

## ORIENTACIONES ACTUALES DE LA POLÍTICA SOCIAL (\*)

**E**N los párrafos que siguen, intento referirme sólo a las orientaciones generales de la política social contemporánea, a los grandes ejes de marcha que, de modo más o menos manifiesto, guían hoy día la evolución social de las naciones. No descenderé, pues, a detalles particulares de estructuración, a fórmulas concretas de cómo determinados problemas se han resuelto o se han intentado resolver; excluiré también de mi examen la política social española por estimarla perfectamente conocida.

Dentro de las grandes orientaciones de la política social contemporánea, creo que conviene establecer un intento de sistematización, dividiendo la materia, de suyo bastante extensa —ya que la política social aumenta cada día el ámbito de su influencia—, en cuatro grandes grupos, centrandó cada uno de ellos en torno a una realidad social fundamental de las que hoy día se estiman problemáticas. Podemos reducir estos problemas, aunque sin duda un poco arbitrariamente, al trabajo, la propiedad, la empresa y, finalmente, el hombre, reservando, para este último lugar, aquellas cuestiones que se refieren directamente al ser humano concebido en su escueto existir, sin más aditamentos, esto es, sin entenderlo como agente de una función —trabajador, empresario— o miembro de una institución.

---

(\*) Conferencia pronunciada el día 9 de marzo de 1949 ante los Delegados provinciales sindicales.

A) EL TRABAJO.—¿Qué ideas presiden la política social del mundo actual respecto al trabajo? Un examen superficial nos muestra que, respecto a este tema concreto, es preciso operar en dos direcciones, porque el problema se subdivide en dos cuestiones profundamente distintas. De un lado, el aspecto, que pudiéramos llamar espiritual, de «valoración» (axiológica, no económica) del trabajo, esto es, qué lugar en la jerarquía social merece hoy esta primerísima función humana. Otra cuestión distinta es la de la valoración económica del trabajo: cómo y cuanto se debe pagar por él.

1. Dentro del primer problema, es decir, valoración o consideración social que se da al trabajo, se observan dos tendencias. De un lado, un crecimiento incesante de su estima. Hoy día, todas las legislaciones y todas las políticas sociales, con algunas excepciones notables que no indicaré, consideran el trabajo como una de las máximas funciones naturales humanas. Esta corriente de significación del trabajo, se extiende con unanimidad geográfica; unanimidad que se reproduce también, como veremos, en otros puntos clave de la política social moderna.

Tanto los países de orientación anglosajona, como los de tradición latina, y aún incluso en los países eslavos, concretamente en Rusia (1), se observa esta primera corriente de dignificación social del trabajo en todas sus formas. No es sólo la Carta de Filadelfia (2); en los países anglosajones es la eleva-

---

(1) Al hablar aquí por vez primera de Rusia quisiera indicar que siempre que haga alusión a Rusia me refiero concretamente al país, no al régimen comunista; creo que son dos cosas distintas. Incluso pueden observarse algunas contradicciones entre la orientación auténticamente rusa y las directrices comunistas.

(2) Sección 5.ª, apartado a): «El trabajo no es una mercancía».

ción práctica del trato del trabajador, manifestada en todos los detalles de la vida diaria (3). Incluso en alguno de estos países, concretamente en Estados Unidos, se llega a ponderar, como elemento que debe integrar parte de la retribución social, debida al trabajo, los llamados «ingresos psíquicos» (4); es decir, una especie de «salario» espiritual, integrado fundamentalmente por un trato digno y humano, por una consideración social, debida precisamente a la calidad humana del trabajador; por un ejercicio de la autoridad en la empresa compatible con la dignidad humana del trabajo, por un refinamiento progresivo en el desempeño mismo de esta función (5). En otros países, por ejemplo Francia, existe un movimiento que pretende configurar el trabajo como el principio que sirva de cristalización a una futura orden de caballería, al estilo de las Ordenes medievales (6). Y, en el caso de Rusia, encontramos el movimiento stajanovista que, en definitiva, lo único real que está consiguiendo es revalorizar, no sólo materialmente, sino, sobre todo, moralmente, el esfuerzo productor de un determinado grupo social, caracterizado especialmente por este legítimo orgullo de excelencia en el trabajo (7), creando, con ello,

(3) Así, con excepciones por parte de Inglaterra, las normas de urbanidad, que posiblemente son más escasas que en otros sitios, se cumplen, sin embargo, y tienen vigencia para todo el mundo, sin acepción de clase social.

(4) Son los «psychic income» de que habla, por ejemplo, ELTON MAYO en *The social problems of an Industrial Civilization*, 1945.

(5) No me refiero al hecho de radiar música más o menos estimulante durante las horas de trabajo, como se practica en numerosas empresas, sino a la espontaneidad con que se buscan detalles humanos, como, por ejemplo, que la máquina y el taller no sean más incómodos que lo estrictamente necesario, la supresión de la rutina hasta donde ello es posible, el culto a la iniciativa personal aunque venga de los obreros, etc.

(6) Es, concretamente, por ejemplo, la tesis defendida por DUBREUIL.

(7) Conviene tener presente que el movimiento stajanovista no es un movimiento de técnicos, ni siquiera de especialistas, sino que está al alcance

una nueva aristocracia que venga a ser la portadora de una nueva mística; dentro de Rusia, la del heroísmo en el trabajo, como antaño gran parte de las aristocracias antiguas tuvieron su nacimiento y su justificación en el heroísmo en el campo de batalla.

Sin embargo, esta primera corriente de revalorización espiritual del trabajo tiene una contrapartida extraordinariamente desagradable. Es cierto que el trabajo acentúa, en casi todas partes, el tono de su dignidad; pero no es menos cierto que, en algunos países, o por lo menos dentro de algunos países, algunas corrientes políticas dominantes pretenden arrojar al trabajo a la misma situación social en que se encontraba prácticamente en el siglo I de nuestra Era. Es el caso concreto del régimen comunista, que si bien es cierto que desarrolla al máximo el movimiento stajanovista, no es menos cierto que, de otra parte, configura el trabajo, no ya como una obligación moral, ni tampoco como un deber, incluso jurídico, de realizar un servicio útil, sino como la obligación concreta de prestar a la colectividad un servicio autoritariamente determinado. Lo cual es perfectamente distinto de la noción occidental del deber del trabajo; porque una cosa es que el hombre, por regla general, tenga la obligación de realizar una función social libremente elegida por él y cambiabile a voluntad, y otra es que el trabajo o función a realizar venga impuesta coactivamente desde fuera. En el primer caso, se cumple el precepto natural del trabajo (8), en el segundo se pisan decididamente los umbrales de la esclavitud.

---

de cualquier obrero, por ínfimo que sea su trabajo, ingresar en la categoría de stajanovista y, en consecuencia, obtener un trato social de rango muy superior.

(8) También se va abriendo paso la idea, perfectamente cierta, de que

Pues bien, el comunismo, a raíz de la Revolución Rusa, practica, y no se cuida de recatarlo (9), el sistema del trabajo coactivo, obligatorio en el peor sentido de la palabra, mediante la leva de gentes, prácticamente movilizadas para realizar, a favor o en contra de su voluntad, un determinado servicio que la colectividad juzga preciso atender. Aunque las primeras afirmaciones en este sentido tuvieran más bien un carácter de *slogan* (10), pronto se convirtió en cruda realidad. Ya en la sesión de marzo de 1918, el Vicepresidente del Consejo Superior de Economía, Milyutin, puntualizó que la obligación de trabajar en el puesto señalado, era una de las exigencias de la dirección de la economía por el Estado (11); vinieron después los batallones de trabajadores organizados por Trotsky y, aunque posteriormente el régimen externo se suavizó, ello fué debido, no a un abandono del principio, sino al éxito de medidas indirectas que, como la institución de la cartilla de trabajo y el régimen penal sobre la «deserción» del trabajo, parecen ser suficientes. Pero el principio de «dirección del trabajo» por el Estado, esto es, la orientación coactiva del hombre hacia unos puestos o hacia otros, sigue siendo pieza básica del

---

el trabajo en sí, como función, no es un castigo; como tendencias muy significativas en este sentido véase la obra de E. BORNE y F. HENRY, *El trabajo y el hombre*.

(9) Es clásico en los textos soviéticos el defender el trabajo coactivo y ofrecerlo incluso como una muestra de auténtica libertad frente a la esclavitud burguesa que obliga a los proletarios a enrolarse, quieran o no, en un determinado trabajo a despecho de la libertad formal de que teóricamente gozan. Véase *The soviet impact on the western world*, de E. H. CARR.

(10) En la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado, de 1918, en Rusia, la obligación del trabajo se dirigía «a la abolición de los estratos parásitos de la sociedad».

(11) MILYUTIN fué acaso el primero en señalar la correlación necesaria entre planificación y trabajo coactivo.

sistema, aunque se persiga ahora por métodos menos brutales (12).

También Alemania practicó este sistema del trabajo obligatorio, aunque en la actualidad se encuentre, al parecer, suprimido (13).

No deja de ser interesante observar que el trabajo obligatorio acaso se vaya abriendo paso, muy suavemente, no sólo en países o movimientos que, como el comunismo, no sorprenden a nadie con estas innovaciones, sino, también, en otros países tan recatados como Noruega, o tan liberales como Gran Bretaña. En Noruega existe un «Servicio del empleo», que está autorizado para obligar a toda persona apta a inscribirse en las oficinas de colocación. E Inglaterra, país de tan acentuado liberalismo y en el que la protección corporal llega al máximo, tiene establecido, desde el año 1945, un «Comité del empleo de jóvenes» que no solamente da orientación profesional y colocación a la juventud, además de vigilar el trabajo de los adolescentes, sino que obliga a las escuelas a inscribir, en los registros del Comité, a todos los alumnos de ellas y llega, incluso, a convocar al joven que cae en su órbita a una entrevista *obligatoria*, a la que puede ser conducido por los agentes de la autoridad y en la que, de momento, se limitan a informarle sobre sus conveniencias en materia de trabajo (14).

2. Si respecto a la dignidad del trabajo ruedan por el mundo estas dos corrientes, una que lo eleva y otra que lo

---

(12) Claro es que el comunismo no ve demasiada diferencia material, en cuanto a esclavitud, entre la «dirección del trabajo» por el Estado y la «oferta» de trabajo por los regímenes capitalistas.

(13) Por ejemplo, el establecimiento del Año Rural y, más concretamente, la movilización para el trabajo decretada como medida excepcional en 1937 y extendida con carácter general en 1939.

(14) Vid. *Revista Internacional de Trabajo*, marzo de 1948.

deprime y le hace retrasar veinte siglos de historia, no existe apenas diversidad de opiniones en cuanto al modo y cuantía en que ha de realizarse su retribución. El criterio comienza a ser casi unánime en todo el mundo (15), inclinándose la mayor parte de países por retribuir, exclusivamente, los «resultados» del trabajo; esta orientación puede notarse, si no como exclusiva, sí como una corriente de fondo que va ganando cada vez más terreno. Esto quiere decir que se empieza a distinguir, como hizo ver hace algún tiempo la doctrina alemana, dos conceptos distintos que andan mezclados y que no debieran estarlo. De una parte, la actividad que el hombre proyecta sobre determinadas cosas, y de otra, la modificación introducida a consecuencia de esa actividad; lo que se trata de valorar y lo que el mundo quiere pagar ahora es, no la «actividad», que no es mercancía ni puede serlo, ni por tanto puede valorarse en dinero, sino la aportación real, el resultado objetivo que el trabajador ha incorporado a las cosas o ha arrojado a la colectividad en forma de servicio; en definitiva, el beneficio que ha introducido en el proceso de la producción (16).

La «Revista Internacional de Trabajo», ponderando no hace mucho (17) la diferente productividad del trabajo en Estados Unidos y en Inglaterra, bastante acentuada en favor de aquéllos, después de pasar revista a una serie de factores, como el tamaño de las explotaciones, el mayor o menor número de

---

(15) Me refiero concretamente a la retribución del trabajo, no al mínimo vital a que tiene derecho toda persona humana; el primero se refiere sólo al trabajador; el segundo a cualquier ser humano.

(16) El Director general de la O. I. T. se hace eco indirecto de esta idea, al indicar en la Memoria presentada a la XXXI Conferencia Internacional de Trabajo: «Sólo es posible un alza general de las ganancias reales si aumenta el rendimiento total».

(17) *Revista Internacional de Trabajo*, septiembre de 1948.

aparatos puesto al servicio de los obreros, etc., destacaba el hecho de que en Estados Unidos se practica, con más intensidad que en Inglaterra, el régimen de retribución al trabajo, no por horas, sino por la labor realizada (18). En la misma Inglaterra se está volviendo actualmente a este criterio, utilizado durante la guerra. Entonces, el Gobierno estaba autorizado para pagar y hacer pagar el trabajo en determinadas industrias con arreglo únicamente a la productividad, criterio que, sin duda, se entendía el más práctico para intensificar la producción de guerra. En marzo de 1947, estas medidas, juzgadas extraordinarias, fueron suprimidas; el trabajo volvió a pagarse en aquellas industrias en régimen de salario por horas. Pero en el inmediato mes de noviembre del mismo año 1947, Inglaterra volvió a poner en vigor las leyes de guerra, fijando, incluso, rendimientos base por hora y obteniendo, por este sistema, aumentos de un 34 por 100 por término medio en el rendimiento del trabajo (19). Claro es que, tanto en Estados Unidos como en Inglaterra, la determinación de los rendimientos base por hora no se hace a ojo, sino a través de un riguroso proceso técnico (20).

---

(18) La Ley de relaciones entre trabajadores y empresarios de 1947, en Estados Unidos, crea, en su título IV, un Comité Conjunto, una de cuyas funciones es precisamente el estudio de métodos de retribución del trabajo con prima.

(19) El incremento osciló entre el 7 por 100 en los trabajos de explotación y el 67 por 100 en la explotación de minas a cielo abierto o en trabajos de descarga. La retribución, con arreglo al rendimiento, no es necesariamente individual, sino que se practica también por equipo, taller, etc. En la agricultura se admite, según la Ley de 1948, la retribución por rendimiento o a destajo, al lado de la retribución por horas.

(20) En Estados Unidos los Sindicatos obreros tienen ingenieros para discutir con los técnicos de las empresas los rendimientos normales; en Inglaterra son inspectores de trabajo, técnicamente especializados para tal función, los que lo fijan.

Italia, por su parte, reconoce, en el art. 36 de su Constitución, el derecho a una retribución proporcional a la cantidad o calidad del trabajo, reconocimiento que no queda, a mi modo de ver, desmentido por el hecho de que, a renglón seguido, garantice también un mínimo adecuado a las necesidades de una existencia libre para sí y para su familia; porque esta segunda afirmación se hace respecto al hombre más que respecto al trabajador. Y en Francia está muy de moda un movimiento llamado del salario proporcional, fundado por Schueller, que, en definitiva, no es más que la aplicación práctica y ultratécnica de ese mismo sistema: existe un Instituto particular, en forma del consabido Bureau, cuya única misión es ofrecer a las empresas que se lo piden una serie de tablas, en las que se fija, en forma de índices, la participación que el trabajo ha tenido en la elaboración de cada producto tipo; con arreglo a esas tablas, se realiza después el pago de la retribución definitiva, aunque, naturalmente, se haya adelantado, en forma de salario, parte de tal retribución (21). No cabe calificar este sistema de participación en beneficios, aunque en algún sitio se haya enjuiciado así; porque no es una parte del beneficio del empresario, ni siquiera de las ganancias de la empresa, lo que mediante este sistema se entrega al trabajador;

---

(21) La tesis fundamental de la obra de M. SCHUELLER, *L'Economie Proportionnelle*, 1947, es precisamente la retribución del trabajo teniendo en cuenta sólo lo producido y no el tiempo trabajado, el esfuerzo desarrollado o siquiera el mínimo vital. Cerca de mil empresas en Francia, empleando más de 100.000 obreros, practican este sistema, y otras tantas, si no lo practican estrictamente, se inspiran, de modo más o menos remoto, en él. El reparto de la retribución del trabajo se realiza en tres etapas: a), salario base que se abona como en régimen de salariado; b), remuneraciones suplementarias, como, por ejemplo, seguros; c), supersalario, que se abona al fin del ejercicio y en proporción a los coeficientes señalados. Vid. también *La vie économique et sociale*, noviembre de 1947.

sino que se trata, simplemente, de pagarle lo que técnicamente se estima valor exacto de su trabajo.

Entrelazada, como vemos, con esta cuestión de la retribución del trabajo, se encuentra la de la participación en beneficios. Brasil, en su Constitución de septiembre de 1946, da rango constitucional a lo que nosotros llamamos, con notoria inexactitud, «participación en beneficios» (22). Según el texto de esta Constitución el trabajador tiene derecho a obtener una participación obligatoria y directa en las ganancias de la empresa; Ecuador, en su Constitución de 31 de diciembre del mismo año, reconoce el mismo derecho (23).

En otros sitios, por ejemplo Estados Unidos, la participación no existe con carácter obligatorio (24), sino introducida gracias a iniciativas privadas de algunos patronos que practican, bien la fórmula de Adamson, de repartir todas las ganancias obtenidas por la empresa en partes iguales entre el capital y el trabajo (25), bien el sistema de fondos especiales para premios, como hace la Cadillac (26) o el Trust Kaiser and Fra-

(22) Artículo 157, párrafo IV.

(23) Artículo 185, apartado N.: «Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de la empresa, en el porcentaje que señale la Ley, que no podrá ser menor del 5 por 100».

(24) Aunque está prevista como materia reservada a la competencia del Comité Conjunto creado por Ley de 1947 y al que se hace referencia en la nota 18.

(25) Vid. *Travaux de l'Action Populaire*, septiembre de 1947; implantó el sistema en 1.º de enero de 1945. El aumento de producción alcanza el 54 por 100 del obtenido antes de establecer el sistema. Los ingresos patronales se han duplicado y la retribución de los trabajadores ha aumentado en un 50 por 100. Los propios obreros votaron al jefe de la empresa un sueldo de 1.500.000 francos.

(26) Destina el 25 por 100 de los beneficios líquidos a esa finalidad; todos los empleados y obreros participan en dicho fondo, salvo el Presidente y Vicepresidente. Se reparte proporcionalmente a la retribución y computando la antigüedad de cada obrero.

ze (27). También existe en Estados Unidos un Comité o «Consejo de Industrias», de tipo puramente particular, formado, con fines de estudio y observación, por unos cuantos industriales que han juzgado la idea de participación más o menos interesante; el hecho de que en la actualidad no agrupe más que a 55 empresas —en un país que se acerca a los diez millones de empresas, de ellos tres millones, empresas industriales—, es muy significativo.

Acaso sea aventurado afirmar que la participación en beneficios estricta, esto es, el incrementar la retribución del trabajador en cuanto tal con una parte del beneficio del empresario, no tiene trascendencia grande en la actualidad (28). Sí es más seguro decir que la retribución justa del trabajo gana terreno; en tal caso las ganancias de la empresa —no el beneficio del empresario— pueden resultar más o menos disminuídas (29).

---

(27) El Trust Kaiser and Frazer, constructor de barcos de tipo único durante la guerra, y dedicado actualmente a la fabricación de automóviles, tiene creado un fondo especial en el que se ingresan cinco dólares por cada auto que sale de la fábrica para la venta; no se tiene en cuenta, pues, la producción en taller, sino la venta real, con lo que se evita la posible ficción de beneficios. Se reparte al final de año sólo entre los obreros que lleven más de tres meses en la fábrica. El año 1947, que fué el primero de funcionamiento del sistema, repartió la cantidad de 650.000 dólares. Vid. *Bull. Off. de la Chambre de Comerc de Bruxelles*, febrero de 1948.

(28) Fué mucho mayor, relativamente, el auge alcanzado por esta fórmula en los tiempos inmediatos a la primera gran guerra. Vid., por ejemplo, *Vers des temps nouveaux*, de Charles Deloncle, 1921.

(29) La Cámara de Comercio Internacional, en su IX Congreso (Montreux, febrero de 1948), sentó el principio de que debía abandonarse «parte apreciable de los beneficios obtenidos por el aumento de productividad bajo la forma de alza de salario y baja de precios...».

Creo que el poco éxito de los sistemas de participación en beneficios se debe no sólo a la casi general ineficacia de los sistemas, que únicamente son eficaces cuando recaen sobre una retribución suficiente —como ocurre en Estados Unidos—, sino también a la confusión existente entre ideas que me parecen distintas: la retribución justa del trabajo (que a veces es

B) LA PROPIEDAD.—El tema es bastante confuso porque la institución de la propiedad está sometida a una especie de bombardeo atómico, bajo cuya presión se está desintegrando en múltiples instituciones distintas. Esa institución tan clara, tan neta, tan sin problema, que encontrábamos en el Código civil de muchos países, hoy día se está desmoronando; pero al escindirse y mostrarnos su interior, nos descubre, no una masa informe de restos de un conjunto destrozado, sino instituciones casi íntegras, completas, tan sugestivas que uno se pregunta si son los restos maltratados de una institución deshecha, o si son más bien nuevas instituciones independientes que recobran su libertad al romperse la ortopedia jurídica que, al conjuro del art. 544 del Código de Napoleón, las mantenía monstruosamente unidas e infecundas. Porque se observa que la propiedad que hasta ahora hemos conocido se diversifica, por de pronto, en dos instituciones fundamentales; todavía, aguzando un poco la vista, entre la bruma se vislumbra, mucho más en lontananza, una tercera división de la propiedad. Las dos primeras instituciones se forman con la propiedad de los bienes de consumo y la propiedad de los bienes de producción; la tercera, con la titularidad de los puestos de trabajo.

Respecto a los bienes de consumo, no hay en el mundo problema teórico alguno pues, desde la constitución rusa del

---

lo que quiere conseguirse por medio de la llamada «participación en beneficios», que en tales casos no tiene nada de «participación»), la distribución de las ganancias de la empresa entre todos los que han contribuido a lograrlas (que creo perfectamente defendible si se trata de ganancias justas debidas, en realidad, a la empresa como tal) y, finalmente, la distribución entre todos los miembros de la empresa del beneficio del empresario (lo que ya no me parece nada lógico si realmente se trata de un justo beneficio). Véase una introducción histórica en *Suplemento de Política Social*, núm. 4, debida a ANTONIO BOUTHELIER.

año 1936, y aún las anteriores, hasta la legislación anglosajona, pasando por las constituciones de países filosoviéticos y las de países latinos, en todas partes se reconoce el derecho de propiedad privada sobre este tipo de bienes (30). Y casi todos esos textos reconocen, no sólo este derecho, sino también el de herencia.

Pero el tono cambia cuando se trata de los bienes de producción. No sólo se observa el cambio en los países de tipo soviético (31), sino en otros, como por ejemplo Irlanda, que comienza su Constitución invocando a la Santísima Trinidad y, para escándalo de muchos, no tiene empacho en declarar tranquilamente, en su art. 10, que «todos los recursos naturales —salvo los legalmente adquiridos—... pertenecen al Estado»; y si consagra el derecho de propiedad privada, no descuida advertir, al mismo tiempo, que «el ejercicio de este derecho debe ser regulado en la sociedad civil por principios de justicia social» y que «el Estado puede limitar el ejercicio de este dere-

---

(30) Constitución rusa de 1936, art. 9.º; Constitución de Irlanda de 1.º de julio de 1937, art. 37; Constitución de Hungría de 31 de enero de 1946, en el Preámbulo; Constitución de Yugoslavia de 15 de febrero de 1946, artículo 14; Constitución italiana de 22 de diciembre de 1947, art. 42; Constitución búlgara de 4 de diciembre de 1947, art. 8.º; Constitución rumana de 30 de diciembre de 1947, art. 8.º; Constitución checoslovaca de 9 de junio de 1948, capítulo VIII.

(31) El cambio se opera no porque esté suprimida la propiedad privada de los bienes de producción, sino porque está «condicionada» desde diversos puntos de vista. Así, la Constitución de Yugoslavia declara en su art. 14 que los medios de producción pertenecen al Estado, Corporaciones o personas privadas, y que la propiedad privada no puede utilizarse en contra de la comunidad popular, fórmulas habituales en todas las Constituciones de tipo soviético. El art. 19 continúa: «La tierra pertenece al que la cultiva», limitándose la cantidad de tierra que pueden poseer los no cultivadores. Análogo es el texto de los arts. 5.º y 9.º de las Constituciones rumana y búlgara. Checoslovaquia admite incluso la propiedad privada de las empresas que empleen hasta 50 trabajadores.

que con el propósito de conciliar su práctica con las exigencias del bien común» (32).

Inglaterra promulgó, en 1946, la Ley de adquisición de tierras por la que, siguiendo una orientación ya tradicional, se permitió a las autoridades locales la expropiación —previa indemnización— de terrenos para realizar construcciones. En Francia se ha creado recientemente un impuesto sobre las viviendas, total o parcialmente desocupadas, que viene a significar que determinados bienes no pueden ser detraídos, en ciertas circunstancias, del consumo general y si se detraen, hay que pagarlo (33).

La Constitución italiana no duda en afirmar que la ley puede poner límite a la propiedad privada «para asegurar su función social» y, además, impone deberes —que podríamos llamar «sociales»— a la propiedad rústica privada, llegando, incluso, a permitir limitaciones a la extensión territorial poseída (34).

Algunas propiedades productivas especiales, concretamente la que recae sobre títulos industriales, presenta también matices nuevos: se limita la productividad que pueden rendir a su dueño. Conocido es el caso de Inglaterra, en que Sir Stafford Cripps consiguió, hace un año, de las empresas, sin necesidad de ley, una congelación de los dividendos (35); y en el pre-

---

(32) Artículo 43.

(33) Ley de 30 de diciembre de 1947 sobre el Impuesto de Compensación. Recuérdese, además, la declaración constitucional de que las empresas monopólicas deben pasar a la colectividad.

(34) Artículos 42 y 44, respectivamente.

(35) Consultadas por el Ministro la Federación de Industrias Británicas, la Asociación de Cámaras Británicas de Comercio y la Unión Nacional de Manufactureros, acerca de si la congelación de dividendos podía mantenerse *voluntariamente* durante el nuevo año financiero, comenzado el 1.º de abril

supuesto para el año económico 1948-49, figuró un impuesto —que ignoro en este momento si se reproduce en el presupuesto actual—, de carácter eventual sobre los capitales «estáticos», esto es, los poseídos con fines exclusivos de rentabilidad.

Respecto a las nacionalizaciones, acaso no sea aventurado deducir que obedece, más a imperativos políticos que sociales: los gobiernos socializantes nacionalizan todo, con razón o sin ella (36).

último, la gran mayoría de las empresas han optado por la afirmativa, aunque el número de disidentes y aun de francos opositores ha aumentado con relación a la respuesta dada a idéntica consulta el año 1948.

(36) En Bulgaria las nacionalizaciones han motivado descensos de importancia en la producción, atribuidos oficiosamente a la falta de espíritu que la nacionalización provoca en la dirección de las empresas; se produjo también un absentismo de trabajadores tan intenso que hubo que forzarlos a recuperar el trabajo perdido trabajando durante los días de fiesta. En Inglaterra se han nacionalizado industrias tan dispares y de situación económica tan diversa como las minas de carbón y la siderurgia (Ley de 12 de julio de 1946, en vigor desde 1.º de enero de 1947, y Proyecto del Ministerio de Abastecimientos, de octubre de 1948, creando la Corporación del Hierro y el Acero, ya transformado en Ley). En Inglaterra las nacionalizaciones hasta ahora efectuadas, que son, además de las dichas, la del Banco de Inglaterra (1.º de marzo de 1946), la de los Transportes (16 de agosto de 1946), la de las Telecomunicaciones (1.º de enero de 1947), la de la Electricidad y el Gas (13 de agosto de 1947) y la Aviación civil (1.º de agosto de 1948), suponen que el Gobierno es dueño del 20 por 100 de toda la economía nacional, que ocupa el 25 por 100 de los trabajadores ingleses. En Francia, según algunos informes, las pérdidas han sido considerables (del orden de los 22.000 millones en las hulleras). La C. G. T. entiende que ello sea debido a que los precios de los servicios nacionalizados sólo han subido, con relación a 1939 (índice igual a 100), según el índice 1.080, en tanto que las empresas particulares los han subido según un índice del 1.700 por término medio. En parte, estas últimas afirmaciones parecen confirmarse; así, «Gas de Francia» tiene un déficit de 20.000.000.000 de francos; pero su precio de venta únicamente ha subido, en relación con 1939, según el índice 8 (1939 = 1), en tanto que el promedio de materias primas y mano de obra ha subido según el índice 18. Vid. *Acción Patronal*, enero y julio de 1949.

Si el trato dado a la propiedad se diversifica según la naturaleza de los objetos sobre que recae, todavía puede percibirse, como antes indiqué, una tercera diversificación que no se vislumbra aún con suficiente claridad, aunque el hecho de no ser nueva en la historia permita entrever, con cierto alcance, sus rasgos esenciales. Me refiero al tratamiento autónomo que, borrosamente, comienza a merecer la propiedad, o, si queremos, la titularidad, de lo que los alemanes llamaban «probabilidades de trabajo». Quiere esto decir que, según la concepción clásica de la propiedad, los bienes productivos otorgan a sus titulares no solamente la disposición y el uso de tal bien, ni sólo la disposición y uso de la actividad productiva que potencialmente lleva consigo, sino que, además, les concede la disposición sobre una serie de «probabilidades de trabajo», de puestos de trabajo, que dicho bien lleva insertos sobre sí y que, al actualizarse, al ser desempeñados por hombres, hacen realidad la potencia productiva de aquel bien. Se enlaza esto, por otra parte, con el problema acuciante de los trabajadores que, rodeados de todos los atributos humanos, jurídicos y políticos que queramos, pero carentes de bienes de producción sobre los que proyectar su actividad trabajo, son, en definitiva, los seres más miserables del universo. Pues bien: si en el régimen clásico, el dueño de la cosa lo es de todas las utilidades actuales o en potencia de ella, incluso, por tanto, de sus puestos de trabajo, parece que empieza a perfilarse en muchos países como la idea de un derecho nuevo que asiste al trabajador, no sólo para obtener un puesto de trabajo (37), sino

---

(37) Casi todas las Constituciones de postguerra reconocen el derecho a obtener un puesto de trabajo. La política de «plenitud de empleo» persigue este fin y está oficialmente reconocida en Inglaterra por el Libro Blanco de 1944; en Suecia, por declaraciones oficiales del mismo año; en Canadá, por

también para mantener la titularidad del que ha logrado conseguir, es decir, derecho a la estabilidad en el empleo, a dos pasos tan sólo del derecho medieval de propiedad sobre la función. Esto ocurre ya, incluso en los países anglosajones, respecto a los funcionarios públicos o semipúblicos. Esto es también lo que comienza a ocurrir con los trabajadores, de tal manera que se recorta enérgicamente la libérrima disposición del «dueño» para disponer como de cosa propia de los puestos de trabajo (38).

Esta última consideración lleva a tratar del acceso a la propiedad. El asunto está bastante mezclado con la serie de problemas existentes en torno a la empresa; en parte, al menos, es uno de ellos. Pero como creo interesante deslindar, por lo menos aquí, ambos grupos de cuestiones, dejaré para más adelante, al tratar de la empresa, los problemas referentes a su organización y me limitaré a citar ahora los sistemas más frecuentes para conseguir que determinados individuos puedan llegar a ser titulares de los bienes productivos sobre que trabajan.

---

Leyes de abril y agosto de 1945; en Australia, por el Plan del Gobierno de mayo de 1945; en Estados Unidos, por la ley Murray y por la ley de Ocupación de 1946. También fué reconocida en la Carta de La Habana.

(38) La legislación de todos los países sobre despidos es una de las manifestaciones de esta tendencia. La Constitución de Brasil llega a reconocer al trabajador una indemnización en caso de despido, sin distinguir si éste ha sido o no justo, lo que ha servido a algún autor para fundamentar una propuesta de acceso a la propiedad de los obreros, cuyo primer paso sería la consolidación en un título-valor del importe de esa indemnización.

En la conferencia pronunciada en 23 de enero de 1945 en la Cámara de Industria de Madrid por A. MARTÍN ARTAJO, se reconocía explícitamente: «Para muchos obreros, para la mayor parte de los trabajadores, bastaría con que se alcanzase la seguridad de su propio empleo, digámoslo así, «la propiedad de su empleo»... Un cargo fijo e inamovible, ¡qué duda cabe que constituye una verdadera forma de propiedad en cuanto que es una fuente de riqueza y renta!».

En general, todos los sistemas toman como punto de partida cualquiera de los procedimientos antes apuntados para aumentar, con más o menos eficacia, la retribución del trabajo; el exceso conseguido por la aplicación de cualquiera de dichas fórmulas se destina a adquirir acciones de capital que quedan transformadas —y no se me alcanzan los motivos— en «acciones de trabajo». El proceso se continúa durante el número de años suficiente para traspasar todas las acciones a los obreros. Las diferencias entre unos sistemas y otros están en el procedimiento que cada uno escoge para incrementar la retribución del trabajo, en el modo de adjudicar las acciones rescatadas y en los artilugios que se idean para corregir los defectos prácticos que surgen al aplicar cada procedimiento: cambio de personal, muerte, nuevas necesidades de financiación de la empresa (punto que siempre queda poco claro), etcétera. Para mantener la claridad de la exposición, y sobre todo porque creo que son dos cosas profundamente distintas, trato aquí del acceso a la propiedad con independencia de la retribución del trabajo y de la participación en beneficios.

Dejando aparte sus incidencias históricas, bastante conocidas (39), el acceso a la propiedad hoy día no parece que esté extraordinariamente extendido por el mundo (40), al menos

(39) Vid. DELONCLE, *ob. cit.*

(40) Pueden recordarse, como intentos legales en contrario, el proyecto de Ley que figura en el «Plan de Gobierno» argentino sobre accionariado obrero, cuyo art. 4.º establece que «las acciones de trabajo darán derecho al gobierno de la empresa en igual proporción que lo que correspondiese a las acciones de capital». Por Ley reciente se quiere estimular el acceso de los obreros a la propiedad de las empresas, utilizando las fórmulas primitivas, ya en desuso en Europa: estímulos fiscales a las empresas que concedan a sus obreros el acceso a la propiedad, que se realiza amortizando la aportación de los accionistas con los beneficios que en las empresas que acepten el régimen excedan del 5 por 100. Vid. también nota 38 sobre el sistema propuesto en Brasil por CIRNE LIMA en *Serviço Social*, marzo de 1947.

en el campo industrial, con excepción, más o menos teórica, de Rusia, que admite tres formas de propiedad: la propiedad privada, la propiedad cooperativa y la propiedad nacionalizada, recayentes las tres sobre los bienes de producción. También Inglaterra ha desarrollado, en proporciones relativamente importantes, el régimen cooperativo, mostrando el único camino que, al menos por ahora, parece posible para hacer eficaz el acceso de los trabajadores a la propiedad de los bienes productivos de carácter industrial (41). Dejo sin examinar la solución que podríamos llamar «cooperativa intermitente», de que me he ocupado en otro sitio y que, provisionalmente al menos, me parece de las más eficaces para conseguir, si no una solución ideal, sí un régimen relativamente aceptable.

C) LA EMPRESA.—La organización de la empresa está siendo uno de los temas más agudamente planteados en el mundo contemporáneo (42). En general, se opera sobre tres puntos fundamentales: el fin de la empresa, sus elementos, su estructura.

---

(41) Para dar una idea del movimiento corporativo inglés, citándome al año 1943 —año de guerra—, únicamente resaltaré que, en aquella fecha, las ventas cooperativas alcanzaron el 27 por 100 de la venta total de determinadas materias alimenticias, como conservas y azúcar, el 26,40 por 100 en las ventas de queso, el 25 por 100 en las de jamón, el 18 por 100 en huevos, etc. Se acerca a 24.000 el número de tiendas cooperativas en Inglaterra y a 100.000 el de las tiendas de tipo especial denominadas «sales points», también sobre bases cooperativas; el número de fábricas cooperativas ascendió a 122, con 31.974 trabajadores. Vid. E. TOPHAM y J. A. HONGH, *The co-operative movement in Britain*.

(42) Dejo aparte, por estimarlo bastante secundario desde el punto de vista social, las reformas habidas en el régimen jurídico de las sociedades anónimas, como, por ejemplo, las leyes francesas de 1935 y 1938, la suiza de 1936, la alemana de 1937 o el «Report Cohen», 1945, en Inglaterra. Por otra parte, como es obvio, la fórmula de sociedad anónima no agota el ámbito de las empresas.

1. Respecto al primer punto, existe prácticamente una bifurcación de corrientes más o menos contradictorias. Para el mundo capitalista puro, la finalidad de la empresa es el lucro, sin ninguna limitación ni paliativo. Se mantiene en este campo viva y operante la clásica definición del capitalismo como cálculo racional del empleo del capital con vistas a la máxima ganancia. Frente a esta corriente, que encuentra ciertamente una resonancia extraordinaria en muchos ambientes, existe otra completamente distinta, aunque en apariencia no sea demasiado ostensible el matiz diferenciador, que, en definitiva, consiste sólo en la sustitución de la palabra «lucro» por la palabra «beneficio». De suyo, el «lucro» supone la subordinación de todo el proceso económico de la empresa a la obtención ilimitada de numerario; es hacer real la definición que de la empresa dió cierto humorista, describiéndola como un mecanismo monstruoso donde se arrojaban hombres y materias primas y salía dinero. Frente a esta concepción, se alza, todavía tímidamente, la que concibe la empresa como una unión de hombres que persiguen como fin conjunto y unificador la producción económica, de cuyo proceso, los agentes que intervienen en él, obtendrán un beneficio, del mismo modo que en cualquier otro ejercicio de la actividad social del hombre, obtiene siempre el agente un beneficio correlativo.

El beneficio, pues, persiste, pero mantenido en sus propios límites; no es una ganancia ilimitada, no es lucro (43).

---

(43) No son sólo las Semanas Sociales de Francia (particularmente la de Toulouse) las que afirman la disyuntiva y optan por el «beneficio» en lugar de por el «lucro». Son incluso asociaciones patronales como la U. C. E. A. C. T., que declara: «el fin de la empresa no es el provecho, sino el cambio de servicios. La empresa se hace para prestar al público un servicio económico determinado y asegurar, por una justa remuneración, el bien común y el

2. El segundo objeto de debate es la limitación estricta de los elementos personales de la empresa. Hasta ahora, ésta venía siendo considerada prácticamente como una asociación de capitales, o todo lo más de actividades (44). Esta definición ha sido sustituida, en muchas partes, por aquella que considera a la empresa como una asociación de capitalistas, trabajadores y técnicos, lo cual es profundamente distinto; los patronos ingleses hace ya bastante tiempo, en 1919, no se mostraban nada reacios a admitir que las industrias no pertenecen sólo ni al capital ni al trabajo, sino que «ambos participan moral y económicamente en partes iguales», si bien se reconocía que tienen funciones diferentes. No vacilaban en sacar la conclusión, más o menos discutible, por otra parte, de que ni el control ni los beneficios pueden ser reivindicados sólo por uno de esos dos elementos. Con carácter internacional, Pax Romana, en su Congreso de El Escorial, entendió la empresa como una asociación de trabajo que reclama capital. En Francia, la Unión de Jefes de Empresa (U. C. E. A. C. T.) (formada por patronos que se comprometen a realizar de modo efectivo sus ideas) ve en ésta «no sólo un conjunto de medios de producción, sino esencialmente una realización en común». Y los americanos no tienen inconveniente en afirmar que «en el futuro, el capitán en la industria deberá ser el hombre que ame y que, amando, comprenda y que, comprendiendo, edifique, conduz-

---

bien propio de los que en ella colaboran». La Asociación de Industrias canadienses emplea términos análogos. Y desde el campo jurídico BARASSI entiende también que «el fin de lucro no es necesario».

(44) Así, por ejemplo, la clásica definición de WIELAND: «Aportación de fondos económicos para la obtención de una ganancia ilimitada», y aun el propio GARRIGÓS: «Conjunto de actividades, bienes patrimoniales y relaciones de hecho».

ca e inspire un gran número de sus semejantes» (45). Todo lo cual supone una marcada evolución de las ideas respecto a los elementos de la empresa, que no son ya «cosas», sino hombres, seres de carne y hueso.

3. Las nuevas formas de organización industrial que están desarrollándose en el mundo implican, por lo menos, el planteamiento del tercer problema que en la actualidad tiene planteado la empresa. No me refiero a las nacionalizaciones, que no suponen ningún cambio en la organización, sino sólo una sustitución en la titularidad de los elementos materiales afectos a la producción; en ninguna parte la nacionalización ha supuesto modificaciones sustanciales en el régimen de las empresas, sino que, en general, es la misma empresa, propiedad del capitalismo privado, que se ha convertido en propiedad del capitalismo estatal. El personal y la organización son casi los mismos, desde el Consejo de Administración hasta el último de los obreros (46). Por este lado no apuntan fórmulas nuevas ni mejores, sino todo lo contrario. Es en el campo, siempre fecundo, de la iniciativa privada donde se están produciendo sistemas y fórmulas que rebasan los tipos conocidos. Se trata, por ejemplo, de las empresas tipo Bat'a, que comenzaron en Checoslovaquia con una sencilla fábrica de calzados en gran escala. La fórmula consiste, simplemente, en descentralizar la empresa, dividiéndola en tantas em-

---

(45) Vid. ARNOU, *La participation des travailleurs*; Bied-Chareton, en *Travaux de l'Action Populaire*, febrero de 1946; y Ponencia III del Congreso de 1946 de Pax Romana.

(46) En algunos casos se ha aprovechado la circunstancia de ser la empresa propiedad del Estado para llevar a los Consejos representantes obreros; por ejemplo, en Francia, las Ordenes de 23 y 31 de enero de 1945 la introdujeron en las minas de Potasa de Alsacia y en el Instituto del Nitrógeno, respectivamente.

presas menores —absolutamente independientes— como talleres económicamente autónomos podía tener; se monta una dirección aislada para cada uno de estos talleres, que lleva contabilidad distinta del resto de las pequeñas empresas que forman parte del conjunto; un plan general de fabricación, publicado con seis meses de antelación, señala su labor a cada uno de estos talleres, que trabajan casi en cadena, de modo que, una vez terminada la pieza u operación que a cada uno le toca realizar, es enviada, previo pago de su importe, al taller siguiente. La fórmula ha tenido algún desarrollo práctico; Bat'a ha establecido sucursales en Francia y, después de la guerra, en Hispanoamérica; pero son pocas las empresas que funcionan en el mundo con este sistema (47).

Otros cuidan preferentemente la formación empresarial de los cuadros directivos creados según las exigencias técnicas de cada industria, intentando obtener verdaderos jefes con preparación de empresarios en cada uno de los escalones de que consta el proceso productivo; viene a ser, aunque en un grado mucho menor (se descentraliza sólo parte de la dirección), la misma fórmula empleada por Bat'a. No faltan los proyectos de descentralización industrial tipo Alpert, que pretenden dividir la producción en dos tipos de trabajo: unos, los que son susceptibles de descentralización, son desplazados al campo; tal puede suceder con la fabricación textil, la de muebles, la pequeña mecánica, contando siempre con una disciplina perfecta, con jefes plenamente preparados y con un sistema de comunicación eficiente y barato. Otras, las industrias cuya descen-

---

(47) Vid. *Travaux d'Action populaire*, octubre de 1947. El Gobierno de Checoslovaquia ha incluido a la fábrica inicial de Zlin en el plan de nacionalizaciones. Únicamente le ha reservado una pequeña especialidad en el sistema.

tralización y envío al campo es imposible, serían realizadas por el servicio civil de la juventud, liberando a masas grandes de hombres adultos de la prestación de trabajos excesivamente penosos (48).

En alguna reunión patronal se ha propuesto, y aun se ha iniciado, la realización de algunas fórmulas nuevas. Así, por ejemplo, la asociación «capital-trabajo», que consiste esencialmente en entregar la empresa a un Consejo de capitalistas y otro de trabajadores, existiendo un Comité de gestión intermediario como organismo supremo, del cual entrarían a formar parte, no sólo los aportadores de capital y los aportadores de trabajo, sino también los «animadores», cuyo empleo sería de duración ilimitada (49).

Otra tendencia que, aunque ya algo antigua (50), vuelve a surgir unánimemente, es la gestión obrera en las empresas. He tratado de recoger abreviadamente, en el adjunto cuadro.

(48) Vid. *Economie et Humanisme*, del propio ALPERT.

(49) Vid., por ejemplo, las recogidas en el Congreso sobre la Reforma de la empresa, organizado por el A. P. I. C. en mayo de 1948 y del que figura una amplia reseña en el número de junio del *Bulletin Social des Industriels*.

(50) Acaso fué la empresa de Val de Bois, de LEÓN HARMEL, la primera que estableció la intervención obrera en la gestión; el art. 7.º de sus Reglamentos atribuía a los obreros elegidos amplias facultades informativas sobre modificación de salarios, disciplina, higiene y seguridad, reforma en el régimen técnico del trabajo, etc. Vid. G. GUNTON, *Pour la collaboration professionnelle*. Siendo alcalde de Birmingham Sir Neville Chamberlain dijo en el Congreso de Trade Unions en septiembre de 1916: «Si los obreros fuesen admitidos en los Consejos Patronales, aportarían una voluntad de trabajo eficaz, útil, una consagración más íntegra al éxito de la obra, una resolución de acrecentar y no disminuir la producción, y su acción corporativa se ocuparía de no turbar los proyectos establecidos por los patronos».

El Instituto Católico di Attivita Sociale se muestra un poco escéptico sobre la fórmula, si es entendida con demasiada amplitud; se limita a recomendar aquellos órganos en los que puede ser utilizada realmente la ex-

GESTION OBRERA

Países (a)	Designación	Origen	Funciones (b)	Enquadramiento
U. R. S. S.	Comités de Fábrica.	Código de Trabajo de 1922. Reglamento de 1925.	R. S. T. Sindicales.	En los Sindicatos. Son concebidos como órgano del Sindicato en la empresa.
Francia .....	Comités de Empresa.	Leyes de mayo de 1945 y febrero de 1946.	R. S. T. R. F.	
Hungría .....	Comités de Empresa.	Decretos de 18 de febrero de 1945 y 5 de junio de 1945.	R. S. T. F.	Dependen del Consejo de Sindicatos.
Finlandia .....	Comités de Producción.	Ley de 21 de junio de 1946 (con vigor desde 1949).	R. F. T. R. S. O. S.	Una Comisión central consultiva del Gobierno sirve de órgano de unión y de asesoramiento.
Suecia .....	Consejos de Empresa.	Acuerdos entre las Delegaciones patronales y obreras de 30 de agosto de 1946.	R. S. T.	
Bélgica .....	Consejos de Empresa.	Contrato colectivo de 20 de septiembre de 1946.	R. S. O. S. T. E. F.	
Dinamarca .....	Comités de Empresa.	Acuerdo entre las representaciones obreras y patronales de junio de 1947.	O. S. T. E. F.	
Italia .....	Comités internos de Empresa.	Acuerdo entre las Delegaciones patronales y obreras de 7 de agosto de 1947.	R. S. O. S.	
E.E. UU. ....	Comités Mixtos de Producción.	Convenios voluntarios.	Según lo convenido.	

(Véanse observaciones al dorso).

OBSERVACIONES

a) Para el régimen de Inglaterra, véase mi nota en *Arbor*, junio de 1948.

b) Con las iniciales que figuran en esta columna se significa lo siguiente: O. S. = Los órganos de la gestión obrera rigen las obras sociales de la empresa (Economatos, Asistencia Social, etc.); R. S. = Intervienen en las relaciones sociales (conflictos individuales, reglamentaciones internas, conciliaciones, despidos, vacaciones); E. F. = Intervienen en la marcha económica y financiera de la empresa, generalmente sólo a título informativo; T. = Acosejan medidas de tipo técnico (iniciativa de nuevos procedimientos, utilización de subproductos, aumento de la capacidad de producción, etc.).

c) Como se ve por la columna de «Enquadramientos», en algunos países los órganos de gestión obrera son autónomos; en otros sitios, fundamentalmente en los de orientación soviética, son órganos de gestión sindical.

d) Respecto a la composición, es, en general, análoga en todas partes: representación patronal, obrera y técnica; en algunos sitios, ésta es sustituida por la representación de los empleados.

e) Por lo que hace al tipo de empresa en que se establecen, en general se atiende al número de obreros, que suele ser 50. En algunas otras se tiene en consideración el número de horas trabajadas al año, como, por ejemplo, Finlandia, que establece los Comités de Producción en aquellas empresas que trabajan más de 120.000 horas al año; en otros, se tiene en cuenta el capital, como, por ejemplo, Checoslovaquia, que cuenta con Comités de Empresa en las que exceden del millón de coronas de capital. En Hungría se establecen en las empresas con más de 20 trabajadores. En Estados Unidos se desarrolló el sistema, especialmente en las fábricas de material de guerra.

N. DE LA R.—Por lo que a España se refiere, el Decreto de 18 de agosto de 1947 (pendiente todavía de reglamentación) ha introducido un nuevo sistema. Un comentario a dicho Decreto puede verse en la «Revista de la Escuela Social de Oviedo» (enero 1948): *La reforma social y los jurados de Empresa*, por V. Fernández González, Subdirector general de Trabajo, y en el Suplemento núm. 6, que precedió a estos CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, *Jurados de Empresa*, por E. Pérez Botija.

los rasgos más salientes de cómo se organizan y qué límites alcanza esa intervención.

Es todavía un poco pronto para apreciar los resultados; en algunas empresas se obtuvo un aumento fulgurante de producción, como, por ejemplo, ocurrió en las fábricas Renault, de Argelia, durante la guerra, que elevaron su producción en un 40 por 100 al establecer el Consejo de empresa (51). En otras partes ha sido menos sensible, pues no ha pasado del 2 ó 3 por 100, cifra que es la que parece obtenerse como promedio con la aplicación del sistema. En cuanto a su repercusión en la paz social, aunque los resultados varían notablemente según temperamentos nacionales y según cultura, no parece haberse obtenido resultados despreciables.

D) EL HOMBRE.—Hasta aquí vamos examinando rápidamente instituciones —como la empresa y la propiedad— o funciones —como el trabajo—. Pero lo que constituye a aqué-

---

perencia obrera, tales como organismos de iniciativas técnicas, aprovechamiento de materias primas y desperdicios, etc. Sin embargo, la Constitución italiana, en su art. 43, reconoce «il diritto dei laboratori a collaborare nei limiti e nei modi stabiliti dalle leggi alla gestione dell'azienda». En Argentina, si bien está prevista en el Plan quinquenal, no ha de tener carácter obligatorio, aunque de hecho exista en varias empresas siderúrgicas y en algunos servicios públicos de Buenos Aires.

En cambio, Portugal, en el art. 15 del Estatuto del Trabajo, dice: «La dirección de las empresas, con todas sus responsabilidades, pertenece, de derecho, a los dueños del capital social o a sus representantes. Sólo por libre concesión de ellos el trabajador puede participar en la gerencia, fiscalización o lucro de la empresa».

Vid. *I consigli di gestione*, publicado por la Conf. Gen. de le Did., en Italia, o la de BAYART, *Comités d'entreprise*. Y la serie de artículos de *Realtà Sociale di oggi* (III, VIII y IX de 1947), *Relations* (XI de 1946) y la *Civiltà Cattolica* (VIII de 1947).

(51) Vid. *Travaux de l'Action Populaire*, enero y febrero de 1947; *Les Comités d'Entreprise*, por B. LECOQ.

llas, lo que actualiza a éste, es decir, el hombre, apenas si directamente ha merecido todavía nuestra atención. Afortunadamente, la política social contemporánea (al menos en aquellos sitios donde se muestra realmente eficaz), no se ha perdido en el ramaje de las instituciones o en el de las cosas secundarias, sino que ha tenido muy presente, con realismo mucho más auténtico que el de las viejas políticas, que en el fondo de todas las formas había hombres. Por eso, no se ha limitado a operar sobre instituciones y sobre funciones, sino que ha hecho al hombre mismo sujeto de su acción. Problema diferente es saber si el acierto ha acompañado siempre a esta orientación político-social al escoger sus fines; y mucho más distinto y discutible todavía es el criterio con que haya podido seleccionar sus instrumentos.

Uno de los primeros objetivos perseguidos es la llamada «igualdad de oportunidades» (52), que intenta colocar a todos los hombres en un mismo punto de salida, de manera que la meta o escalón social que cada uno alcance sea sólo el fruto de sus condiciones naturales y de su esfuerzo. Los métodos para conseguirlo vienen operando en dos direcciones: de un lado, se quieren suprimir, con mayor o menor radicalismo, las ventajas del nacimiento, tratando de hacer a todos los hombres igualmente desvalidos en este aspecto (53); de otra parte, se fomentan las facilidades a las clases humildes para mejorar de condición, operando, fundamentalmente, al través de la formación profesional (54). En Estados Unidos

---

(52) Carta de Filadelfia, Sección II, A, y Sección III, J.

(53) Según *The Economist*, dentro de tres generaciones los actuales impuestos hereditarios ingleses habrán reducido a cero las diferencias económicas que el nacimiento ofrece hoy entre los ingleses.

(54) Carta de Filadelfia, Sección III, B.

se multiplican los centros de orientación profesional, establecidos generalmente por asociaciones de tipo particular, que se encargan de suministrar, a las empresas que lo solicitan, técnicos de todas las especialidades, al mismo tiempo que orientan a cada individuo que se acerca a una de estas asociaciones en demanda de colocación, hacia el puesto para el que está especialmente capacitado (55). En Suecia, la orientación profesional se difunde por radio, se practica durante el servicio militar, se extiende a las asociaciones de padres de familia y, desde luego, ocupa lugar preferente en la escuela (56). Un paso más lo representan las Universidades técnicas o las Universidades obreras (57), aunque, en algunas partes, tales instituciones no son más que simples escuelas especiales, sin trascendencia ni difusión entre las masas obreras (58). En el fondo, acaso se confunden, en este terreno, tres problemas que de suyo exigen soluciones e instrumentación diferente (59): la difusión de la cultura general entre las ma-

---

(55) Existe además, a cargo del Gobierno, un Servicio Federal de empleo con 1.800 oficinas locales por las que pasaron en dos años 1.800.000 hombres. En todas las escuelas públicas existe un Servicio de orientación profesional. En ambos casos se trata de «orientación», no de «selección». Vid. *Revista Internacional de Trabajo*, abril de 1948.

(56) Vid. *Revista Internacional de Trabajo*, mayo de 1948.

(57) Venezuela cuenta, desde octubre de 1947, con una auténtica Universidad obrera, «Instituto de Cultura al servicio de las masas trabajadoras», cuyos fines son la investigación de los problemas sociales, económicos y culturales de los trabajadores y la difusión entre ellos de la cultura media.

(58) Es lo que sucede, por ejemplo, con la Universidad Técnica del Estado, creada en Chile por Decreto de 9 de abril de 1947, aunque queda abierta a enseñanzas más secundarias, como, por ejemplo, peritos y aun capataces.

(59) El preámbulo de la Constitución francesa garantiza el igual acceso de todos los hombres a la formación profesional, a la instrucción y a la cultura. Con no ser del todo exacta, es posiblemente la formulación más

sas, la enseñanza técnico-profesional que capacite a los elementos productores para cumplir su función del mejor modo posible de acuerdo con su propia vocación, y, finalmente, la apertura de la Universidad estricta —la Universidad clásica, sin deformaciones— a los hombres cuya capacidad les haga merecedores de ello (60).

Otro punto fundamental se refiere al mínimo vital, es decir, la ayuda complementaria —a través de un mecanismo supletorio, generalmente una política de seguros (61)—, que garantice a cada hombre la obtención de un mínimo, aunque la retribución de su trabajo sea en justicia insuficiente (62). El objetivo dicho, aceptado unánimemente, aunque en diversos tonos (63), se instrumenta básicamente mediante el subsidio familiar, reconocido constitucionalmente en Italia y en Brasil (64), y extendido después de la guerra a veinticinco países, que son los que hoy día cuentan con esta institución,

---

precisa de los tres objetivos, perfectamente distintos, a alcanzar en este terreno.

(60) La formación del segundo tipo no hay por qué reducirlo a los obreros. Durante la guerra, 1.750.000 instructores aplicaron en Estados Unidos el «programa de formación industrial», que atendía no sólo a la formación de trabajadores, sino también a la mejora de métodos técnicos de producción. A pesar de ensayarse en Estados Unidos, país no muy atrasado en estas cosas, los resultados fueron tan notables que la O. I. T. ha hecho virtualmente suyo dicho programa. Inglaterra ha desarrollado también cursos de formación patronal que han dado excelentes resultados.

(61) Naturalmente, no necesitan ser estatales más que en los países de orientación socialista más o menos confesada.

(62) Carta de Filadelfia, Sección III, F.

(63) En general, son declaraciones un poco marginales hechas con ocasión del salario familiar. Pero la Constitución irlandesa señala como una de las líneas orientadoras de la actividad del Estado, en este terreno, «que el ciudadano pueda, al través de sus ocupaciones, encontrar el modo de proveer razonablemente a sus necesidades domésticas» (art. 45, párrafo 1.º).

(64) Artículos 36 y 42, respectivamente.

entre los que figuran Gobiernos de toda tendencia y latitud, desde Inglaterra a la U. R. S. S. La única excepción notable es Estados Unidos. Sus modalidades son variadísimas, tanto en la gestión —que oscila desde órganos oficiales (Ministerio del Seguro Nacional, en Inglaterra) a Consejos de Distrito (U. R. S. S.), pasando por los organismos paraestatales (que están de moda en muchos países: Italia, Hungría, etc.)— como en el punto de partida que se toma en consideración para percibir el subsidio (el cuarto hijo en la U. R. S. S., el primero en Gran Bretaña, etc.) (65).

Un paso mucho más avanzado, no por el fin que pretende, sino por el medio que habitualmente emplea, es la llamada seguridad social (66), que generalmente no es sólo un sistema de seguros libres ofrecidos en buenas condiciones a los ciudadanos —como ocurre, por ejemplo, en los Estados Unidos, donde el hombre que trabaja, obrero o no, escoge, por sí o por su sindicato, la compañía que más servicios y garantías le da por menos dinero (67)—, sino que es un cuadro de seguros estatales impuesto coactivamente a toda o casi toda la población y, en las modernas tendencias, no sólo al mundo trabajador, como antes de la guerra acontecía. Es el caso clásico de las leyes de julio de 1948 en Inglaterra, que no sólo llevan el principio a la última consecuencia, asegurando todos los casos de riesgo, sino que, además —y esto es lo que parece discutible—, entregan prácticamente su ejecu-

---

(65) Vid., en *Revista Internacional de Trabajo*, números de abril y mayo de 1948, un resumen sobre estos puntos.

(66) Ofrecida constitucionalmente en algunos países, como, por ejemplo, en el art. 27 de la moderna Constitución japonesa de 3 de noviembre de 1946 y en el 44 de la del Brasil.

(67) Vid., en «Acción Patronal», marzo de 1949, la protección otorgada a los mineros norteamericanos por sus asociaciones.

ción al Estado, que gastará en ello 511 millones de libras esterlinas cada año y empleará 40.000 funcionarios (68). Pero sea uno u otro el instrumento escogido para llevarlo a cabo, el principio de seguridad social se abre paso rápidamente. No son sólo los países de Europa, viejos en estas lides (69), sino también los jóvenes Estados de la orilla occidental del Atlántico los que ponen en marcha sus seguros sociales. Así, Brasil hace realidad la promesa constitucional organizando, por Decreto-ley de 25 de junio de 1947, el Servicio Social de la Industria, que aunque no es propiamente un organismo gestor de seguros, cumple fines preventivos de evitación --no de cobertura-- de riesgos (70). Incluso Estados Unidos conoce, desde 1943, un proyecto de ley sobre seguro de enfermedad, extensivo a todos los trabajadores, incluso los por cuenta propia y los funcionarios (71).

Y si queremos una última nota, más o menos anecdótica,

---

(68) Las cifras no son alarmantes. Mucho más ha gastado Inglaterra en hombres y en dinero durante cada año de una guerra que, en definitiva, no ha servido para nada. Lo alarmante es, a mi juicio, el estatismo que implica.

(69) Suiza, que en 1931 rechazó por referéndum una sencilla propuesta de Seguro de Vejez, ha sancionado el 6 de julio de 1947 una ley federal regulando, con carácter general y obligatorio, pensiones de vejez, pensiones para matrimonios, pensiones de viudedad, de orfandad, etc.

(70) Concretamente, los fines atribuidos al S. E. S. I. son la defensa de salarios, mejoras de vivienda, alimentación e higiene del trabajador, asistencia en los problemas domésticos, acción educativa y cultural. Está confiado a la Confederación Nacional de la Industria y nutrido con el 2 por 100 de las nóminas.

(71) El proyecto de 1943 de Wagner-Murray ha sido ampliado por el de Murray-Dingell, para todos los trabajadores, en los términos recogidos en el texto, rebasando ampliamente la Ley de 10 de agosto de 1939.

En el Congreso Mundial de la Familia, celebrado en junio de 1947, se daba otro alcance a la seguridad social, definiéndola como «garantía permanente, dada al grupo familiar, de medios decorosos de existencia».

sobre la consideración del hombre en la moderna política social, apuntaré algunas indicaciones sobre el servicio doméstico. No es sólo Francia, que por decretos de 1947 organiza la profesión en diversas categorías; es, incluso, Nueva Zelanda, que creó durante la guerra un servicio público destinado a suministrar servicio doméstico a los hogares donde hubiese niños menores de doce años, un enfermo en casa o falta grave de asistencia doméstica. Es el caso de Holanda, que, al regular este género de trabajo, establece el derecho de un rato de tertulia con los dueños de la casa. Y es también el caso de Argentina, que por ley 12.921, si bien mantiene la regulación de este trabajo con independencia del trabajo industrial, le consagra un sueldo anual complementario.

\* \* \*

A lo largo de este sumario examen acaso sea posible comprobar que se encuentran en lucha tres distintas concepciones en cuanto a los fines: una, de tipo capitalista, que acaso no se manifieste ostensiblemente más que en la concepción del lucro como fin de la empresa; otra, de tipo socialista, que acaso sólo es puramente tal en cuanto pretende la esclavización del hombre, bien sujetándole al trabajo obligatorio, bien imponiéndole por principio un armazón estatal que excede en mucho de los fines supletorios del Estado, porque en casi ninguna parte se ha intentado ensayar si la iniciativa privada podría cumplir idénticos fines con igual acierto. Una última corriente —que sin ningún género de duda podría llamarse cristiana, porque del cristianismo es de donde se nutre, cualesquiera que sean sus actuales portadores—, intenta llevar a la realidad las exigencias sociales del cristianismo, aunque mu-

chas veces sin darse cuenta de que es precisamente eso lo que está haciendo. Seguridad social, retribución justa del trabajo, mínimo vital, acceso a la propiedad de los bienes productivos, igualdad de oportunidades, dignificación del trabajo, son, en definitiva, otros tantos objetivos —sigo refiriéndome sólo a los fines— que, si la humanidad logra alcanzar, será tan sólo porque el cristianismo sembró las semillas que pueden producir una cosecha semejante.

En cuanto a los medios, el horizonte de la política social contemporánea es bastante elocuente...

FEDERICO RODRÍGUEZ