

La empresa progresivamente condicionada por imperativos sociopolíticos

GERMAN PRIETO ESCUDERO

Comencemos subrayando que sociología, política y empresa forman el tríptico, estrechamente interrelacionado, médula y nervio del conjunto problemático del presente trabajo y, por tanto, aunque no corresponda realizar estudios profundos sobre sociología y política, sí resulta, creemos, absolutamente preciso que previamente formulemos algunas consideraciones al respecto, las que esperamos sirvan para intentar la correcta interpretación en ulteriores razonamientos.

* * *

Recordemos que la sociología, como ciencia concedora de los problemas sociales y de los factores que los condicionan, resulta requisito indispensable para toda planificación social, racional y efectiva, y también para adentrarnos en la temática empresarial objetivo del presente trabajo.

Se insiste mucho, en la moderna sociología, en que se contemple a esta disciplina en sentido intelectual “puro”, que estudia no sólo a la sociedad, sino también a los demás entes sociales. De aquí fácil será colegir la decisiva importancia en la interpretación de la escena social como disciplina que, en términos generales, se dedica a la búsqueda de los valores científicos de la objetividad.

El sociólogo alemán llamado el “Marx de la burguesía”, Max Weber, advierte que la tarea de la investigación sociológica no es juzgar, sino explicar, bien entendida la “ausencia de valores” del investigador, sin presumir *a priori* que las cosas andan mejor de manera dada o tal como el investigador las conoce, puesto que la validez de la conclusión, y la seguridad de cualquier observación, deben ser independientes de los valores y creencias del sociólogo que lleve a cabo la investigación.

Así, pues, la eficacia de lo anteriormente expuesto parece irrefutable. Resulta asimismo incuestionable que es inútil insistir en las principales características de esta sociología, en cuya enunciación abocamos: ciencia acumulativa: va hacia la búsqueda del saber objetivo de la realidad, sin concesiones en este aspecto; empírica: examina rigurosamente los hechos

comprobables; teórica: mediante proposiciones generales se procura explicar cuestiones concretas de la problemática social; adogmática y neutra: en función de que no pretende moralizar ni dogmatizar, ni aprobar o reprobar, sino simplemente investigar y exponer, sin olvidar nunca el marcado carácter de relatividad de la sociología (1).

Llegados a este punto, parece oportuno recordar que la sociología era, apenas hace un siglo, sólo un balbuceo. No olvidemos que fue el sociólogo agnóstico francés, fundador del positivismo, Augusto Comte quien dio renombre universal a la sociología: al hacer hincapié en su aludido positivismo, ejerce tremenda influencia sociológica en la generalidad del pensamiento occidental.

Se entiende de plena vigencia a la sociología teórica de hoy. Efectivamente, de acuerdo con el pensamiento de Robert BcGinnis, y pese a las reiteradas alabanzas a la sociología empírica, es de justicia señalar que a los sociólogos antiguos no se les plantea en manera alguna, con los nuevos métodos sociológicos, la alternativa relativa a la frustración, así como tampoco la de tener que comenzar a estudiar otras técnicas o la de sufrir, tecnológica y lingüísticamente, graves desplazamientos.

* * *

Si bien es cierto, como patentiza la trágica reflexión de Mme. Roland de la Platière, ante el patíbulo y la estatua de la libertad, que el sistema de jerarquización de valores no puede cambiarse cada día, asimismo parece claro que es realmente excepcional el momento presente, que impele a ese esfuerzo para poner al país en el deseado nivel internacional también en el aspecto empresarial.

El hombre es el medio y, al mismo tiempo, el fin de la política. Lo político no sólo debe ser contemplado como mero culto a lo teórico, sino que la experiencia y la observación son igualmente importantes en el mundo pragmático de la política, en la política como arte, agible, servida por la razón práctica. Es decir, en la consideración de la política como la problemática a dilucidar en cada momento: la posición ideal que al hombre de gobierno permiten las circunstancias mudables, relativas y contingentes, en la perspectiva del codiciado óptimo empresarial.

Durante años, uno de los graves males padecidos por la comunidad política española ha sido, estimamos, el del subdesarrollo de la conciencia política del gran público. El clamor es casi unánime respecto a la necesidad imperiosa de que las cosas cambien de forma radical: será precisa auténtica

(1) SALVADOR GINER DE SAN JULIÁN: "Sociología", 5.

toma de conciencia del problema, así como superar las apatías de otros con el despertar del amor a la libertad junto al del trabajo en equipo, a la empresa.

A la política, a la ciencia política, hay que conceder *a fortiori* carácter, sentido, concepción pura y ortodoxamente doctrinal. A poco que profundicemos, esto aparecerá evidente. Si las teorías se limitaran a ser verdades únicamente en tanto en cuanto son buenas, en el sentido intolérico de utilidad, se daría la tremenda enormidad de que la verdad y el error dependerían exclusivamente del éxito o del fracaso de la acción; o, lo que es igual, la verdad lo sería en función de las consecuencias subjetivadas y no de la objetividad intrínseca del aserto o teoría idealmente considerada.

Claro está que no es así. Las teorías y las ideas pertenecen, naturalmente, al mundo de la especulación, que sólo se sostiene con razones, con abstracción de que sus consecuencias (acarreándonos bienes o males) puedan hacer o deshacer verdades o errores.

Otra cosa muy distinta es la creencia. A este respecto fue explícito nuestro gran filósofo José Ortega y Gasset: "Las creencias son la realidad misma, no se presentan como ideas."

Por tanto, ese mundo especulativo de las ideas políticas opera por un lado, y en el otro, ese matiz de la política en sentido agible, la política como arte, servida por la razón práctica, problemática a dilucidar por el hombre de gobierno (estadista o aspirante a gobernar, ocupado por oficio y con dedicación profesional plena al ejercicio de la política activa). Son, pues, dos aspectos distintos de la misma cosa, la política, el uno teórico y especulativo, y el otro agible y práctico. Este último, aunque para nosotros secundario, en modo alguno desdeñable, sino de noble actividad: la política de gobierno no es sino el arte de realizar en cada momento aquella porción del ideal del hombre taxativamente permitido por las circunstancias, mudables, relativas y contingentes (2), para mejor progresar, concertar y ejecutar civilizando (3).

* * *

(2) "Para darnos a entender mejor asentaremos antes dos proposiciones que parecen paradojas: nada hay más grande sino lo infinito, nada hay más pequeño sino la nada; todo es grande excepto la nada, todo es pequeño excepto lo infinito. No trato de apelar a sutilezas, y sí únicamente al sentido común, al lenguaje más usual, más vulgar. Un enorme peñasco es muy grande, y ¿cuándo?, ¿cómo? Cuando se le comparan las piedras que hay en torno a él; pero considerada la extensa cordillera de montañas en que se halla engastado, el peñasco se convierte en cosa pequeña" (JAIME-LUCIANO BALMES Y URBIA: *Obras completas*, ordenadas por IGNACIO CASANOVA, XI, 30).

(3) LUIS LEGAZ Y LACAMBRA: *La idea del Estado en Donoso Cortés y Vázquez de Mella*.

Es lógico que siempre se pretenda conjugar la esencia del proverbio, de perenne actualidad, "amicus Plato, sed magis amica veritas" con la del viejo aforismo que sabiamente sentencia: "Lo más práctico que existe en el mundo es una buena teoría" (4). Formulamos, en esta línea de pensamiento, algunos razonamientos en torno a los imperativos sociopolíticos nacionales que progresivamente tratan de condicionar a la empresa.

Ante términos y concepciones, casi siempre discutibles y muchas veces sofisticados, será preciso ajustarse estrictamente, creemos, a la referida corriente de pensamiento para formular algunas precisiones conceptuales y definitorias que ayuden a fijar, quisiéramos que con claridad, las acepciones que interesan.

Reproducimos en primer lugar algunas definiciones foráneas en función, principalmente, de su sencillez y de la fácil comprensibilidad, a la vez que se procura bucear en el sentido sociológico del aspecto que nos ocupa:

"Empresa es toda organización de propiedad pública o privada cuyo objetivo primordial es fabricar y distribuir mercancías o proveer servicios a la colectividad, o a una parte de ella, mediante el pago de los mismos" (OIT, *La empresa y los factores que influyen en su condicionamiento*, 2 y 16).

En realidad, la anterior definición no carga el énfasis definitorio en el aspecto sociológico de la empresa, sino más bien en la faceta económica. Mayor acento de dicho matiz se contiene, en nuestra modesta opinión, en la siguiente definición del conocido sociólogo alemán antes citado: "Acción que persigue fines de determinada clase y de modo continuo" (Weber, *Economía y Sociedad*, vol. I, 42).

Otras definiciones que caben en el amplio marco sociológico:

"Se puede definir a la empresa como sistema organizado para conseguir un tipo particular de fines; la persecución de este fin entraña, al propio tiempo, el cumplimiento de tarea o función en el marco de sistema más amplio, la sociedad" (Talcott Parsons).

"Sistema de interacciones sociales, en parte solidarias y en parte antagónicas" (Pitirim-Alexandrovich Sorokin, *Sociedad, cultura y personalidad*, 57).

Habría que observar, se ha insistido, en el análisis de las dos definiciones

(4) Se pretende formular la objetivación analítica de sentido cartesiano del siguiente gran principio: "Je pense, donc je suis" ("Gogito, ergo sum". "Vivere et cogitare"). Recordemos que de tal espléndido baluarte contra el escepticismo dijo el filósofo español ORTEGA Y GASSET que era una de las ideas más geniales que hayan podido ocurrírsele al hombre, aunque también, ciertamente, nidada de errores.

precedentes, las cuestiones que siguen: la idea de Parsons atribuye a la empresa la persecución de tareas o funciones de la sociedad; las interacciones sociales de Sorokin son concesión hecha a las empresas.

Para proseguir en idéntico marco doctrinal de la entidad patronal formulamos definiciones hispanas:

“La empresa, configurada hoy como entidad dinámica y creativa, puesta en marcha por elementos humanos, técnicos y económicos que la componen para la realización de sus objetivos de producción, sociales y humanos del equipo empresarial y de la comunidad, mediante la participación integral de sus elementos responsables en la elaboración y toma de decisiones, y mediante la formación continuada y permanente de todos ellos” (Juan de Arteaga y Piet, *La empresa multinacional*, en “Acción Empresarial”, número de diciembre 1972, 27).

“La empresa, como unidad productora, ordenará los elementos que la integran en jerarquía que subordine los de orden material a los de categoría humana y todos ellos al bien común” (Fuero del Trabajo, Declaración VIII).

“Comunidad de aportaciones de la técnica, de la mano de obra y del capital” (Fuero de los Españoles, artículo 26).

“La empresa, asociación de hombres y medios ordenados a la producción, constituye comunidad de intereses y unidad de propósitos. Las relaciones entre elementos de aquélla deben basarse en la justicia y en la recíproca lealtad, y los valores económicos estarán subordinados a los de orden humano y social” (Principios Fundamentales del Movimiento Nacional, núm. XI).

El somero examen de las precedentes concepciones hispanas de la empresa conduce, estimamos, a la observación de que la antepenúltima y penúltima de las definiciones transcritas hacen hincapié, ciertamente, en los conceptos de bien común y de comunidad, pero la última sienta la jerarquía de valores sociales sobre los económicos.

A continuación insertamos definición de autorizado publicista español: “La empresa es agrupación de personas que, controlando bienes y servicios, tiene por finalidad la producción de bienes y servicios para un mercado” (Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 60).

Enumeremos los elementos esenciales de la empresa en la doctrina del autor de origen hispánico De Buen (5): sujetos: empresarios y trabajadores; objetivos generales; capital, fuerza de trabajo, organización, poder

(5) NÉSTOR DE BUEN LOZANO: “El concepto de empresa en la nueva Ley Federal Mexicana”, en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*.

de mando y deber de obediencia; objetivos teleológicos: fin común (producción o distribución de bienes o servicios).

Oportuno será indicar el enfoque del escritor español, partidario de la organización comunitaria empresarial (Juan Rivero Lamas, *Estructura de la empresa y participación obrera*, 53), sobre el arquetipo de empresa nacionalsindicalista: no ha llegado a ser dibujado en sus perfiles exactos, al menos en sus disposiciones positivas, considerando que el exponente más apropiado, opina este autor, de definición de empresa nacionalsindicalista se encuentra en el contenido del artículo 7.º de la Ley de Bases de la Organización Sindical, que, por cierto, acusa la cercanía influyente de la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional de Alemania, puesto que insiste mucho en las ideas de "comunidad", "lealtad" y "asistencia recíprocas" y en la figura del "jefe de empresa", a quien se confía la dirección, asistido del personal que el reglamento designe.

"La empresa es comunidad humana, una de las formas de comunidad que reviste la vida del hombre, una de las formas que, muy especialmente en estos tiempos, se va haciendo cada día más extensa, cada día más fuerte, diría cada día más absorbente; comunidad de producción, y en ello radica la grandeza y, quizá también, la servidumbre de la empresa" (Casimiro Morcillo González, en "Informaciones Sociales", número de abril de 1970, 24).

"Concebimos a la empresa como centro de reunión y de colaboración entre los hombres, como verdadera comunidad de trabajo" (Miguel Motos Guirao, en "Informaciones Sociales", número de abril de 1970, 21).

Para hacer personal síntesis definitoria, nos permitimos formular la siguiente concepción de la empresa (6):

"Organización sociocomunitaria para emprender o llevar a cabo acciones que se pretende aboquen en producción y en lucro o beneficio."

* * *

La empresa mercantil, objetivo central, como es obvio, del presente estudio, constituye uno de los motores o acicates principales del mundo capitalista, cual es el del fin primordial del lucro que la empresa privada persigue, el del incentivo de ganancias o beneficios lícitos, cuya bondad habrá que ponderar debidamente (7).

(6) GERMÁN PRIETO ESCUDERO: "Indicadores socioeconómicos en la planificación empresarial", en *Revista de Política Social*, número enero-marzo 1972, 138.

(7) CONCEPCIÓN ARENAL PONTE DE GARCÍA CARRASCO: Los cargos que se hacen a la propiedad son infundados. La propiedad es institución buena. El mal no está en la cosa, sino en el hombre; no en la propiedad, sino en el propietario (José María Palacio y Jesús María Vázquez Rodríguez: *La propiedad*, 291).

Como indicábamos en nuestra "Sociología del asociacionismo empresarial" (9), en el libro de Ricardo Calle Sáiz (y otros), *Concentración de empresas. Régimen fiscal en España y en la CEE*, 308 y siguientes, se formulan análisis empresariales sobre las fundamentales materias que se enuncian :

Se condiciona la dimensión o tamaño de la empresa; se examinan las múltiples ventajas que reporta el asociacionismo empresarial; se advierte de los condicionamientos internos y externos de estas concentraciones; se especifican las ventajas e inconvenientes de las "PME"; el tamaño de la empresa en las naciones de la CEE crece en consonancia con la extensión del mercado y de la competencia de las grandes empresas de otros países ajenos a la Comunidad; el asociacionismo empresarial en la CEE tiene fuerte crecimiento en operaciones internacionales, progresión de la interpretación financiera internacional, participación más activa de las empresas de naciones miembros de la Comunidad e incremento de las operaciones internacionales en los servicios; todos los países comunitarios son proclives al mejor tratamiento, en el orden fiscal, para cuantas operaciones de concentración se pretendan llevar a cabo; también el sistema fiscal español contempla, claro está, el problema de la concentración de empresas, que favorece la constitución de sociedades mediante la integración de empresas individuales o sociales, la fusión de sociedades de cualquier naturaleza, la segregación de establecimientos industriales de sociedades o empresas y la disolución de sociedades con aportación de su patrimonio, abogándose por la ágil tramitación de expedientes, generoso apoyo a esta problemática y actitud empresarial positiva.

Se ha insistido mucho, como es conocido, en la correcta tesis de que deberán resplandecer aquellas ideas de no identificación de sociedad mercantil con empresa, para romper el sofisma "sociedad mercantil-empresa", con el buen apoyo, entendemos, para llevar a cabo el empeño antedicho, que representan, entre otras causas, las que se implican en las realidades y hechos registrados al efecto en España e Italia.

Efectivamente, en las disposiciones legales hispanas, la sociedad mercantil es la corporación capitalista titular de la empresa: clásico ejemplo de confirmación del anterior aserto lo constituyen, sin duda, las vigentes normativas españolas en torno a la cogestión. Fórmula hispana, la de la

(9) *Boletín de Documentación del Fondo para la Investigación Económica y Social*, número enero-junio 1976, 161.

participación aludida, que deriva, de hecho es así como opera, hacia el directo impacto sobre la sociedad mercantil, más concretamente aún, sobre la sociedad anónima (10).

En consecuencia, el sistema de cogestión español apenas actúa con auténtica eficacia en el nervio, en el nudo gordiano de la real participación del personal, por no operar directamente sobre la empresa propiamente dicha. Y esto es lo que exactamente se hace preciso: actuar directamente en la propia entidad patronal, si es que se quiere avanzar sólidamente en el conjunto de la problemática empresarial.

Es evidente que la legislación española, el Derecho Mercantil, para puntualizar, sólo contempla al empresario, a la sociedad mercantil, más aún, a la sociedad anónima, y no a la empresa propiamente dicha, por lo que el problema escapa de las manos, aboca siempre en cuestiones marginales por desenfoque, por no abordarlo en su verdadera dimensión ni atacarlo en su nervio y centro: en la empresa misma.

Claro está que esto no ocurre sólo en España, sino en las legislaciones de otros muchos países sucede algo ciertamente de gran semejanza. En el Código italiano de 16 marzo 1942, realmente modélico para la doctrina mercantilista, tampoco la empresa como organización aparece en su articulado, puesto que la codificación únicamente regula sus elementos: la relación del trabajador con el empresario social o sociedad, el patrimonio de la empresa, las inversiones y la competencia.

Subraya Joaquín Garrigues y Díaz-Cañabate, abundando en el razonamiento anterior, que las empresas no tienen forma jurídica alguna, puesto que son simples organizaciones de producción. Una cosa es ser empresa y otra es tener por objeto la explotación de una empresa.

Obsérvese, volviendo a la normativa española, que la Ley de 21 de julio 1962 constituye la consagración de la identificación o de la confusión entre conceptos relacionados, pero distintos: empresa y sociedad mercantil, sociedad anónima, si deseamos mayor precisión.

(10) "La sociedad mercantil no es la empresa, sino la persona jurídica que de ordinario asume la titularidad de la empresa: en la terminología del Código de Comercio, el comerciante, y en términos más modernos, el empresario.

Esta distinción entre sociedad mercantil y empresa tiene consecuencias políticas muy importantes en orden a la reforma de la empresa: la necesidad de deslindar los órganos de representación y de administración de la sociedad en cuanto tales órganos de gobierno de la empresa, sobre todo en orden a dar participación a los trabajadores y a sus representantes en el gobierno y dirección de esta última" (José ANTONIO VICÉNS, en *Informaciones Sociales*, número de abril 1970, 36).

El derecho de sociedad es muy distinto al derecho de la empresa. En éste puede tener adecuado cauce la práctica vigencia del sistema de "cogestión".

En contra de la afirmación de moderno autor español de que la "verdadera empresa ya no se encuentra en los estatutos, sino que reside en su práctica, que es la que dará nacimiento al derecho del porvenir", se sostiene por gran parte de la doctrina que siempre habrá que conceder amplio margen a las buenas relaciones y vinculaciones con el poder legislativo, las que deben contribuir a que las reformas de estructuras empresariales sean en cada momento las precisas y adecuadas.

Otra tesis doctrinal hispana (11) puntualiza que el arranque o punto de partida de la no coincidencia, de la disociación empresa y empresario, tiene por fundamento los pilares o principios siguientes:

— La empresa es, sociológicamente, comunidad de aportaciones de los factores capital y trabajo, así como de la actividad organizadora del empresario.

— El empresario es, al propio tiempo, elemento organizador de la serie de aportaciones a través de las cuales se constituye lo que denominamos empresa, al menos desde el punto de vista económico y social.

— El divorcio entre empresa y empresario se refiere a realidades que se muestran distintas, pero no contrapuestas, sino en íntima conexión: una cosa es el fin marcado por los estatutos de la sociedad mercantil a la empresa como objetivo al que el empresario debe encaminarse; otra distinta es la finalidad de la empresa en función de la propia finalidad social y económica general que la empresa debe cumplir dentro del sistema políticsocial o bien políticsocioeconómico en que se halla enmarcada.

— Los problemas graves no son los de la empresa, sino que atañen al conjunto de estructuras en el que la empresa no es más que parte, y no la más importante, ni constituye la célula mejor definida ni la más sólida.

También hay que advertir con gran énfasis que los problemas de la empresa no se resolverán aconsejando a la dirección empresarial que practique trasnochados procedimientos paternalistas, a lo decimonónico; es decir, que de poco valdrán las acentuaciones de los impulsos bondadosos del *manager* para que los obreros sean enteramente felices, sino que lo

(11) MANUEL ALONSO GARCÍA: "La reforma de la empresa", en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*.

positivo serán las normas objetivas concretas, tal como indican Pío XI (12) y Rovirosa (13).

En cambio, el empresario no debe perder de vista en sus actuaciones prácticas que al ser sociedad mercantil y empresa dos cosas absolutamente distintas, la planificación no será de la sociedad mercantil, sino de la empresa misma, y que, por tanto, la reforma debe realizarse en el propio terreno estructural de la empresa, pero no en otro ajeno al referido ámbito de la entidad patronal.

Para José Manuel Fanjul Sedeño (*Reforma de la empresa*, en "Acción Empresarial", citado por "Ya" de 9 junio 1976), la empresa como tal carece de envoltura jurídica global. Todo lo que hay son disposiciones sobre enlaces sindicales y en torno a jurados mixtos. La Ley de Cogestión de 21 julio 1962 lo único que hace es insertar en los Consejos de las sociedades anónimas a los representantes elegidos por los jurados de empresa. Por eso sería ineficaz estructurar, partiendo de cero, código de la empresa, mientras la sociedad anónima siguiera regulando sus problemas propios. En realidad, el futuro código de la empresa deberá ser refundido, marchando paralelamente la reforma de la sociedad anónima y la promulgación sucesiva de las disposiciones referentes a la empresa como tal. El código tendría que ser, a un tiempo, un derecho del capital y un derecho del trabajo, con sus naturales correlativos.

En el intento de hacer resumen de las ideas sobre el tema, sinteticemos de la siguiente forma: La empresa puede ser objeto social de la sociedad mercantil, pero ésta, en sí misma, será empresario, y nunca debe contemplarse a la sociedad mercantil ni a la sociedad anónima como empresa. A la entidad patronal hay que considerarla como objeto social de la sociedad mercantil, y a las sociedades indicadas (mercantil y anónima), como comerciantes o empresarios, y nunca —hay que insistir mucho en este extremo— como empresa, pues bien se ha visto que son cosas distintas, aunque íntimamente relacionadas.

* * *

(12) "Sería conveniente que el contrato de trabajo, dentro de lo posible, se suavizara un tanto en el contrato de sociedad" (Pío XI: "Quadragesimo anno").

(13) LEÓN XIII, Escuela de Malinas. etc., forman cuerpo social de doctrina católica sobre la reforma de la empresa, destacando:

— El "consentimiento universal" de que los capitalistas son dueños de la empresa, puesto que se deriva del derecho natural de propiedad privada.

— Aceptado lo anterior, la "doctrina social católica" se limita a aconsejar a los amos que sean buenos, y a los siervos, que no sean violentos.

Pero no debe seguir así. La Iglesia, como maestra de derecho natural, debe dar esperanza cierta y, de acuerdo con el "Concilio Vaticano II", revisar esta clase de conceptos arcaicos, ya petrificados (GUILLERMO ROVIROSA: *¿De quién es la empresa?*, 95).

En el fenómeno político general de las interrelaciones, el mundo empresarial se encuentra de lleno envuelto. Sin duda alguna, existe estrecha interrelación de fines empresariales y políticos, según se colige de la contemplación del denominado "gobierno" de la entidad patronal desde distintos ángulos de visión doctrinal; como muestra podemos esgrimir los significativos que representan las concepciones de Fraga (14), Meseguer (15), OIT (16) y Martín (17).

Conocido político y teórico de la empresa (18) discurre en torno a las vastas implicaciones que entraña la planificación de la empresa, en la que su reforma se presenta como hecho inexorable: están incubadas en la realidad todas las razones que provocaron la revisión de nuestro viejo ordenamiento económico. Se han manifestado ya con gran diaphanidad y cada día que transcurre se hacen más exigentes e insoslayables. No se trata, sin embargo, de concebir revolución de tipo drástico, sino de avanzar en todos los frentes mediante pasos medidos, lógicos y concretos. Esto es lo que se ha intentado poner en evidencia. No consiste, por otro lado, la reforma en descubrir fórmulas geniales, sino en seguir del modo más natural todas las exigencias normales de la vida de la empresa. Sin apresuramiento, pero sin claudicaciones.

Esta postura de cara a la naturalidad marca posición verdaderamente simple, pero absolutamente necesaria, si queremos que se desencadene esa "tormenta" de ideas, pasiones y proyectos que siempre levanta la situación actual en el auténtico camino de su resolución.

Asimismo se ha advertido que no debe pensarse que este planteamiento no es eficaz; la afirmación de que la empresa ha de modelarse de modo natural (aseveración de apariencia suave y elemental) supone,

(14) "Lo que ocurre con la empresa tiene influencia relevante en el desarrollo económico (aumento de producto), en el progreso técnico (mejora de métodos), en el sistema social (el trabajo y su organización es componente decisivo de la vida personal y social) y, en definitiva, en la comunidad política, toda vez que la empresa crea y distribuye poder, y que los conflictos sociales son elemento importantísimo del orden político" (MANUEL FRAGA IRIBARNE: Disertación en el Instituto Social Empresarial de Valencia en 28 mayo 1971).

(15) "Es absurdo plantear estas irreductibles oposiciones: capital *versus* trabajo; decisión *versus* acatamiento pasivo; beneficio *versus* sueldo; potencia ideativa *versus* potencia laboral; mando *versus* obediencia; hombres superiores *versus* hombres inferiores" (RAMÓN MESEGUER: "Barreras de grupo y barreras individuales en la reforma de la empresa", en *Información Comercial Española*, núm. 427, 1969).

(16) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *La empresa y los factores que influyen en su condicionamiento*, 133 y sigs.

(17) DIONISIO MARTÍN SANZ: *En las Cortes Españolas. Crítica al II Plan de Desarrollo*, 173, 239, 247 y 257.

(18) MARIANO NAVARRO RUBIO: *El empresarismo*, 55 y sigs.

por efecto derivado, el ajuste de todos los problemas pendientes con las fuerzas tradicionales (capitalismo y sindicalismo); desconcierta completamente la táctica de presión ejercida por ese coloso que domina todavía el juego económico y les obliga, serena, pero firmemente, a colocarse en su sitio.

El proceso aludido se halla caracterizado por el signo de la racionalidad, que se apoya, sobre todo, en fundamentos y experiencias de bases científicas: en los avances de la profesionalización, del trabajo en equipo y de la tecnificación creciente en la vida moderna.

La humanización de la vida en la empresa buscando la perfección del hombre en su trabajo no es solamente añadidura ideológica importante de la teología. Desde luego, es principio esencial de la vida humana que tiene valor ético irrenunciable.

Los problemas que gravitan sobre la empresa vienen, muchos de ellos, desde fuera, del exterior de la misma, y no se pueden resolver, por consiguiente, reformando exclusivamente su organización. Hay que salir a la periferia de donde los problemas dimanan, entrar en su entorno y ver cómo juegan las distintas instituciones que condicionan el ambiente económico y, sobre todo, advertir la clase política que en este ámbito se practica.

En todo caso, para concluir con las palabras del citado autor, es preciso llegar al conocimiento de que la reforma de la empresa, a causa de sus vastas implicaciones, acaba por comprometer el montaje de los poderes sobre los que se apoya el propio sistema. En primer lugar, y de modo básico, el poder del Estado sobre la economía. Por este motivo el arranque de la solución que se intente ha de empezar por colocar al Estado en su sitio (en su sitio), para que todos los demás, entre ellos el mundo de la empresa, también estén en el suyo.

En otro interesante aspecto empresarial, sabido es que no se descubre cosa alguna nueva con la afirmación de que las tensiones, las fricciones en la empresa, es tema de toda época y, por tanto, lo es también, incuestionablemente, en relación con la médula del desarrollo progresivo de estas vertientes sociopolíticas condicionantes de la empresa en todas las formas de organización factibles, pero máxime en la comunitaria, no porque se den más casos y de mayor gravedad, sino porque se estima que con esta novedad organizativa se puede prevenir casuística de mayores amplitudes. Evidentemente, la cuestión de las fricciones, como todos los problemas y luchas sociales implicados en la problemática que se pretende

dilucidar, no ha nacido ahora, sino que constituye *affaire* que, con unas u otras facetas, palpita en cualquier momento histórico que contemplemos.

El mundo empresarial no se sustrae, por supuesto, a tales tensiones, sino que ha seguido con marcado énfasis los avatares propios de la problemática general. Se trata de ámbito, éste de la empresa, de especial sensibilidad al efecto, auténtica caja de resonancia de las inquietudes y de las corrientes sociales que en cada período impera en determinada comunidad política.

Sin embargo, en los últimos años estas fricciones se han convertido en problema de carácter eminentemente público, al menos en lo que a determinados aspectos se refiere, por lo que los pensadores, sociólogos y filósofos se han dedicado al estudio de la problemática que nos ocupa en sentido que pudiéramos calificar de reconstructivo.

Es muy cierto que, en contra de lo que corrientemente suele opinarse, de suyo no son malos los conflictos. En cualquier comunidad, estrato y época surgen problemas y fenómenos sociales de todo género y en los más insospechados frentes. Se dan choques, como se sabe, entre individuos, comunidades colectivas y grupos entre sí. Los conflictos son naturales en toda organización. Como indica Manuel Fraga Iribarne, los hay en las familias mejor avenidas, en las escuelas y donde quiera que convivan seres libres y con papeles diferentes; no los hay en los hormigueros y en las colmenas. Las tensiones ni pueden ni deben suprimirse, porque tienen función integradora, dando lugar a nuevos planteamientos y formas ignotas de entendimiento.

La empresa, como otras muchas instituciones de nuestro tiempo, tiene que plantearse su supervivencia, en mundo tan lleno de profundos cambios, por la vía de la adaptación y de la reforma. La planificación empresarial, por otra parte, no debe contemplarse como problema aislado, sin conexiones, sino que debemos situarlo en el marco de visión de conjunto, con la panorámica de pretensión de detectar dónde estamos, socialmente hablando, y de dónde queremos ir.

Tampoco se hace especial descubrimiento al afirmar que no cabe en mente bien organizada el ya desacreditado *slogan* de empresa *versus* trabajador (19), puesto que lo definitivamente importante en este ámbito laboral es alcanzar óptimos de producción (20).

(19) "Creo que los hombres de la producción han de ser los dueños de su trabajo, por los que los obreros han de llegar a:

- Dirigir y organizar directamente la producción.
- Elaborar los planes de producción y desarrollo.

Existen normalmente ciertos condicionamientos consecuentes al imperativo signo social de la época en que vivimos, a los que, desde luego, habrá que tener muy en cuenta en cualquier acción prospectiva que atañe a las orientaciones sociopolíticas empresariales y, más concretamente, gerenciales (21).

Siempre se dan determinadas motivaciones, distintas en cada tiempo y lugar, que muestran claramente que en adelante los caminos de la dirección empresarial seguirán muy distintos derroteros, en buena parte enmarcados por el fenómeno de los indicadores sociales, económicos, etc., hoy tan en boga, para modificar vigentes y escleróticas estructuras, a las que aluden Arana (22) y la entidad Acción Social Empresarial (23).

Es preciso ponderar debidamente la importancia de la buena política de bienestar social en la comunidad política. El nuevo, correcto y humano sentido de solidaridad, paternalismos trasnochados aparte, al que ahora

-
- Admitir y despedir al personal y fijar la jornada de trabajo.
 - Intervenir en la protección técnica, vacaciones, educación profesional."

(RAFAEL HINOJOSA: "El proceso de socialización de la empresa", 45.)

(20) "El fin económico de la empresa es alcanzar el "óptimo" de producción; el fin técnico de la maquinaria es obtener el "máximo" de producción. El primero busca el volumen de la empresa más conveniente para los medios de producción disponibles, costos de los mismos y mercados en los que se integran. El segundo preferentemente intenta el logro de la máxima producción. Uno es problema económico (producir al menor coste); otro es problema técnico (producir al máximo).

De esta manera el óptimo de producción no se da sólo por la consecución óptima de todos los elementos en que se configura la empresa para sus fines. La identificación del "óptimo" con el "máximo" de producción de MARX y los clásicos del siglo XIX les lleva a establecer la ley necesaria y forzosa de crecimiento de la dimensión empresarial" (EMILIO SOLDEVILLA GARCÍA: *La empresa, unidad económica de producción*, 48).

(21) FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La reforma de la empresa*, 42.

(22) "Principales razones que inducen a la transformación de la empresa:

- Cambio de director.
- Adquisición o venta de importancia.
- Cambio de producto o de tecnología.
- Modificación de las tendencias económicas.
- Aceptación de concepciones de organización y de dirección.
- Deficiencias detectadas de la empresa."

(RAMÓN ARANA GONDRA: *La estructura de la empresa española*, 118.)

(23) "La base de contexto socioeconómico de la empresa española, los pasos efectivos de la reforma empresarial radicarán en las ideologías:

- Dignidad de la persona.
- Justa atribución de los frutos económicos.
- Participación del trabajo.
- Sección sindical con la confianza de sus representados.
- Régimen asociativo capital-trabajo."

(*Acción Social Empresarial*.)

tienden los pueblos, orienta, en marcha vertiginosa, el mundo integral en el que deseamos se desenvuelva la entidad patronal (24).

Util será recordar a este respecto la afirmación (25) que señala, creemos que acertadamente, que la sociología empírica facilita al mundo del derecho los siguientes significativos datos:

La empresa es organización en la que los grupos de personas producen acciones recíprocas, las "interacciones" de Sorokin, hacia el objetivo común; es organización jerárquica, en la que la "gerencia" imparte órdenes, a través de mandos intermedios, con objeto de que lleguen a todo el personal; el estrato directivo se caracteriza por su creciente separación respecto del proletariado, como sucede en la regulación de las sociedades anónimas; frente a la estructura formal, la informal de las camarillas, grupos de presión y ritos y ceremonias de iniciación en la empresa, etc.; las *human relations*, en *ultima ratio* (26), son rodeos productivos para alcanzar óptimo rendimiento del personal; la racionalización y la autonomía conducen a fatiga síquica, frustración, impersonalidad en el trabajo, tan deshumanizantes; el trabajador llega a la conclusión de que si produce demasiado, la gerencia reducirá primas y, por tanto, trabajarán más por el mismo salario; a las soluciones de empresas autocráticas y democráticas se agrega la tercera de la socialización, la que puede ser rígida, como la soviética, o evolucionada en sus distintos grados, como las de Yugoslavia, Polonia y Checoslovaquia.

En torno a este extremo advirtamos que Navarro Rubio, en la serie de artículos en el periódico "A B C", durante el año 1975, se refiere, entre otros temas empresariales, al de la economía concertada. Aduce que tal concepción no es liberalismo ni socialismo, sino orden nuevo, donde no caben el abandono clásico ni la intervención inesperada, es un *do ut des* (da para que te den), en el que el Estado ofrece seguridad a los planes empresariales con todas las garantías que presta el derecho, al tiempo que recibe el compromiso de que las empresas se comportarán conforme a sus planes de ordenación y desarrollo.

Complemento de tales disquisiciones será nuestra estimación de aceptables, en términos generales, las conclusiones formuladas por los empre-

(24) FRANZISKA BAUMGARTEN: "Sicología de las relaciones humanas en la empresa", 22 y sig. y 54.

(25) ALFREDO MONTOYA MELGAR: "La participación de los trabajadores en la empresa y los antecedentes del régimen de jurados", en GASPAR BAYÓN CHACÓN: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*.

(26) BOHM BAERCK.

sarios (27) en congreso al efecto celebrado (28), al que nos remitimos, dada la extensión de las mismas para resultar adecuada su transcripción en el presente trabajo.

Así como destaquemos para brindarlo como estudio profundo de sociología empresarial por algún experto que, como indica moderno autor (29), el accionalismo contribuye eficazmente a la erección de nueva sociología de la empresa. Y es que en la concepción de este accionalismo empresarial las organizaciones, formas y entidades patronales no pueden ser consideradas como instituciones privadas, sino como instrumentos o, mejor, instituciones sociales para fines valorizados socialmente, con tensiones, por supuesto, pero con relación dialéctica de creación y del control de los trabajadores sobre el producto de su trabajo. Todo ello con independencia de que la empresa tenga carácter privado en su gestión.

* * *

Para tratar ya de ir resumiendo ideas y tesis sobre el contenido de nuestro trabajo, señalemos que las nuevas corrientes doctrinales en torno a las que se estiman correctas orientaciones de la empresa exigen, creemos, íntima correlación en el decurso de las vidas sociales, políticas y económicas de los entes empresariales. Bien se ha dicho insistentemente que para evitar que haya desfase en el progreso económico de la empresa se procurará, al propio tiempo, la búsqueda de auténtica promoción de los empleados adscritos a la misma; se pretenderá la consecución de la referida armonía entre lo social, lo político y lo económico en la organización empresarial, a salvo de todo compromiso grave del individuo y de la sociedad, con el anhelo de alcanzar el necesario nivel sociológico y psicológico al ritmo progresivo del económico, siempre objetivo primordial y central de la empresa. Mutuos paralelismos y concesiones que eviten, o compensen en parte, cualquier eventual desequilibrio en la empresa.

Política empresarial que para ser realizada exige cierta oportunidad en la acción, pero que el momento actual, de evidente madurez, parece que pudiera considerarse óptimo, tanto por lo que al mundo sociológico que a la entidad patronal envuelve como a ésta estrictamente considerada (30).

(27) *Acción Social Empresarial*: "Jornadas de estudio sobre la reforma de la empresa".

(28) Vid. *Informaciones Sociales*, número de abril 1970.

(29) VICTORINO JIMENO MARTÍNEZ: *Sociología accionalista y movimientos sociales*, 227.

(30) "En época como la nuestra, período de crisis y de tránsito hacia nueva "edad de la técnica y del trabajo", no será aventurado estimar que las corrientes

Los condicionamientos sociológicos resultan ineludibles, qué duda cabe, ante cualquier acción prospectiva de la empresa; motivaciones sociológicas que muestran, entendemos que claramente, los caminos de la moderna sociología empírica (31), con el apoyo de los indicadores aludidos y de otras técnicas análogas dentro del mismo campo, medios idóneos para cubrir los siguientes objetivos: superar situaciones calificadas de escleróticas; señalar nuevos y más auténticamente "sociales" objetivos, fines en función de verdadera solidaridad integral, los que no serán, por supuesto, semejantes al paternalismo decimonónico, sino objetivos humanos, solidarios, que procurarán eludir frases y acciones huera, pero de realidad social auténtica y profunda en su contenido normativo.

Por tanto, es indispensable la más clara concepción sociológica de la empresa. No es válida en absoluto, ya lo hemos dicho, la tradicional identificación entre sociedad mercantil y empresa. Para eliminar este absurdo, cuantos tengan a su cargo responsabilidad al respecto procurarán llegar a la disociación de ambos conceptos como base previa o de participación para la correcta acción prospectiva de la empresa bajo este prisma y marco, pues bien vemos que son cosas, aunque íntimamente ligadas, netamente diferenciadas.

En términos generales, pues siempre habrá excepciones, como las de todas las empresas auxiliares de las grandes empresas, habrá que reconocer que el sistema atomista empresarial constituye lastre de primera magnitud

sociales estarán cada vez más en favor de mayor intervención personal en la gestión de la empresa.

Cabe pensar que las soluciones que llegan a ser especie de "comandarización" de la empresa, como en otras que se acercan a la autogestión, como, en fin, en pluralidad de ensayos a la diversidad económica y social derivada de la función o dimensión de las empresas, pero acentuando, en todo caso, la significación de la empresa como "comunidad de personas" o, si se quiere, como preferente comunidad de trabajo" (AURELIO MENÉNDEZ Y MENÉNDEZ: Prólogo al libro de ALVARO GARRALDA VALCÁRCEL, *La participación de los trabajadores en la dirección de la empresa en Alemania*, 27).

(31) "Hay tres posturas básicas para la reforma de la empresa:

- Compra de acciones: por vía capitalista, sostenida por GARRIGUES.
- Comunitaria: defendida por BORRAJO y RIVERO.
- Personalista: exalta el primado de las explotaciones en común, abogada por BALLARÍN.

Aparte la curiosa construcción de JOSÉ LUIS MONTERO DE BURGOS, en *Propiedad, capital y trabajo*, que se basa en la homogeneización, y partiendo de esta premisa conforma el carácter evolutivo de la propiedad, llegando incluso a establecer las curvas de la creciente participación del trabajo en la propiedad de la empresa en función del tiempo transcurrido, ya que la unidad empresarial no sólo es en el espacio, sino en el tiempo, afirmación del autor del libro que se corresponde plenamente con la teoría de la empresa, la cual supuso la introducción en el ámbito jurídico del concepto típicamente bergsiniano de la "duración" (ALBERTO BALLARÍN MARCIAL, en *Ya* de 18 agosto 1971).

para la competición internacional, entre otras cosas. Aquél impide el *take-off* en las economías que inician auténticos desarrollos en sentido coyuntural, aunque, insistamos, haya que tener en cuenta las que precisan, por su específica finalidad, menor tamaño.

Lo absolutamente cierto es que en España hoy, en muchos casos, las empresas carecen del volumen óptimo, por defecto. Parece, pues, ineludible la concentración o asociación que permita llenar aquellos fines competitivos aludidos, tanto los que se refieren a determinados aspectos del mercado interior como, sobre todo, al exterior, de cara a las exportaciones, pues, como se ha dicho, la empresa pequeña, sin pretensiones competitivas para el mercado exterior, es insustituible y eficiente auxiliar de las empresas grandes y gigantes.

Otro ángulo que se debe ponderar es el del cooperativismo, el que nunca se procurará cuando haya pretensiones de exportación. Aquél puede constituir fórmula válida en el ámbito interior, sustituyendo en algunos casos con notoria ventaja al fenómeno de la concentración de empresas.

Nos hallamos, pues, ante necesarias tareas de formación de conciencia políticosocial, que miran especialmente hacia la vertiente gerencial, en cuyo puesto de dirección es precisa absoluta y clara precisión en la toma de conciencia sobre la función fundamental que las empresas deben llenar en la sociedad actual, así como de ponderar la penetración, en el sentido de la trascendental importancia, que este complejo mundo empresarial tiene en la buena marcha de la vida de las comunidades políticas.

Relevante cuestión es la del sindicalismo, gran palanca de apoyo para la debida prospección empresarial: el sindicato, en cuanto asociación de estricta defensa de intereses profesionales, de libre introducción, entraña inmensa gama de factores positivos, tales como los asistenciales, cohesión, fuerza, riqueza y capacidad que se le niega, en tal medida, en la mera individualidad sin asociación.

La dirección debe cuidar escrupulosamente de que la planificación y la programación no atenten a la dignidad del ser humano, ya que es condición *sinae qua non* que la planificación, la programación y la empresa misma se hallen al servicio del hombre, y no al revés, el hombre al servicio de la empresa. Y, por otra parte, se evitará que la planificación empresarial termine, por sus vastas implicaciones, comprometiendo al propio montaje del poder público, sobre el que, en definitiva, el sistema económico se asienta. Los factores que parecen cada día más indispensables en la organización empresarial son la humanización de relaciones personales, mecanización electrónica y simplificación de servicios y estructuras.

El problema de estabilidad afecta singularmente a la vida de la empresa: precisa ésta de cuantas facetas de aquélla —política, monetaria, social— existan, o sea, de las saneadas estabilidades posibles para que se desenvuelva y progrese.

La gerencia debe tener claridad de concepción en el importante principio de subsidiaridad: se aplicará el principio *sub conditione*, no a rajatabla, en sentido coyuntural, nunca estructural, en favor y con prioridad, en forma amplia, y generalizando, de la empresa privada sobre la estatal y, por extensión y analogía, prevalecerá, en este orden de cosas, entidad menor sobre la mayor.

Indicador relevante es el de que en toda perspectiva empresarial se evitará a toda costa la ruptura del binomio “poder-responsabilidad”, al objeto de que el riesgo recaiga sobre todos los elementos que intervienen en la empresa, y no sólo y unilateralmente en el capital.

Breve alusión al denominado “delito de cuello blanco”: violación de leyes y disposiciones que prohíben monopolios privados, en el que también incurren otras conspiraciones para restringir el comercio, adulterar los productos o realizar operaciones ilegales, como algunas de las realizadas en Bolsa. Delitos que no se ejecutan en el seno de la pobreza, hogares desintegrados, etc., sino que precisamente se cometen por la alta dirección de las grandes empresas, y son los consumidores y la misma sociedad las víctimas propiciatorias.

Las posiciones sociológicas extremas de socialización estatizadora y de capitalismo a ultranza resultan quizá igualmente nocivas al normal desarrollo de la empresa. La solución será el justo término medio. Con el imperio de auténtico humanismo. Resulta, desde luego, absolutamente precisa la coordinación entre los elementos que la empresa implica: capitalistas, trabajadores y directivos, cuyo impulso interrelacionador tendrá su principal basamento en los siguientes factores:

- La gran dinámica actual del trabajo.
- Nueva concepción del reparto equitativo de rentas y riquezas.

Sin embargo, se entiende que para conseguir la marcha óptima de la organización empresarial es indispensable a todas luces la intervención del trabajador en cuantas fases de participación en la empresa el empirismo haya mostrado su éxito (32):

(32) Cfr. PRIETO: “Concepción doctrinal de la organización comunitaria de la empresa” y “Panorámica internacional de la participación del trabajador en la empresa”, en *Revista de Política Social*, números de abril-junio 1974 y de abril-junio 1973, respectivamente.

1. Etapa de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa: experimento que no fue, porque no podía serlo, la panacea de todos los males y no curó, naturalmente, los crónicos y más graves que la empresa padecía.

2. Etapa de participación del trabajador en la política laboral de la empresa: mejoramiento de las condiciones de empleo, de la organización y del trabajo. Lapso de los Jurados de Empresa, tan extendidos. Período en el que se lleva a cabo operación *sui generis*, pero que tampoco llena las aspiraciones y necesidades reales de los trabajadores, sobre todo por la inoperancia de los postulados sociológicos. Originase sentimiento de frustración, que da lugar a la tercera etapa.

3. Cogestión o sistema de control por parte trabajadora, que no consiste, ni tiene necesariamente que ser así, en reforma general de la empresa. Cogestión no es participación. En algunas legislaciones el trabajador no interviene, pese a la cogestión, en los asuntos de interés primordial para la marcha de la entidad patronal, puesto que éstos se despachan en Comisiones en las que el trabajador no tiene acceso. Aunque estemos de acuerdo con la tesis que reconoce a la cogestión este doble significado: en algo rebaja al capital en su posición de mando en la organización empresarial; en algo eleva a los trabajadores y de algún modo les facilita el acceso a determinadas posiciones de mando y dirección.

Aspecto que se considera relevante es el de la representatividad del personal en la organización de la empresa. Esta representación pasará por el crisol de la autenticidad si han sido observados los siguientes principios: colegial, electo, amplio y libre.

Anteriormente exponíamos cómo las tensiones resultaban algo insoslayable, natural, a la propia naturaleza de la empresa. Debemos agregar que parece lógico corolario de aquella tesis que los trabajadores traten de arrancar, por los medios que tengan a su alcance, incluso la huelga, las correspondientes y justas concesiones.

Examinemos, brevemente, doctrina sobre fenómeno de la importancia, y siempre de actualidad, como es el de la huelga. Con previas consideraciones respecto del binomio pacto social "versus huelga".

Se insiste en que resulta ineludible el establecimiento del pacto social. La política social de arriba abajo, minuciosa y autoritaria, ha periclitado, por ineficaz e insatisfactoria. Juan Antonio Sagardoy y Bengoechea proclama (*Ya*, 20 de junio de 1976): no existe la confianza en los de arriba, por ello es lógico que haya reticencias y suspicacias por parte de los tra-

bajadores. Sobre todo si, como ocurre, se equipara el pacto con la "tranquilidad" social. El pacto es la aceptación de la libertad sindical para los protagonistas sociales, decidida intervención en los planes económicos por parte de los trabajadores, la admisión real de la huelga como "medio extremo, pero necesario", y el establecimiento de reglas de juego sin camuflajes, que lleven al objetivo de la justicia social. No es asimilable con la somnolencia social, sino que, por naturaleza, es dinámico. Para pactar hay que negociar, dejar intransigencias, pero también tomar conciencia de que en todo pacto no puede irse con una postura previa de prominencia o vencedor que "concede". Entonces resulta que "la paz social" rectamente entendida es consecuencia del pacto. Y resume Sagardoy: el pacto no es igual a tranquilidad, pero en su más genuino sentido engendra paz libremente aceptada.

En dicho diario se advierte que si una parte niega su colaboración, todos los miembros de la empresa, incluidos los que se niegan, sufren las consecuencias y ven mermada su realidad material.

Por tanto, hay que buscar a toda costa fórmulas duraderas de paz social, con dinámicas reglas de juego, que resulten generalmente aceptadas, con la pretensión de que imposibiliten irritantes situaciones de privilegio y que permitan adecuadas soluciones a los conflictos sociales.

Pero, insistimos, en caso de que se llegue a conculcar los derechos del trabajador éste puede, y debe, apelar a la huelga legal, tesis ésta admitida por la doctrina católica (33) e incluso por la pontificia (34).

Teoría, por otro lado, nada novedosa: en el segundo tercio del siglo XIX, un sociólogo español (35) hace hincapié en esta doctrina y sostiene que el operario tiene derecho a oponerse, mediante la huelga, cuando los auténticos intereses peligran, aunque siempre confiando en la fibra humana, en que el hombre se sobreponga por sus sensibilidades y voluntades, nunca por sus malas pasiones.

A mayor abundamiento, la Comisión Episcopal del Apostolado Social proclama, en 13 de julio de 1976, respecto del derecho de huelga, que es indispensable que las disposiciones oficiales ofrezcan cauces adecuados para el ejercicio del derecho de huelga, la que será reglamentada, pero sin normativa angosta que la convierta en inoperante. También Pradera (36),

(33) VICENTE DE ENRIQUE Y TARANCÓN: "Deontología del empleado y del obrero", en *Asociación para el Progreso de la Dirección*, 95 y sig.

(34) PABLO VI: *Octogesima adveniens*, 14.

(35) BALMES: op. cit., XXXII, 257 y 430.

(36) VÍCTOR PRADERA LARUMBRE: *Obra completa*, tomo II, 415.

AE (37), los sociólogos y moralistas, al contemplar el tema de la huelga laboral (hay que dejar aparte, claro está, la huelga por motivos políticos, a todas luces fuera de nuestra temática), admiten la huelga, siempre que se den los siguientes condicionamientos:

- Que mediante la huelga trate de defenderse contra la injusticia ya cometida o inminente.
- Que se hayan agotado los recursos pacíficos.
- Que las ventajas esperadas puedan compensar los males previsibles.
- Que se eviten los medios injustos en su resolución.
- Que exista posibilidad de éxito.
- Que se respeten las formalidades previas al hecho de la huelga, tanto las establecidas por la ley como las que consten en los pactos o convenios colectivos.

Aludamos asimismo a otras vertientes de la empresa que repercuten positiva, aunque indirectamente, a beneficiar al trabajador y por ello se convierten en imperativos sociopolíticos condicionantes de la empresa: la extensión de la propiedad mobiliaria a favor de los trabajadores adscritos a la firma en sus especialidades de accionariado obrero y capitalismo popular; buena predisposición a colaborar en programa idóneo de seguridad social; propiedad de la vivienda, con facilidades de la empresa para que sus trabajadores resuelvan el problema; sindicalismo fuerte, libre y representativo.

De cuanto se ha expuesto se deduce que también en el mundo de la empresa de algún modo se propician, delinear y determinan la significación y los condicionamientos sociopolíticos (38), potenciados, cada vez en mayor proporción, por momento histórico de evidente imperio de signo social, hasta extremos que resulten implicadas en las nuevas exigencias nacionales progresivas orientaciones empresariales hacia nobles y agregaríamos que comunitarios ideales sociopolíticos que conformarán la íntegra trayectoria vital de la empresa.

(37) *Acción Empresarial*, número febrero 1973, 5 y 7.

(38) LEONARDO SILK (y otros): *El capitalismo americano*, 194.