jurídica independiente, aun cuando se halle vinculado a la organización sindical única, siendo su principal propósito la promoción de medidas para mejorar las condiciones sociales, culturales y sanitarias de los trabajadores.

El sistema de participación en beneficios en Hungría se inicia en 1949 con el objeto de recompensar a los trabajadores que contribuyen a la reducción de los costos de producción de acuerdo con los planes aplicados por las empresas del Estado. Para hacerlo efectivo se procede primeramente a la determinación de la suma valorada de los beneficios a entregar al Tesoro por el conjunto de las empresas pertenecientes a una misma categoría económica. El 2 por 100 de la suma global de los beneficios que debe entregar una categoría de empresa se divide por el número total de los trabajadores ocupados por todas las empresas. Cuando una empresa entrega más beneficios de los previstos, su parte será aumentada en un 5 por 100 por cada fracción de 1 por 100

de superávit. La parte reembolsada a la empresa es utilizada por el director de la misma, en forma que el 40 por 100 se debe repartir entre los trabajadores y el 60 por 100 restante se destina a fines de interés general.

También en Bulgaria existe un sistema análogo de participación en beneficios por el que se entrega un 5 por 100 de las utilidades líquidas de las empresas del Estado a un fondo creado para conceder gratificaciones a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida.

En realidad, la reglamentación de los países que componen el bloque soviético no ofrece un especial interés, conocida la norma adoptada por la U.R.S.S. Sabido es que el imperio económico que este país ejerce sobre los que se vienen llamando sus satélites, no consiente demasiadas desviaciones, y por tanto, con pequeñas variaciones de criterio, los regímenes son análogos.

4.3. Legislación alemana.

Alemania reglamenta la participación en beneficios para los casos en que a virtud de los convenios colectivos o reglamentación del trabajo haya sido acordada.

Se considera participación en beneficios la concertada con los trabajadores en el mayor rendimiento obtenido, merced a su colaboración en la empresa o secciones de reconocida importancia de la misma, por ejemplo: el ahorro de materiales, disminución de desperdicios, ausencias, etc.

Los contratos que se establezcan con trabajadores sobre una participación en los beneficios conducentes a la formación del patrimonio del trabajador requerirán la forma escrita. Habrán de contener con carácter obligatorio las disposiciones pertinentes acerca de la índole de esa participación, las normas que habrán de servir de base para su determinación, las bases correspondientes al cómputo de la participación en los beneficios y el período que éste habrá de comprender.

Los contratos habrán de contener disposiciones acerca de los extremos siguientes:

- a) Término y forma en que ha de efectuarse la comunicación sobre la participación en los beneficios al trabajador.
- b) Fecha del vencimiento de la citada participación.
- c) Indole de la inversión que habrá de concurrir a la formación del patrimonio, así como la empresa o establecimiento de crédito en que se ha de efectuar la operación.
- d) Terminación de la participación en beneficios y en especial en el caso de expiración de la relación del trabajo.

Es importante dejar constancia de que a petición de los trabajadores interesados, el patrono viene obligado a informarles acerca de la exactitud del cómputo de las participaciones en los beneficios. Si así lo desearan, los trabajadores interesados deben designar de entre ellos tres delegados como máximo, al efecto de asegurar la observancia de lo establecido en materia de derecho de información. Los delegados vendrán obligados a guardar sigilo acerca de las indicaciones confidenciales que se les faciliten, aun después de dejar de pertenecer a la empresa. Por su parte, los delegados no deberán sufrir perjuicio alguno por razón de esta intervención. Esta actuación puede sustituirse a voluntad del patrono por la comunicación, a la par que la cuantía de las participaciones en los beneficios, de un dictamen emitido por un censor jurado que confirme la exactitud de cómputo de las participaciones. Contratos escritos, convenios celebrados o convenios colectivos podrán establecer otra distinta regulación del derecho a la información o del procedimiento a utilizar para su efectividad.

4.4. Legislación española.

Es de justicia confesar que no ha sido España de las naciones más remisas en la promoción de beneficios a favor de los trabajadores y en considerar los variados problemas que plantea la actividad laboral. Y es de destacar en méritos de quienes dieron los primeros pasos, que no se dieron acuciados por la presión de los interesados, sino por corresponder a la convicción de que hay unos principios morales de indudable observancia en

todo cuanto hace relación al hombre y a su trabajo. Las primeras preocupaciones fueron las de la seguridad en el trabajo, es cierto, porque en los comienzos de este siglo a nadie se le podía ocurrir pensar en otra forma de acción. Pero como demostración de una tendencia que confirma lo expuesto, no dejará de ser interesante recordar que el famoso Instituto de Reformas Sociales obtuvo un gran impulso por la voluntad de un político conservador como lo fue don Eduardo Dato, y posteriormente hubo de ser la dictadura de Primo de Rivera quien entregó la representación de España en la O.I.T. al más caracterizado líder obrerista de filiación política bien conocida, Largo Caballero. Precisamente de éste fue el proyecto de ley de 20 de octubre de 1931 sobre la participación. Nada sorprendente hay, pues, en la afirmación de que es antigua en nuestro país la creencia en la propia participación en beneficios como fórmula de mejora en las relaciones humanas en la empresa. Que circunstancias y dificultades de diverso orden, pero de importancia tal como dos cambios de régimen político, una guerra civil, etc., no hayan facilitado demasiado la realización de esos principios, no puede extrañar, pero ello no desvirtúa la naturaleza de los propósitos.

Ya la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 recoge las primeras iniciativas legales en esta cuestión. Pero la situación social y, como derivada de ella, la económica, no eran un campo propicio para innovaciones, por lo que hay que analizar realmente lo realizado a partir del año 1939. En orden a la formulación de principios, las dos disposiciones de máximo rango, en su día declaradas Leyes Fundamentales del Estado, son el Fuero del Trabajo y el Fuero de los Españoles. El Fuero del Trabajo, cuya primera redacción es del 9 de marzo de 1938, ya advierte que “el beneficio de la empresa, atendido un justo interés del capital, se aplicará con preferencia a la formación de reservas necesarias para su estabilidad, al perfeccionamiento de la producción y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores”. El Fuero de los Españoles, bastante posterior, de 17 de julio de 1945, es más taxativo en su precepto: “El Estado reconoce en la empresa una comunidad de aportacio-

nes de la técnica, de la mano de obra y del capital en sus diversas formas, y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios.”

Sucede, sin embargo, que la claridad de esas disposiciones no ha impulsado el desarrollo de la institución, ya que como norma de obligado cumplimiento no ha sido reglamentada. La Ley de Contrato de Trabajo respeta el carácter pactado de la participación o acepta el supuesto de que ésta venga impuesta por las reglamentaciones de trabajo correspondientes, pero no exige que se practique con carácter general, o sea, que cuando la reglamentación de trabajo oportuna no la establezca, o en una empresa determinada no se haya convenido por las partes interesadas, no habrá participación. Lo que se dice de las reglamentaciones de trabajo es exactamente aplicable al régimen actual de los convenios colectivos.

En consecuencia, cabe afirmar que no obstante las concretas expresiones de los Fueros, la participación en beneficios en España no puede decirse, en esencia, que sea obligatoria. Al igual que sucede en Alemania, queda reservada su práctica para los casos de contratación en una empresa determinada en forma contractual o en una rama o sector de la producción como consecuencia de los convenios colectivos en vigor. Lo que sucede (también en Alemania es así) es que pactada tal participación, cualquiera que sea el origen de ésta, se convierte en obligatoria, y es entonces cuando son de aplicar las disposiciones pertinentes en orden a la información a los interesados, el que pueda o no ser considerada parte del salario, e incluso la posibilidad o no de que sus ventajas sean absorbibles en los supuestos de modificación de las normas sobre salarios mínimos, etc.

Por estas razones, y a tenor de lo previsto al iniciar el estudio de la participación obligatoria, no parece necesario profundizar ahora en el estudio del problema en España, ya que generalmente la legislación dedicada a los problemas participativos tiende más hacia la cogestión.

4.5. Legislación francesa.

Le llega el turno en nuestra atención a la regulación del problema en Francia. Al ser el único país que verdaderamente ha reglamentado con carácter obligatorio la participación en los beneficios de la empresa a favor de los trabajadores, con una minuciosa enumeración de derechos y deberes a favor de los beneficiarios, es necesario tratar con cierto detenimiento la reglamentación francesa. Por otra parte, es innegable la influencia que la vecina República ejerce en el pensamiento español en este orden de cuestiones, y es por ello que acaso sea preciso extenderse con más detalle para dejar sentado un claro conocimiento de todos los matices de la institución a tratar. También es verdad que generalmente se considera la reglamentación francesa sobre la participación en los beneficios más como una forma de participación en el capital, en razón de las consecuencias del interesamiento, pero entendemos que no está desplazado el estudio dentro del apartado de los beneficios, ya que el acceso al capital no siempre se produce, y en todo caso tiene su origen, cualquiera que sea el final, en los beneficios.

En 1946 presenta en la Asamblea francesa una proposición de ley el doctor SEGRELLE para interesar económicamente al trabajador en la producción. En 1951, otra proposición de ley, esta vez por SOUSTELLE VALLON. Otra más de RAYMOND BOISDE en 1952 y, ya el primer paso firme, cuando como consecuencia de un nuevo proyecto, presentado por ROBERT LECOURT en 1955, se promulgan dos Decretos en el primer año, que son la base de la Ordenanza de 7 de enero de 1959, que se declara abiertamente inspirada en los sistemas de "Asociación o Interesamiento". Fueron los resultados de esta Ordenanza muy inferiores a las esperanzas suscitadas, de muy escasa efectividad, por lo que pronto se impuso la rectificación. A este objeto responde la Comisión MASSELIN, el proyecto DEBRÉ, la enmienda de VALLON y la Comisión MATHEY, que dan lugar a la Ordenanza de 17 de agosto de 1967, sin que se pueda dejar en el olvido el proyecto de RENÉ CAPITANT.

Paralelamente a esta actividad legislativa se desarrolla una activa labor de carácter teórico, que da lugar a la doctrina típicamente francesa de la reforma de la empresa, seguida muy de cerca, hasta poder considerar a todos como un solo grupo, por intelectuales y empresarios belgas.

Dejando de lado el examen de los antecedentes más o menos próximos de la reglamentación vigente, debe centrarse el comentario a la citada Ordenanza de 1967, en la que se consignan los fundamentos principales que inspiran la reglamentación. Se proclama la necesidad del “franqueamiento” de una nueva etapa: hay que hacer participar a los trabajadores en la expansión de las empresas o interesarlos directamente en ella, ya que “el progreso, obra de todos, debe ser para todos una fuente de enriquecimiento, lo que significa que todos deben tomar una parte del acrecentamiento del capital que aquél ocasione”.

En grandes líneas podría decirse que son cuatro los principios fundamentales que inspiran la disposición: 1) La participación viene de un derecho reconocido; 2) El producto del interesamiento debe ser ahorrado; 3) El mecanismo del interesamiento se propone facilitar un acuerdo entre las partes; 4) Los procedimientos se llevan a la práctica a base de diálogos. Se ve, pues, que se inspira en dos objetivos fundamentales, que son: de una parte, el social, por el que se intenta que la distribución de la riqueza producida por el fabuloso progreso técnico actual se efectúe de conformidad con una mayor justicia distributiva; y de otro, el económico, pues se quiere ofrecer a las empresas estímulos suficientes para su crecimiento a través de la inversión.

Quedan obligadas a aplicar el régimen de participación todas las empresas del sector privado con más de 100 trabajadores, cualquiera que sea su actividad y régimen jurídico, así como las empresas nacionales que actúen en régimen de empresa privada y de libre competencia. Pueden adherirse voluntariamente a tal régimen las empresas privadas que así lo deseen. De esta obligación quedan exceptuadas: las empresas que empleen normalmente menos de 100 trabajadores; las empresas de servicios públicos cuyas características de funcionamiento descartan la idea de lucro, y las empresas deficitarias.

La participación se hace efectiva sobre una parte de los beneficios no distribuida y que es conservada por la empresa. La suma pertinente figurará contabilizada en el pasivo de la entidad como “reserva especial de participación”. La cuantía de ese beneficio no distribuido se fija en razón del beneficio fiscal de la empresa como base. Se trata con ello de buscar un método de fácil aplicación y que no dé lugar a discusiones enojosas. Se considera beneficio fiscal el resultante del ejercicio tras las deducciones legales, aceptado por la Administración. De ese beneficio fiscal se deduce la reserva especial de participación correspondiente al ejercicio anterior. También gozará de exención de impuestos la “previsión para inversión”, pero esta exención no influye para la fijación del beneficio distribuible, pues no se descuenta a este efecto el importe de la previsión, que, por otra parte, es preceptivo sea invertida en el año siguiente al de su constitución. Si se trata de empresas individuales, el beneficio tomado como base para el interesamiento será el real, con la deducción de la retribución normal del jefe de la empresa y la de los déficit de ejercicios anteriores. En suma: el beneficio neto es el beneficio fiscal, menos lo pagado por impuestos sobre las sociedades, teniendo en cuenta que si ese gravamen oficialmente es del 50 por 100, en la realidad puede quedar reducido, ya que no se aplica a la cantidad que constituirá la previsión a las inversiones.

Una vez hallado el beneficio neto, la primera detracción que de él se practica es para pago de un interés del 5 por 100 del capital de la empresa a favor de los propietarios del mismo. Se considera como capital, lógicamente, el patrimonio neto, o sea, el capital social más reservas, más saldo a cuenta nueva, más las provisiones gravadas por impuesto, más las provisiones exentas en los casos que así lo establezca la Administración. Para no cansar con detalles, nos limitaremos a consignar lo descrito para las sociedades anónimas, que son los casos más frecuentes. Para las empresas individuales, los criterios no difieren en el fondo.

No hemos llegado todavía al “interesamiento”. Aún queda por aplicar el que se llama “coeficiente corrector” del beneficio

neto. Tiene por objeto ese coeficiente suavizar las diferencias que aparecen entre las empresas con aproximados volúmenes de cifras, pero en los que la proporción de mano de obra es diferente. Se ha buscado como paliativo de esas diferencias la relación pagos por salarios-valor añadido, a la que se ha designado coeficiente. Son salarios la totalidad de los devengos por el trabajo producido. Valor añadido es el obtenido en la cuenta general de la explotación por pago de salarios, impuestos y tasas (salvo las de venta), gastos financieros, dotaciones para amortización, con normas especiales para Bancos y compañías de seguros, por su especial naturaleza. De este conjunto de normas para sentar la base del interesamiento, se deduce que habrá diferencias en razón de la masa de mano de obra utilizada, y se estima que esa base puede oscilar entre un 45 y un 75 por 100 del beneficio neto, según haya poca o mucha mano de obra.

Obtenida al fin esa base (beneficio neto, menos 5 por 100 del capital, menos impuestos y aplicación del coeficiente corrector), el 50 por 100 de la misma es el importe de la participación, cuyo producto global se reparte proporcionalmente a los salarios recibidos por el trabajador. Pero no siempre en su integridad, pues la legislación previene una doble limitación, y las cantidades que pudieran quedar sin aplicación por el juego de estas limitaciones pasarán a incrementar la reserva de participación de futuros ejercicios sociales.

Hasta aquí, el proceso de la verdadera participación en beneficios en el sistema francés. Pero queda por exponer la parte más original del plan, con unas modalidades únicas. Nos referimos a lo que constituye el verdadero “interesamiento”, y es lo que ha inducido a algunos comentaristas a considerar el sistema como de participación en la propiedad, cuando no es así. El acceso a la propiedad de capital por vía de adquisición de acciones, como veremos, es tan sólo una opción. Pero hay otras, incluso la de convertirse no en propietario, sino en acreedor, con la gran diferencia derivada de ambas situaciones.

Por principio, el trabajador no puede disponer de su parte de beneficios hasta pasados cinco años de la concesión. Hay, sin embargo, situaciones excepcionales (de orden familiar por lo

general) que autorizan la excepción. Para el caso de cambio de empresa, todo lo que se prevé es que la que retiene los beneficios queda obligada a tomar nota de la nueva dirección, si hubiese lugar a ello, para hacerle los abonos correspondientes, pero la participación sigue bloqueada.

Para el empleo del interesamiento se ofrecen tres fórmulas posibles a la opción de quienes concierten los contratos de trabajo o convenios colectivos. La primera es la adquisición de acciones de la propia empresa, la que puede proceder o bien a la correspondiente ampliación de capital o bien a la adquisición de los valores en Bolsa para la cesión a los trabajadores. Lógicamente, estas acciones son en todo equiparadas a las restantes en cuanto a los derechos inherentes a la condición del accionista, pero quedan, eso sí, bloqueadas por el plazo antes indicado, lo que implica una baja en la estimación. Otra posibilidad está representada por la consideración de la reserva de participación como un crédito concedido a la propia empresa, materializado en cualquier forma usual, incluso obligaciones, pero siempre sujeto a la inmovilización, que es base del sistema. Y hay una tercera opción doble, que es: o la inversión de las sumas de los trabajadores en la adquisición de valores de otra empresa (siempre que ésta reúna determinadas características que se indican en la legislación), o la conversión de la reserva en un plan de ahorro de empresa, que se previó a largo plazo, pero en definitiva sólo tiene el límite inferior de los mismos cinco años.

Estas son, resumidas, las notas características del sistema de participación francesa. No es necesario justificar la trascendencia de las medidas y las tendencias generales a que éstas han respondido.

Se han hecho del sistema francés de participación o interesamiento abundantes críticas; muchas, razonadas; otras, apasionadas y, por consiguiente, no muy justas, pero en todo caso hay una realidad innegable. Es la de que la participación, establecida con miras a introducir un clima de mejores relaciones entre capital y trabajo, no ha logrado tal propósito.

Los inversores, en la nueva reglamentación francesa han visto en primer lugar el efecto próximo: la reducción de la rentabilidad de su capital. Desde su posición sería ya suficientemente sólido el motivo para oponerse, pero a eso añaden que a un plazo algo mayor las consecuencias aún serán peores, ya que afectarán a la inversión de nuevos capitales e incluso colocará a las empresas en inferioridad de condiciones ante las restantes del Mercado Común.

De este enfoque nadie puede negar la veracidad del primer argumento. Si los beneficios hay que compartirlos, la cuota propia será inferior. Ahora bien, si el punto de partida es incuestionable, parece que en número no serán muchos los propietarios afectados. Si se tienen en cuenta las excepciones topes, etc., amén de las empresas no florecientes, no se han formulado grandes reparos al cálculo de que de cada siete trabajadores solo uno se beneficiará del sistema legal. Lo cual, también es verdad, no será un lenitivo suficiente para el propietario a quien corresponda repartir con ese séptimo obrero y único beneficiario.

Este es precisamente uno de los razonamientos más fuertes de los esgrimidos por los trabajadores. ¿Se puede hablar, preguntan, de participación general en beneficios cuando sólo en la proporción de uno a siete (esto es, un 14 por 100 aproximadamente) la disfrutan? Por añadidura —éstos no pueden intervenir en la fijación de los reales beneficios de la empresa para evitar dificultades prácticas—, la base es la aceptada por la Administración para las exacciones tributarias. Pero aun en los afortunados las limitaciones por la cuantía dejan reducidas las cuotas de su participación a un margen que puede ir de cero a un 5,7 por 100 del salario percibido, importe que es comprensible no suscite demasiados entusiasmos. Todo ello más fácil es que provoque una división entre los trabajadores, según pertenezcan o no a ese 14 por 100, que una mejora de las relaciones con el inversor.

Otro reparo grave al sistema francés hacen los trabajadores. El bloqueo de las cantidades acreditadas es sabido que anula prácticamente el interés por la participación. Precisamente cuantos sociólogos de la empresa se ocupan de los sistemas de remu-

neración o suplementos de ésta, defienden la necesidad de que unos y otros deben ser hechos efectivos en metálico, y tan pronto como sea posible, practicar la liquidación correspondiente, en busca del efecto motivador que relacione inmediata y directamente el percibo del premio o el derecho que lo ha ocasionado, con lo que cabe esperar las reacciones favorables que se traduzcan en una mejor producción.

Una imparcial confrontación de las razones de propietarios y trabajadores, como han quedado expuestas, no parece difícil. Las ventajas a favor de los últimos parecen tan recortadas como para comprender su rechazo del sistema, lo que a *sensu contrario* podría traducirse como baza a favor del propietario. Si individualizamos los casos, la situación es muy otra: se desprende claramente de lo expuesto que frente a una mejora oscilante entre el cero y el 5,7 por 100 del salario, el accionista pierde exactamente el 50 por 100 de los beneficios distribuibles (y no hay error al cifrar la merma en 50 por 100, ya que el 5 por 100 del capital previamente detraído no es beneficio, sino pago de su aportación a la actividad productiva). La comparación así establecida es manifiestamente lesiva para el segundo.

¿Habrá sido entonces acogida con satisfacción cuando menos por los sindicatos? Nada más lejos de la verdad.

No se olvide que a todo lo largo del contenido de la famosa Ordenanza y las disposiciones que la desarrollan se observa el marcado interés en independizar la participación del salario, dejando abiertos para la fijación de éste los cauces normales; en suma, la negociación por los convenios colectivos. A virtud de la contratación así realizada se pueden forzar aumentos de salarios más sustanciales que el 5,7 por 100 que supone el máximo de la participación. Entonces, ¿por qué luchar vanamente el Sindicato por lo que apenas es algo más que una declaración de principios? Si además de la subida de los salarios por la negociación hay unos cuantos afortunados que se encuentran con una gratificación suplementaria, no es cosa de rasgarse las vestiduras en la protesta.

No se puede decir lo mismo de los doctrinarios que repudian totalmente el sistema, al que acusan de artificio instrumentado

por el poder político, cediendo a presiones del económico, para, a virtud de esas teóricas concesiones, desviar la atención de las masas de su verdadero objetivo, que es el apoderamiento del mando en la empresa. JACQUES KHAN llega a acusar el sistema establecido con la inmovilización de las reservas por beneficios de remedio facilitado por el Estado a las grandes empresas para disponer de fondos a costo muy reducido (por las exenciones fiscales) cuando se hace ostensible un déficit de inversión por nuevos accionistas, lo que dificulta la financiación de las empresas. Por su parte, ANDRÉ GORZ, socialista moderado, pero muy entregado al estudio de la estrategia obrera, no es menos opuesto cuando se alza contra la facilidad con que trabajadores y sindicatos aceptan “pequeñas compensaciones económicas a cambio de la renuncia a la conquista definitiva de la empresa”.

En torno a la participación, como es fatal que ocurra en tantas otras materias relacionadas con la empresa, se padece una notoria confusión, dado el excesivo dogmatismo con que se suelen abordar esos temas para procurar huir de ellos. Y probablemente es este dogmatismo el que complica el tema de la participación en beneficios. De una parte, se insiste reiteradamente en la distinción absoluta entre salarios y demás remuneraciones por el trabajo y convenios colectivos en que se establece la participación en beneficios. Y, sin embargo, se falsea el concepto, porque lo que se pacta generalmente es el abono de una cantidad prefijada y abonable en épocas que nada tienen que ver con la liquidación y cierre de este ejercicio, con lo que se llega al efecto exactamente contrario del anunciado: se desatiende el provecho y se aumenta el salario. Y para que no haya dudas, en España, donde, como ya dijimos, no es obligatoria la participación, un decreto, el de 15 de febrero de 1962, ofrece la opción cuando establece que “no forma parte del salario la participación directa en los beneficios de la empresa, salvo que se hubiera convenido que dicha participación constituya total o parcialmente la remuneración directa del trabajo o se haga depender de los beneficios también en todo o en parte la cuantía de la remuneración directa...”. Y más claramente, diversas órdenes ministeriales prescriben que en los casos en que la participación en bene-

ficios se halla constituida por un porcentaje fijo sobre el importe total de los salarios percibidos durante el año, estos devengos de porcentajes quedarán incorporados al salario a todos los efectos.

¿Queda alguna duda de que no es participación y que no grava los beneficios? Se desvirtúa así toda la esencia de la institución, ya que al ser incorporados esos abonos al salario “a todos los efectos”, los suplementarios se abonan como una nomina normal, se traducen en un coste del producto y podrán ser tenidos en cuenta en el precio de venta, con lo que los beneficios íntegros del ejercicio se pueden correctamente aplicar al capital, reforzando la tesis de éste en cuanto al derecho íntegro a los resultados de la explotación. Esto se presta a múltiples consecuencias: por ejemplo, si un ejercicio arroja saldo negativo, dará lugar a la paradoja de que con cargo a él se hayan abonado beneficios; por otra parte, como éstos son costos, van englobados en la cantidad con que en el ejercicio siguiente podrán enjugar las pérdidas del anterior. Se produciría el peregrino concepto contable de amortizar en un ejercicio las pérdidas ocasionadas por los supuestos beneficios del ejercicio anterior.

4.6. Conclusiones en orden a la participación.

Lo expuesto pone en evidencia una vez más cómo, desgraciadamente, en el terreno de la empresa casi todo está por hacer. En primer término se plantearía la difícil distinción entre salario justo y beneficio, que por difícil que sea, hay que abordar. Salario y beneficio son conceptos totalmente dispares y no pueden relacionarse. Sin beneficio puede y debe haber salario justo; sin salario justo no puede haber beneficio. Si no hay satisfacción en el trabajador por razón de las condiciones pactadas para la remuneración del trabajo, es absurdo pensar que porque a una parte del salario se dé el nombre de participación en beneficios, se van a suavizar las tensiones capital-trabajo en la empresa, y a lo que parece, esta es la gran virtud que se atribuye a la tan citada participación.

De la misma manera que habría que romper de una vez con esa mentalidad miope, de que muchos son víctima, que lleva

a considerar el beneficio de las empresas como algo nefando. La carencia de formación económica en tantos sectores responsables les lleva a confundir dividendos de la acción con rentabilidad de la empresa, y por eso apenas comprobar la reiteración con que se establecen absurdas comparaciones entre la rentabilidad de las empresas españolas, europeas y norteamericanas.

En verdad hay que modificar muchas cosas en la empresa, pero también fuera de ella se imponen cambios.

Es evidente que la participación implica una profunda transformación de la empresa. Esta condición es la que exige insistir en establecer una doble vertiente en la consideración del tema en general que se expone: De un lado, la participación como un fin en sí misma; de otro, la participación como un medio para el cambio.

Quizá no se conceda toda la importancia que merece al cambio que debe producirse en la empresa si ha de seguir siendo un instrumento útil para el papel que está llamada a desempeñar en la vida económica en general. Hay circunstancias que permiten suponer que esta transformación reviste caracteres de urgencia acuciante: el progreso tecnológico, tanto en los procesos productivos de la empresa como en aquellos a que es ajena, dejan sentir de igual manera su influencia. Hablar ahora de la medida en que los sistemas de comunicación, los medios de información y de difusión de ésta, los avances técnicos y tantos otros factores contribuyen al desarrollo de las relaciones humanas, sería acudir al tópico vulgar. Quizá no lo fuera tanto parar la atención en las consecuencias de esa situación: en qué manera las necesidades del hombre también evolucionan, se hacen más espirituales al poder prescindir de la preocupación de satisfacer las primarias impuestas por nuestra condición animal. Pero es así como apuntan los problemas. Esas unidades elementales, apurando la idea, puede atenderlas el hombre aislado; las otras exigen de una u otra manera la asociación. En razón del más alto nivel que alcancen esas necesidades se impone paralelamente el fomento e intensificación de ese anhelo de asociación para el mejor logro de los fines comunes. Pero con una advertencia que deberá estar siempre presente: condición esencial del pro-

greso humano es que esa aparición de necesidades no se detenga y, en consecuencia, si su realización es posible tan sólo a través del contacto con otros hombres, de los grupos afines, de la integración en el ambiente social, llegaremos a la conclusión, ya en el ánimo de todos, de que será imposible pensar en contener, ni en extensión ni en profundidad, esa participación. El problema así varía en su planteamiento. No se trata ya de si es un derecho o no el de participar. Hoy preocupa la idea de que esa participación, en todos los órdenes de la vida, se intensifica con avance incontenible y será intento vano pretender definir sus límites para en ellos poner los jalones que impidan el paso.

La evidencia de todo ello se aplica también al reconocimiento de otra realidad. La de que el hombre dedica una parte, la más sustancial de su vida, a la realización de actividades económicas, y éstas ya no cabe pensar tengan lugar fuera de una empresa, a poco amplio que sea el concepto que de ésta tengamos. La pertenencia a la empresa, por su parte, impone ciertos condicionamientos en ese espíritu asociativo. De una parte es ella la que permite la satisfacción de las necesidades primarias o naturales, como requisito previo para satisfacción de las demás; en la empresa queda muy escaso margen de opción para seleccionar, por sus afinidades, a los compañeros con quienes habrá de asociarse; en la empresa transcurre la mayor parte de las horas de actividad del hombre, y en la empresa, en fin, el hombre siente, ve y palpa la realidad de que su actividad contribuye a un logro, que es el de la producción, sea de un bien o de un servicio. En la empresa es, pues, donde el hombre, de una parte, es llamado a participar, y de otra, es el ambiente en que, por esas limitaciones a que antes nos referíamos, la participación se le hace más penosa. No puede extrañar entonces que pida ayuda y colaboración para realizar sus fines, no tanto porque se vea forzado a confesar la impotencia a que le condena su aislamiento, sino por la pura razón de que al acudir a los demás, a quienes mejor pueden ayudarle, ya participa, ya se siente integrado en un grupo, y por este solo hecho ha dado ya un paso hacia adelante en su propia realización.

Como fin, la participación, repetimos, se nos aparece de escasa entidad. No merece el esfuerzo intelectual y la tensión dialéctica a que ha dado lugar ni tiene contenido para permitir esperar de ella algún resultado interesante.

Considerada como un medio, como una forma de actuación para la consecución de un fin más importante, sí ofrece grandes perspectivas. Se está formulando una verdadera doctrina a base de los sistemas que se consideran más válidos para la efectividad del propósito. Ya se ha hecho referencia al grupo, muy interesante, de autores, principalmente franceses y belgas, que dedican su atención al tema y que han conquistado para su teoría a núcleos importantes del empresariado de ambos países.

Por su parte, en Estados Unidos ha surgido una nueva expresión, “job enrichment”, es decir, literalmente, “enriquecimiento del trabajo”, introducida por el profesor HERZBERG, de Cleveland, y recogida en Francia por PRIOURET. Distingue dicho autor entre motivaciones negativas y positivas en el trabajo. Entre las primeras, el dinero, que da lugar a la búsqueda del empleo y a su conservación, pero en la mayoría de los casos el trabajo por sí solo no suscita la adhesión de los afectados, pues lo que valoran es lo que la remuneración cobrada permite lograr fuera de las horas de trabajo.

Frente a esta motivación “negativa” aparecen las “positivas”, que consisten en la realización de la personalidad del trabajador; la toma de conciencia, es decir, el reconocimiento, por la dirección de la empresa, de dicha realización; la creciente responsabilidad que le es atribuida en función de sus logros; la posibilidad de enriquecerse intelectualmente; las posibilidades de promoción.

En una empresa moderna, cada función industrial se descompone en tres fases: planificación, ejecución y control. Hasta ahora —sigue diciendo HERZBERG— el trabajador sólo intervenía en la ejecución, pues tanto la planificación como el control le eran ajenos. Pues bien, la “job enrichment” consiste en integrar en las tareas del ejecutante la mayor cantidad posible de planificación y control.

La teoría de HERZBERG ha plasmado ya experimentalmente en dos grandes empresas norteamericanas (American Telegraph and Telephone y Corning Glass Work), pero cualquiera que sea el juicio que su aplicación páctica merezca, es evidente que constituye un paso más en la necesaria integración del trabajador en la empresa a través de un amplio concepto de participación que reúna las características a que se ha hecho referencia.

5. LA COGESTION

Cabe ahora entrar en el comentario sobre el segundo de los temas en los que se ha centrado la corriente pro reforma de la empresa, es decir, la cogestión. Se la ha definido —MULLER— como un régimen que permite al obrero deliberar con el empresario sobre los intereses de la industria e influir en la organización y explotación de la empresa.

El sociólogo H. ERKMEN la define indicando que es sustituir la autoridad absoluta del patrón por la colectiva de quienes producen. En un sentido más amplio, toda intervención de los trabajadores en las cuestiones que afectan al gobierno y dirección de la empresa.

La cogestión puede decirse es un movimiento que, salvaguardando el carácter de la empresa, tiene como fin delimitar y controlar los derechos de los propietarios del capital, discrepando, pues, de las reivindicaciones tradicionales de los movimientos socialistas dirigidas a la nacionalización de la economía.

A primeros de este siglo arraigaron ciertas formas de representación obrera, que a continuación de la primera guerra mundial se afirmaron mediante disposiciones promulgadas en numerosos países reglamentando las relaciones entre empresarios y obreros. Esta corriente se paralizó, sin embargo, ante las discrepancias que surgieron, fundamentalmente de carácter político.

Después de la segunda guerra mundial resurgió de nuevo el principio de la representación de los trabajadores, legislándose sobre el particular en casi todos los países de Europa occiden-

tal, si bien en estos últimos años su evolución más bien ha retrocedido que avanzado en la mayoría de los países.

Para dar una orientación sobre las formas de cogestión es interesante reproducir el criterio de clasificación que recoge la obra *La cogestión en la empresa según la doctrina pontificia*, redactada por la Acción Social Patronal. Así distinguen:

A) *Por el grado de participación de los trabajadores.*

Decisoria.—Cuando la representación obrera interviene junto con los propietarios al tomarse los acuerdos.

Consultiva.—Cuando sólo emiten su opinión en las cuestiones que se les someten por los propietarios. Estas se dividen:

a) *Discrecional.*—Si la consulta es de la libre apreciación del propietario.

b) *Obligatoria.*—Si viene dispuesto por algún precepto.

Informativa.—Derecho de los productores a ser informados por la representación del capital, pudiendo ser también:

a) *Discrecional.*

b) *Obligatoria.*

B) *Por la extensión de la competencia.*

Puede ser:

Total.—Si afecta a todas las cuestiones del gobierno de la empresa, especialmente a las económicas.

Limitada.—Si sólo afecta a algunos aspectos del gobierno de la empresa. Esta puede desglosarse:

a) Aspectos no directamente económicos.

Social —extralaboral—. Si afecta a aspectos sociales no del interés de la empresa, sino a los llamados “servicios sociales”.

Social —laboral—. Si afecta a los problemas propios de los trabajadores, por ejemplo: *salarios, seguridad, despidos*, etc.

Técnica.—Si afecta a la organización del trabajo, procedimientos, etc.

b) Aspectos económicos.

Comercial.—Compras de materias primas, conquista de mercados, organización de ventas, etc.

Financiera.—Política de precios, inversiones, reservas, reparto de beneficios, etc.

c) Por el modo de su establecimiento.

Espontánea.—Implantada por la libre voluntad del propietario.

Contractual.—Implantada por acuerdos mutuos entre las partes, sin coacción ilegítima.

Impuesta.—Por el Estado o por presiones de las organizaciones obreras.

Este criterio de clasificación de la cogestión no es unánimemente aceptado, pues se alega que la cogestión empieza cuando la representación de los trabajadores alcanza el derecho de participación en la gestión, no cuando su papel es el de ser informados y consultados.

Tampoco, se afirma, tendría carácter de cogestión la intervención de órganos externos a la empresa, representativos de los trabajadores, en defensa de los intereses de éstos frente a la empresa.

Igualmente no hay cogestión cuando los trabajadores intervienen en función a su condición de propietarios de una parte del capital.

Y ¿cuál es la postura frente a cogestión en los principales países de Europa? A continuación se resumen los distintos criterios nacionales.

5.1. Legislación alemana.

En Alemania, a partir de 1922, la legislación se proyecta hacia la participación, en el seno del Comité de Vigilancia, de dos representantes de los trabajadores a designar por el Comité de Empresa. Este viene a ser el medio para establecer un diálogo entre la representación de los trabajadores con el empresario. La misión más esencial y eficaz que desempeña es la de

cooperación, o sea aquella discusión en la que la decisión, en definitiva, la toma el empresario. Las disposiciones alemanas distinguen qué cuestiones son objeto de cooperación y cuáles otras de cogestión propiamente dicha. Con respecto a estas últimas, la ley las señala taxativamente emplazándolas en tres planos distintos: cuestiones sociales, de personal o empleo y económicas de la empresa.

En cuanto a las cuestiones sociales, la ley de 11 de junio de 1952, de régimen general, confiere al Comité de Empresa unos poderes propios de cogestión e incluso de responsabilidad única con respecto a los problemas de los servicios sociales.

En materia de empleo del personal, también le confiere un poder de control al Comité de Empresa, pero muy limitado, con respecto a la contratación y despido del personal, pudiéndose oponer a lo acordado por el empresario si va contra la ley; en detrimento de los trabajadores por razones éticas, religiosas o sexo, etc. Prácticamente este control tiene una aplicación sumamente reducida, porque no es frecuente se incumplan por los empresarios las condiciones impuestas por la ley.

Al Comité de Empresa no se le confiere, por tanto, una competencia general y absoluta en materia de cogestión, pues el legislador alemán quiere evitar el peligro que correría la empresa de estar demasiado trabada, además de quedar amenazada su unidad.

Esta unidad y eficacia de la empresa el legislador alemán intenta mantenerla mediante los procedimientos de conciliación de régimen interior o intervención del Tribunal del trabajo que establece, con el fin de alcanzar una solución equitativa.

Las comisiones económicas, sobre las cuales se tuvo muchas esperanzas, no han suscitado ningún interés duradero. Prácticamente no existen, y aquellas que existen tienen escasa actividad.

El fracaso de las comisiones económicas indica la gran preparación técnica que se requiere para desempeñar las funciones de dirección; también la falta de interés de los trabajadores en los problemas económicos, a no ser que afecten de un modo directo a sus intereses.

La representación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, a pesar de tener los mismos derechos y prerrogativas que los demás miembros que representan al capital, al tener un carácter minoritario les resta toda eficacia. Sólo juega un papel relevante cuando en la elección de ciertos cargos directivos no hay unanimidad en la representación del capital. Su casi única eficacia en la reforma experimentada en la legislación alemana es que los representantes de los trabajadores tienen igual información que los otros representantes del capital y que su punto de vista tiene igual consideración.

La cogestión, aun sin ser negativa, ha provocado recelos por parte de los patronos y sindicatos. Si ha arraigado se debe en gran parte a que la economía se hallaba en un estado de pleno auge; a que existe en Alemania una arraigada tradición de colaboración, y también al elevado nivel técnico y económico de los trabajadores.

Los sindicatos alemanes no se resignan a su relativo fracaso de 1951, al sólo imperar la cogestión en un sector industrial, aunque importante. En el programa que fue establecido en Dusseldorf en 1963, se pedía la cogestión paritaria de los trabajadores en todas las decisiones económicas, sociales y de personal, tanto en las empresas privadas como en las públicas y comunales. Sin embargo, presentan sus proyectos bajo diversas formas distintas, lo que refleja que existen oposiciones dentro del seno mismo del movimiento sindical.

Su primer punto de vista parece consistir en introducir la cogestión paritaria en las grandes empresas, considerando como tales aquellas en las que concurren dos de las tres condiciones siguientes: más de 2.000 trabajadores, más de 75 millones de marcos de activo o 150 millones de marcos de cifra de operaciones. Las proposiciones se limitan a las empresas que tengan la forma jurídica de sociedades anónimas. Sin embargo, la extensión de la cogestión a las sociedades de personas y a las individuales no está excluida.

La cogestión que desean introducir dentro de la economía general es la misma que la establecida en la ley de 21 de junio de 1951 para las minas y la siderurgia.

Existe otro proyecto de los sindicatos con respecto a las empresas denominadas muy grandes (más de 20.000 trabajadores, 500 millones de marcos de activo o 1.000 millones de marcos de cifra de operaciones). En estos casos, la Asamblea general estaría constituida por un tercio de los representantes de los trabajadores, otro de los accionistas y el último por representantes del interés público.

Parece, por tanto, que constituye objetivo de los sindicatos introducir la cogestión en todas las empresas, cualesquiera que sea su forma jurídica, según modalidades que dependerían de la envergadura de las propias empresas.

5.2. Legislación belga.

En Bélgica, los Consejos de Empresa, similares a los franceses, han fracasado. M. LÉON TRODET, perteneciente al Instituto de Sociología de Solvay, opina que el fracaso proviene de la contradicción interna e irreductible en que están basados los Consejos de Empresa. Para los empresarios significa sólo una aproximación del personal a la empresa, un mejor rendimiento. Los trabajadores piensan, quizá, en la cooperación, pero con fines materiales.

La labor de los Consejos de Empresa se ha circunscrito casi exclusivamente en las cuestiones sociales, donde su gestión ha sido eficaz. En el terreno económico no han tenido éxito, nunca han sido consultados, a pesar de modificarse la estructura económica para la creación de los mismos. Téngase en cuenta que la propia ley restringe, sin embargo, su papel, por lo que más bien la crítica se ha dirigido a la ley y no a los empresarios.

Según éstos, el fracaso proviene al ser la delegación obrera elegida exclusivamente entre los candidatos presentados por los sindicatos, colocándose, pues, los intereses de los sindicatos sobre los de la empresa. Además, se ha acusado de violación del secreto profesional, faltar la representación del personal no sindicado y la utilización de informes de la empresa con fines reivindicativos.

5.3. Legislación francesa.

En Francia, los Comités de Empresa nacieron como si fueran una conquista obrera indiscutible. Para algunos constituían uno de los postulados de la tercera solución, intermedia entre el capitalismo monopolizador y el colectivismo marxista, que les proporcionaría el satisfacer sus esperanzas en cortos plazos. Para otros, era el punto de partida en un camino más largo, que desembocaría en una sociedad sin clases.

Los patronos que perdieron prestigio y cohesión durante la ocupación apoyaron la experiencia, pero argumentando sobre la unidad de dirección como indispensable contrapartida de sus responsabilidades, exigieron el monopolio de gestión en materia económica y financiera. Sólo concedían la intervención del personal en algunas obras sociales.

El deseo del legislador ha resultado utópico ante el contraste entre el objetivo confiado a los Comités y la realidad social que prevalece en Francia. Es cierto, sin embargo, que en el aspecto social han surtido efectos al cooperar con la dirección en la mejora de las condiciones de trabajo y de la vida del personal.

Con respecto a las obras sociales, la disposición de 22 de febrero de 1945 establecía que el Comité de Empresa tendría la gestión de aquellas que no posean personalidad civil y participaría en aquellas otras que la tengan. También prevé que el servicio social y médico quede bajo su control. Aquí sí tiene el derecho de cogestión.

Los ejemplos que anteceden demuestran que la cogestión sólo se produce en ciertos terrenos secundarios, pero en el campo económico, o sea en cuestiones de producción o de política financiera, su acción ha sido casi nula. No ha usurpado de un modo significativo los derechos de los propietarios de la empresa ni ha afectado a la unidad de dirección.

Según una encuesta sobre los Comités de Empresa, su intervención en asuntos económicos, en un 90 por 100 ha fracasado.

do, y ha alcanzado, en cambio, en un 75 por 100 un éxito en la gestión social.

A través de lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945 se regulaba la participación consultiva de los representantes obreros en el Consejo de Administración de las sociedades anónimas por mediación de dos vocales del Comité que asisten en los Consejos de Administración, sin tener la condición de miembros. Esta disposición no tuvo efectos prácticos.

5.4. Legislación italiana.

En Italia no existe ninguna disposición que regule la cogestión. Las Comisiones internas son producto del acuerdo interconfederal de fecha 18 de abril de 1966, o sea, por vía de acuerdo entre las partes.

En un principio, tanto los Consejos de Empresa como luego las Comisiones internas proliferaron, pero, sobre todo, al infiltrarse en los mismos la representación comunista y socialista, los empresarios han ido alejándose de dichas instituciones poco a poco.

Como no tienen hoy en día las Comisiones internas, que son las que imperan, un apoyo legal, su competencia, prácticamente, es nula. Sólo desempeñan un papel de cierta eficacia en aquellas cuestiones relativas, sobre todo, a la productividad y racionalización del trabajo, en las obras sociales, en todo lo relativo a las materias de empleo; también en vigilar se cumplan las disposiciones laborales.

Sin embargo, en cuestiones fundamentales de la empresa, entendiéndolo como tales las económicas y financieras, no tienen acceso a ellas los representantes de los trabajadores.

Las Comisiones internas no ejercen ningún derecho de cogestión propiamente dicho, solamente el de cooperación en determinadas materias, según se ha visto al describir las misiones que les confieren. Incluso en aquellas empresas en que los trabajadores tienen entrada en el Consejo de Administración (la

E. N. I. y la entidad de los ferrocarriles estatales) se da la circunstancia que los Consejos sólo tienen por misión la de controlar, no la de dirigir.

5.5. Legislación española.

En nuestra patria, antes de que se dictara la ley de 21 de julio de 1962 estableciendo la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa dentro del seno del Consejo de Administración, existieron ciertos antecedentes que, según PÉREZ BOTIJA y BORRAJO DACRUZ, son, unos de tipo político-social y otro económico-sociales.

Entre los primeros figuran:

El anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 1921, el cual preveía unos Consejos de cooperación industrial, compuestos la mitad de trabajadores de la empresa y la otra mitad de representantes del empresario.

El proyecto de ley elevado a las Cortes en octubre de 1931, constituyendo unas Comisiones interventoras de obreros y empleados.

Entre los segundos, aparecen los Comités de Seguridad e Higiene, Comisiones del Plus Familiar, comedores obreros, economatos, etc., además de la creación de los Jurados de Empresa, que es el más importante.

Los fundamentos legales de la creación de los Jurados de Empresa aparecen en el Fuero del Trabajo, de fecha 9 de marzo de 1938, promulgado a Ley Fundamental de la nación el 26 de julio de 1947 (Declaraciones III, VIII); en el Fuero de los Españoles de 17 de julio de 1945 y en la Ley de los Principios Fundamentales del Movimiento, de 17 de mayo de 1958 (Declaración XI).

Por el decreto de 18 de agosto de 1947 se crean los Jurados de Empresa, y su Reglamento es del 11 de septiembre de 1953.

La finalidad de los Jurados de Empresa es el hacer efectiva en el seno de la misma la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra en sus varias modalidades.

La participación del personal en los Consejos de Administración está instituida y regulada por la Ley de 21 de julio de 1962 y el Decreto de 15 de julio de 1965, desarrollando la anterior Ley.

Es aplicable a las empresas que adoptan la forma jurídica de sociedades, administradas por Consejos u organismos similares, designados en todo o en parte por los poseedores del capital social, compuesto cuando menos por tres representantes del capital y que estén obligadas a organizar en su seno Jurado o Jurados de Empresa, cuenten con 500 o más trabajadores fijos a su servicio y que hayan transcurrido tres años desde la fecha de su creación.

Los Consejos de Administración deben incluir en el mismo una representación del personal de la empresa, en la proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del capital. Si éstos fueren menos de tres, no habrá lugar al representante del trabajo.

La participación no queda limitada sólo a los Consejos de Administración, por cuanto se prevé que si existiesen comisiones delegadas, comisiones ejecutivas, ponencias u organismos similares, será necesario cuando menos un Consejo representante del personal si tales organismos funcionan con delegación permanente y los asuntos tratados no son de trámite corriente y pueden afectar directamente a los intereses del personal.

Los Jurados de Empresa son los que inician en España la tendencia a participar los trabajadores en la gestión de las empresas, si bien esta institución se ha limitado a conferir las funciones de mero asesoramiento e información, y en contadas materias de carácter esencialmente social tienen una participación cercana a la cogestión.

Se ha dicho que los Jurados de Empresa son instituciones que no pueden traer la cogestión propiamente dicha, y para llegar a esta conclusión se pone de manifiesto que están concebidos como “entidades de armonía laboral”, como “célula básica de la organización sindical” y “formando parte del sindicato local”, además de tener el mismo rango de los órganos sindicales menores. Se destaca que “en ningún caso podrán

actuar en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al jefe de la misma, responsable ante el Estado”. Todo ello demuestra que no son organismos de cogestión al estilo de los Consejos de establecimiento alemán o a los Comités de empresas francesas.

La diferencia que se estima entre los Consejos de establecimiento alemán y los Comités de Empresa franceses con el Jurado de Empresa es que aquéllos son organismos de “representación unilateral” de los trabajadores “frente al empresario”, y los Jurados de Empresa son “una representación de la empresa”. Además, en aquéllos, los sindicatos intervienen en las elecciones de los representantes de los trabajadores, mientras que los Jurados de Empresa son “células básicas de la Organización Sindical sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores”.

Las disposiciones que regulan la participación del trabajador en los Consejos de Administración no introducen ninguna auténtica cogestión en el terreno real. Según la exposición de motivos, se trata de “una participación restringida en los órganos de gestión, no la implantación de un sistema de codecisión”. Indudablemente ha habido un paso, pues, de la función de la representación del trabajador meramente asesora, informadora e informativa; se pasa a la participación, quedando el trabajador homologado al accionista en cuanto a representación. Pero esta medida es muy limitada, como lo demuestra el artículo 1.º de la Ley que señala la proporción de una representación del trabajo por cada seis o fracción superior a tres de los representantes del capital. También contemplada bajo otro aspecto se observa que afecta prácticamente a un número muy reducido de empresas.

Se argumenta que la formulación orgánica, considerándola aisladamente, produce la impresión que esta Ley de participación es una auténtica cogestión. Pero se opina por parte de algún sector que el sistema adoptado es más una transacción que la plasmación de un objetivo determinado.

Según la formulación orgánica, los representantes del personal tienen en el ejercicio de sus funciones idénticas faculta-

des y deberes que los miembros que representan al capital en el Consejo de Administración (art. 1.º de la Ley), o sea, la participación se extiende a todo el ámbito de actividad de la empresa.

Según VICTORIANO ORTEGA, nuestra empresa es similar, como realidad social, a la alemana o francesa. Pero, sin embargo, no ocurre lo mismo con el concepto de “empresa” de nuestro ordenamiento positivo desde el punto de vista laboral. Para el Fuero del Trabajo, la empresa es la “unidad productora”, y para el Fuero de los Españoles, la “comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital”. Para la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento (Principio XI), una “comunidad de intereses y una unidad de propósito”.

Ninguna de estas instituciones expresa un concepto jurídico, sino un concepto económico-sociológico, pues “ni la comunidad de intereses y la comunidad de propósito implican concepciones jurídicas, ni responden a ninguna figura determinada en derecho”.

El citado comentarista propone que de querer reformar la estructura de la empresa capitalista mediante la cogestión, se ha de optar:

a) Por una ley de organización y estructuración de la empresa según la BVG alemana.

b) Transformar los Jurados de Empresa en verdaderos órganos de gestión, creando, además, la sección social de la empresa. Esto equivale a reformar antes la actual estructura sindical, nada fácil.

Hay quien opina que las disposiciones sobre la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa dictadas en España, aunque de una forma escalonada y gradual, se han precipitado y no han seguido la evolución natural del proceso de participación de los trabajadores en el capital, en los beneficios y en la dirección de las empresas como en otros países. No puede sostenerse que España tenga una preparación para soportar una legislación más avanzada que la de Francia, e incluso que la de Alemania, donde, a pesar del carácter paternalista del empresario y de la tendencia de colaboración entre el trabajo y el capital y, también, a la mayor preparación social

y técnica de los trabajadores, los resultados no han sido totalmente satisfactorios.

Se argumenta en contra de este principio de participación que los Jurados de Empresa no han realizado eficazmente muchas de las funciones que tienen asignadas, proviniendo ello de no tener una maduración de capacidad suficiente sus vocales para desempeñar sus cometidos, y, además, al hecho de que generalmente se eligen a aquellos que se significan, lo que no implica sean los mejores en su formación integral.

5.6. Conclusiones sobre la cogestión.

De las disposiciones legales vigentes en los diversos países, expuestas algunas de ellas brevemente, se colige que los Comités de Empresa juegan un papel dentro del ámbito de la información o consulta más que de cogestión propiamente dicha.

Si bien es cierto que el empresario está obligado a tener que pedir la opinión, es más cierto, según se desprende del bosquejo que se ha hecho del Derecho comparado, que no está, sin embargo, ligado, pues conserva en absoluto su libertad en la decisión.

Se observa que, además de ese derecho de información y consulta que tienen los Comités de Empresa, también se les confiere, en mayor o menor grado, un limitado derecho de cogestión en los diversos países en que está regulada esta materia. En la mayoría de los países este derecho de cogestión se concreta a cuestiones de personal y organización de los servicios sociales. En cuanto a las cuestiones económicas, normalmente no se confiere intervención a la representación de los trabajadores. Como excepción, y en Austria, en las empresas de más de 500 obreros, el Comité de Empresa puede oponerse a una medida de orden económico tomada por la dirección. Contra esta postura, el empresario puede recurrir. Debe decirse que estas disposiciones son oscuras y, parece ser, poco aplicables.

Como se decía anteriormente, la representación obrera tiene un derecho de cogestión en las materias de empleo del personal. En Alemania, la Ley de Régimen General de 1952 confiere un

poder de control al Comité de Empresa con respecto a la contratación y despido del personal, pudiéndose oponer a lo acordado por el empresario si el acuerdo es contrario a la ley, reglamentos o convenios colectivos, o se basa en querer favorecer a un obrero, en detrimento de otros o en consideraciones de raza, religión, sexo, etc. Pero su actuación en estos casos es prácticamente despreciable, porque es rarísimo que el empresario no cumpla las condiciones de contratación que rigen.

En Austria, el empresario debe comunicar al Consejo de Empresa los despidos. El Consejo podrá entablar un recurso si entiende que la medida empresarial es sumamente rigurosa y no justificada.

En cuestiones sobre la organización del trabajo también tiene el Comité de Empresa en los diversos países, en general, una intervención que roza la cogestión. Por ejemplo, en Bélgica está dispuesto en la Ley de 1948 que el Comité intervenga en la elaboración y modificación de la reglamentación del trabajo o reglamentos de régimen interior y, además, en la fijación de las fechas de las vacaciones anuales. En Alemania, en su disposición de 1952, se establece la intervención del Comité de Empresa en las cuestiones de horarios, lugar y pago de los salarios, vacaciones, regulación del salario o rendimiento.

En donde está investida de unos poderes propios de cogestión la representación de los trabajadores es en la gestión de los servicios sociales. Con frecuencia el Comité de Empresa no sólo tiene el derecho de cogestión, sino incluso recae en el mismo la responsabilidad única. Véase, por ejemplo, la Ley alemana de 1952 y la belga de 1948. También, en Italia, el acuerdo de 18 de abril de 1966. En Francia cabe citar la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.

De estos ejemplos se deduce que en Europa la cogestión se produce en ciertos terrenos, pero siempre secundarios, sin afectar directamente a la producción o a la política financiera de la empresa. Hasta la fecha no ha afectado de un modo significativo a los derechos de los propietarios de la empresa ni a la unidad de dirección.

En general, los trabajadores se inclinan más a los métodos

prácticos para mejorar el funcionamiento de los Comités de Empresa que reformar el estatuto jurídico de las empresas. En Suecia, por ejemplo, se adoptó el acuerdo de 29 de abril de 1966 entre las organizaciones profesionales centrales, que tiene como finalidad una mutua colaboración entre empresarios y trabajadores en la información y formación, con el buen fin de lograr una mayor producción y satisfacción en el trabajo.

En términos generales se puede decir que no tiene la representación de los trabajadores una eficacia destacada en el seno de los órganos directivos, pero, sin embargo, la cogestión sigue siendo vista por algunos tratadistas como una tercera solución entre la supresión de la propiedad privada, a que tiende el socialismo, y el capitalismo bajo su forma más pura.

Esta concepción de la cogestión ha incitado a ciertos líderes sindicales a inclinarse hacia tal fórmula, al discrepar tanto de las reivindicaciones totales marxistas que presuponen cambiar por completo la economía de mercado, como también de la actitud de aquellos otros que sólo se interesan por una defensa inmediata de los intereses materiales de los trabajadores, como son los sindicatos americanos. Así, H. HAVERKAMP afirma que los sindicatos alemanes apoyan la organización social liberal y democrática, sobre la cual se basa la República Federal Alemana, que defiende en el plan económico el régimen fundado en la concurrencia.

Los movimientos sindicales que quieren conservar el régimen económico y social de libre mercado no llegan a una unanimidad sobre el momento oportuno de introducir la cogestión. Unos opinan que el concepto de la asociación de los sindicatos en la empresa les compromete, además de trabar sus reivindicaciones y la defensa de los intereses de sus miembros en la empresa. El congreso de los sindicatos británicos, tanto en 1932 como posteriormente, ha opinado que se desea reforzar la postura de los sindicatos en la empresa, pero aun así se ha de dejar al empresario la responsabilidad última en materia técnica, comercial y financiera.

El doctor HARDMEIER, secretario de la Unión Sindical suiza, ha criticado la cogestión, porque ante una ilusoria influencia

en la empresa, desvía a los sindicatos de sus tareas esenciales. Así opina también M. KOHLMAIER, experto sindical austriaco, que ha expresado el temor de ver a los sindicatos abandonar el papel que les pertenece tradicionalmente.

Los medios patronales se oponen a la cogestión, sobre todo a la paritaria. La Confederación Alemana de la Asociación de Empresarios, que ha aceptado a los Comités de Empresa, ha hecho frente a la proposición de ampliar la cogestión con unas campañas documentadas y apoyadas en la experiencia que proviene de la sociología industrial. La Confederación Patronal y la Fundación de la Industria, en Noruega, se han opuesto, conjuntamente, contra el informe ASPENGREN, en cuanto a la cogestión. En Francia, las empresas privadas, lo mismo que los sindicatos, han criticado la reforma propuesta por M. BLOCH-LAINÉ. Refuta también la reforma de M. BLOCH-LAINÉ mediante la orientación que propone, moderna y liberal, M. PIERRE DE CALAN, en su obra *Renaissance des libertés économiques et sociales*, París, 1963.

Según la Federación de Empresarios de Ceilán, la representación de los trabajadores, en sus funciones, no debe en ningún caso debilitar la responsabilidad de la dirección, debiendo quedar en el terreno consultivo.

Pese a estos criterios, un sector doctrinal se inclina en favor de la cogestión, por entender que es el medio apropiado para democratizar a la empresa y, en consecuencia, al Estado en un sentido íntegro. Opinan que el poder económico de los empresarios les da un poder en el Estado mayor que otros ciudadanos, lo cual debe ser contrarrestado por los sindicatos. El medio para su logro es la cogestión en el nivel de empresa, que traería, pues, una verdadera democracia nacional.

Hoy en día, la gran empresa —continúan los defensores de la cogestión— no es una empresa privada. El fenómeno de concentración es universal. No consiste solamente en la reducción del número de empresas para que nazca otra de gran dimensión, sino también en la participación en los órganos directivos y de control de personas que representan los intereses bancarios o financieros que se hallan en un elevado número de sociedades.

Según los defensores de la cogestión, la estructura de estas empresas cambia con respecto a las restantes, pues los propietarios son ajenos a la vida de la empresa, tienen tan sólo una participación en el capital social, incluso a veces ínfima. En tal situación, el poder real se ejerce por grupos financieros o por “managers” profesionales sin responsabilidad alguna financiera; la asamblea general es una simple cámara de información; los dirigentes se eligen entre sí; de hecho se van separando los dirigentes de la influencia del mercado de capitales mediante el autofinanciamiento, no quedando, pues, sometidos, prácticamente, a control alguno.

Ante este tipo de empresa, la aspiración de los sindicatos es doble, pues el puesto que han de desempeñar en los órganos directivos de la empresa lo ha de ser en calidad de representantes de los trabajadores, pero también en la del interés público, ante el papel que tienen estas sociedades en la vida económica del país.

Por último, en pro de la cogestión, W. HAVERKAMP, experto alemán sindical, alega que trae consigo la integración de los trabajadores tanto en la empresa como en la sociedad en su conjunto. En definitiva, la significación de la palabra integración no es otra que aquel sentimiento que se le debe inculcar al trabajador de que no es extraño en la empresa y que tenga conciencia de su participación en los objetivos de la misma. Queda por demostrar que la cogestión, sin embargo, sea el medio apropiado para este fin.

Un examen a fondo de los criterios favorables a la cogestión demuestra su debilidad. Así, frente a la afirmación de los defensores de la cogestión de que no ataca a la propiedad privada, hay que oponer que es un desmembramiento del derecho de propiedad, al tener la representación obrera en los órganos de dirección iguales derechos que la representación del capital, codetentando, pues, un derecho de disposición sobre el patrimonio de la empresa. No es menos cierto, sin embargo, que la limitación del derecho de propiedad se justifica ante la noción de función social de aquélla.

M. PIERRE DE CALAN, en su obra antes citada, pregunta:

¿Dando la mitad del poder a los asalariados, se les va a imponer la mitad de las responsabilidades financieras?, o ¿se les va a colocar en esta situación exorbitante de disponer de un poder que no tiene responsabilidad en contrapartida?

Se dice que en las grandes sociedades anónimas, los accionistas no tienen responsabilidad, desinteresándose de la empresa, siendo, pues, su poder ficticio. Es considerarlos simples prestadores de capital, cuya prestación puede ponerse al nivel con la prestación de las aportaciones de trabajo. Sin embargo, de hecho continúan asumiendo el riesgo de la empresa en la parte alícuota de su aportación, riesgo que, a veces, es severo. Limitar los poderes de sus mandatarios relajaría el nexo de propiedad entre el accionista y la empresa, y vendría a ser ésta un patrimonio sin jefe, abierto a las injerencias y codicias externas, que repercutiría en un alejamiento del mercado de capitales.

La propiedad privada del patrimonio de la empresa es la condición de su autonomía, sin la cual no puede haber economía de mercado. Las leyes de la concurrencia económica implican el juego de agentes económicos independientes. Por ello en los países comunistas se encuentran tantas dificultades cuando quieren introducir un grado de concurrencia entre empresas nacionalizadas.

No se pueden aceptar formalmente las reglas de economía de mercado a la vez que defender la cogestión en su sentido pleno.

Un segundo problema trascendental es el de inadaptabilidad de la forma democrática a la empresa. La cogestión, por definición, introduce dos poderes, o si no, dos fuentes de poderes. Sin embargo, se admite que la gestión de las empresas debe recaer en una autoridad capaz y ágil ante las decisiones a tomar en un mercado en continuo movimiento. Esta autoridad sólo puede ser única. La democracia se concibe como medio de gobierno en colectividades que tengan un desarrollo cultural y social como los Estados. No cabe se aplique sin limitación en otros organismos, en donde la eficacia depende de la rapidez en decidir y ejecutar, como es, por ejemplo, la empresa.

La gestión es apoya en la combinación de la empresa,

unidad económica y la colectividad humana que la pone en marcha. Pero el fin de la empresa no es el bienestar de sus miembros solamente, sino realizar un servicio o producción de un bien en las condiciones más económicas para la sociedad en general.

Un jefe de empresa no debe ser mediatizado, pues ha de encontrar prontas soluciones que impone el mercado y que a él le exigen los consumidores, ya que de lo contrario sobreviene el fracaso.

Si hay democracia en la vida económica, es por la intermediación del mercado en que se manifiesta. La decisión del jefe de empresa es la integración de un gran número de otras decisiones descentralizadas que caracterizan la economía democrática del mercado. Empezar una producción, cambiar un producto o un coste, no tiene sentido sino como respuesta a una situación particular del mercado.

Sobre este tema, el gobernador de la Banca Central de Turquía, M. HEDI NOUIRA, ante la Comisión de Ideología del Partido Socialista, hizo el siguiente razonamiento: Si los trabajadores no son simples portadores de trabajo, y la asociación de los obreros a la dirección de las empresas ha fracasado, se concluye que lo esencial en los sindicatos es conservar la libertad de “discusión”, y por otro lado, no dividir el ejercicio del poder en la empresa. La dirección de la misma, pues, ha de ser una y el dirigente ha de tener una autoridad que esté en relación a su responsabilidad.

La dirección hoy en día requiere mayor número de recursos científicos para conseguir la solución de un problema (ordenadores, estudio de tiempo, de mercados, etc.). Cuanto más se tienda al aprovechamiento científico en los problemas, menos se concibe la democracia en la empresa. El empresario requiere libertad para adoptar la decisión que se precise ante una situación dada.

GISCARD D'ESTAING, el actual ministro de Hacienda francés, manifiesta en *Qu'est-ce que la participation* que “a su juicio personal”, en el campo de la participación en la gestión, el problema es difícil de resolver. El poder real pertenece a los

tecnócratas, y ello por la complicación de las técnicas de gestión y de las decisiones de elección económicas. ¿Son suficientes los conocimientos de los obreros para que su participación en la gestión sea útil?

La integración de los trabajadores en la empresa no se logra, como se ha pretendido, mediante la cogestión. El estudio que se llevó a término en 1965 en la región alemana de Renania-Westfalia, muy industrializada, abundando las empresas pertenecientes a los sectores de minas y siderúrgica, donde se aplica la cogestión paritaria, demostró que el grado de integración, según las formas de cogestión, variaba, pero sin alcanzar tantos por ciento elevados. (Resultados publicados en “Viggo Graf Blücher”. *Integration un Mitbestimmung 1966*. Análisis y comentarios: Dr. E. B. ERDMANN. *Der Mythos von der Mitbestimmung*. “*Der Arbeitgeber*” número 13-14).

También se han efectuado encuestas sobre la inclinación a participar en la gestión de las empresas los trabajadores poco cualificados. Estas encuestas recogidas por el Instituto Internacional de Estudios Sociales, que pertenece al Bureau International du Travail, demuestran que la propensión a participar es evidente, pero que la cogestión es más aparente que deseada. Trabajos similares que se han efectuado en Noruega, Suecia, Alemania, Francia y también en Yugoslavia y Argelia, demuestran que la participación no es en general deseada, salvo en lo que respecta a la organización del trabajo (Institut International d'Etudes Sociales, Bulletin n.º 2, février 1967).

La intervención de la representación obrera en la gestión de la empresa, su naturaleza jurídica, no implica cambio la condición personal del obrero. La dependencia es consecuencia de la organización jerárquica de la empresa. El sentimiento de frustración a que puede dar lugar el trabajo, sobre todo en las grandes empresas, puede superarse con la información, descentralización de las responsabilidades y de las iniciativas, la promoción y formación en todos los niveles. La moderna dirección del personal tiende a que cada colaborador de la empresa pueda desenvolverse en el plano humano y a la vez crear un trabajo más cualificado y productivo.

Otro criterio destaca que la cogestión daría a los sindicatos una concentración de poderes inaceptables. Así, para demostrar este aserto se argumenta que la cogestión no sólo hace intervenir a los trabajadores en la empresa, sino también al sindicato.

En el régimen que rige en Alemania en los sectores de minas y siderúrgica es la organización sindical quien designa la mayoría de los miembros del trabajo en el Consejo de Vigilancia. Pues bien, si la cogestión se concibe como un medio para limitar la concentración de poderes en el empresario, ¿no traería la cogestión, de generalizarse, la concentración de poderes todavía mayores en favor de la organización sindical?

De generalizarse la cogestión paritaria llegaría a dar a las grandes federaciones sindicales un poder de orden económico tal que ningún grupo financiero ha llegado a gozar todavía en las sociedades occidentales. Esto podría preocupar, por ejemplo, en Alemania, donde los sindicatos están organizados en 16 poderosas federaciones industriales muy estructuradas. En definitiva, ellos serían los que decidirían en las orientaciones más fundamentales.

Su repercusión en el mercado del trabajo sería evidente. El principio de la fijación de las condiciones del trabajo se basa en la libertad e igualdad de las partes. Si una de las partes controla a la otra, ha de producirse un desequilibrio. Si predominan los sindicatos, los salarios serían impuestos por ellos a las empresas, por ejemplo. La pregunta inmediata en tal caso es si un régimen tal podría pertenecer a la economía de mercado y si el Estado podría quedar indiferente a sus consecuencias políticas y, sobre todo, económicas.

Los sindicatos, en defensa de esta posición, evocan ser los representantes de los trabajadores y del interés público. Sin embargo, debe determinarse cuál es la concepción fundamental del papel que representa el sindicalismo en una sociedad democrática, para poder aceptar dicha posición. Si se ejerce un control en las empresas o asociaciones privadas sólo puede serlo por el Estado y no por asociaciones de intereses privados. Entonces, una de dos: o los sindicatos tienen este carácter privado y quieren utilizar su posición en el mercado del trabajo

para obtener las mayores ventajas posibles en favor de sus miembros, o buscan obtener prerrogativas que pertenecen al poder público.

No cabe olvidar que como se recoge en el preámbulo de la obra ya citada *Qu'est-ce que la participation*, son los sindicatos obreros “los que parecen más reticentes con respecto a la participación en la gestión” y más adelante dice “paradójicamente son, bien políticos, bien altos funcionarios, sea algunos empresarios, quienes han manifestado una voluntad de reforma”.

Pero lo cierto es que más que reformar el derecho de sociedades lo que se requiere es la creación de un nuevo ordenamiento jurídico. Instituir un verdadero derecho de empresa para evitar la disociación en la actual perspectiva jurídica de la empresa, al menos sustancial y jurídicamente, que se mantiene entre las personas que aportan el capital y corren los riesgos, pero en quien radican todos los poderes y responsabilidad, y las personas que aportan el trabajo, que son los asalariados.

Para la economía, la empresa se reduce al organismo productor que vierte bienes y servicios en el mercado, y bajo este móvil lucrativo de producción las decisiones del empresario que interesan principalmente al economista son las de inversión, producción y distribución. Y aun cuando repara que en las empresas existe un elemento humano, el trabajo, éste es considerado como simple factor de la producción (SCHEURER).

El derecho del trabajo, en su aportación con respecto a la construcción jurídica de la empresa, ha tenido su eficacia en cuanto al contenido jurídico de las relaciones sociales de la empresa, que tiene el carácter de relaciones contractuales. Pero en cuanto a la integración del personal en la empresa sólo se ha conseguido en una pequeña medida. Le incumbe, por tanto, al derecho de trabajo crear las condiciones jurídicas necesarias para integrar el elemento social en una auténtica comunidad de trabajo (MENGONI, MOSSA).

Por tanto, en toda reforma que se pretenda implantar ha de procurarse que el trabajador no sea un extraño a la empresa. Si el derecho no consigue esta estructura, el trabajo continuará fuera de la empresa.

6. LA INFORMACION

Queda ahora por examinar el tercer cauce expuesto por los estudiosos de la reforma de la empresa, la información. No resulta fácil definirla. La razón estriba en la diversa amplitud que se da al vocablo por los distintos autores, así como por los legisladores de los distintos países.

Para LA LEIMANDIERE, secretario general de la Unión Francesa de Organismos de Documentación, la información consiste “en mensajes emitidos o recibidos por la dirección de la empresa, sea que esta última actúa directamente o que se manifieste a través de uno o varios agentes de información”.

Como puede apreciarse, se trata de un concepto bastante amplio, aunque, en cierto modo, preciso.

Quizá se haga también necesario establecer la distinción entre información y comunicación. La información se da cuando el sujeto emisor no pretenda conscientemente influir en el comportamiento del receptor. En cambio, existe comunicación cuando el sujeto emisor pretende conscientemente influir en el comportamiento del sujeto receptor.

La información, por su misma naturaleza, implica tres cuestiones: ¿quién informa?, ¿a quién se informa? y ¿de qué se informa?

¿Quién informa? Todo aquel individuo u órgano de la empresa que tenga noticia de un hecho o elemento de juicio, cuyo conocimiento puede ser de interés directo o indirecto para aquel a quien va destinada la información.

¿A quién se informa? A todo individuo o grupo perteneciente o ajeno a la empresa, que pueda aducir un interés legítimo en tener noticias y que le permitan completar su conocimiento de la empresa y en su caso acomodar su conducta al mismo.

¿De qué se informa? No todos los interesados en la marcha y vicisitudes de la empresa lo están en igual medida en el objeto de la información. Por tanto, su contenido es variable, adaptado a las circunstancias de cada empresa y de cada momento.

El sujeto emisor de la información es la empresa. El receptor o destinatario de la misma puede ser un elemento ajeno a la empresa, o un miembro activo de la misma, siempre que tenga un título que justifique su interés en obtener la información.

En la información en la empresa puede distinguirse una doble vertiente. Por un lado, existe una información externa, y por otro lado, existe también una información interna en el seno de la empresa.

La información *externa* debe tener como principales receptores (nuestra enumeración es puramente descriptiva y no exhaustiva) a los siguientes sujetos:

Proveedores. Resulta evidente su interés en la marcha de las actividades de la empresa. El contenido de la información en este caso debe versar sobre las calidades que debe reunir el producto a suministrar, así como sobre las garantías a su favor para la cooperación de suministro, situación financiera de la empresa, etc.

Clientes. Forzoso es reconocer su interés y vinculación con la empresa. El conocimiento de la estructura técnica de la empresa, su capacidad de producción, calidad, control, etc., son aspectos que revisten una gran importancia para todo tipo de clientes.

Instituciones de crédito. Como depositarios de confianza en la empresa, lógico es suponer su gran interés en la marcha de la situación financiera misma, su desarrollo y expansión, su política a largo plazo, etc.

Entidades profesionales y organismos sindicales. La formulación de los anhelos en una mayor participación en la vida económica y el deseo de una realización más humana del trabajo, proclamada y defendida por estas entidades, justifica su interés en la obtención de información, a fin de orientar a tales instituciones en su actualidad.

La sociedad en general. Ya en muchas nociones teóricas sobre el concepto de empresa aparece reflejada la idea de la exigencia de que la producción debe estar vinculada hacia el mejor interés de la comunidad social. El tratamiento adecuado para

ello es la información. Una confirmación de esta realidad es la creación de una nueva institución en la empresa: las relaciones publicas.

El Estado. La empresa ha de facilitar al Estado elementos económicos e informativos para el cumplimiento de sus fines, puesto que la empresa necesita a su vez del apoyo creciente del Estado para su desenvolvimiento. Por otra parte, el Estado precisa el conocimiento de las realidades económicas de la empresa, para así poder basar y elaborar su política económica nacional.

En la información *interna* de la empresa, los principales receptores de la información deben ser los siguientes:

Los propietarios de capital. Es a todas luces evidente la necesidad de una información completa y de todo orden, aunque, sin embargo, las legislaciones, como veremos más adelante, cuidan de proveer de información al accionista, pero dado el inveterado absentismo de los mismos esta información resulta un tanto parca y confusa. Una más amplia información sería la base para un mejor y más sano mercado de capitales.

A la dirección de la empresa. Por pura lógica, los que gobiernan la empresa han de disponer de todos los elementos de juicio que les permita poder decidir. Por otro lado, el empresario debe saber organizar el sistema de información que le permita idear cuál puede ser la evolución de la empresa y los hombres que la integran.

A los trabajadores. Resulta preciso montar en la empresa un sistema operativo para la práctica de la información que se ajuste a las características de cada empresa, pero teniendo en cuenta que todo sistema de información debe partir de un profundo estudio del conocimiento del ser humano. Los criterios en que se inspire la información en una empresa determinada definirán la organización que ésta deberá tener. Pero es evidente que sólo se sentirán unidos a su empresa quienes conozcan bien sus objetivos y los medios utilizados para lograrlos.

El contenido de la información varía y es complejo. Va de lo general a lo particular y plantea una serie de problemas de

diferente naturaleza. El trabajador debe poseer medios para conocer el ambiente en que desarrolla su trabajo y la “causa” por la cual pasa ocho horas diarias separado de su familia. Es función específica de la información responder a este interrogante, mucho más frecuente de lo que ciertos autores creen. Se trata de hacer conocer mejor la vida de la empresa analizando su actividad, los resultados de su gestión, la política general y los principios que inspira su actuación, así como estudiar su futuro desarrollo. Digamos, para simplificar, que en este campo el personal trabajador de la empresa tiene los mismos derechos a la información que los accionistas.

La información y la formación constituyen la primera etapa en el camino de la participación.

Cada individuo debe tener en la empresa un derecho a la formación; es un principio esencial. El obrero, el empleado, el técnico, deben extraer frutos del mejoramiento de sus conocimientos, de su saber hacer. Este tipo de información debe ser adaptado a las aptitudes de cada uno y modulado en función de las responsabilidades a las que puedan ser llamados a más o menos largo plazo.

Existe un ambiente hostil a la información, que ha de ser remediado mediante la utilización de la formación. Un análisis penetrante de este espíritu de hostilidad está recogido en la publicación del sindicato nacional francés de la Charente (*“L’essai sur le dialogue et la participation”*), que describe el mecanismo de la mentalidad del mundo obrero y de sus reacciones de cara al actual sistema económico y social. Según M. GIRETTE: “Existe una profunda desconfianza con respecto a los que detentan el poder. Los obreros no creen en la sinceridad de los patronos, en una lealtad y en un desinteresamiento, por su parte, en su deseo de servir al bien común. Se oponen a todo lo que pueda parecer paternalismo. Quieren que se les trate como a mayores y no como a menores. Piensan que el secreto que recubre a los negocios, sobre todo las finanzas, es síntoma de hechos condenables”. Romper el círculo de la desconfianza y crear la confianza a todos los niveles constituye materia de formación y de información.

El derecho de los miembros del personal a una información mínima y el derecho a una formación permanente constituyen las fases de partida para una participación que quiera ser eficaz y realista.

Además, es necesario establecer corrientes de información entre los problemas de la empresa y los problemas económicos generales. Durante mucho tiempo ha existido una barrera entre la economía de la empresa y la economía nacional. Todavía hoy en día es preciso reconocer que la ligazón sigue siendo imperfecta.

La utilización de los recursos de las Universidades o centros de enseñanza por las empresas y la utilización de los recursos de las empresas por las Universidades o centros de investigación no será en definitiva óptima más que si origina un auténtico diálogo y un intercambio franco y sincero de información.

ALAIN TOURAINE, en una reciente obra, hablando en torno a la información, hace las siguientes consideraciones, que parece oportuno recoger:

“Dos son las clases económicas, empresarios y trabajadores, que tradicionalmente se han opuesto y dado origen a multitud de conflictos. Estos conflictos son todos de la misma naturaleza. Ellos oponen, de un lado, a los dirigentes conducidos por la voluntad de reforzar la producción, de adaptarse a las exigencias de la eficacia y de responder a los imperativos del poder, y de otro lado, a los individuos que defienden su salario no sólo como trabajadores, sino también como personas o grupos que buscan mantener el sentido de su vida personal. Lo que buscan estos trabajadores consumidores es la seguridad, es decir, un futuro previsible, organizado, que permita formar proyectos y disfrutar de los frutos de los esfuerzos realizados.”

“Entre estas dos grandes clases o grupos económicos, la oposición principal no radica en el hecho de que unos posean la riqueza o la propiedad y los otros no, sino más bien del hecho de que las clases consideradas como dominantes se encuentren constituidas por los que gobiernan el conocimiento, o detentan las *informaciones*. El trabajo se define cada vez menos como

una aportación personal y cada vez más como una función en un sistema de comunicaciones y, por tanto, de relaciones sociales. El dirigente es el que trata sobre los sistemas de comunicaciones y, por tanto, de relaciones sociales. El dirigente es el que trata sobre los sistemas de relaciones sociales, en virtud de sus características y de sus necesidades; el dirigido, en cambio, afirma sin cesar su existencia no ya como miembro de una organización, o como elemento de producción o un sujeto de un estado, sino más bien como una unidad autónoma. Quizá podría decirse que salimos de una sociedad de explotación para entrar en una sociedad de alienación.”

“En una sociedad cada vez más perteneciente al sector terciario, la función de la información podría decirse quizá que desempeñara el mismo papel central que los recursos naturales desempeñaban al comienzo de la era industrial. Es significativo que la mayor parte de los estudios muestren que el primer paso para la participación es la información. Pero esta observación tiene consecuencias muy profundas: ser, estar informado, no es solamente saber lo que pasa, sino conocer las razones y los métodos de la decisión y no solamente los hechos alegados para justificar una decisión determinada. Es por esta razón por la que los sindicatos o los comités de empresa o jurados de empresa exigen el examen del balance de la empresa, así como conocer la evolución de las diversas categorías de rentas. La información es, de hecho, el primer paso de acceso a la decisión.”

“La importancia central de este problema se encuentra bien subrayado por las dificultades que halla para su solución. No solamente por el hecho de que los detentadores de la información se resisten a su difusión y prefieren parapetarse detrás de afirmaciones seudosociológicas, sino más bien por el hecho de que el acceso a la información supone ya una aptitud de reivindicación, la aceptación de la racionalidad económica, el rechazo de la idea de que la sociedad se encuentra enteramente dominada por el conflicto de intereses privados, etc. La búsqueda de la información y por tanto de participación en los sistemas de organización puede dar lugar a definir la alienación. El individuo o el grupo que se encuentra alienado no es solamente

aquel que se deja al margen, sometido a una serie de imperativos o privado de influencia, sino que es aquel que pierde su entidad como persona. El consumidor impulsado por la publicidad y el crédito, dispuesto a sacrificar su seguridad económica por la adquisición de bienes cuya difusión se justifica más por el interés de los productores que por la satisfacción de las necesidades primarias. El trabajador sometido a un sistema de organización cuya eficacia global no excluye más que un coste extremadamente elevado.”

Otro aspecto de la información que tiene máxima trascendencia es el que hemos llamado anteriormente exterior, es decir, la proyección del conocimiento de lo que es y de lo que ocurre en la sociedad para el público, sea éste inversor, proveedor, cliente, prestamista o, en último término, el interés estatal.

Numerosas son las normas que a este respecto se contienen en las distintas legislaciones, cada vez con un criterio de mayor rigor en cuanto al contenido y extensión de la información a facilitar. Como es natural, se hace siempre especial hincapié en la información que se facilite al inversor, sea o no accionista de la propia empresa.

En este orden de cosas es evidente que el país que ha logrado un mayor desarrollo son los Estados Unidos de Norteamérica, gracias a la labor de un lado de la Securities and Exchange Commission y de otro del American Institute of Certified Public Accountants, que no han cejado ni cejan en el momento presente en exigir, de forma cada vez más minuciosa, amplia información sobre la empresa en determinadas circunstancias de su vida, estableciendo, al mismo tiempo, rígidas normas en cuanto a la forma en que se debe presentar dicha información.

Pero de nada sirve que la información sea abundante y precisa si no es veraz. Llegamos aquí al obstáculo más grande con que se tropieza en los países subdesarrollados y aun en aquellos de la cuenca del Mediterráneo que ya merecen en otros aspectos el calificativo de desarrollados. La tergiversación de los datos que se presentan al público, incluso al accionista, por fines fiscales o de otro orden, constituyen una de las más graves lacras que dañan la moral económica y los fundamentos de una esta-

dística nacional para aquellos países, entre los cuales se encuentra, desgraciadamente, el nuestro.

Y sólo hay un procedimiento para combatir este vicio tan profundamente arraigado. Nos referimos a la censura de cuentas realizada por profesionales independientes. Con todos los problemas en su aplicación, es el único instrumento hasta ahora utilizado con éxito en otros países y, por tanto, el camino que cabe pensar en emplear con eficacia.

Resulta difícil realizar un estudio comparativo del tratamiento de la información en las distintas legislaciones nacionales, al no existir normas específicas con relación a la misma, y solamente disposiciones fragmentarias aisladas. No obstante, cabe intentar acometerlo basándose, en muchas ocasiones, en supuestos de hecho, y en otras, en el estudio de instituciones y disposiciones que afectan a la información aunque sólo sea de una manera parcial. Y ello aun a trueque de hacer referencia a disposiciones citadas o aludidas al hablar de la participación o cogestión.

6.1. Legislación alemana.

En Alemania podría decirse que existe un haz bastante completo de información en el seno de la empresa. Los representantes de los trabajadores obtienen información a través de un numeroso conjunto de diferentes canales unidos en una simple y esquemática red de información.

La ley constitucional de 11 de octubre de 1952 constituye la base de la reglamentación del derecho de los trabajadores a ser interlocutores en las empresas del sector económico privado.

En dicha ley se establecen las condiciones de magnitud que han de reunir las empresas en las que se ha de realizar el citado derecho. Dichas condiciones son: *a)* Que la empresa emplee por lo menos a cinco trabajadores permanentes y con capacidad electoral, es decir, mayores de dieciocho años; *b)* Que entre los trabajadores empleados haya tres que respondan a las condiciones de elegibilidad como miembros del Consejo de Empresa, o sea, mayores de veintiún años y con una duración en la em-

presa de un año; c) En el sector agrícola y forestal, el número mínimo de trabajadores empleados con derecho electoral es de diez.

Los titulares del derecho de ser interlocutores en el interior de los establecimientos son los trabajadores empleados en el seno de los mismos. En principio, cada establecimiento es independiente, pudiendo elegir su propio Consejo.

Se entiende por establecimiento esencialmente un lugar de trabajo efectivo de instalación material de la producción. El establecimiento es necesariamente la unidad de lugar. Por el contrario, una empresa puede comprender varios establecimientos. Desde esta perspectiva, así como en Francia existe el Comité de Empresa, en Alemania existe el Consejo de Establecimiento. Y como una empresa puede contener varios establecimientos, se puede constituir un Consejo Común de Establecimientos para cada empresa.

El Consejo de Establecimiento debe supervisar la observación de las leyes en vigor, contratos colectivos y acuerdos de establecimiento existente en beneficio de los trabajadores. El Consejo de Establecimiento tiene, además, el derecho de sugerir al empresario la adopción de las medidas tendentes a asegurar la buena marcha del establecimiento y el bienestar de los trabajadores.

Los directores de las empresas que poseen Consejo de Establecimiento tienen el deber de *informar* a dicho Consejo de Establecimiento una vez por trimestre de la situación de la evolución económica de la empresa. Tienen también la obligación de informar sobre los resultados económicos obtenidos, las dificultades de la producción, la inversión, la situación financiera de la empresa, cuestiones de personal y prestaciones sociales, así como las perspectivas del futuro desarrollo de la empresa.

Otros aspectos de la información referentes a la empresa recogidos por la legislación alemana son los que aluden a la competencia del Consejo de Supervisión de la sociedad por acciones. En efecto, por ley de 6 de septiembre de 1965 sobre las sociedades por acciones, se regula con especial atención la composición y funciones de los Consejos de Supervisión. En esta

ley, el legislador alemán intenta contrarrestar la desgana del accionariado, su absentismo inveterado y su carencia de interés por la gestión de la sociedad. Procura, quizá, corregir sus defectos, pero considera, como G. RIPERT, que el accionariado no es más que “un transeúnte en la sociedad” (G. RIPERT: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*), atento tan sólo a la salvaguardia de su capital y a la adquisición de un dividendo cada vez mayor.

Desde esta perspectiva, la asamblea general de accionistas se considera como un órgano menor, confiándosele un mínimo de atribuciones. Y debido precisamente a la carencia de interés de los accionistas en la gestión de la empresa, surge con fuerza la necesidad de creación de un organismo de atención vigilante, que viene a ser el Consejo de Supervisión. Este Consejo no es realmente un Consejo de Administración, sino más bien un grupo de Consejos que reciben por delegación de la asamblea general facultad para controlar la gestión de la sociedad, y no solamente en el marco general de la gestión, sino incluso en la gestión cotidiana si fuera preciso.

Este Consejo de Supervisión carece de poderes de gestión, pero en cambio posee unos poderes de control francamente amplios, que llegan incluso a la aprobación definitiva del balance y de las cuentas del fin del ejercicio, y estando la asamblea general vinculada a la decisión del Consejo, sin que pueda impugnar ni discutir sus decisiones.

El control de la dirección de la empresa por el Consejo de Supervisión se efectúa a través de una serie de *informes* trimestrales sobre la marcha de la empresa, facilitados por aquélla.

Conforme a lo establecido por el artículo 90 de la ley de 1965, el contenido de dichos informes ha de basarse sobre los siguientes extremos:

A) El proyecto de la política comercial a realizar y otras cuestiones referentes a la gestión del futuro de la empresa.

B) La rentabilidad de la sociedad, en especial la del capital propio.

C) Información sobre los negocios que presenten una gran importancia para la rentabilidad o la tesorería de la sociedad.

D) La marcha general de los negocios, así como su cifra y la situación económica y financiera de la sociedad.

Todos estos informes deben facilitarse a cada uno de los miembros del Consejo de Supervisión.

6.2. Legislación belga.

En Bélgica, por ley de 20 de septiembre de 1948 sobre la organización de la economía, se establece la creación de los Consejos de Empresa para todas aquellas empresas que emplearan un mínimo de 50 trabajadores. Sin embargo, de hecho en 1950, sólo las empresas ocupando 200 trabajadores habían establecido tal institución.

El artículo 15 de la citada ley y la sentencia real de 27 de noviembre de 1950 se extienden ampliamente sobre la naturaleza de los informes a suministrar, los documentos a adjuntar con la información y, finalmente, sobre la periodicidad de estas informaciones.

Los Consejos de Empresa belgas tienen por misión fundamental recibir de la dirección de la empresa la siguiente información:

A) Una vez cada trimestre, por lo menos, informes referentes a la productividad, así como los datos de carácter general relativos a la vida de la empresa.

B) De forma periódica, o por lo menos al cierre del ejercicio, los informes y documentos susceptibles de aclarar los resultados de la explotación.

C) Los documentos que deben ser adjuntados al cierre de cada ejercicio son, en lo que concierne a las sociedades anónimas, los siguientes: el informe del Consejo de Administración, el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y el informe de revisión de los comisarios.

Los informes de la primera categoría consisten normalmente en comunicaciones verbales sobre la marcha general de la empresa, sobre las perspectivas del mercado y sobre el estado de la producción. Los motivos que han sido alegados en apoyo de esta información son diversos. En primer lugar, se aduce el

desarrollo del espíritu de colaboración entre el Consejo de Empresa y sus intervenciones con la dirección de la firma. En segundo lugar, que la información de orden económico y financiero permite al trabajador desarrollar sus conocimientos y hacerse más consciente de su función y de sus responsabilidades, lo cual constituye un medio de educación obrera que permite al trabajador la posibilidad de entrar en las interioridades del negocio y prepararse para la gestión autónoma del aparato económico.

Toda la información facilitada a los delegados de los trabajadores que constituyen el Consejo de Empresa tiene y presenta un carácter estrictamente confidencial. El deber de discreción de los delegados obreros se encuentra rigurosamente establecido por la ley.

6.3. Legislación francesa.

En Francia, la información en el interior de la empresa se canaliza en gran parte a través del Comité de Empresa creado por orden de 22 de febrero de 1945, según el cual, en todas las empresas privadas que empleen 50 trabajadores debe crearse un Comité de Empresa.

Este Comité, en Francia, se caracteriza por el principio de representación mixta. En efecto, el director de la empresa ocupa su puesto de derecho en el seno del Comité, al lado de los representantes de su personal. Incluso preside el Comité.

El Comité de Empresa se compone de cinco categorías de personas: a) El director de la empresa; b) Los miembros titulares; c) Los miembros suplentes; d) Los representantes de las organizaciones sindicales; e) El consejero-jefe de trabajo, que es el representante del servicio social en la empresa.

Las atribuciones del Comité de Empresa son de tres tipos: atribuciones de orden social, atribuciones de orden profesional y atribuciones de orden económico. En estas últimas es en donde se centra todo el criterio legislativo de la información en Francia. En efecto, el artículo 3.º de la orden citada, modificado por la ley de 16 de mayo de 1946, establece que el Comité ha de

estar obligatoriamente *informado* sobre los beneficios realizados por la empresa y pudiendo emitir también sugerencias con respecto a los mismos.

El legislador hace clara su postura de insistencia sobre el aspecto informativo al Comité de Empresa, al establecer que con el fin de que el Comité pueda desempeñar sus funciones de consulta, el director de la empresa ha de transmitir al Comité cierto número de *informaciones*. Estas consisten en las siguientes:

A) Cada trimestre el jefe de la empresa debe comunicar al Comité toda información sobre la ejecución de los programas de la producción, la evolución de los riesgos, la situación de empleo en la empresa, los proyectos referentes al mejoramiento de la producción, la productividad en la empresa y las inversiones.

B) Una vez al año, por lo menos, la dirección de la empresa debe presentar un informe sobre el conjunto de la actividad de la empresa, los resultados obtenidos, los salarios, las inversiones y la evolución de la remuneración por hora.

Con estas disposiciones se ve claramente el carácter de receptor de información que tiene el Comité de Empresa en Francia.

Por otro lado, las disposiciones de la ley de 18 de junio de 1966, referentes a la información del Comité, se aplican cualesquiera que sean las formas jurídicas de la empresa. Sin embargo, las reglas específicas referentes a las sociedades anónimas hacen más acusada aún esta información al Comité. Se llega incluso a establecer que dos miembros del Comité de Empresa ocupen un lugar en el Consejo de Administración de la sociedad.

La dirección de la sociedad debe comunicar al Comité, antes que a la Asamblea general, y dentro de un plazo de duración razonable, las siguientes informaciones: a) La cuenta de pérdidas y ganancias; b) El balance anual; c) El informe de los censores de cuentas; d) Todos los restantes documentos que sean sometidos a la Asamblea general de accionistas.

El Comité puede a su vez formular todas las observaciones que estimen pertinentes, y estas observaciones han de transmitirse obligatoriamente a la Asamblea general de accionistas. Por

otra parte, todos los miembros del Comité de Empresa tienen individualmente derecho a las mismas comunicaciones y dentro de la misma época que los accionistas.

El derecho a la información de los accionistas se encuentra regulado por la ley de 24 de julio de 1966, que en su capítulo 6.º del primer título y en orden a la presentación del balance, cuenta de explotación general y cuenta de pérdidas y ganancias, se inspira en el plan general contable iniciado en 1947, por lo que puede decirse que la documentación presentada a los socios es bastante completa.

6.4. Legislación yugoslava.

La situación de la economía en Yugoslavia presenta unas características muy especiales, al existir en ella como sistema socioeconómico la autogestión. Precisamente, por esta razón, se ha elegido este país como significativo para arrojar luz sobre la situación de la información en los países de sistema socialista.

El artículo 6.º de la Constitución yugoslava introduce el concepto de la “autogestión” de la siguiente forma:

“El fundamento del sistema social-económico de Yugoslavia reside en el libre trabajo asociado que se realiza con los medios de producción de propiedad social y en la gestión de los trabajadores en la producción y distribución del producto social dentro de la organización del trabajo y la comunidad social.”

La esencia teórica de la autogestión consiste fundamentalmente en el derecho y deber general de los trabajadores equiparados ante la ley de asociarse, de administrar los medios de su producción, distribuir los resultados de su trabajo dentro del marco de sus organizaciones de trabajo y de sus asociaciones sociopolíticas.

La gestión de la organización de trabajo comprende una serie de derechos y de obligaciones para los trabajadores, muchos de los cuales implican, si no de una manera directa, al menos sí indirectamente, la existencia de una profusa información.

Entre estos derechos podríamos citar los siguientes:

A) Administrar la organización de trabajo, directamente o a través de los órganos de gestión elegidos por ellos mismos.

B) Organizar la producción u otras actividades, velar por el desarrollo de la organización del trabajo y elaborar planes de trabajo y de desarrollo.

C) Decidir sobre el intercambio de productos y servicios, así como sobre otras cuestiones relativas a las actividades económicas de la organización del trabajo.

D) Decidir sobre el empleo de los recursos sociales, así como sobre su distribución, y emplearlos económicamente a fin de lograr el máximo efecto en el beneficio de la organización de trabajo y de la sociedad en general.

E) Regular y fomentar las condiciones de su trabajo: organizar la protección en el trabajo y el descanso, asegurar las condiciones para su educación y elevar el nivel de vida colectivo.

F) Resolver si una parte de la organización del trabajo debe formar una entidad por separado y sobre la función y la asociación con otras organizaciones de trabajo.

Por otro lado, al ciudadano, con el fin de que pueda ejercer la autogestión social, se le garantiza una serie de derechos de diversa índole entre los cuales figuran el derecho a estar *informado* de las actividades realizadas por los cuerpos representativos y sus órganos, por las organizaciones de la autogestión social que se ocupan en asuntos de interés público, y especialmente el derecho a *conocer* en la organización de trabajo en que realiza su actividad laboral la ejecución de los planes y la marcha de las actividades llevadas a cabo, asumiendo la obligación de guardar los secretos económicos, así como otros de diversa índole.

Dos son las formas de intervención directa de los trabajadores en la gestión de su empresa. Estas están constituidas por las asambleas de trabajadores y por los referéndums. De las dos formas expresan los trabajadores su opinión y propuesta sobre la resolución de cuestiones relativas a la marcha de la empresa. Se diferencian entre sí por el hecho de que mientras la segunda

es de ejecución obligatoria para los órganos de dirección, las decisiones de la Asamblea sólo obligan a la investigación e *información* de la colectividad laboral.

Los órganos elegidos de autogestión en la empresa son los siguientes: Consejo de Trabajadores, Consejo Directivo y director de la Organización Económica. El Consejo de Trabajadores dirige la política de la empresa y decide en las cuestiones económicas de la organización. Este Consejo de Trabajadores es elegido y disuelto por los miembros de la organización de trabajo por medio de sufragio general, igual, directo y secreto. Al Consejo Directivo le está encomendada una doble función. Por una parte, actúa como órgano ejecutivo del Consejo de Trabajadores, realizando las decisiones y medidas determinadas por éste, y por otra parte, lo hace independientemente, adoptando decisiones sobre las materias que son de su competencia, de acuerdo con la misión que le es encomendada por las leyes y por los estatutos de la empresa.

Los miembros del Consejo Directivo y sus suplentes son elegidos por el Consejo de Trabajadores entre sus electores. Y finalmente, la organización del proceso de trabajo y la administración de la empresa es competencia inmediata del director de la misma.

Por todo lo expuesto, la información en Yugoslavia presenta un carácter confuso. Resulta muy difícil precisar su contenido y su forma, debido al maremágnum de comisiones e interconexiones existentes en la comunidad política y la empresa. Ahora bien, resulta también evidente a todas luces que su profusión es grande y su difusión muy amplia y posiblemente fecunda.

6.5. Legislación española.

En España, la información, tanto de hecho como de derecho, no es muy abundante ni su práctica se encuentra muy extendida. La información en el interior de la empresa en España se canaliza principalmente a través de los Jurados de empresa, a los que ya se ha hecho referencia.

Las actividades de colaboración del Jurado de empresa y la

dirección se actualizan en el terreno específico de la información, a través, fundamentalmente, de las siguientes modalidades:

A) Por lo menos una vez al año, el pleno del mismo, por medio de su presidente, debe recibir “*información* acerca de la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros, etc., en la medida necesaria para fortalecer el sentido de solidaridad que los trabajadores han de tener respecto a la situación económica de la empresa” (artículo 49, R. J. T.). Aunque el reglamento hace expresa mención del deber de la presidencia de poner a disposición de los vocales el balance de cuentas, la Memoria y otros documentos, la amplitud de la *información* sobre la situación económica está en manos de la Dirección, no reconociéndose un derecho a los trabajadores para examinar técnicamente, contando para ello con los asesoramientos necesarios, tales datos para solicitar información complementaria sobre los aspectos en los que no se consideren suficientemente ilustrados.

B) Trimestralmente por lo menos, el presidente debe *informar* también al pleno del Jurado de las medidas que se adopten en orden a la mejora física, moral, cultural y profesional del personal de la empresa.

En relación con los inversores en la empresa, cuando la ley de Sociedades Anónimas española de 1951 requirió el cumplimiento de una serie de condiciones de todo orden para lograr que el balance fuera claro y veraz, tenía que crear necesariamente, al igual que en casi todas las legislaciones extranjeras, el órgano que vigilara el cumplimiento de aquellas normas y fuera, por tanto, garantía de su fiel aplicación. Pero no ha sido, desgraciadamente, el acierto lo que ha presidido el criterio seguido por la ley. Efectivamente, en el artículo 108 se crea la censura de cuentas, pero se encomienda la misma a los propios accionistas, si bien les permite utilizar en su ayuda personal técnico.

Les concede libertad para examinar la contabilidad y todos los antecedentes con la mayor amplitud, sin más límite que el que puedan establecer los administradores, en caso de excepcional importancia, cuando así lo exija el interés social gravemente

comprometido, y habrán de limitarse a proponer por escrito la aprobación o a formular por idéntica vía los reparos que estimen convenientes al balance, cuenta de pérdidas y ganancias, propuesta sobre distribución de los beneficios y Memoria.

Se ha utilizado el desprestigiado precedente de algunas legislaciones que, para alcanzar la finalidad que comentamos, recurren a los llamados Consejos de Vigilancia, cuya ineffectividad tiene precisamente su fundamento en el vicio de origen que implica el procedimiento previsto para su designación.

Efectivamente, fracasa el sistema legal al disponer que sea la Junta general, por mayoría, quien designe a los dos accionistas censores y sus dos suplentes. Cierto es que no pueden pertenecer al Consejo de Administración cuya labor van a examinar, pero son nombrados por aquella misma mayoría que ha designado a los administradores de la sociedad. Huelga, pues, todo comentario al respecto.

Admite la ley que cuando haya una minoría que represente, por lo menos, la décima parte del capital desembolsado, puede exigir y efectuar el nombramiento de un miembro del Instituto de Censores Jurados de Cuentas, no accionista, para que realice la censura, además de la que efectúen los accionistas censores designados por la mayoría.

A nadie se le oculta que para que una minoría disidente haga uso del derecho que la ley le concede, ello acontece generalmente por dos razones: o bien una lucha en el seno de la sociedad entre dos fracciones, caso que raramente se da, o bien una sospecha en cuanto a una actuación poco escrupulosa de la Administración, que cuando se produce suele ser tarde para corregirla, máxime en cuanto a las consecuencias económicas para la sociedad, que serán normalmente hechos consumados. Magro consuelo entonces el camino de la acción penal o civil contra el administrador inmoral.

Por consiguiente, en la inmensa mayoría de los casos, y así viene ocurriendo en la práctica, la propia mayoría que controla el Consejo nombra a los accionistas censores, con lo cual esta importantísima función queda convertida en un nominalismo

inoperante, lo que pudo haberse evitado si la designación de un profesional independiente y que reúna las garantías precisas, es decir, un censor jurado de cuentas, fuera el proceso normal y no el excepcional. Criterio felizmente seguido en legislación posterior a la ley de Sociedades Anónimas, como es el nuevo reglamento de las Bolsas Oficiales de Comercio y las disposiciones que regulan el régimen jurídico fiscal de las entidades de inversión colectiva.

Es de desear que el camino así emprendido constituya el cauce que permita que la información se convierta en el más eficaz instrumento para una verdadera reforma de la empresa.

7. CONCLUSIONES

¿Cuál es el juicio que cabe formular sobre la problemática de la reforma de la empresa a la vista de todo lo expuesto?

La primera afirmación sería, a nuestro juicio, reiterar una de las que fueron hechas inicialmente; la de que —como dice PRIOURET— no es compatible el desarrollo industrial rápido con el sistema económico marxista. Es el propio Congreso extraordinario del partido socialdemócrata alemán, celebrado en Bad Godesberg en noviembre de 1959, el que afirma que “la libre concurrencia y la libre iniciativa de los empresarios son elementos importantes en una política económica socialdemócrata”. Una economía competitiva desarrolla la libertad. “He aquí por qué el partido socialdemócrata alemán apoya una economía libre de mercado allí donde existe firme concurrencia”.

A su vez, el partido radical francés, en su reciente y famoso manifiesto, inspirado por J.-J. SERVAN-SCHREIBER, nos dice: “El marxismo continúa intentando lograr un sistema fundado sobre la propiedad pública de los medios de producción, sobre la puesta en marcha de un plan obligatorio. El sistema no carece de méritos, ni tampoco de éxitos en el campo del poderío militar o paramilitar, pero resulta incapaz de promover eficazmente una mejora real del nivel de vida. La comparación de los salarios reales a escala mundial es impresionante. Allí donde el po-

der de compra es de 100 en la U. R. S. S., es de 300 en Francia, de 500 en Suecia y de 700 en U. S. A.

Y la distancia aumenta. Ya no cabe hoy duda posible en la elección de las técnicas de desarrollo y crecimiento.”

H. A. CLEGG define la democracia industrial mediante tres puntos:

“1. Independencia total de los sindicatos tanto en relación con el Gobierno, aunque sea socialista, y con el Estado, como respecto a los patronos y a la empresa.

2. Solamente los sindicatos pueden representar a los intereses de los trabajadores para crear un sistema de convenios colectivos y, por tanto, de “relaciones industriales” equitativo y humano.

3. Indiferencia en relación con la propiedad o con las relaciones entre empresarios y empleados; la nacionalización no ha cambiado la naturaleza de las relaciones empresarios/empleados ni las ha mejorado en especial.

Mediante la aplicación de estas tres reglas y, sobre todo, respetando los derechos de cada uno, de lo que el totalitarismo comunista o fascista es por naturaleza incapaz, se llega a una sociedad en la que el libre juego de las fuerzas en presencia asegura un equilibrio democrático, sano y lo más justo posible.”

CLEGG concluye su análisis afirmando que “si la clase trabajadora busca la solución a sus problemas fuera de un sistema democrático, esto no puede conducirle más que al comunismo o a dar argumentos al fascismo”.

Es evidente que una economía de mercado seguirá siendo el futuro de los países del Mercado Común, con los que España pretende hoy asociarse y con los que ha de integrarse ineludiblemente en un día más o menos lejano, so pena de condenarse a una limitación de su desarrollo que le aleje para siempre de lo que han de ser en el día de mañana los niveles de vida de los países plenamente desarrollados.

Por consiguiente, cualquier proyecto o estructura nueva que quiera darse a la empresa ha de partir de esta indispensable premisa, lo que implica la necesidad de no realizar cambios

estructurales que la puedan diferenciar de lo que se aplique a sus competidoras europeas.

Ceñido así el tema de la reforma de la empresa, se ha visto cómo las corrientes europeas tienden a perfeccionar los mecanismos de la empresa y de las relaciones laborales intra y extra-empresariales, a través de tres grandes cauces, que se han examinado con amplitud, ya que no exhaustivamente.

El primero, el de la *participación*, entendiéndose por tal una verdadera vinculación del interés del trabajo en la empresa a través de los beneficios de la misma o facilitando el acceso a la propiedad de su capital.

Este cauce, que, como se ha visto, ha tenido su más reciente desarrollo en Francia, va encontrando en la práctica considerables dificultades. Según los últimos datos estadísticos, la falta de interés demostrada por los patrones y sindicatos franceses es evidente, hasta tal extremo que los acuerdos formulados a la luz de la legislación vigente sólo afectan a menos del 20 por 100 de la masa asalariada. De hecho, sólo en un 5 por 100 se ha aceptado por los representantes de los trabajadores la distribución de acciones, mientras que en un 55 por 100 de los casos se ha preferido que el llamado “fondo de interesamiento” quede en cuentas corrientes bancarias bloqueadas a disposición de la empresa. Más éxito han tenido los “fondos sociales de inversión”, que, gracias al nuevo sistema legal de participación, han llegado a alcanzar 250 millones de francos, hasta tal extremo que tres sindicatos se han unido para crear una sociedad de gestión de fondos de inversión (INTEREXPANSION) que administra 140 fondos, con unos 25 millones de francos de patrimonio.

Esta situación poco brillante en la aplicación de una legislación en la que tantas esperanzas se tenían puestas, ha dado lugar a que se esté preparando actualmente por el Ministerio de Trabajo francés una modificación de la citada legislación, buscando resultados menos espectaculares pero más reales.

Ello es demostrativo de que el camino, como ha quedado dicho, no está en un concepto limitado de participación, sino en el más amplio de la integración del trabajador en la empresa en forma que los factores materiales —importantes, mas no úni-

cos— sean sólo parte de una acesión espiritual e intelectual que supongan ese *job enrichment* que ha de constituir pieza básica para un empresa de futuro.

Un reciente concepto de las empresas las considera como “sistemas de intercambio de energía, en el que existe un gasto de energía por parte del medio ambiente y una actividad interna programada que transforma tal energía en rendimiento, y éste, a su vez, provoca un nuevo gasto de energía. Con ello, la empresa aparece como un sistema abierto —en constante intercambio con su ambiente— que puede representarse gráficamente como un sistema de sistemas. Tales sistemas incluyen una serie de subsistemas dentro de las empresas (divisiones, departamentos), que están constantemente intercambiando energía, y otros sistemas ajenos a la empresa, pero que la afectan, tales como otros miembros de la misma industria, miembros de la industria competidora, proveedores, instituciones gubernamentales, etc. Los intercambios de energía —transacciones— que tienen lugar tanto de forma interna como externa, se dan en un campo de fuerza que se desenvuelve en el tiempo y el espacio y que está constituido por el conjunto de los deseos individuales y aspiraciones de todos aquellos que pertenecen tanto al sistema ambiente interno como externo. Este nuevo concepto de empresa ofrece un cuadro cercano a las modernas teorías físicas, capaz de expresarse y ser medido en términos científicos cuantitativos”.

Siguiendo esta audaz concepción, internamente, los beneficios de la empresa se utilizan “para crear nuevas oportunidades para que los individuos desarrollen su capacidad y especialidades. Los beneficios se utilizan para proporcionar a los individuos tiempo para el propio desarrollo, al darse una seguridad que va más allá de la simple subsistencia, al recompensarles por su actuación productiva y al proporcionarles utensilios y otras facilidades en un ambiente propicio para que los individuos desarrollen sus posibilidades. A excepción de la educación, ningún otro tipo de institución social —religiosa, militar o política— se preocupa deliberadamente por proporcionar el desarrollo de las posibilidades creativas del individuo, para después dirigirlas hacia un bien social o económico. No siempre da resul-

tados este proceso, pero en muchos momentos sí lo hace. De manera creciente, la imagen de la empresa moderna es la de un método para el descubrimiento y puesta en práctica de la creatividad inherente de los seres humanos en cuanto a individuos”. (The Corporation as a creative environment. KAISER A. N.)

En cuanto al segundo de los grandes temas de la reforma de la empresa, el de la *cogestión*, nos atreveríamos a afirmar sin lugar a dudas que las limitadas experiencias han venido siempre aureoladas por el fracaso. Si hoy día se reconoce cada vez más el tecnicismo que implica la labor de gerencia y van desapareciendo del horizonte las brillantes improvisaciones que tantos éxitos pudieron obtener en economías menos desarrolladas y sofisticadas, resulta absurdo querer mediatizar dicha función con una intervención que, dígase lo que se diga, al no sentirse vinculada íntimamente con el futuro de la empresa, puede inspirar criterios con visión a corto plazo que llevan consigo la destrucción de la propia unidad empresarial. Si tanto se critica hoy la existencia de accionistas sin *afectio societatis*, y la nociva influencia que su intervención, siquiera indirecta, pudiera tener en la marcha social, la existencia de un nuevo elemento participe en la gestión, que en muchísimos casos y por razones muy difíciles de corregir, carecerá también de esa misma *afectio societatis*, agravarán el problema considerablemente.

“En un momento en que los progresos tecnológicos exigen cada vez más una suma impresionante de conocimientos, por lo que sólo un equipo de técnicos de la más alta categoría puede asumir la dirección de algunas empresas, se propone que las dirijan aficionados sin ninguna experiencia en los negocios e incluso sin ninguna formación intelectual.

Por otro lado, es difícil imaginar que las empresas así administradas puedan serlo de forma acertada, haciéndolo de manera tan poco coordinada. Los trabajadores tenderían, por ejemplo, a descuidar las inversiones en favor de los salarios, sacrificando de esta manera su futuro a las necesidades presentes. Sobre todo, la coordinación de estas empresas administradas de forma tan anárquica supone una autoridad central en la que necesariamente hay que reconocer al Estado o a su

peligroso sustituto, el partido único. Estas dos últimas soluciones son, efectivamente, las del comunismo staliniano (o simplemente de la U. R. S. S.) y, en forma muy distinta, del comunismo yugoslavo.

Pero ¿puede hablarse de gestión por parte de los trabajadores en la U. R. S. S., en donde tras una fachada de democracia industrial, el Partido y el Estado mandan de manera absoluta, totalitaria, hasta el punto de prohibir toda reivindicación y, desde luego, las huelgas como atentado sacrílego contra el Estado proletario?”

“La cogestión paritaria, aun ofreciendo las mismas ventajas, presenta el grave inconveniente de implicar una constante contestación del poder que aboca a veces en un bloqueo de las decisiones y arriesga una escisión mortal, por pocas que sean las cuestiones políticas que se interfieran. Puede poner en juego peligrosas relaciones de fuerza, y en un país que estuviera políticamente muy dividido podría suscitar más conflictos que los que se trataba de apaciguar.”

Los italianos insisten en el aspecto de cooperación libremente consentida por ambas partes (“la introducción de esta institución es el fruto automático de este acuerdo y de este espíritu de colaboración”), que se opone a la creación obligatoria, y en la elasticidad y variedad de los organismos a constituir, que se opone a la rigidez y uniformidad de una regla general.

El respeto de la autoridad del jefe de empresa es también subrayado. “La producción comporta y exige una organización técnica, una disciplina, una jerarquía de las competencias, de las responsabilidades y también de los riesgos”, que implican el que la “función” del jefe de empresa deba ser respetada (*Cogestión y participación en las empresas de los países del Mercado Común*. W. GARCIN).

Ello no quiere decir que, siguiendo los pasos iniciados ya en muchas legislaciones, no se dé una voz importante en determinados aspectos de la empresa, que hacen fundamentalmente referencia al campo social, a quienes tienen interés directo en ello, con lo que se conseguirán muchas veces muy eficaces me-

jas en el clima humano, que ha de constituir la base de toda estructura empresarial.

En cuanto a la *información*, que es el tercer tema al que se alude cuando se habla de la empresa, cabe afirmar que el hecho de dejarlo en tercer lugar no significa que no constituya precisamente el punto clave, donde sí cabe hacer profundas mejoras que han de afectar a todos los aspectos de la vida empresarial.

En primer lugar, porque la información veraz constituye una premisa indiscutible para cualquier sistema de participación en beneficios, pues donde éstos son tergiversados por razones fiscales o de otra índole, no resulta más que una ridícula pirueta. Más que ridícula, trágica, porque quizá la profunda desconfianza que existe en la masa trabajadora y que da lugar al fallo del sistema de participación en beneficios esté basada precisamente en dicha duda, muchas veces bien fundada sobre la veracidad de los datos respecto a los que estaba calculada.

Y es indispensable para cualquier sistema de cogestión, siquiera limitado, que quiera montarse, pues mal podría participarse en una decisión si no se tienen todos los elementos necesarios de juicio. Y mal podría desaparecer el recelo del gran público hacia la gran empresa en general y el sistema de libre mercado en el que actúa, si no se descartan plenamente las dudas que puedan pesar sobre la claridad de la rendición de cuentas.

Bien es cierto que quizá para ello lo primero que se precisa es admitir de una vez que en un sistema de libre mercado el concepto de beneficio tiene que perder el matiz vergonzante que aún conserva en muchos países europeos y que da lugar a que por el empresario se tienda a ocultarlo de la luz pública no sólo por razones fiscales. ¡Qué lejos de la psicología empresarial americana, que, orgullosa de sus beneficios cuando los tiene, los exhibe como muestra de la salud y buena dirección de la empresa! ¡Qué lejos de esa mentalidad negativa un país que vigila cuidadosamente la rentabilidad de sus empresas y cuando las ve declinar siente un escalofrío de alarma ante una posible depresión!

No me cansaré de hacer insistencia en este punto. Es preciso,

si se quiere tener empresas sanas y fuertes, reconocer la necesidad del beneficio, si éste es lícito. Sobre lo que hay que llamar cada vez más la atención es en cómo se emplea para que llegue a ser más beneficioso para el conjunto nacional.

Pero ¿me quieren ustedes explicar cómo puede conseguirse este fin si la empresa española llegara a ofrecer, en su conjunto, la carencia de rentabilidad que, según las consideraciones expuestas en ciertas conferencias y artículos, parece que constituye la aspiración de muchos teóricos de la economía? ¿Me quieren ustedes explicar cómo los planes de inversión y consecuente desarrollo pueden lograrse en un país de economía libre si no es a través de una satisfactoria rentabilidad de la empresa?

En el mes de marzo del presente año de 1970 se preguntaba en un acertadísimo editorial de "A B C" titulado *Base empresarial para reformar*:

"¿Qué se deduce de una observación ecuaníme de la realidad empresarial española? Se deduce algo que no es revelación sorprendente, sino dato conocido y afirmado en estudios, estadísticas y comparaciones internacionales, de fuente pública y de fuente privada. Se deduce que en la economía española casi no hay —excepto en el sector servicios y en el de las producciones básicas— grandes empresas. Se deduce que la mayoría absoluta, con grandísima diferencia, son pequeñas y medianas empresas; se deduce en el sector industria, que no llegan a ser el 10 por 100 las empresas con más de cincuenta trabajadores. Se deduce, sin prejuicios doctrinarios, que la empresa española, en general, no es rica; su autofinanciación es deficiente; su productividad, reducida; su capacidad competitiva, escasa y pequeño su tamaño."

"Y ocurre así, y por ello, que la grandeza de una idea de reforma de la empresa es aún desproporcionada a la magnitud de las empresas que en el porcentaje más elevado muestra nuestra realidad económica."

"¿Cómo evitar entonces que ante la idea de la reforma de la empresa no se piense en la previa existencia de una empresa, de una verdadera empresa, por sus recursos y su dimensión, que pueda ser base de la reforma?"

“Estamos, valga la frase hecha, 'quemando etapas' en el proceso de la industrialización del país, con éxitos y fracasos, con avances y estancamientos. Pero no tenemos todavía una estructura o un 'tejido' empresarial con consistencia suficiente para justificar que la preocupación de la reforma distraiga de otras preocupaciones, o se anteponga a ellas, más urgentes y más decisivas en la problemática empresarial española. Y menos cuando esta problemática, de cara a la futura integración de España en el Mercado Común, tiene ya ahora, y tendrá en los próximos años, otros planteamientos que reclaman prioridad en la solución. A Europa tenemos que incorporarnos con empresas cuya primera condición es serlo verdaderamente por su capacidad productiva y por su fortaleza económica. Objetivo más importante para la Comunidad que polemizar sobre teorías de reforma empresarial, cuando buena parte de nuestra mano de obra emigrada tiene que trabajar en el extranjero por falta de empresas que ofrezcan y aseguren trabajo aquí.”

“Más que reformas en sus empresas, la economía del país necesita que estén bien financiadas y autofinanciadas —punto decisivo para la seguridad y expansión de los puestos de trabajo—; necesita empresas con reales beneficios, con rentabilidad cierta —dato imprescindible para cualquier mejora de salarios—; necesita empresas con auténtica capacidad competitiva, de la que puedan derivarse mejores condiciones en precio y calidad para los consumidores, etc.”

Quizá sea interesante reproducir también las manifestaciones del director general del British Institute of Management a la Royal Society of Arts, según las cuales:

“La primera responsabilidad social y ética de una empresa es sobrevivir y desarrollarse en interés de cuantos participan en ella o son objeto de su influencia.”

“La supervivencia y crecimiento dependen del adecuado beneficio respecto al capital empleado, dato fundamental en la vida económica que debe ser más ampliamente apreciado por todos.

Una de las palabras peor comprendidas hoy y más odiada es la de 'beneficio'. Su búsqueda en sí y por sí no es defendible

desde el punto de vista social actual. Yo, siguiendo en esto a SÉNECA, creo que en una sociedad civilizada (y por tanto contable) cada ciudadano tiene la obligación de hacerse provechoso a la Humanidad.

En las empresas responsables y legalmente obligadas a una contabilidad, rara vez constituye el beneficio esa especie de concupiscencia pecaminosa, sino que es el elemento crucial que determina la salud financiera y social de una economía.”

De cuanto ha quedado dicho, pudiera deducirse a primera vista una actitud pesimista en cuanto a una posible reforma de la empresa. Nada más equivocado. La empresa, en su estructura actual, es susceptible de mejora, primero y ante todo, mediante una política en orden a la información que termine con las contabilidades fraudulentas, dando así lugar no sólo a un más justo y equitativo reparto de la carga fiscal, sino también a un mejor conocimiento de cuál es la verdadera situación de nuestra economía.

Es posible —mediante el desarrollo, con criterios flexibles, de distintos sistemas de participación en los beneficios y de acceso al capital de la persona jurídica titular de la propiedad de la empresa en los que deberán emplearse las mil variantes que la realidad del mundo económico ha de exigir— favorecer y fomentar una mayor armonía entre los distintos elementos integrantes de la empresa. A este respecto, el fomento por el poder público de unos fondos sociales de inversión podría constituir un paso hacia objetivos sumamente positivos.

En el preámbulo, ya citado, de la interesante encuesta francesa publicada bajo el título *Qu'est-ce que la participation*, se afirma con claro acierto que “en la medida en que quiera convertirse en el fundamento de una democracia industrial, la participación debe ser una técnica de mejor gestión, un medio de progreso para la empresa y la economía; lo mismo que la autonomía y la libertad fueron los medios para una mejor administración de las colectividades locales, células básicas de la democracia liberal”.

La intervención razonada y armónica de los representantes del trabajo en las decisiones sobre la empresa que afecten a la

política social, perfeccionando el defectuoso paso hasta ahora dado, es otro campo que tampoco cabe olvidar. Pero no son sólo las relaciones internas las que han de mejorarse en la empresa; es fundamental lograr un cambio en la actitud pública frente a la misma, de forma que si bien la sanción recaiga con toda dureza sobre quien se coloque al margen de la legalidad, el que viva dentro de ella se mueva dentro de un mundo preinstituido de derecho en el que sepa con claridad sus derechos y obligaciones, libre del arbitrio administrativo.

En resumen, no cabe esperar una disposición aislada que cual maná salvador modifique la empresa y la convierta en un ente ideal. Son una serie de factores los que, conjuntados armónicamente y con acierto, han de permitir la mejora de una estructura básicamente sana.

Y en último término, una empresa, como se ha visto en sus muchas definiciones, es en gran parte una relación humana. Así, por mucho que se legisle o se regule, si no se logra un perfeccionamiento del ambiente en que se desarrolla, se fracasará, y, por el contrario, si aquella relación humana llega al nivel que es lícito esperar en una sociedad cristiana, muchos de los problemas que tanto preocupan hoy quedarán solucionados. Sería triste admitir la afirmación que con cierto cinismo se hizo en la Comisión de Asuntos Culturales, Familiares y Sociales de la Asamblea francesa: “La participación; todo el mundo habla de ella, pero ¿quién la desea?”

INDICE BIBLIOGRAFICO

1. ALONSO GARCÍA, Manuel.—*Curso de Derecho del Trabajo*. Ariel. Barcelona, 2.ª ed., 1967.
2. BANON, Gabriel, y HEGUENIN, Daniel.—*Le Parti de l'Entreprise*. Libraire Fayard. París, 1970.
3. BENNIS, Warren G.—*Changing Organizations*. McGraw - Hill. New York, 1969.
4. BERLE, Adolf A. Jr.—*20th Century Capitalist Revolution, The*. Harcourt Brace and Company. New York.
5. BLOCH-LAINE, François. — *Pour une Reforme de l'Entreprise*. Ed. Seuil. París, 1963.
6. BLOCH-LAINE, François, y PERROUX, François.—*L'Entreprise et l'economie du XX^e Siecle (I T.), La Formation des Decisions et l'Entreprise*. Presses Universitaires de France. París, 1968.
7. BLOCH-LAINE, François, y PERROUX, François.—*L'Entreprise et l'economie du XX^e Siecle (II T.)*. Presses Universitaires de France. París, 1968.
8. BOLLE DE BAL, Marcel.—*Vie de l'Entreprise, La*. Universidad Libre. Bruselas, 1967.
9. BRUCKNER, Branco.—*Yugoslavia: Economía, Autogestión en la*. Guadiana de Publicaciones. Madrid, 1968.
10. C. N. D. E. (Centre National des Dirigeants d'Entreprise).—*Participation dans l'Entreprises, La*. Ed. Du Seuil. París, 1969.
11. RENÉ CLEMENS.—*Contributions a l'Etude de l'Entreprise et de la Distribution des Pouvoirs de Decision*. Universidad de Lieja. Bélgica, 1961.
12. MARCEL DEMONQUE, J. Y. EICHEMBERGER. — *Participación, La*. Ed. France. Empire. París.
13. FOGARTY, Michael P. — *Company and Corporation, One Law?* Geoffrey Chapman. London, 1965.
14. FRIEDMAN, Georges, y NAVILLE, Pierre.—*Traité de Sociologie du Travail (I)*. Armand Colin. París, 1962.
15. FRIEDMAN, Georges, y NAVILLE, Pierre.—*Traité de Sociologie du Travail (II)*. Armand Colin. París, 1964.
16. JOHN K. GALBRAITH.—*Capitalismo americano, El*. Ediciones Ariel. Barcelona, 1968.
17. JOHN K. GALBRAITH.—*Nuevo Estado Industrial, El*. Ed. Ariel. Barcelona, 1968.
18. GARCIN, William.—*Cogestion et Participation dans les entreprises des Pays du Marché Comun*. E. Júpiter. París, 1968.

19. GELINIER, Octave.—*Moral de la Empresa y el destino de la Nación, La.* Ed. Cid. Madrid, 1967.
20. GELINIER, Octave.—*Secreto de las Estructuras Competitivas, El.* Ed. Tea. Madrid, 1967.
21. HILL LEE, H.—*Beneficio como Política de Empresa, El.*—Ed. Hispano-Europea. Barcelona, 1969.
22. HOGHTON, Carles de.—*Company, The.* George Allen Unwin, Ltd. Ruskin House. Museum Street. London, 1970.
23. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS.—*Empresa, La.* Mr. MORALEJO, J. M. FERNÁNDEZ PIRLA, M. ALONSO OLEA, J. GARRIGUES, F. LABADÍE, F. MARTÍN-SÁNCHEZ, A. BALLARÍN, J. M. ORIOL, F. HERRERO TEJEDOR, I. E. P. Madrid, 1962.
24. LESIEUR, Frederick G.—*Scanlon Plan, The.*—Massachusetts Institute of Technology. M. I. T. Press. Cambridge. Massachusetts, 1959, VI ed. 1968.
25. LHOMME, Jean.—*Pouvoir et Societé Economique.* Ed. Cujas. París, 1966.
26. MCGREGOR, Douglas. — *Dimension Humaine de l'Entreprise.* Gauthier-Villars. París, 1969.
27. MCGREGOR, Douglas. — *Participación en la Industria, La.* E. S. A. D. E. Ed. Hispano Europea. Barcelona, 1969.
28. MASON, Edward S.—*Corporation in Moderns Society, The.* Harvard University Press. Massachussets, 1966.
29. MOIX, Manuel.—*Participación.* Ed. de Trabajo. Madrid, 1965.
30. O. I. T.—*Participación de los trabajadores en las decisiones que se adoptan en las empresas.* O. I. T. Ginebra, 1969.
31. PERROUX, François.—*L'Economie du XX^e Siecle.* Presses Universitaires de France. París, 1969.
32. RENSIS LIKERT.—*New Pattern of Management.* McGraw - Hill Book Company Inc. Kosakusha Company Ltd. Tokio, 1961.
33. SHACKLE, G. L. S.—*On The Nature of Profit.* Woolwich Polytechnic. London, 1967.
34. TOURAINE, Alain.—*Sociologie de l'Action.* Ed. Du Seuil. París, 1965.
35. ULLMO, J.—*Le Profit.* Ed. Dunod. París, 1969.
36. URÍA, Rodrigo.—*Derecho Mercantil.* Madrid, 1970.
37. VANDEPUTTE, R.—*Statut de l'Entreprise, Le.* Ed. Emile Bruylant. Rue de la Regenez, 67. Bruxelles, 1965.
38. WOOT, Philippe de.—*Fontion d'Entreprise, La.* Nauwelaerts. París, 1969.
39. WOOT, Philippe de.—*Pour une Doctrine de l'Entreprise.* Ed. Du Seuil. París, 1968.

I N D I C E

	<i>Páginas</i>
1. Planteamiento del tema	5
2. Definición del concepto empresa	9
3. La reforma: su contenido	11
4. La participación	13
4.1. Legislación latinoamericana	18
4.2. Legislación en los países del área comunista	20
4.3. Legislación alemana	25
4.4. Legislación española	26
4.5. Legislación francesa	29
4.6. Conclusiones en orden a la participación	37
5. La cogestión	41
5.1. Legislación alemana	43
5.2. Legislación belga	46
5.3. Legislación francesa	47
5.4. Legislación italiana	48
5.5. Legislación española	49
5.6. Conclusiones sobre la cogestión	53
6. La información	63
6.1. Legislación alemana	70
6.2. Legislación belga	73
6.3. Legislación francesa	74
6.4. Legislación yugoslava	76
6.5. Legislación española	78
7. Conclusiones	81
3. Bibliografía	92

