

## LA EMPRESA FRANCESA EN EL MOMENTO ACTUAL

POR

PATRIC JOBBÉ-DUVAL

Es un tópico decir que la empresa en Francia está mal; en una entrevista el lunes pasado, el señor Gaitar decía, en *France-Inka*, que sólo un 20 % de las empresas en Francia vivían bien, el resto si no estaban al borde del colapso, poco las faltaba. El paro alcanzaba, a fin del año 1983, los 3.000.000 de personas.

¿A qué es debido esta situación?

Se señalan:

A) *Motivos económicos.* Tales como:

- La crisis, el encarecimiento de la energía.
- La depauperización de las empresas que no han sabido evolucionar en el momento oportuno o que no han podido hacerlo por falta de liquidez.
- Y muchas más causas, cuyo estudio no viene al caso para el tema que nos reúne.

B) *Motivos sociales o políticos.*

Entre éstos se señala, en primer lugar, el papel de los sindicatos, cuyo poder ha sido reforzado en estos últimos años por la legislación. Este poder creciente se manifiesta en tres objetivos principales:

1.º Conservar su clientela, consiguiendo para ésta ventajas y privilegios exorbitantes —rechazo de los despidos de los obreros, cueste lo que cueste a la empresa—, mantenimiento del poder adquisitivo del salario, aun cuando el del resto de la población esté bajando.

2.º Servir de correa de transmisión para los partidos políticos, en particular del partido comunista, como lo hace la C. G. T., o del partido socialista, como lo hace la C. F. D. T., para apoyar la política de dichos partidos como fuerza de presión de tipo revolucionario. Tenemos, por ejemplo, la actitud de la C. G. T. en los conflictos de la industria del automóvil estas últimas semanas.

3.º Mantener vivo el concepto de lucha de clases, objetivo claramente expresado por la C. G. T. y la C. F. D. T. para apoyar la política social-marxista del gobierno.

La empresa es, actualmente, el campo de batalla al alcance de los intentos revolucionarios, ya que representa el terreno preferido de la lucha por el poder —una huelga en una fábrica es más fácil de organizar que una huelga general que, además, disgusta a la opinión pública— y por ello tiene poco éxito; al contrario, una huelga más o menos larga en la industria del automóvil, como la guerra civil en el Líbano o en Afganistán, interesa a muchos sin molestar demasiado.

Otro poder que presiona exclusivamente sobre la empresa es el Estado burocrático, sea o no socialista.

En efecto, el Estado succiona la empresa sin riesgo inmediato para la resolución de los problemas inmediatos, aunque olvidando las consecuencias inevitables a medio o largo plazo:

- dictando leyes, llamadas sociales, para satisfacer exigencias y ambiciones de los sindicatos;
- aumentando la presión fiscal;
- aumentando la presión burocrática de la Administración;
- resolviendo los problemas de las sociedades nacionalizadas, presionando exclusivamente sobre las privadas.

En resumen, la empresa francesa —y creo que también la española, debe estar en parecidas condiciones— está sufriendo una presión tal por todos los lados que hace falta ser un héroe para conservar el ánimo fuerte, seguir navegando y mantener el rumbo entre tantos escollos. Porque las consecuencias de un clima tal son terriblemente nocivas para las personas que trabajan en las empresas.

En efecto, desde hace unos quince años de la burocratización de las relaciones dentro de la empresa, ha sido fatal para el clima de trabajo.

Se ha observado una irresponsabilización cada vez mayor en los mandos —e incluso en la dirección— respecto del crecimiento de las empresas. El crecimiento de la misma por la absorción de otras empresas ha hecho perder lo que integra a la empresa, la relación entre personas cuyo objetivo es común.

Dentro del circuito de dichas relaciones, que desaparecen, se han introducido sistemas sustitutivos que, si bien resuelven problemas del momento, sólo son parches que disimulan el mal manifestado.

Pero, cuando vuelve a aparecer este mal, en vez de estudiar en serio su origen, se dictan reglamentos, normas, sanciones, recompensas, etc., y el refrán tan conocido sigue siendo verdadero: «El que hizo la ley, hizo la trampa».

El Estado, que siempre se mete donde los verdaderos responsables no le llaman, ha intervenido con nuevos reglamentos, nuevas normas, siempre más alejadas de la realidad, que han llegado a deshacer el tejido social propio de la empresa.

Y, así, nos encontramos con las siguientes consecuencias en cadena:

- Mandos desresponsabilizados que no ejercen su autoridad y huyen de su responsabilidad.
- Ante esta inhibición de los mandos aparece una nueva jerarquía paralela, sin ninguna responsabilidad, la de los delegados del personal, delegados sindicales, etc., cuando no son los sindicatos mismos quienes representan exclusivamente al personal.
- A falta del ejercicio por los mandos de su verdadero papel de guía del personal bajo su responsabilidad, este personal pierde el sentido de su propia responsabilidad a su nivel.

El resultado final es evidente: pérdida de producción, pérdida de la calidad, pérdida inmediata de la conciencia del trabajo bien hecho, ya que no existe ni sanción por trabajo deficiente ni recompensa por el trabajo bien hecho.

Actualmente, en Francia, el 35 % de los automóviles vendidos son de fabricación extranjera, y, generalmente lo son por el menor precio, hecho nuevo, *por la mayor calidad* y mejor acabado de los coches.

No hay duda de que los jefes de empresa se han dado y se dan cuenta de esta disgregación del tejido social de la empresa, de la desaparición del verdadero clima de relación que debe existir dentro de una comunidad de destino, tal como lo es la empresa.

Actualmente están apareciendo nuevas formas de relaciones:

- entre empresa y Estado,
- entre mandos y obreros.

Todo este maremagnum de leyes, reglamentos, teorías, han hecho y hacen tanto daño que cada día la reacción va siendo más fuerte.

Esta reacción consiste en una nueva concepción de las rela-

ciones Estado-empresa que se está aplicando en los países superdesarrollados, como Estados Unidos-Japón-Inglaterra.

El fondo de esta nueva actitud es una nueva concepción de la economía con Friedrich von Hayek-Milton Friedman-Raymond Aron, es decir, un austriaco, inglés ahora, un americano, un francés.

Esta nueva teoría proclama que las leyes económicas que rigen la economía del mundo son tan complejas que no se pueden definir sin graves riesgos de pervertir estas leyes y de llevar el mundo al caos.

Al contrario de lo que se debe hacer, es decir, tratar de resolver los problemas uno por uno y por personas responsables que, bajo su propia responsabilidad, utilicen su experiencia, su voluntad, su sentido común.

En diciembre de 1981 el Centro de Estudios Sociales del Consejo Coordinador Empresarial de México publicó una entrevista a Friedrich von Hayek, aparecida el 21 de abril de 1981 en el *Mercurio*, de Santiago de Chile; y en enero de 1982 publicó una reseña abundante de *Los fundamentos de la libertad*, del mismo autor.

No es mi propósito desarrollar aquí las ideas del señor Hayek que, por este camino de la libertad de empresa, no pretende la supresión ni mucho menos del Estado, con el consiguiente peligro de caer en anarquismo, pero sí limitar sus poderes y, sobre todo, hacer desaparecer el Estado-providencia, ambición del socialismo, a secas, o democrático, o del consabido liberalismo avanzado de Giscard d'Estaing.

Las ideas de Hayek y de sus seguidores son las que inspiran a los consejeros de Reagan en Estados Unidos, de la señora Thatcher en Gran Bretaña, e incluso, del gobierno alemán actual.

Los resultados ya se perciben, sobre todo en Estados Unidos donde el paro disminuye y la actividad empresarial cobra mayor eficacia.

Lo que es más notable y nos interesa, en especial, es la nueva manera de enfocar la empresa:

- Equipos fuertemente unidos personalmente para conseguir objetivos perfectamente definidos.
- Que en ellos la fuerza principal está más en la capacidad creativa y de adaptación al mercado de estos equipos antes que en la cantidad de dinero disponible.
- Actualmente se vislumbra un tipo de sociedades donde el capital de creatividad y de capacidad intelectual tiene más importancia que el capital en dinero.

Las relaciones entre las personas que integran estas empresas dejan de ser relaciones de superior a subordinado, del que sabe y puede al que ejecuta, y son más bien las de personas motivadas por un objetivo común, para el cual cada uno tiene un papel y una responsabilidad reales en el desempeño de su cometido.

La empresa francesa no está ni mucho menos dentro de este marco, pero están saliendo libros, artículos de revistas, etc., que explican lo que está sucediendo; y los políticos, cualquiera que sea su ideología, están perplejos ante esta nueva definición de la libertad, totalmente distinta a la que existe desde 1789. Por esto es preciso que la conozcamos para prevenir sus excesos, que seguramente se darán, y para aprovechar todo lo bueno que tiene.

El Centro de Estudios de la Empresa (C. E. E.) ha emprendido en Francia una labor ingente para convencer a los empresarios de que restablezcan, dentro de sus empresas, un clima de relaciones humanas entre dirección, mandos y personal para que, cada vez más, deje de ser el terreno de la lucha de clases para ser el de la cordialidad entre personas responsables que persiguen un mismo fin, restableciendo las responsabilidades de todos a sus correspondientes niveles.

El barrendero de un taller tiene, dentro de su trabajo, tanta responsabilidad como el director general; ha de hacer bien, y con los medios que le corresponden, el trabajo que le ha sido confiado; las implicaciones son distintas, las repercusiones de los errores y de los éxitos son diferentes, pero no dejan el uno y otro de ser responsables y, por ello, de cargar con todas sus consecuencias —que es la definición de la responsabilidad—.

Esta labor del C. E. E. está dando resultado. Son centenares ya las empresas que han adoptado estas nuevas normas de relaciones; y los resultados son excelentes, siempre y cuando se aplican las reglas de juego, y éstas no son consideradas como un sistema más entre todas las que existen el mercado.

En la librería encontrarán dos fascículos C. E. E. editados por Speiro, donde se expone lo esencial de este método que, se puede decir, revoluciona la forma de enfocar las relaciones dentro de la empresa.

En esta breve intervención mía he querido indicarles que el liberalismo decimonónico, que nos ha traído el socialismo, está desapareciendo; que las ideologías locas están muriendo, que el reinado de los tecnócratas se está derrumbando, que el sentido común está renaciendo de sus cenizas y que, por fin, el bien común se vislumbra como un objetivo de los hombres.

¿No será éste el cambio al que nos invita Su Santidad, Juan Pablo II, en *Laboren exercens*?