

INTEGRACION DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

LA EMPRESA

NOS encontramos viviendo, sin lugar a dudas, una etapa muy en ebullición, que bien puede ser llamada «la era de la política social» o «la civilización del trabajo». Nos da una prueba de ello, el hecho significativo de que los partidos políticos en su totalidad para arrastrar la opinión pública hayan abandonado, de manera abierta, la propaganda de carácter político, usando, en cambio, como banderín de enganche las reivindicaciones obreras.

Estamos, pues, sin lugar a dudas, en total efervescencia de los problemas derivados de producción, con una bifurcación en dos ramas, la económica y la social. Parece sensato afirmar que ambas no sólo se relacionan, sino que, además, son interdependientes entre sí (1). En cambio, se ha pretendido, y hasta cierto punto se ha logrado con franco éxito, su disociación. De esta suerte, cuando se ha enfocado el problema de la

(1) No solamente es que la Teoría Económica, a partir de KEYNES, busque un enlace con lo social, sino que también se busca una integración jurídica del binomio económico-social. Así, en nuestra Patria, P. M. GONZÁLEZ-QUIJANO en su obra *Derecho Económico-Social*, Madrid, 1951, propugna esta postura, considerando a este derecho desde un ángulo privatista frente al que enfocaría estos mismos problemas en cuanto afectan a la comunidad política y que sería el corporativo.

producción, se ha llegado a conclusiones francamente contradictorias según el enfoque dado al mismo: o social o económico (2).

Y, por ello, queriendo superar pasados errores tanto en la discusión teórica como a través de ensayos prácticos, aparece el llamado problema de la reforma de la empresa, unidad ésta, base real, que nunca debe olvidarse en todo planteamiento. O sea se abandona el fácil y trillado camino de los Sindicatos, de las clases sociales y de los movimientos masivos en pos de la socialización o de la estatificación de la política social simplemente mejoradora del salario, muy brillante, pero que ha fracasado, aun en la práctica, para la consecución del auténtico fin de la verdadera política social (3).

(2) La dualidad de la economía pura frente a la economía social ha sido incluso recogida en la política. Ejemplo de ello es el discurso que pronunció el General Perón ante el XVI Congreso Nacional Ordinario de la Confederación General de Empleados de Comercio, donde dijo: «El (capitalismo) tenía la producción, de la cual hacía depender el consumo: nosotros hacemos depender la producción del consumo, que es lo lógico y lo natural.»

(3) Este movimiento reformista tiene una amplia aceptación en Francia, que cuajó a raíz de la liberación, pero que se estuvo fraguando durante la ocupación alemana, al amparo de la cual, y gracias a la misma disciplina social que ésta impuso, permitió reflexionar a los jefes de empresa sobre el mejor modo de ayudar a la recuperación económica de su nación. Prueba de esta inquietud es la abundante bibliografía que presenta el país vecino y que se incluye en la siguiente nota bibliográfica general: ALEXANDRE DUBOIS, «Nueva estructura en la empresa» (*Rev. Economía y Humanismo*); LUCIEN DE BREUKER, «La comunidad y su jefe» (Sociedad de Ediciones Económicas y Sociales); PIERRE BAYART, «El derecho del obrero al producto de su trabajo» y «El capital asalariado del trabajo» (Edcs. Pilotis); F. BAYLE, «Hacia la desaparición del asalariado» (Colec. Ciudad Cristiana); JOSEPH ZAMANSKI, «El porvenir de la empresa» (E. P. E. E. París, 1948); BERNARD JOUSSET, «El acceso de los trabajadores al capital» (Soc. de Ediciones económicas y sociales), y «La participación de los asalariados en las responsabilidades del empresario» (Prensa Universitaria de Francia); PAUL BACON, «La reforma de la empresa capitalista» (Soc. de Ediciones Republicanas populares); D. DEPVY, «Los Comités de Empresa» (*Derecho social*, marzo 1945, pág. 56); LUIS SALLERÓN,

Tales orientaciones nos llevan por nuevos senderos, más espinosos, más arduos, menos relumbrones, pero, en definiti-

«Seis estudios sobre la propiedad colectiva» (*La carta marítima*, París); F. FERREUS, «Comunidad y Empresa» (Cuadernos de la Comunidad Francesa, número 4, pág. 11); P. CHARVET, «El destino de la empresa» (*Los estudios*, marzo 1945), y «La evolución de la empresa (I y II)» (*Vida intelectual*, abril 1945 y mayo 1945); Ph. SIMON, «La administración de la empresa» (*Vida intelectual*, mayo 1945); LUCIEN CHARVET, «La evolución de la empresa» (Impresa por una agrupación de estudios privados); LOUIS MAIRE, «Por encima del asalariado» (Payot, 1945); EMILIE ROMANET, «El porqué de la colaboración y cómo realizarla» (Crónica Social de Francia), y «Participación de los asalariados en los resultados obtenidos por las empresas» (Idem); VINCENT ANDRÉ, «La Transformación de la empresa» (Establecimientos Borel, Laval.); BRUCCULERI, «La evolución social de la empresa» (La civiltà cattolica, cuaderno 2.371, 1949); QUINCHE, «La organización humana de la empresa» (*Revue economique et sociale*, núm. 3, 1949); M. D., «Au delà du salariat. A propos de reformes de structure» (*Bulletin Social des Industriels*, Bruselas, julio-agosto 1947, págs. 126-270); JEAN DE GIURY, «Les conseils d'entreprise» (*Revue International du Travail*, junio 1949, págs. 663-670); FRANCESCA ROCHINI, «Le riforme di Structura nell'impresa e i compiti dei Consigli di Gestione» (*Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, Roma, octubre-diciembre 1948); «Encuesta del Ministerio de Trabajo sobre las modalidades de la participación obrera en los beneficios de la gestión y la propiedad de las empresas» (*Revue Française du Travail*, 1950, núms. 1, 2 y 3); BAUMGARTER, «Hacia la democracia económica. Los Católicos alemanes y la co-gestión»; FLESCHE, «La evolución política del derecho de co-gestión»; PAULSON, «Después de las entrevistas de Hattenheim»; PLUM, «La co-gestión, una discusión sin fin» (*Documents*, núm. 6, 1950); DANIEL LYONS, «Harmony in labour relations» (*Irish Monthly*, Irlanda, febrero 1950, págs. 69-74); LORENZO MOSCA, «Breve historia dogmática de la participación del trabajo en la dirección de la empresa» (*Revista de Trabajo*, marzo 1948, pág. 218); SIR CHARLES RENOLD, «Joint Consultation Over Thirty Years», Londres, 1950, Ed. George Allen & Unwin Ltd.; BERNHA HARING, C. SS. R. «Mitbestimmung und Mitbeteiligung als Wege Zur Entproletarisierung» (*Stimmen der Zeit*, mayo 1951, págs. 102-114); «Appunti sull'evoluzione sociale dell'impresa», 1.º volumen de los modernos A. C. L. I., Edec. Istituto Cattólico di Attivita Sociali di Lilano, 1951.

De esta idea sostenida en el texto participan también gran número de tratadistas franceses, casi todos pertenecientes a los diversos movimientos católicos. Así, ANDRÉ PIETTRE, en su curso «La empresa y su evolución», reconoce que a través de la empresa debe llevarse a cabo la liberación de la persona humana.

va, mucho más efectivos y alumbradores de consecuencias más perdurables y trascendentes. Este es el tema de la reforma de la empresa, cuya enunciación es un tanto ambigua porque supone un camino que presenta todas las dificultades de las grandes operaciones vitales, en las que triunfando en toda la línea, el resultado beneficioso aparece sin trascendencia, como lógica consecuencia, pero que fracasando se sumergen en una ruptura rotunda, múltiples esperanzas y afanes (4).

LOS ÚLTIMOS CONGRESOS SINDICALES ESPAÑOLES

Esta inquietud apuntada, también ha aparecido en España, donde tanto en el II Consejo de Ordenación Social, como en los últimos Nacionales de Trabajadores celebrados, se han dedicado amplias ponencias para estudiar este tema (5). Pero, además, también los empresarios españoles se han preocupado de este problema, y en el reciente Consejo Provincial Económico Sindical de Madrid lo han estudiado con interés y con

(4) «Para acabar con el Sindicalismo Revolucionario. ¡Meted al trabajador dentro de la empresa!» (Dr. HERRERA ORIA). J. LEDER, en «L'évolution de la question social», *Les dossiers de l'action sociale catholique*, enero 1951, páginas 3-16, enuncia el principio de que la caridad basta como solucionadora de los conflictos sociales. Vid. también LUIS OLARIAGA, «La orientación de la política social», 1950, págs. 52 y sigs.

«En la sociedad moderna el empresario es aquel que tiene en su mano los resortes de la paz o de la guerra social». «Pensamiento de un industrial», Unión Cristiana Imprenditori Dirigenti, Ed. española. Barcelona, 1951. EDYSER.

(5) Estos son los antecedentes más inmediatos, pues sabido es que con anterioridad a nuestra Guerra de Liberación, se intentaron varios ensayos, entre los que destaca el proyecto de 1931 de Largo Caballero, sobre Comisiones Interventoras de Obreros.

ardor. Quizás con un interés similar al demostrado por los obreros (6).

De esta forma, vemos que en nuestra Patria se reproduce también la doble inquietud que es característica en el mundo, símbolo de la universalidad de estos problemas. En efecto, «¿en el Estado Social actual es tan amo el empresario como él se cree? La indiferencia, la desconfianza, la hostilidad contra los que está en lucha perpetua, ¿no le obliga a una sujeción en todos los instantes? Una atmósfera sana, un clima de lealtad, de entendimiento y de colaboración liberan también al patrono, al jefe y al director de un complejo de preocupaciones ¡Qué libertad de espíritu más grande para las tareas complicadas de hoy! ¡Qué aumento de potencia al sentirse seguido y secundado! Y ¡qué restauración de la verdadera autoridad patronal!» Estas palabras de José Zamanski (7) son exactas y a

(6) Por ser más conocidas las aprobadas por el II Consejo Nacional de Trabajadores, nos limitamos a una sinopsis de las conclusiones del Consejo Económico Sindical de Madrid. Se reconocen como principios fundamentales la unidad moral y material que supone la empresa, a base de una conjugación de trabajo, capital y técnica, gracias a la capacidad creadora y a la actividad organizativa del empresario; que la actual inestabilidad social procede de no haberse llegado totalmente a esa compenetración que tanto al empresario como al Estado les interesa lograr esta identificación; pero que este último debe abstenerse de imponerla con medidas coactivas y solamente dar ejemplo con las empresas estatificadas y ayudar y dar facilidades de todo orden a las empresas que quieran poner en práctica estas medidas y que nunca debe ser mediatizada la función del jefe de empresa.

Por último y como única conclusión práctica, el Consejo acordó constituir una Comisión formada por personas capacitadas en estas cuestiones y miembros de las Secciones Económicas y Sociales para recibir sugerencias de los empresarios destinadas a formar base para un nuevo Consejo que se dedicará especialmente a este tema. (Conclusiones aprobadas en fecha 18 y 20 de junio de 1951.)

(7) JOSEPH ZAMANSKI, ob. citada, pág. 147.

más de un empresario español de buen sentido se las hemos oído fielmente reproducidas cuando a nosotros se han dirigido en el seno de los actuales Sindicatos.

LAS DOS CARAS DEL CAPITALISMO

Antes de seguir adelante conviene concretar con claridad dos conceptos, para evitar que puedan seguir prosperando los equívocos que hoy se manifiestan con indudable intensidad y producen nocivos efectos. Se ha incurrido con demasía en el error y ello ha ocasionado muy graves faltas de apreciación. Es distinta la figura del empresario bien considerado como «capitán de industria», como «comerciante», de la del llamado «empresario financiero» (8). Las funciones que cada uno de ellos desempeña en el concierto económico no son idénticas, ni mucho menos. Quizá pudiera decirse, más bien, que son dispares. De aquí, ya se puede partir para afirmar que la de los primeros es fundamental e indiscutible; calificativos que no pueden aplicarse sin reservas, al tercero.

Nadie puede atreverse a discutir el valor del sistema de producción montado bajo el signo del régimen de empresa libre. Los beneficios que en orden al bienestar material de los hombres ha venido produciendo no pueden ser fácilmente olvidados ni despreciados. En este aspecto nada puede regateársele, en cuanto a él son atribuibles todos los magnos adelantos que hemos tenido, y seguimos teniendo, de un siglo acá.

(8) SOMBART, en su libro *L'apogée du capitalisme*, París, 1932, mantiene la tesis, a nuestro juicio un tanto errónea, de que el empresario capitalista puede adoptar cualquiera de estas tres figuras. Una cosa es que el jefe de la industria sea al mismo tiempo detentador, y otra el financiero dedicado exclusivamente a prestar dinero a través del mecanismo de la sociedad anónima.

Ahora bien, enfocando dicho sistema productivo desde el ángulo de visión de tinte social, tampoco puede por menos de imputársele todo el trastorno vigente, todo el desquiciamiento que hoy observamos de los elementos humanos que intervienen en la producción.

Por otra parte, es necesario admitir los abusos que el capitalismo ha traído al hipertrofiarse todo el mecanismo financiero de la producción (9). Destacó con sin igual maestría este hecho, Calvo Sotelo (10).

Pero a su vez, el capitalismo liberal se muestra con una paradoja de orden político. Esto es, mientras se declara la libertad absoluta dentro del orden constitucional, se detenta en la empresa por parte del capital el más rígido, férreo y despótico absolutismo.

Pero no es esto lo peor. La empresa para ser eficaz necesita de una dirección única, pero con un espíritu de cooperación intenso. En definitiva, empresa no es sino «acción» y difícilmente puede concebirse tal dinamismo sin la cooperación de diversas fuerzas. Y aquí es donde estriba el gran pecado del capitalismo actual. Capitalismo ha existido siempre en el sentido de empresa privada, desde los tiempos romanos montada entonces sobre la dualidad social de los esclavos y

(9) La empresa libre, sin la hipertrofia del capitalismo no hubiera dado lugar por sí a esta deshumanización, causante de los actuales males sociales.

(10) «El Capitalismo contemporáneo y su evolución» (Discurso leído en la sesión del 30 de noviembre de 1935, inaugural del curso 1935-1936, en la Academia Nacional de Jurisprudencia y Legislación). Calvo Sotelo distinguía entre el capitalismo productor que se forjó en Europa a base del ahorro preexistente, y el americano especulador, bancario, concentrado y anónimo.

«Dos tonos. Dos métodos. A la postre triunfa el segundo, incluso en Europa, y de ahí arrancan casi todos los horrores de la hora actual» (pág. 29). Y esto lo dijo no un revolucionario demagógico, sino toda la enorme autoridad de uno de los mejores políticos de nuestros tiempos.

los libres, en la Edad Media con su sentido humano y corporativo, en el Renacimiento y después de la Revolución Francesa. Lo que nunca se ha producido es el fenómeno de deshumanización como el que actualmente vivimos y cuyas terribles consecuencias estamos padeciendo (11).

EL PROCESO DE DESHUMANIZACIÓN

Empieza con el racionalismo decimonónico. Rotos los lazos religiosos del hombre y glorificada la filosofía de la propia ganancia, como fin absoluto y como motor de toda actividad humana, comienza una época de agitada producción, de desmesuradas ambiciones, que si bien fué beneficiosa al provocar y estimular una mayor productividad con la elevación del nivel medio de vida, desató las pasiones y el lujo más desenfrenado, así como un trato inhumano para el trabajador. Son los tiempos del capitalismo manchesteriano. Aparecen en

(11) Aunque L. FRIENDLAENDER en «La sociedad romana», *Fondo de Cultura Económica*, Méjico, ha intentado demostrar que el tan cacareado lujo de aquella sociedad no excedía al de las Monarquías absolutas del siglo XVIII, no puede por menos de reconocer el ímpetu industrial romano basado sobre el marco de la iniciativa privada, frente a la rigidez teocrática de las civilizaciones antiguas.

También existe esta iniciativa privada en la *Corporación medieval*, aunque esté subordinada a reglas morales, a una organización jurídica de la economía y a un cuadro social que sitúa la riqueza en un segundo plano. La empresa se monta sobre el sistema de la monarquía patriarcal, como ha descrito ANDRÉ PIETTRE, en el curso antes citado.

Y en la revolución del Renacimiento —sirva de módulo la iniciada en 1527 en Florencia por los *arti maggiori*— influyó de una manera decisiva el triunfo de la clase capitalista de la gran burguesía que luchó por una total libertad comercial e industrial, aunque bajo el prisma de empresa absolutista. Véase, en especial, ALFRED VON MARTÍN, «Sociología del Renacimiento», *Fondo de Cultura Económica*, Méjico, págs. 23 y sigs.

tonces las causas inmediatas, determinantes del malestar y de la inquietud de los trabajadores, cada día más en número y más opuestos al empresariado. Del seno de la empresa, pues, surgen los más terribles fermentos determinantes de la inestabilidad social que hoy estamos presenciando en su forma más aguda, en su vértice más acusado. No cabe duda que el nivel de vida de los obreros fué paulatinamente subiendo, pero junto a ello se les fueron arrancando las razones espirituales de su trascendencia humana, se les fué materializando mucho, muchísimo. De esta suerte, frente a las dilapidaciones de la clase capitalista ellos reaccionaron como hombres sin alma, dejándose llevar por sus más primarios y brutales instintos. Esta es la lucha de clases, implacable, cruel, movida por fines materiales en uno y otro bando.

Se habla, pues, exclusivamente de ventajas económicas, de reducir a zarpazos las ganancias excesivas de unos pocos para repartir sus migajas entre muchos. Toda la sorda lucha de clases está imbuída de materialismo grosero. No se olvide que Carlos Marx se doctora con una tesis sobre Epicuro. Y que todas las soluciones se basan en un reconocimiento de la debilidad social del obrero y en una serie de medidas de previsión, que no son sino un reconocimiento de tal deshumanización. E igual sucede con el sentido «protector» del Derecho del Trabajo. Pues bien, todo lo que se hace para nivelar las dos clases sociales es adoptar unas disposiciones a elevar los salarios y legislar proporcionando a los obreros beneficios de seguridad social, medidas que benefician a sus receptores sólo en el momento inmediato y sucesivo, hasta que tales beneficios vienen ahogados por un alza de los precios (12).

(12) EDUARDO HORNEDO, «Salario coste y salario ingreso», en *Novedades*

A buen seguro que Carlos Marx si pudiera contemplar esta política social estrecha, desmedrada y falta de horizontes, sentiría la gran soberbia del máximo triunfo, ya que se pretende resolver el problema, aceptado por su doctrina, de inyectar lo económico en las mentes como máxima aspiración, con medidas típicamente económicas. De este suerte —pensaría él— jamás se podrá resolver la cuestión. Día a día se mostrará más aguda, más terrible.

En otro aspecto el panorama también se empeora, ya que se carga tributariamente a las empresas de forma tal que éstas se ven privadas de la necesaria libertad de movimientos, y, además, las mejoras sociales se imponen como medida agresiva al empresario, esto es, se infecta más la lucha de clases.

Y todavía más. Si cualquier medida no nace buscando como objetivo único la dignificación del hombre, haciéndole que se sientan orgullosos de pertenecer a una familia, a una empresa y a una nación, las consecuencias serán ineficaces. En definitiva, dentro del orden laboral, enraizándole amorosamente en la producción, vinculándole de una manera efectiva y total. Esto es, el problema social es por esencia un problema moral (13).

de Méjico el 26 de abril de 1950, es de los que propugnan una política que siga el camino de subir constantemente los salarios aunque ello suponga un aumento paralelo de los costes y precios, y ello aun a costa del hundimiento general de la economía.

(13) TH. ZIEGLER, «La cuestión social es una cuestión moral», *Bibliografía Sociología Internacional*; M. SCHELER, «El resentimiento en la moral»; BENEDETTO CROCE «Materialismo Stórico ed Economía Marxista».

EL PROBLEMA DE LA CO-GESTIÓN

He aquí el tema de actualidad sobre el que se centran muy apasionadas discusiones. Pero hemos de coincidir en que todos los argumentos que se esgrimen, tanto en su favor como en su contra, se hacen desde puntos de vistas exclusivamente partidistas. Falta objetividad para considerar la cuestión con serenidad y desapasionamiento.

Se olvida que la co-gestión debe ser siempre un medio para alcanzar algo de más trascendencia y no un fin, y por ello la medida ha triunfado o ha fracasado según, no los medios utilizados, sino los fines perseguidos (14).

Recientemente, la disparidad de criterios se centra en dos puntos fundamentales. El primero hace referencia a la co-gestión económica. O sea, admitido el principio de que es necesaria la reforma de la empresa en un sentido constitucional, surge el primer escollo, al intentar determinar el límite de esta constitucionalidad. ¿Debe el obrero o su representante ser equiparado al empresario en cuanto a derechos de dirección, o limitarse a ser un órgano consultivo? Creemos que aquí estriba el nervio económico del problema.

(14) Normalmente a través de los Comités de Empresa se han buscado fines, en sí, alejados del verdadero espíritu que debe informar a los mismos. Una cosa es que se necesite una capacitación de todas las fuerzas de la producción, y otra que estos Comités sirvan para la Formación Profesional Obrera. No obstante esto, el tema se reitera en muchos intentos legislativos: Ley de 21 de junio de 1946, en Finlandia; informe de la subcomisión Whitley en Inglaterra el 1.º de julio de 1918; la Ley Murrel del año 24, también en Inglaterra; el Decreto de 2 de noviembre de 1945, en Francia, etc. Igual podríamos decir de la asimilación a estos Comités de la función relativa a la seguridad e higiene del trabajo.

Del segundo, nos ocuparemos más adelante al tratar de la imposición de la medida.

LA FIGURA DEL EMPRESARIO

Creemos que la actividad del empresario, más que dentro del sector «capital» debe inscribirse en el del «trabajo». Ciertamente que no es un trabajo material, manual o mecánico, pero exige una actividad intelectual que von Thünen ha descrito maravillosamente (15).

En efecto, a primera vista parece que por su actividad el empresario realiza una función similar a la de un administrador o un contable y que, por tanto, su remuneración debía ser similar a la de éstos. Pero en realidad no es así. Necesita un sexto sentido, un «ojo clínico» para los negocios. Debe saber o conocer los gustos del público; explotarlos debidamente; provocarlos si nota que amenguan; luchar contra la competencia que se produce en el mercado; aprovechar al máximo las combinaciones de los factores de la producción, etcétera. En definitiva, y como dice el autor antes citado, cuando llegan las épocas de crisis, mientras el asalariado duerme tranquilo pensando que ha cumplido con su deber, las noches de insomnio del empresario no son improductivas (16).

(15) H. VON STACKELBERG, *Principios de Teoría Económica*, Madrid, 1947, en especial las págs. 327 y sigs.

(16) ADRIANS TAYMANS S. L., en «Le chef d'Entreprise: Fonction transfigurée» (*La vie économique et sociale*, marzo 1951, págs. 83-95); frente a SCHUMETER, sostiene que la figura del empresario no desaparecerá por no haber ya ni obstáculos que vencer ni innovaciones que implantar, sino que su tarea fundamental debe ser la de combinador de todos los elementos de la empresa para un mejor funcionamiento.

Por tanto, toda reforma social que afecte al capital puede ser sorteada con mejor o peor fortuna —y aquí se inserta el problema de la nacionalización de la Banca—, pero está irremisiblemente condenado al fracaso cualquier intento que implique la desaparición de esa figura del capitán de industria o del comerciante. Socializando la empresa se ataca el problema de la deshumanización por el ángulo contrario, en cuanto también el empresario queda convertido en un funcionario más y en cuanto se pierde su característica esencial de arrojo, responsabilidad e interés en la producción. «Aquello» ha dejado de ser suyo y ya no le preocupa. La socialización, en lugar de humanizar mantiene la desintegración social en toda la línea y aún extiende ésta, al quedar el empresario dentro de ella (17).

Quizá se conteste que en la U. R. S. S. se ha aumentado la producción a pesar de un sistema estatista de empresa. Efectivamente, en Rusia se ha obtenido un aumento elefantiásico de determinados productos (18). Pero aparte de los métodos

(17) ERNEST SPEISER, Consejero Nacional Suizo y Director de la Brown Boveri Cía., de Baden, reconoce que «se entiende por *trabajo* tanto la actividad de un simple aprendiz como la de Director General. El término *capital* se aplica, pues, únicamente a los aportadores de fondos que soportan los riesgos financieros; los accionistas». («Peligros de una asociación del capital y del trabajo». Encuesta organizada por la *Revista Económica Franco-Suiza.*)

(18) En la U. R. S. S. se está desarrollando el sistema de producción que se basa, primordialmente, no en la desaparición exclusiva del capitalismo, sino lo que es peor, en la anulación de la empresa como célula libre. Para sujetar esta producción el Estado se ha convertido en empresario y el Gobierno en una serie de Truts, tales como el Ministerio de metales ferrosos, el Ministerio de Industrias de la conserva del pescado, etc. Por encima de estos Ministerios existe una Comisión Coordinadora, y los planes de trabajo se remiten a las fábricas, donde los Comités de Producción sólo discutirán la organización del trabajo para alcanzar el límite propuesto y las materias necesarias, desde la energía eléctrica hasta los clavos. Como se podrá comprender, el sistema es lento, engoroso y caro por el desprecio del factor tiem-

más o menos drásticos, aplicados al elemento humano, obsérvese que el busilis de la producción estriba no sólo en la cantidad, sino también en una mejora de la calidad y del precio. Y esto no se consigue nunca con unos comités de incautación. Basta con el ejemplo de la zona roja española durante la Guerra de Liberación, antecedentes que sirven por su proximidad cronológica para «despistar» a empresarios y trabajadores, desorientándolos totalmente y obligándoles a confundir la verdadera reforma empresarial con un bandidaje contra la propiedad.

Aunque siempre será conveniente distinguir entre aquellas empresas totalmente dominadas por el capitalismo financiero de las que suponen una entidad puramente personal dirigida por el esfuerzo individual de un empresario.

EL PROCESO VOLUNTARIO O COACTIVO

La aplicación voluntaria de esta reforma empresarial es el máximo argumento esgrimido por Vicente Muntadas Rovira (19). Y creemos que tiene razón hasta cierto punto. La

po. (Datos tomados del testimonio personal de FRANCISCO BORNET en Rusia, recogido en el libro *Los Jurados de Empresa*, por JOSÉ L. VILLAR PALASI y JUAN MUÑOZ CAMPOS.) RODRIGO FERNÁNDEZ-CARVAJAL, «Las Empresas públicas en Rusia», *Revista de Administración Pública*, núm. 3, 1950, págs. 443 y siguientes.

(19) *Sobre participación de los trabajadores en los beneficios y dirección de las empresas*, Barcelona, 1950. Es lastimoso que un folleto que luce el lema en su portada de ser expresión de un patrono católico, resume materialismo por todos sus poros. Considera que el capital «constituye la sustancia de la empresa, teniendo carácter accesorio los demás elementos que concurren a su constitución y funcionamiento». Para demostrar este aserto —abandonado hoy por toda la teoría económica— pone el ejemplo de una em-

doctrina pontificia no dice que el contrato de trabajo sea intrínsecamente dañoso y sólo sostiene la necesidad de suavizar ese contrato, o sea el tratar al asalariado y al empresario como sujetos de la economía del pueblo. Y también niega la necesidad intrínseca de ajustar el contrato de trabajo al contrato de sociedad, aunque se reconozca la evidente utilidad de la asociación entre ambos factores (20).

La doctrina pontificia, reiteradamente, se ha manifestado contra la injusta distribución de las riquezas producidas en el seno de la empresa, en cuanto se ha atribuído los beneficios casi en absoluta totalidad al capital. En el terreno de la justicia natural (21) brilla la verdad absoluta de que las rique-

presa dedicada ¡a las carreras de galgos!, y allí nos hace compadecernos de las fatigas del capitalista que se propone explotar por sí sólo la empresa. Despacha los billetes, acomoda a los asistentes, suelta a los galgos y cobra las apuestas. Aparte que es idealmente utópica la actividad de un hombre así considerada, el señor MUNTADAS no se da cuenta que todo ese esfuerzo es «puro trabajo».

Aunque reconoce la debilidad del obrero —«la clave del éxito de toda política económico-social está en amparar al trabajador sin asustar al capitalismo» (página 45)—, insiste en que la cuestión es de índole moral y de conciencia. Obsérvese que ninguno de los dos enunciados de su obra constituyen principios esenciales de nuestro ensayo.

(20) Pero a este contrato, y por diversos comentaristas católicos, se le han hecho también consideraciones en torno al problema de su libre aceptación. Así, el cardenal Suhard —«Carta pastoral de la Cuaresma», 1945, publicada en el suplemento a la *Semana Religiosa de París*, de 17 de febrero de 1945—, ha dicho: «El contrato de salario puro y simple era justo, pero era libre: Nadie tiene derecho de imponerle a los que no le quieren». Y el Reverendo P. Vermeersch S. J.: «Les es permitido, pues, a los obreros al negarse a contratar su trabajo y el reclamar que una aplicación legítima del principio de sociedad haga de ellos, de alguna forma, los asociados y colaboradores de la empresa». Más aún, el Padre Brugarola, estima justificada la institución de los Jurados de Empresa cuando lo requiera el bien común (Cfr. «La responsabilidad obrera en las empresas», *Fomento Social*, número 23, julio-septiembre 1951, págs. 289 a 302).

(21) Según el Padre Vitoria, la justicia natural es aquella que brota es-

zas están injustamente distribuídas. «Por eso la Iglesia defiende el derecho de la propiedad privada, derecho que ella considera fundamentalmente intangible. Pero también insiste en la necesidad de una distribución más justa de la propiedad y denuncia lo que hay de contrario a la naturaleza en una situación social donde, frente a un pequeño grupo de privilegiados y riquísimos, hay una masa popular empobrecida (22).

Y conviene tener muy presente que si bien el Papa ha dicho esto varias veces, en este caso especial se dirigía concretamente a España. Por ello nosotros decíamos anteriormente que el salario en sí, no es injusto, sino que se convierte en tal una vez que no es suficiente para atender las necesidades más fundamentales del trabajador, cuando en realidad debía permitirle hasta un prudente ahorro.

Tomando como base estas ideas ha venido ampliándose progresivamente el sector de opinión, que se inclina hacia la reforma sustancial de las relaciones entre trabajadores y empresarios, dejando a un lado, en la medida de lo prudente, las remuneraciones económicas como medio para alcanzar esta meta. Ahora bien, esta corriente de opinión extendida entre los intelectuales, todavía no ha logrado tener un buen número de prosélitos entre los propios empresarios. A pesar de esto, la inquietud existe, como antes indicábamos. Pero no debe imponerse por el Estado cualquier sistema que, aun propagando tan magníficas finalidades, habría de encontrarse todavía con unos servidores muy deficientemente preparados para

pontáneamente de la propia naturaleza de las cosas. (Definición recogida de una conferencia pronunciada por el Excm. y Revdo. D. Angel Herrera Oria, Obispo de Málaga, en el mes de mayo de 1951.)

22) Palabras de S. S. Pío XII en su radio mensaje a los trabajadores españoles del 11 de marzo de 1951.

su puesta en práctica y posterior desarrollo. La empresa, como todas las instituciones sociales, es materia muy delicada para admitir operaciones radicales sin una preparación amplia y concienzuda de los elementos humanos que la dan vida (23). El Estado debe iniciar activamente la formación a que nos referimos y, en su caso, llegar hasta la mutación coactiva si la iniciativa privada no la hubiera llevado a efecto dentro de unos plazos prudentemente marcados.

Parece, por el contrario, más aconsejable ir tratando de convencer con tales ideas a los empresarios para que «per se», voluntariamente al ejemplo de la Unión Francesa de Jefes de Empresa (24), vayan evolucionando en su consideración absolutista de la empresa y vayan buscando la efectiva integración de los trabajadores en el seno de ella. Y que piensen sobre todo que no se trata de romper la vinculación jurídica del derecho de propiedad, muy respetable, aunque no sea un de-

(23) En relación con las notas 19 y 20, recuérdese también la reciente lucha que en Alemania ha sostenido la D. G. B. (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) en las industrias siderúrgicas y carboníferas para imponer la co-gestión en aquellas empresas que ocupan más de 300 trabajadores y cuyas condiciones han tenido que ser aceptadas de buen grado ante una amenaza general de paro. (*Documentation Internationale*, abril-mayo de 1951, reproduciendo un artículo de la Revista *Les Etudes*, firmado por JEAN WEYDERT.)

También en *Fomento Social*, núm. 9, enero-marzo de 1948, editorial sobre «Jurados de Empresa», se reconoce que «necesitan una buena parte de los patronos, aferrados al tanto por ciento de sus ganancias, un empujón que les haga más sociales».

(24) Esta Asociación titulada *Unión des Chefs d'entreprise pour l'association du capital et du travail*, se forma, como su nombre indica, por empresarios que voluntariamente quieren ensayar e implantar estos sistemas, mediante un sistema de mutua información y consejo. Parten del principio de que el fin primordial de la empresa no es el beneficio, sino la prestación de servicios a la comunidad y han preparado recientemente un anteproyecto de ley titulado «Proyecto de empresas en asociación». J. ZAMANSKI, ob. cit. páginas 51 y sigs. «I problemi dell'impresa nel programma del Centre des Jeunes Patronos». *Cronache Sociali*, 15 de febrero de 1948, págs. 13-14.

recho natural, primario, ni tampoco atentar contra las facultades y atribuciones del jefe de empresa, inherentes a su fundamental función. (25).

DEMOCRATIZACIÓN INDUSTRIAL Y PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

No negamos que algún día y en determinadas naciones y ramas industriales se pueda conseguir ese ideal de la cogestión completa y absoluta, ni que se llegue también a conseguir una efectiva participación en los beneficios de empresa. Pero para llegar a ello son necesarios varios escalones previos y cuyo escalonamiento quizá nos lleve a posiciones alejadas de la llamada democratización industrial. (26).

Aparte consideraciones teóricas, el camino de la práctica diaria aconseja abandonar estas radicales medidas hasta tanto no exista un florecimiento económico muy contrario al que actualmente vivimos. Y una masa obrera, y este es el caso concreto de España, que esté capacitada para atender con serenidad y eficacia esta difícil papeleta de los procesos económicos de la producción.

(25) Esta función está reconocida principalmente por los empresarios que aceptan el proceso de integración del trabajador en la empresa. En la encuesta antes citada, JEAN PAVILLON, Notario de Nyon, titulado a sus respuestas «La sociedad anónima paritaria», contesta: «En todo caso, el jefe de la Empresa debe ser siempre responsable de su administración, pero asociando en ésta al personal en la medida en la que dicho personal sea capaz de ella.» Igualmente LEÓN BEKART, «Au delà du salaire». *Bulletin Social des Industriels*, noviembre 1947, págs. 355-361.

(26) CHARLES LEGER, «La democracia industrial y los comités de empresa en Suecia», Prefacio de ANDRÉ MARCHAL, Fundación Nacional de Ciencias Políticas, «I. Consigli di gestione in Svezia». *Realta Sociali*, 10 enero de 1948.

Es preferible, insistimos, el mando único. Quien quiera abandonarlo en favor de una colegiación, muy dueño será de hacerlo, pero el principio general debe ser el tantas veces apuntado. Mando único, más rápido y eficaz que el difuso de una Asamblea. Y por otra parte, la participación en los beneficios de empresa, o se convierte en una paga extraordinaria más, perdiendo con ello sus fines primordiales, o bien se deriva a una nueva discusión sobre el insoluble problema de la determinación más o menos matemática de la parte que corresponde a cada factor de la producción (27). Corriéndose además el peligro, si se utiliza como meta, de que también desaparezca el interés psicológico, sin que a su vez se obtenga un aumento decisivo en los emolumentos obreros (28). La participación en los beneficios debe aparecer como consecuencia de una empresa ya unida, en la que sus elementos se sientan partes de la misma.

(27) En España, y sobre todo este aspecto del tema, se publicaron ya hace varios años algunos artículos en diversos periódicos. Véase: «El Español», núm. 61, 25 diciembre 1943, págs. 1.^a y 62, 1 de enero de 1944, página 1.^a y DIONISIO MARTÍN SANZ, «Pueblo», 30 agosto 1943. Recientemente ha aparecido una nueva idea, basada en la «participación en los valores de los productos terminales». Vid. HUBERT SOMERWELL, *Industrial Peace in our time*, Londres 1950.

(28) Este sistema es el seguido en Bélgica por la S. A. «La Mundial, de Vilborde, donde se ha buscado asociar al personal en el sector de producción, dejando a los representantes del capital la administración integral en el aspecto financiero. Con ello se pretende conseguir que el trabajador intervenga en la producción; que por razones de competencia no tengan que recurrir a personas ajenas a la empresa, y que la recompensa siga de cerca al esfuerzo realizado por el trabajador. Conferencia pronunciada por Monseñor Deletaille, director de la citada sociedad.

LA REMUNERACIÓN PSICOLÓGICA

Hemos hablado antes de la interpretación materialista de todos estos fenómenos sociales. Este ha sido el éxito más trascendente del liberalismo y del capitalismo, en cuanto han logrado imprimir en todos los hombres el afán material de exclusividad en cuanto a las necesidades y medios de satisfacerlas, como el móvil determinante de todas las actividades del hombre. La materialidad opera e impone la conducta, dejando reducido el espíritu a unas manifestaciones aisladas y sentimentales. He aquí lo que hay que alterar de arriba a abajo, y rápidamente, ya que lo avanzado por el camino negativo ha sido mucho. Incluso la crisis del capitalismo se ha pretendido explicar desde este punto de vista, aduciendo que su actual debilidad se debe a la saturación que presenta el mercado mundial. Y también se ha querido achacar al maquinismo una influencia excesiva, exclusiva y nefasta sobre las relaciones sociales.

No creemos necesario insistir sobre este aspecto. El maquinismo, en todo caso, no hizo sino acelerar la velocidad del proceso de acumulación capitalista. Por tanto, la solución no estriba en quemar las máquinas, sino en desmaquinizar al hombre, en sacarle de esa situación de engranaje o tornillo que tiene en muchas empresas. En definitiva, en imprimirle espíritu (29).

(29) «Hoy toda superioridad basada en las máquinas, en las relaciones financieras o en la aptitud técnica, no es más que temporal y no se necesita mucho tiempo para que surja un competidor que llegue al mismo nivel o incluso le rebase. La verdadera superioridad que una empresa puede tener so-

LÍNEA DE ACTUACIÓN

Después de estas someras ideas conviene ir cerrando posiciones en cuanto a la actuación práctica. De todo lo dicho se desprenden una serie de circunstancias que conviene recapitular. Necesidad de integrar al obrero en la empresa de una manera eficaz. Realización de ésta labor a través de una práctica esencialmente individual o, si se quiere, empresa por empresa. Tarea delicada y vidriosa que no permite la inserción de lo político porque, en cuanto este elemento aparezca, los resultados tomarán el tinte de conquista partidista, y esto es precisamente todo lo contrario de lo que debe significar esta reforma: unir a todos los elementos de la producción.

¿Quiere decir esto que nos inclinamos por una voluntariedad en la reforma? Por este camino estamos convencidos que en España —y no por mala fe de los empresarios, sino por su tradicional recelo y pereza ante cualquier medida innovadora— no se llevaría jamás a la práctica. Y también conocemos el «veneno» y la desorientación que han sorbido las masas trabajadoras a fuerza de propagandas demagógicas.

¿Entonces? Punteemos la cuestión por un orden de aplicación.

bre sus competidores es la de saber utilizar mejor sus valores humanos. El máximo rendimiento sólo se puede lograr mediante una activa colaboración del personal en todas sus escalas. El factor *personal* se ha convertido en un elemento esencial de la propiedad.» (*Boletín de Organización Comercial e Industrial*, núm. 15, 1946.) Y LEÓN HARMEL, en *Bulletin Social des Industriels*, mayo 1947, págs. 163-166, afirma que el paternalismo no basta para restablecer la paz social, necesitando la clase obrera responsabilidades, mediante una previa preparación para su ejercicio. DANIEL LYONS, ob. cit., pág. 70, afirma que los empresarios en el pasado han padecido la miopía de pensar que todo dependía exclusivamente de los ingresos materiales del obrero.

Además de todos los escollos apuntados y otros muchos que sería prolijo enumerar (30), existe uno, el concreto, de que en la actualidad desconocemos, con absoluta rotundidad, todo lo relacionado con este asunto desde un punto de vista práctico. Son contadísimas las experiencias hechas en España al lado de la fila de innumerables ejemplos extranjeros (31). Por tanto, si no sabemos en definitiva cuál va a ser la reacción, ¿por qué en vez de publicar *a priori* una disposición legisla-

(30) Una completa exposición de estos detalles puede verse en «Del trabajo asalariado al trabajo social», por M. MARCO PRATI, en *Operare* (Revista dell' Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti, noviembre-diciembre 1948).

(31) Francia también en este sentido presenta una larga serie de realizaciones. Así, entre las empresas, así los establecimientos Chéret, Establecimientos Massiot, Empresa de Construcciones metálicas H. Jerry, Krieg y Zivy, empresa de metales Robinetterie, S. A. I., Accary Héko, Fenwick, Sociedad Luis Huguenin, Sociedad Textil Paloise, Comunidad Boimondau. En otros países, la Cooperativa de Productos Alimenticios «Vendedores de la Unión Lechera» de Ginebra (Suiza); Establecimientos Munn-Busch, Milwaukee (Norteamérica), y Lincoln, Cía. de Electricidad en Cleveland (Norteamérica). RICHARD ARES S. J., *Essais de reforme de l'entreprise aux Etats-Unis*, 48 páginas. Les Editions Bellarmin, 8.100. Ontreal, 1951, cita los casos de las empresas American Belbet Company; Adamson D'East Palestine; Points D'Hudson; Quality Castings Company, y Thomas C. Pike Drilling Company.

Sir CHARLES RENOLD, op. cit., págs. 53 a 59, enuncia varios ejemplos de las Juntas de consulta en fábricas de Coventry, Carditt y Calais.

En España va preñando el ejemplo, y buena prueba de ello son «Máquinas de Coser Alfa, S. A.» y «Lorca Industrial, S.^ª A.». De la primera puede leerse el interesante trabajo del padre SEBASTIÁN MANTILLA S. J., «El accionariado obrero ¿es solución?», publicado en separatas, por el *Boletín de Estudios Económicos*, Bilbao, 1951.

También existen —aparte la antes citada— varias asociaciones dedicadas a estudios y prácticas sobre estos problemas. La Confederation Française des Professions (C. F. P.), Bureau d'Etudes du Salaire Proportionnel, Conseil National du Patronat Français, Unión des Secrétariats Sociaux, Confederation Française des Travailleurs Chrétiens (C. F. T. C.), Asociación de Patronos Católicos Belgas, Unión Cristiana de Empresarios y Dirigentes en Italia, National Council of Profit Sharing Industries (EE. UU.), Unión Central de las Asociaciones Patronales Suizas.

tiva más, detallada, minuciosa, de plan de programa perfecto e intocable, no se actúa con ensayos sucesivos sobre la propia vida de las empresas españolas?

En definitiva, en vez de esa Ley o Reglamento casuístico y cerrado es preferible una amplia Ley de Bases que elásticamente busque la organización de los jurados de empresa bajo el prisma de la descentralización empresarial y encuadrándolo sólo con unas limitaciones de carácter general (32). En definitiva, marcar un ámbito de aplicación, unos plazos largos de libre ensayo, unos fines concretos y una libertad de medios para conseguirlos. No olvidándonos que sin latidos sociales unísonos las disposiciones legislativas son letra muerta. Y a quien conteste con aquello de que la costumbre «contra legem» no está admitida, que se acuerde de la enseñanza primaria obligatoria.

Tanto en esta disposición como en todo el proceso deben cuidarse los efectos «psicológicos». Partir por tanto desde los

(32) A título de ejemplo, reproducimos aquí el temario utilizado por la *Federation Bruxelloise de Syndicats Chrétiens* en los debates celebrados en 15 de marzo de 1951 sobre los Consejos de Empresa.

Acción del Consejo de Empresa:

- a) Obras sociales y comités de seguridad e higiene.
- b) Reglamento de la empresa y vacaciones anuales.
- c) Legislación protectora del trabajo.
- d) Disposiciones generales en materia social.
- e) Calificación profesional.
- f) Competencia consultiva: Sobre organización del trabajo y ceses o reducción de plantilla.
- g) Rendimiento y productividad en el campo técnico y económico.
- h) En el campo económico y social.

Sobre este debate C. S. S. *Bulletin Mensual de la Confederation des Syndicats Chrétiens de Belgique*, y al referirse a este punto, dice lo siguiente: «En lo que concierne a los resultados de explotación se debe comenzar por aplicar la ley siempre que sea posible. La experiencia demostrará la vía a seguir (abril 1951, núm. 4. págs. 271-273).

indicios del punto exacto de los justos principios, y hacer afirmación solemne de que las realizaciones que se pretenden no van encaminadas a mermar ni debilitar la potencia de ninguna fuerza productora, mientras cada una cumpla con la función social que a ella es inherente. Y luego sostener esta afirmación y no permitir que nadie ni por nada sienta recelos infundados ni tome el asunto como bandera reivindicatoria. Hay que cuidar no surja cualquier desconfianza de la propiedad pensando equivocadamente que se va a pretender una anulación del derecho de propiedad, o que se va a atentar contra la esencia de la empresa privada.

Todos estos efectos, aparentemente sin importancia alguna, tienen a nuestro juicio una valoración muy estimable (33). La experiencia de proyectos y ensayos anteriores en el extranjero —aun contando con su buena fe— nos pone de manifiesto que fracasaron lamentablemente porque despreciaron todos estos —para ellos— pequeños e insignificantes detalles (34). En lo económico-social y en lo político, el ambiente es tan preciso y fundamental como en botánica o zoología (35).

(33) Insistimos que el más importante de ellos sería la desaparición de la figura del jefe de empresa y no la del capital, por lo menos en la forma con que éste se presenta en la actualidad.

(34) Dejando aparte el caso ruso con los *fabzavhomí*, los ejemplos austríacos (*Werksgemeinschaften*), alemanes checoslovacos y finlandeses de la Revolución Verde, suponen una experiencia elocuente en este sentido.

Más modernamente, y en Alemania con motivo del acuerdo firmado en 25 de enero del corriente año —y del que antes hablamos— por empresarios y patronos de la industria siderometalúrgica, el periódico *Die Welt der Arbeit*, publicó un dibujo que representaba la ruptura de una muralla por dos obreros, mientras al fondo se observan diversas maquinarias y fábricas, con un pie que decía: «¡El primer paso hacia un nuevo orden social!» De estos *slogans* el señor MUNTADAS también refiere algunos que nos tocan más de cerca.

(35) D. ANDRÉS E. DE MAÑARICÚA, Pbro. y doctor en Derecho. «El factor espiritual en la vida de la empresa declara que la justicia social impuesta

Por esto, al empezar, poca propaganda, pocas pancartas y poco fuego de artificio. Ya llegará el instante de la cosecha, que siempre está a prudente distancia de la siembra y, entonces, será el momento de proclamar a los cuatro vientos las excelencias de los frutos recogidos. Que si eso es así, no faltará una buena multiplicación de sembradores en la próxima etapa.

Y si bien hemos comentado los peligros de una excesiva y demagógica agitación, en cambio es conveniente la formación de una sólida conciencia colectiva (36), y para ello no

por la violencia de la ley no es solución adecuada, en cuanto no encuentre eco previo en las conciencias. Pero como todas estas medidas, en cuanto se acojan a la ortodoxia, son un mandato para todos los católicos, llega hasta propugnar una coacción canónica para los patronos que no las cumplen: Es necesario que la Iglesia separe del altar a los prevaricadores sociales, si no quiere que se la señale como cómplice o aprobadora.» (Boletín de Estudios Económicos, Universidad Comercial de Deusto, Bilbao, enero 1951, núm. 22, páginas 3 a 19.)

(36) ANDRÉ CORET, Delegado general del Centro de Jóvenes Patronos (C. J. P.), en la encuesta antes citada, y bajo el título «arreglar una transición creando un estado de ánimo y mejorando las condiciones de distribución», insiste en que «es todo un estado de ánimo lo que es preciso crear y lo que no puede ser engranado por reformas jurídicas». También LEÓN BEKAERT, Presidente de la Federación de Patronos Católicos, en una reciente conferencia titulada «Colaboremos en las reformas de estructura» (Bull. Social des Indust, noviembre 1947, págs. 410 y 414), se declara en contra de los que «como si fuese por predestinación y exclusivamente, una Organización de Defensa, cuando, ante todo, debe ser un instrumento de progreso social y de acción constructiva en el orden y la equidad». Véase, también del mismo, «Climat Chrétien à l'usine», Relations, Montreal, septiembre 1947, págs. 284-296. ANGEL TORRES en «Reforma de la empresa y jurados de Empresa», Fomento Social, vol. 5.º, número 20, octubre-noviembre 1950, págs. 429-443, recuerda la afirmación de don SEVERINO AZNAR en «La abolición del asalariado», de que «en vez de imponer la nueva institución para cambiar la mentalidad, hay que imponer la mentalidad para cambiar la institución». Sir CHARLES RENOEL, op. cit., páginas 119, impone como primera condición para conseguir el éxito la actitud de la dirección. «A menos que la Dirección esté imbuida de respeto para su gente como seres humanos, las instituciones y los procedimientos resultarán estériles.»

bastan estudios o tratados científicos. Este sentido divulgador es tanto más necesario cuanto están circulando ideas de carácter socialista (37) o deformaciones religiosas que han promovido una sigilosa y prudente aclaración por parte de la Santa Sede (38).

De aquí la necesidad de que hablábamos. Jamás la Revolución Francesa hubiese triunfado sin los llamados filósofos de la revolución y su divulgación a través de la Enciclopedia. Así se explica que en España al régimen absolutista de los Borbones sucediese un explosivo liberalismo a partir de 1812. Pero téngase en cuenta, y como dato aislado, que por aquellos años en una población como Guetaria había unos treinta suscriptores a la Enciclopedia.

Todos estos ensayos deben centrarse, en su primerísima

(37) BERNARDINO HERRERO, Profesor de la Universidad de Edimburgo, en su conferencia pronunciada en el salón de actos de la Delegación Nacional de Sindicatos sobre el tema «La realidad de la Trade Unions», destacó que las Trade Unions ven que a través de los Jurados de Empresa los obreros se sentirían más ligados a la misma, debilitándose con ello el fervor hacia el Sindicato. Tampoco es el camino más ideal el que marca recientemente cierta tendencia de la que es expresión DURAND, «Les problémes posés para la prorección des délégués du personnel et des membres des Comités d'entreprises». *Droit social*, 1950, diciembre, núm. 10. En cambio M. KETELS, Capellán general de la *Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique*, en un artículo publicado en el Boletín de la Organización (febrero 1950, núm. 2), titulado «Consejos de empresas y lucha de clases», cree que la verdad, la honestidad y la buena voluntad deben ser su base y su fin, unir y no dividir (páginas 85 y 86).

(38) En este sentido, la declaración del Congreso Católico de Bochum fué ciertamente explosiva: «El derecho de participación de todos los colaboradores en las decisiones de las cuestiones sociales personales y económicas es un derecho natural de los trabajadores en el orden querido por Dios, y tiene por corolario la participación de los trabajadores en la responsabilidad.» Paralelamente se producía la declaración del Cardenal Frings, Arzobispo de Colonia el 18 de septiembre de 1949. Posteriormente, y en junio de 1950, el Sumo Pontífice condenó esta posición.

fase, sobre una total formación profesional en el sentido amplio de la palabra. No nos referimos a la exclusiva preparación de aprendices, futuros obreros, sino a la formación de mandos intermedios (39) de conciencia empresaria (40) y de formación obrera. Como ejemplos individuales de formación empresarial, que desgraciadamente no abundan mucho en nuestra Patria, están los casos de Henry Ford nieto y León Harmel (41).

Después de esta base de iniciación, nada de programas fijos y proyectos disparatados. Repetimos: ensayos prácticos, deducciones primeras, y sólo cuando se esté seguro de su total y general éxito, pasar a su aplicación general.

(39) Véase el interesante trabajo de ROBERTO CUÑAT, publicado en esta misma REVISTA.

(40) Hay que confesar que los comerciantes e industriales españoles, salvo contadas excepciones, se preocupan muy poco de sus relaciones con la masa de consumidores, y especialmente con la «clientela». Véase, en cambio, LOUIS LACROIX, «Les Public-Relations aux Etats-Unis», en *Rapports France-Etats Unis*, núm. 51, junio de 1951, págs. 57 a 62.

(41) Henry Ford II, estudió sociología en Keller, en la Universidad de Yale, y comenzó a entrenarse en el vasto imperio de su padre, Edsel Ford, probando motores y engrasando coches. Habiéndose encontrado de improviso con la dirección de la empresa, creó un Comité técnico que le enseñaba lo que él no había podido aprender. Recientemente ha iniciado una política laboral de corte tan revolucionario como la que un día implantó su abuelo, con lo que se juega el porvenir de la empresa, poniéndola otra vez a la cabeza de la producción norteamericana o hundiéndola para siempre.

León Harmel, preparaba también a sus sucesores mediante verdaderos cursos de formación empresarial, en los que el futuro jefe pasaba por todos los grados del aprendizaje, hasta conseguir el diploma firmado por el Consejo de Trabajo, instituido por el mismo Harmel en su empresa.

ANDRÉ PIETTE, en el curso antes citado, llega a enunciar la posibilidad de que en el futuro se modifique el estatuto de la propiedad, tendiendo hacia un nuevo derecho de propiedad condicional, al que se le exijan garantías antes de su uso.

¿QUIÉN DEBE REALIZAR ESTE ENSAYO?

En primer lugar las propias empresas libremente. Pero además aquí es donde tiene un ancho campo de experimentación el nacional-sindicalismo, en cuanto entendemos que éste es el sentido de su revolución. José Antonio proclamó siempre que pudo y con insistencia machacona la reforma social a través del hombre. Y, en definitiva, el sindicalismo vertical —superadas sus concepciones miopes a base del principio de jerarquía o del encuadramiento económico— no se basa sino sobre la integración en cada Sindicato de los elementos productores a través de una empresa, esto es, por planos verticales de constitución y no por secciones horizontales de obreros por un lado y de empresarios por otro. De esta forma se reconoce que el problema social debe quedar resuelto en la empresa o no tiene solución posible.

De acuerdo que el Estado no debe inmiscuirse en estas regiones íntimas del problema. El debe dar ejemplo y comenzar ese ensayo en la interminable gama de empresas nacionalizadas, estatificadas, municipalizadas, mixtas, etc. Será siempre la mejor política, aquella que empieza a predicar con el ejemplo. Y esto sin olvidarnos que todas estas empresas estatales en mayor o menor grado, presentan problemas de estructura muy diversa y en un todo distanciados de los que presentan las empresas privadas.

Luego, si la integración del obrero en la empresa debe realizarse a base de prácticas individuales (42); si el fin radical

(42) Un ejemplo de que el problema de la reforma de la empresa es esencialmente un problema psicológico, lo tenemos en la llamada Comunidad Boi-

(radical de raíz, no en cuanto a fin único y exclusivo) del nacional-sindicalismo es conseguir esta reforma de la empresa, y si también hemos aceptado la necesidad de espolear esta iniciativa privada, nada mejor que una política de ambientación y ensayo a través de los actuales Sindicatos.

Pero antes de determinar más esta acción, una aclaración precisa. La unidad de la empresa, su autonomía como célula productiva, exige una total independencia en su constitución y funcionamiento. Precisamente la empresa empieza a decaer cuando el capitalismo financiero la interviene y fiscaliza. Por aquí apunta otra razón del fracaso de casi todos los comités o jurados de empresa, en cuanto éstos se vinculan a determinadas organizaciones sindicales (43), con la consiguiente interferencia antieconómica y social de este elemento político en la estructura de la empresa.

Hecha esta observación y esta excepción, el camino estriba en buscar empresas que voluntariamente quieran prestarse a estos ensayos y que serán dirigidos por un equipo de hombres prácticos y no meramente teóricos, entre los que figuran empresarios de prestigio y obreros de capacidad reconocida.

mondau. Véase, en la revista *Economía y Humanismo*, núm. 13, abril 1944, y GOJAT, «La comunidad de trabajo Boimondau», *L'actualité économique*, 1950, número 3. En España, el Ministro de Trabajo, señor Girón, ha hecho una exposición magnífica de este tema, en un discurso pronunciado el día 23 de mayo de 1951 ante el I Congreso Ibero-americano de Seguridad Social (tomo I, de la *Memoria* publicada con este motivo), en especial la pág. 120, donde se declara que se adoptará un establecimiento progresivo de jurados de empresa.

(43) Para ser elegido delegado en el seno de aquellos comités era necesario llevar dos años afiliado a la asociación obrera correspondiente. Es, por lo tanto, una lucha política-sindical para copar puestos la que se hubiese producido. Véase, si no, las últimas elecciones celebradas en Bélgica para ocupar los puestos de consejeros de empresa y que han sido jaleadas como un triunfo de los Sindicatos cristianos frente a los socialistas.

Así, los resultados de estos ensayos irán siempre avalados por propios industriales. Pero, además, también se debe incrementar la velocidad de acción mediante premios de orden fiscal y administrativo a las empresas que libremente lo realicen.

En este orden, las ideas de Roberto Cuñat, expuestas en esta misma Revista (44), son interesantísimas. Si a las empresas españolas, por ejemplo, se les ofrece la posibilidad de una gestión autónoma de los seguros sociales, acompañado de las consiguientes garantías, estamos convencidos de que las aceptarían con entusiasmo.

Luego, la difusión a través de la prensa y de una revista especialmente dedicada a este fin y repartida gratuitamente entre todas las empresas españolas. Estas se preocuparían del problema, sobre todo si están convencidos de que el Estado puede llegar incluso a imponer coactivamente las medidas que resultasen derivadas de ensayos triunfantes.

Pero más que nada se debe buscar que esta ejecución se realice por el convencimiento del ejemplo ajeno que no por fuerza de la ley, que en todo caso debe reducirse al mínimo y sólo ante posiciones de injustificada rebeldía.

JUAN MUÑOZ CAMPOS y ENRIQUE CEREZO CARRASCO

(44) Véase ROBERTO CUÑAT, art. cit., y Sir CHARLES RENOLD, op. citd., páginas 83 a 89.

NOTAS

