

que significa un sistema de ahorro colectivo que ofrece a los trabajadores de una empresa la facultad de participar con la ayuda de ésta en la constitución de una cartera de valores mobiliarios.

Estas eran las líneas generales del anteproyecto francés sobre participación en la empresa ultimado el pasado 15 de octubre, y que pocos días después el Jefe del Estado francés rechazó antes de empezar a discutirse, por considerarlo demasiado "tímido" y basado en estructuras ideológicas y legales que debían de ser superadas, pues sus deseos son de ir bastante más lejos en una etapa ulterior que significaría un paso más en el control estatal de las empresas.

II. CRITICA DE LOS SISTEMAS DE PARTICIPACION (*).

Si participar es tomar parte en algo, es evidente que, en el terreno de la empresa, participar será tomar parte en la plena tarea de obtención del fin empresarial, con plenitud de comprensión, información, iniciativa y responsabilidad; ser coautor de la obra en común.

Esta participación ha de ser beneficiosa, no sólo para la empresa en que se cumple, sino también para los propios participantes que a través de ella desarrollan su personalidad.

En la naturaleza del concepto participación concurre un doble factor: la integración psicológica de todos los miembros de la empresa en ella y el sentimiento de participación, los cuales sólo podrán tener su adecuada implantación y normal desarrollo si se acierta con el adecuado clima humano, extendido al conjunto de la empresa.

En los países de economía capitalista, forma la base del sistema la gran sociedad anónima mercantil, cuyo mecanismo es sobradamente conocido. Hemos de destacar en ella la intrínseca dificultad que su propia naturaleza supone para la participación,

(*) Comunicación de J. L. Guerrero.

tal como debemos entenderla. Son difíciles en ella la integración psicológica y el sentimiento de participación. Y se comprende, contemplando los tres grupos diferenciados que en tales sociedades existen:

1. El capital, diseminado a través de la extensa difusión de las acciones, deja de ser un elemento subjetivo para convertirse en un concepto contable que, en ocasiones, puede llegar a encontrarse enfrentado con los restantes elementos de la empresa. La pérdida del sentido de propiedad, limitado en el accionista a la posesión de sus acciones, desligado del fin común empresarial, desplaza el fin natural de la propiedad hacia el mero espíritu de ahorro o especulación, predominando el sentimiento de ser acreedor de la sociedad antes que participe en ella.

2. El estamento directivo, colocado entre el capital y el trabajo, es la fuerza dominante. La necesidad de preparación y organización especiales —consecuencia de la tecnificación— convierte a un grupo reducido en el cerebro de la empresa. Es la “tecnestructura” de la misma. Ello hace, con frecuencia, que el control esté separado de la propiedad, limitando las prerrogativas naturales de ésta y convirtiéndola en una ficción sin valor. La tecnocracia, poseedora del poder y control que proporcionan los medios de producción, extenderá su dominio hasta un nivel que podemos llamar “totalitarismo”.

3. El trabajador, ligado a la empresa por el contrato de trabajo, da su esfuerzo a cambio de un salario y se siente desligado e independiente del éxito o el fracaso de la empresa en cuanto no pueda afectar a su propio salario. No cabe hablar así de participación, ya que no hay comunidad de afanes ni de riesgos. Creemos, con André Charlier, que “no es el trabajo lo que repugna al hombre, sino las condiciones en que dicho trabajo se efectúa. Lo que el hombre pide, sin tener una clara conciencia de ello, es poder expresar con su trabajo lo mejor de sí mismo, es dar forma a lo que tan sólo el trabajo le permite descubrir en sí mismo”.

Pensemos en el diferente espíritu que informaba el trabajo del artesano del que anima al actual obrero. La ausencia del

sentido de participación en una obra común es lo que hace enojoso el trabajo, lo que masifica al hombre, dejándolo desamparado y aislado por su falta de información sobre el fin a que colabora.

Las diferencias existentes entre los tres elementos que hemos examinado son lo que privan de efectividad a los sistemas anglosajones de participación, encuadrados en las dos fórmulas de la participación en la gestión —o cogestión— y participación en beneficios.

La cogestión, entendida en primer lugar como elección de los directivos de la empresa por los trabajadores —o, contrariamente, vetar su designación—, requeriría la existencia de una magistratura económica especial que analizara y juzgara los casos de impugnación, lo que supondría poner en manos de dicha jurisdicción la decisión última. ¿Podría llegarse por este sistema a la socialización? Parece un camino evidente.

Si la gestión se entiende como participación en la toma de decisiones, bien colaborando positivamente en su adopción o disponiendo de un derecho al veto de las mismas, es claro que surge la necesidad, en ambos casos, de una información en los obreros y empleados suficiente para poder colaborar; y en el supuesto del derecho de veto, se advierte la necesidad de aquel tribunal o magistratura que supervise su ejercicio. ¿Y no habrá de ser el veto, si se ejerce en demasía, un freno contrario a la necesaria agilidad y rapidez de decisión de la empresa?

La implantación de una fórmula como las expuestas, que podríamos calificar de democráticas y que supondrían la dispersión de la responsabilidad financiera de la empresa en el estamento de obreros y empleados, provocaría la necesidad de la nacionalización de aquélla.

La concesión a los obreros de una representación paritaria a la del capital en la elaboración de las decisiones supondría una evidente injusticia en la atribución de poderes, por cuanto no existiría una similar y paralela distribución de responsabilidades económicas.

De ello es forzoso deducir que la cogestión, así entendida, es

imposible en sí misma por la carencia de información suficiente y la inexistencia de distribución de responsabilidades adecuada a la atribución de facultades. Y surge, pues, la conclusión de que la cogestión debe únicamente situarse en aquellos niveles y estamentos en que la colaboración del obrero se desenvuelva dentro de sus límites de conocimiento y experiencia. Debe existir en todos los escalones, pero referida a las funciones propias de cada uno de ellos, permitiendo al trabajador emitir opiniones y responder a consultas sobre su propio trabajo, colaborando así, todos, a la buena marcha de la empresa común. Ello, además de incrementar la responsabilidad personal en el propio desempeño, favorecerá la deseable integración psicológica del trabajador en la empresa, y es de esta manera como debe elaborarse la igualdad subjetiva de participación y la desigualdad objetiva según la colaboración prestada a través de la función en que se participa, según expresión de Juan Vallet de Goytisolo. De esta manera, se conseguiría —como afirma Pierre de Calán— “no solamente el que los hombres disfruten efectivamente de libertades lo más amplias posibles, sino que tengan, de manera clara y fuerte, la conciencia de su libertad”.

Los riesgos de aquellos sistemas se reflejan en la información de un periódico de Hannover (*Hannoversche Allgemeine*, de 10 de octubre de 1968), según la cual los patronos de Alemania Occidental han rechazado las demandas de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), en favor de la ampliación de la cogestión de los obreros en la empresa, por considerar que se trata “del más peligroso experimento en el plano laboral que se cierne sobre el progreso ulterior de la economía nacional”.

La participación en los beneficios de la empresa no pasa de ser una elevación de salarios, proporcional a un rendimiento que el obrero desconoce. Participar en los beneficios no es participar en la empresa.

Pueden contemplarse dos fórmulas diferentes en estos sistemas:

a) El abono directo de un sobresalario, que no implica para el perceptor otra cosa que una superior remuneración, sin un

auténtico interés personal por el desenvolvimiento de la empresa. Este sobresalario está, además, enfocado hacia un incremento del consumo, que ha de cerrar el círculo en beneficio del propio empresario.

b) El ahorro capitalización, facilitando el acceso del trabajador a la condición de accionista de la empresa mediante la adecuada inversión de aquella participación en beneficios. De esta forma se le dota de unos ahorros que son más esperanza que realidad presente, no se aumenta su poder adquisitivo ni su nivel de vida, pero se cierra también el círculo del capital que vuelve a reinvertirse en la propia empresa, con beneficio final para la misma.

Además, la participación en los beneficios viene a ser la consagración de la reivindicación de todas las ventajas sin la asunción de ningún riesgo. Es la participación en las ganancias sin participación en las pérdidas, por cuanto esto viene vedado por la debilidad económica del trabajador. No debe olvidarse, por otra parte, que el beneficio es una remuneración excedentaria, después de atribuida la correspondiente remuneración a los distintos factores de la producción y que tiene su fundamento, precisamente, en los riesgos financieros que afronta la empresa. Puede, por ello, afirmarse que el salario es la participación real del trabajador en el beneficio de la empresa, es decir, es la remuneración de ese elemento de la producción, por lo que es fijo e independiente del riesgo de pérdida de la empresa, riesgo que debe ser atribuido íntegramente al capital. Aquella remuneración debe ser suficiente para asegurar la previsión y el ahorro familiar. En el salario debe incluirse una participación real en los beneficios, como superior remuneración ante un superior rendimiento y establecido por encima del anteriormente citado salario suficiente.

El camino normal de la participación económica, el preferible, por encajar mejor en el adecuado equilibrio de la empresa, es el aumento de salarios. Este es el caso de los Estados Unidos, Suecia y Alemania, países avanzados económicamente, en donde sin existir participación económica las empresas conceden eleva-

dos salarios, habiendo quedado superados los conceptos de primas e incentivos practicados en etapas anteriores.

Puede darse el caso de que existan salarios mínimos junto a unos elevados beneficios que se destinen a la autofinanciación; es de justicia, entonces, arbitrar fórmulas de participación. Pero también sería factible la coexistencia de prácticas de autofinanciación y de salarios altos como verdadero sistema normalizado de participación.

En el sistema alemán de cogestión, al que antes se ha aludido circunstancialmente, parece ofrecerse una fórmula realista a través de los Consejos de Empresa, pero creemos que este Consejo queda, en realidad, reducido a un organismo de defensa de los derechos laborales. No debe, pues, hablarse de cogestión realizada a través de los Consejos de Empresa, definidos en la ley de 11 de noviembre de 1952.

Mayor importancia tiene, desde todos los ángulos, pero muy especialmente por el riesgo que comporta, la solución propugnada actualmente en Francia, consistente en el establecimiento de las Secciones Sindicales de Empresa.

Experiencia peligrosa por su alcance, ya que no se limita a los intereses económicos, sino que afecta al orden, a la justicia y a la paz sociales.

Por su origen, ya que nacen de la iniciativa de ciertas centrales sindicales y del partido comunista francés.

Por sus consecuencias, ya que pueden constituir la pieza maestra de un mecanismo totalitario marxista-leninista que, eventualmente, puede aparecer como anticomunista.

La sección sindical tiende a ser un órgano en manos de elementos exteriores a la empresa, fuertemente articulados y dependientes de centrales politizadas que, disponiendo de elementos humanos considerables dentro de las mismas empresas, pueden presionar fuertemente sobre los salarios, sobre los lugares de trabajo, sobre las reivindicaciones obreras y, en general, sobre los intereses de la propia empresa y de los mismos trabajadores, estando al mismo tiempo fuera de todo control por parte de la dirección de la empresa.

Ello puede convertir a las secciones sindicales en el motor de la lucha revolucionaria en el seno de las empresas y trasladar el objeto de la participación, desde el terreno de la convergencia de intereses, al terreno de la lucha de clases.

Los países de economía marxista parten de la base de que el Estado, encarnación del pueblo, es propietario de los bienes de producción y administra la empresa en nombre del pueblo. El trabajador no tiene intervención alguna; su participación en la vida de la empresa no es más que un engaño.

Las personas están prácticamente excluidas, y los conflictos que en la empresa puedan existir no tienen lugar nada más que entre los representantes de la organización estatal.

Las decisiones son adoptadas a un nivel superior, y la participación —que debiera ser una elevación del individuo hacia el grupo, es decir, del elemento de la complejidad al elemento complejo— se convierte en una proyección del todo sobre la parte; exactamente lo contrario de lo que debiera ser. Y ello supone una única conclusión: la total inexistencia de participación.

III. PARTICIPACION DEL HOMBRE EN LA EMPRESA (*).

Empezaremos señalando lo que entendemos por participación y las circunstancias que la condicionan. Analizaremos seguidamente las condiciones que favorecen una participación más activa del hombre en la vida de la empresa, destacando la importancia de una más completa formación de sus miembros y la creación de un clima propicio para el desarrollo coordinado de sus iniciativas. Nos referiremos, por último, a la participación en la gestión, en los beneficios y en la propiedad de la empresa.

(*) Comunicación de *Gonzalo Cuesta Moreno*.