

PARTICIPACION ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

I.—PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN LA "MATER ET MAGISTRA"

La Iglesia universal, Madre y Maestra de todos los pueblos, fue fundada por Jesucristo a fin de que todos, a lo largo de los siglos, entrando en su seno y bajo su abrazo, encontraran plenitud de más alta vida y garantía de salvación.

«A esta Iglesia, columna y fundamento de la verdad, ha confiado su santísimo Fundador una doble misión : engendrar hijos y educarlos y dirigirlos, guiando con materno cuidado la vida de los individuos y de los pueblos.

»Por tanto, la Santa Iglesia, aunque tiene como principal misión santificar las almas y hacerlas partícipes de los bienes de orden sobrenatural, sin embargo, se preocupa con solicitud de las exigencias del vivir diario de los hombres, no sólo en cuanto al sustento y a las condiciones de vida, sino también en cuanto a la prosperidad y a la cultura en sus múltiples aspectos y al ritmo de las diversas épocas.

»No es, pues, extraño que la Iglesia católica, imitando a Cristo y conforme a su mandato, haya mantenido constantemente en alto la antorcha de la caridad durante dos mil años, caridad que, armonizando juntamente los preceptos de mutuo amor con la práctica de los mismos, realiza admirablemente el mandato de este doble dar que compendia la doctrina y la acción social de la Iglesia» (1).

De ahí que la Iglesia no se pueda callar—como tampoco lo hizo en tiempos de León XIII—ante la amenaza de uno de los más grandes peligros de nuestro tiempo : el peligro denunciado por Pío XII con el

(1) Encíclica *Mater et Magistra*, p. 1 y 2. Edic. de la A. C. E., Colección ECLESIA, n.º 38, Madrid.

nombre de «espíritu técnico», consistente en considerar «como el más alto valor humano y de la vida el logro del mayor provecho de las fuerzas y de los elementos de la Naturaleza ; tomando como fin, con preferencia a todas las demás actividades humanas, los métodos técnicamente posibles de producción mecánica, cifrando en ellos la perfección de la cultura y de la felicidad terrenal» (2).

Es el espíritu que, como dice el P. Alberdi, anima a muchos *empresarios*, que solamente ven en su empresa una máquina para producir bienes materiales, aun con la pretensión—bien rara por cierto—de distribuir justamente las riquezas producidas. Es el mismo espíritu del *ingeniero* que ve en el trabajador, exclusiva o principalmente, su aptitud para producir con un ritmo cada vez más intenso y embrutecedor. Y es la del mismo *trabajador* que sacrifica otros valores superiores al afán de obtener mayores rendimientos económicos (3).

En oposición a este «espíritu técnico», S. S. Juan XXIII afirma que si las estructuras, el funcionamiento, los ambientes de un sistema económico son tales que comprometen la dignidad humana de cuantos despliegan en él las propias actividades, o que les entorpecen sistemáticamente el sentido de responsabilidad u obstaculizan de algún modo la manifestación de su iniciativa personal: un tal sistema económico es injusto, aún en el caso de que, por hipótesis, la riqueza producida en él alcance altos niveles y sea distribuida según criterios de justicia y de equidad (4).

El que la Iglesia no se halle de acuerdo con una economía basada en el lucro, «cuyo ideal de la mayor producción descuida la justa distribución, es comprensible para bastantes, aunque todavía no para todos. Pero que no se halle de acuerdo con sistemas basados en la satisfacción de las necesidades de la comunidad, que se proponen una mayor producción juntamente con una equitativa distribución, es algo que resulta inconcebible para la mayoría. No se han percatado de que la Iglesia intenta una vez más salvar al hombre, poniendo de manifiesto sus valores más genuinos. El gran error de nuestros días, común al capitalismo occidental y al comunismo, es no aceptar como criterio de valorización más que lo puramente cuantitativo, reduciendo al hombre

(2) Pío XII: *Radiomensaje* 24-XII-53 ; Colec. ENC. PONT., 5.^a ed., p. 1496.

(3) *Exigencias cristianas en el desarrollo económico-social. Comentario a la Encíclica "Mater et Magistra"*. Madrid, 1962, p. 161.

(4) *Mater et Magistra*, p. 27.

a lo puramente material, sin consideración a los más altos valores, los que verdaderamente le hacen hombre (5).

Dentro del mundo del trabajo, y concretamente de la empresa, el Papa hace resaltar el valor personal del hombre y la necesidad de que utilice sus facultades y perfeccione su ser en la realización de su trabajo y a través del ejercicio de su profesión. En la naturaleza de los hombres, dice el Papa, se halla involucrada la exigencia de que, en el desenvolvimiento de su actividad productora, tengan posibilidad de empeñar la propia responsabilidad y perfeccionar el propio ser (6).

Este principio concreto nos permite afirmar que el sistema económico no ha de servir exclusiva ni principalmente para producir bienes materiales, sino para lograr la perfección del hombre, para contribuir a su mejor realización a través del ejercicio de su responsabilidad. Y su perfección no se halla en disponer de más aparatos proporcionados por el progreso técnico, sino en realizarse armónicamente en todas sus facultades, en particular aquéllas que son específicamente humanas: inteligencia, voluntad libre, sensibilidad artística, vida moral y religiosa, etc. (7).

Es indudable que los medios materiales y técnicos son necesarios y aun indispensables para lograr la perfección humana en su pleno sentido. Sin embargo, no se puede perder de vista que dichos bienes materiales son esencialmente «medios» y no fines en sí mismos, y en consecuencia, solamente han de utilizarse con carácter instrumental para la obtención de valores superiores. De ahí que una civilización que produjera sin cesar bienes materiales, descuidando lo que es genuinamente humano... no se puede decir que ha logrado la perfección humana (8).

La perfección del hombre ha de lograrse a través del ejercicio equilibrado de sus facultades, para lo cual se exige un recto ejercicio de la libertad, de la iniciativa y de la responsabilidad. Es lo que pide su naturaleza y lo que le permite hacerse verdaderamente hombre.

No extraña, pues, la condenación del Papa cuando dice que un sistema es injusto si la estructura, el funcionamiento y los ambientes son tales que comprometen la dignidad humana de cuantos en él despliegan las actividades propias o entorpecen su sentido de responsabilidad o impiden la expresión de las propias iniciativas.

(5) *Exigencias cristianas..*, p. 160.

(6) Pío XII: *Radiomensaje*, ib.

(7) *Exigencias cristianas...*, p. 162.

(8) *Ib.*

No cabe, en el marco del pensamiento cristiano, la consideración del hombre como una mera ruedecilla dentro de la gigantesca máquina económica. Por ello, y en consonancia con el pensamiento pontificio, podemos decir que viola la dignidad humana el sistema que, gracias a los estímulos, exige del trabajador un esfuerzo tan grande que le impide cualquier otro tipo de actividad mental durante el trabajo y, sobre todo, en los tiempos libres. Muchos sistemas de cronometraje aplicados hoy han de considerarse como auténticos sistemas de explotación humana, con bases pretendidamente científicas. Mucho más cuando al máximo rendimiento no corresponde siquiera el mínimo vital. Debe ser declarado fundamentalmente injusto todo sistema de organización que pretenda excluir sistemáticamente el ejercicio de la responsabilidad o iniciativa por parte de los trabajadores. En nombre de una pretendida eficacia, que a largo plazo habría que desmentir, se intenta dividir el trabajo de tal manera que el trabajador se vea sometido a la condición de mudo ejecutor (9).

Y no pensemos que las palabras del Papa a las que hemos hecho referencia son aplicables con exclusividad a los regímenes de sabor comunista. Los defectos señalados son comunes a los dos sistemas económicos que se disputan la supremacía en el mundo. Si la situación de los trabajadores en las llamadas democracias populares no es envidiable, tampoco es satisfactoria la situación de los trabajadores occidentales. No hemos de perder de vista la advertencia de Pío XII cuando dice que la parte del mundo, que suele llamarse mundo libre, debería considerar que también en él han conducido las relaciones sociales en una dirección que inevitablemente restringe el ejercicio de la libertad misma, al paso que en la otra parte del mundo esta tendencia se ha desarrollado plenamente hasta sus últimas consecuencias (10).

El orden económico actual, por tanto, no es satisfactorio. La voz del Papa en la «Mater et Magistra» nos pone en alerta y al mismo tiempo nos da una orientación concreta que nos ayuda a edificar un sistema económico más justo. No lo determina en todos sus detalles. El Papa expone una directriz general dejando a los cristianos en libertad para optar por aquella solución concreta que mejor se adopte a dicha directriz, bien entendido que el cristiano verdadero no debe realizar su elección por motivos egoístas, ni sometiéndose a los imperativos del mayor beneficio. La auténtica libertad de que goza el cristiano es la libertad

(9) *Exigencias cristianas...*, pp. 163-164.

(10) Pío XII: *Radiomensaje Navidad 1952*; Colec. ENC., p. 1428.

para elegir lo que considera mejor para el bien común, no la libertad para trampaer con Dios y con los hombres (11).

S. S. Juan XXIII recuerda en la «Mater et Magistra» lo expuesto por Pío XII en el sentido de favorecer la pequeña y mediana industria y ofrecer la posibilidad de atemperar el contrato de trabajo con elementos del de sociedad, como ya había enseñado Pío XII, en donde resulten más eficaces las grandes organizaciones.

Estas dos directrices son desarrolladas por Juan XXIII ofreciéndonos la moderación del contrato de trabajo por el de sociedad como un caso de la participación activa de los trabajadores en la empresa.

II.—PARTICIPACION ACTIVA DE LOS TRABAJADORES

1.—Presupuestos básicos para hacerla posible

No cabe la menor duda respecto al pensamiento pontificio. S. S. Juan XXIII afirma, clara y taxativamente, que es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en las que trabajan.

No es posible, como dice también el Papa, prefiar los modos y grados de una tal participación, pues eso depende de la situación concreta de cada empresa y de sus características peculiares. Sin embargo, es preciso retener la afirmación de que se debe conceder a los obreros una parte activa en sus empresas, ya sean privadas o públicas; participación que debe tender a que la empresa venga a ser una comunidad de personas, cuyo espíritu inspire las mutuas relaciones y la diversidad de cargos y oficios. Esto exige que las relaciones entre los empresarios y dirigentes por una parte, y los trabajadores por otra, lleven el sello del respeto, la estima, la comprensión, la leal y activa colaboración e interés como en una obra común; y que el trabajo, además de ser concebido y vivido como fuente de ingresos, lo sea también por todos los miembros de la empresa como cumplimiento de un deber y prestación de un servicio. Esto implica también, afirma el Papa, que los obreros puedan hacer oír su voz y entregar su aporte para el eficiente funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Hemos de destacar en el pensamiento del Papa tres ideas fundamentales:

(11) *Exigencias cristianas...*, p. 165.

1.^a El paso del concepto de la empresa como «sociedad» a la concepción más humana y cristiana de la empresa como «comunidad». Se debe tender, dice Su Santidad, a que la empresa venga a ser una comunidad de personas.

2.^a La humanización y cristianización de las relaciones entre los miembros de la empresa. Esto exige, dice el Papa, que las relaciones entre los empresarios y dirigentes por una parte, y los trabajadores por otra, lleven el sello del respeto, la estima, la comprensión, la leal y activa colaboración e interés de una obra común.

3.^a La legitimación, como exigencia surgida de la misma naturaleza humana, de la aspiración de los trabajadores a la participación activa en la empresa. Consideramos, y son palabras del Papa, que es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en las que están incorporados y trabajan... Eso implica que los obreros puedan hacer oír su voz... no quedando reducidos a la condición de simples ejecutores silenciosos, enteramente pasivos respecto de las decisiones que rigen su actividad.

1.º) *La empresa como comunidad.*

No es extraña a la doctrina social de la Iglesia la consideración de la empresa como comunidad. Los testimonios pontificios son abundantes.

Sin embargo, en la «Mater et Magistra» se le injerta un nuevo vigor haciendo resaltar su importancia como base imprescindible para facilitar la participación activa de los trabajadores.

Los términos empleados por el Papa, dice el P. Alberdi, pueden resultar equívocos para aquel que no se halle acostumbrado a la lectura de los documentos pontificios y sí al lenguaje utilizado por el Derecho mercantil. Cuando se dice «comunidad» de personas podría entenderse «sociedad» de personas, lo cual sería falsear el pensamiento pontificio. Comunidad de personas no se refiere esencialmente a la constitución jurídica de la empresa, la cual puede estar regida tanto por el contrato de trabajo como por el de sociedad, aunque es evidente que la relación es muy estrecha (12).

El contrato de trabajo, entendido en el sentido en que lo utiliza la Iglesia y no en el sentido liberal de curso corriente, no ha de impedir el establecimiento de esta comunidad, de una verdadera colaboración

(12) *Exigencias cristianas...*, pp. 180-181.

entre todos los que forman parte de la empresa, supuesto que se cumplan las condiciones de participación que la misma doctrina de la Iglesia señala (13).

En sentido liberal, el contrato de trabajo es simple arrendamiento de servicios por el cual el trabajador somete sus fuerzas físicas al empresario y éste se compromete a pagarle un salario. Pero la doctrina social de la Iglesia lo entiende con una serie de correctivos que lo modifican totalmente.

El contrato de trabajo no sólo es la base de la relación jurídico-privada laboral, sino que en la actual forma de la economía, cuando la colaboración de capital y trabajo se verifica en la fábrica, en un lugar común, la empresa constituye una auténtica comunidad con sus peculiares valores comunitarios y con su peculiar bien común... Los valores comunes consisten, sobre todo, en la mutua comprensión y armonía personal de los empleados. Igualmente, la empresa crea cierta comunión espiritual; es el hogar espiritual de todos los que pasan allí la mayor parte de las horas de vigilia de su vida. Por otra parte, la empresa trae consigo, en el aspecto económico, una unión comunitaria en cuanto que la existencia del trabajador, no menos que la del empresario, están unidas en la empresa. Finalmente, todos los ocupados en la empresa ponen en ella su fuerza física y su salud en un esfuerzo común para realizar una obra también común (14).

Teniendo, pues, en cuenta el sentido que la Iglesia da al contrato de trabajo, no puede sorprender el que admita la posibilidad de alcanzar la comunidad de personas dentro de las empresas sin necesidad de sustituirlo por el contrato de sociedad, al menos en determinados casos en los que las relaciones personales encuentran estructuras suficientemente aptas y adecuadas. Esto no quiere decir, evidentemente, que se ponga a ese paso. Más bien lo promueve y alienta.

La utilización de los términos «sociedad» o «comunidad» en los documentos pontificios no está regida por gustos puramente terminológicos, sino que está acorde con la distinción que, dentro del campo de la sociología, ha sido establecida entre ambos conceptos.

Prescindiendo de las opiniones de Comte, Tönnies, Max Weber, Gurvitch, Ziegenfuss, Lisarrague, etc., acerca de esta materia, podemos establecer con Fellermeier (15) que cuando hablamos de comunidad

(13) *Exigencias cristianas...*, p. 181.

(14) J. FELLERMEIER: *Compendio de Sociología Católica*, Barcelona, 1960, p. 268.

(15) *L. c.*, pp. 25 y 26.

damos a entender cierta unión entre personas, fundada en un valor común; mientras que el término sociedad añade al de comunidad un nuevo elemento que es la organización. Cuando la unión creada por un valor común es sometida a una determinada organización que le presta fuerza consistente y definida, la comunidad se transforma en sociedad.

Comunidad y sociedad, por tanto, no son opuestas ni se excluyen, sino que la sociedad incluye la comunidad y ésta no puede existir sin una forma social organizada.

Sin embargo, si el primer plano lo ocupa el valor común vinculante, hablamos en lenguaje ordinario de comunidad; y si predomina la organización, hablamos de sociedad.

A pesar de coincidir en tantos aspectos, caben conflictos entre ambas. Si se acentúa con exceso la organización, languidece lo comunitario; la preocupación excesiva por lo comunitario conduce a la disolución de la organización.

El equilibrio entre lo comunitario y lo societario es lo que el Papa quiere salvar a toda costa en la empresa. Para ello es preciso, por una parte, que la organización representada en la autoridad y en la unidad de dirección quede total y absolutamente salvaguardada; pero, por otra, es necesario dar cabida a las iniciativas y actividades de todos los colaboradores no considerándolos como miembros enteramente pasivos.

La estructura capitalista de la empresa actual no favorece esta orientación del Papa, si bien existen casos de excepción atendiendo más bien al espíritu de la Dirección de la empresa que a la estructura esencial de la misma. Veámoslo.

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA CAPITALISTA (16)

La propiedad de estas empresas pertenece a los que ponen el capital, los accionistas, quienes, extraños a su vida, delegan su autoridad en el Consejo de Administración. Este, a su vez, nombra uno o varios directores que, de acuerdo con el personal directivo y ejecutivo, llevan adelante toda la actividad de la empresa. Ellos asumen la *responsabilidad real*, aunque la *responsabilidad y autoridad jurídicas* pertenecen al conjunto general de los accionistas y al Consejo de Administración. Existe aquí, evidentemente—dice van Gestel (17)—, una separación

(16) En general, seguimos la exposición hecha por el P. Alberdi, *l. c.*, pp. 174-175.

(17) C. VAN GESTEL: *La doctrina social de la Iglesia*, Barcelona, 1959, p. 260.

entre la realidad social y su forma jurídica. Partiendo de este hecho se buscan fórmulas que acerquen a los representantes del capital y del trabajo.

La conjunción del capital y del trabajo en esta clase de empresas se realiza gracias a la labor de coordinación de un tercer elemento, que es el *empresario*. Efectivamente, por su misma naturaleza no es un capitalista, sino alguien que planea la producción, adquiere los servicios del trabajo y del capital, remunera a ambos factores y corre con la dirección y los resultados (beneficios o pérdidas) de la empresa. De hecho, el empresario suele ser capitalista: aporta capital al mismo tiempo que su actividad empresarial. El empresario, por esta razón, es más bien una *función* que una *persona*.

En cuanto a la finalidad de la empresa de tipo capitalista, no es otra que la de *trabajar por obtener el máximo beneficio monetario*, procedente de la diferencia entre el costo de producción y el precio de venta en el mercado.

Es esencial a la empresa capitalista, por otra parte, el no preocuparse en absoluto de las *verdaderas necesidades de la comunidad*: las inversiones que realiza, el producto o los productos que fabrica, se hallan en función del poder de compra de los consumidores. Es posible que haya una gran necesidad de viviendas baratas, pero si éstas no garantizan el beneficio apetecido, el empresario capitalista se dedicará a la construcción de lujosas residencias o de artículos manifiestamente nocivos para la comunidad. *Su fin no es satisfacer necesidades, sino realizar beneficios.*

Acertadamente denunció Pío XII el hecho, ya señalado por Pío XI en la «*Quadragesimo anno*», que no son las necesidades humanas las que, según su importancia natural y objetiva, regulan la vida económica y el empleo del capital, sino que, por el contrario, es el capital y el interés de su ganancia quienes determinan qué necesidad y en qué medida ha de ser satisfecha. Y así ocurre—dice Pío XII—que no es el trabajo humano destinado al bien común el que atrae hacia sí al capital y le pone a su servicio, sino que es el capital quien mueve de acá para allá al hombre y su trabajo como una pelota (18).

En relación con los trabajadores, esta clase de empresas se rigen por el contrato de trabajo.

(18) Pío XII: *A los campesinos italianos*, 15-XI-1946.

Aunque esta situación no es de suyo ilegítima, no cabe duda que inclina a toda clase de abusos, ya que la subordinación del trabajo al capital es evidente. En la empresa de tipo capitalista los bienes instrumentales predominan sobre la cualidad directamente humana del trabajo. De ahí la necesidad de introducir ciertas correcciones aportadas por los Papas para evitar que el trabajador salga envilecido de la fábrica.

El trabajador en el sistema de empresa capitalista es excluido, y lo ha sido siempre, de la dirección y de los resultados de la empresa.

Es verdad que no es legítimo derivar del contrato de trabajo el derecho a la copropiedad, a la cogestión o a la participación de beneficios. Los Papas de las Encíclicas sociales y Nos mismo—advierte Pío XII (19)—se han negado a derivar directa o indirectamente de la naturaleza del contrato de trabajo el derecho de la copropiedad del obrero en el capital de la empresa y, en consecuencia, su derecho a participar en las determinaciones de la misma.

Sin embargo, no se puede perder de vista que el contrato de trabajo no es un contrato de compra-venta, sino un contrato de servicios por el cual no se hace transferencia de cosas, sino que solamente se obliga a unas prestaciones para utilidad de otra persona.

Se incluye, pues—como dice Fellermeier (20)—, cierta subordinación del trabajador al empresario; pero esta subordinación se debe a que el trabajador ejerce su actividad sobre materias primas y con instrumentos del empresario. La subordinación no roza la dignidad personal del trabajador. El trabajador incluido en la relación de trabajo sigue siendo responsable de sus actos y no le es lícito, por consiguiente, enajenar el poder de decisión sobre su actividad económica.

Por otra parte, el trabajador en calidad de persona moralmente responsable no puede poner su fuerza de trabajo al servicio de fines moralmente ilícitos. De ahí que tenga derecho a reclamar contra las medidas económicas tomadas por la empresa con las que no pueda colaborar por contrariar su conciencia moral.

Asimismo, el derecho a cierta información e intervención en determinados asuntos económicos viene exigido por el derecho del trabajador a tomar a su cargo la seguridad de su existencia económica, ya que, por el contrato de trabajo, no se compromete a poner al servicio del

(19) Pío XII : *Radiomensaje a los católicos austríacos*, 14-IX-1952

(20) *L. c.*, p. 266.

empresario *toda su existencia*, sino solamente *su fuerza de trabajo* (21).

Teniendo presentes, pues, las características de la empresa capitalista, no puede sorprender el que no sean excesivamente optimistas nuestras esperanzas de lograr la conversión de la empresa en una auténtica comunidad de personas.

La empresa, considerada como comunidad de personas, requiere una serie de condiciones y lleva consigo unas determinadas exigencias que es preciso satisfacer cumplidamente. Y la primera de ellas es considerar al trabajador no como mero empleado, sino como un colaborador, es decir, como un miembro de la empresa que coopera con la gerencia para conseguir sus fines. Este sentido de comunidad no se conseguirá si no va unido a un cierto grado de responsabilidad; es necesario que cada uno de los miembros que participan en la empresa se sientan responsables en sus puestos de trabajo; pero este sentimiento de responsabilidad solamente puede producirse modificando, en cierto grado, la estructura general de la empresa en forma tal que se vaya operando un proceso de delegación y de descentralización de funciones (22).

Hemos dicho reiteradas veces que, atendiendo a la estructura de la empresa capitalista, no abrigamos esperanzas de ver hecha realidad la doctrina pontificia en este punto. Sin embargo, sería injusto el no reconocer ni elogiar los esfuerzos de un grupo de empresarios que tratan de imponer la doctrina social de la Iglesia, con todas sus consecuencias, en sus respectivas empresas. A veces, el deseo de presentar a la empresa como modelo en todos los órdenes empuja a la realización de ciertas reformas sociales. Pero otras veces es la preocupación cristiana la que mueve a realizar tales reformas superando las dificultades estructurales y llegando a implantar—en la medida de lo posible—la comunidad cristiana en el campo del trabajo.

Ese espíritu cristiano es el que nos explica, en buen número de casos, el auge experimentado en el campo de las llamadas relaciones humanas dentro de la empresa y que son un presupuesto indispensable en orden a que los trabajadores tomen parte activa en la misma.

(21) *Ib.*, p. 269.

(22) Cfr. *Informe sobre el Congreso Internacional de Relaciones Humanas de Nimega en 1956*, por BERNARDINO HERRERO, en la REVISTA INT. DE SOCIOLOGIA, n.º 54, 1956, p. 264.

2.º) *Relaciones humanas en la empresa.*

Solamente en un clima de comunidad, afirma Pío XII (23), es cuando los unos tratarán con respeto a los otros en sus palabras y en sus hechos; les facilitarán el trabajo y lo estimarán, por muy pequeño que sea; estudiarán la manera de asignarles aquella función que mejor corresponda a su capacidad y al sentido de responsabilidad de cada uno.

Es lo que la «Mater et Magistra» nos dice cuando afirma que las relaciones, entre los dirigentes de una parte y los trabajadores de otra, han de llevar el sello del respeto, de la estima, de la comprensión y la leal y desinteresada colaboración e interés por la obra común.

El respeto, la estima y la comprensión implican la aceptación de la persona por su valor esencial, prescindiendo de cualquier circunstancia accidental, escribe el P. Alberdi (24). Es preciso desterrar la discriminación social tan infundada y perniciosa como la racial. Y esto, tanto por parte de capitalistas y empresarios como por parte de los trabajadores. Los trabajadores han de realizar un esfuerzo por ver en los empresarios a la persona humana igual a ellos, sin falsos complejos de inferioridad, sin el resentimiento, que es como su fruto y consecuencia. Los empresarios han de despojarse—continúa el P. Alberdi—de un inveterado prejuicio de clase que les hace creerse superiores *en todo* a los trabajadores, estimando que esta situación obedece a leyes naturales o a designio de la Providencia, sin comprender que muchas veces la función que se ejerce no se debe a *aptitudes claramente* probadas, sino a privilegios no justificados cuyo origen histórico es bien claro.

Junto al respeto, estima y comprensión, es preciso dar cabida a la colaboración. La colaboración entraña una llamada en pie de igualdad esencial aunque se mantenga necesariamente la diferenciación de funciones.

Mientras no consigamos implantar este ambiente cristiano en nuestro campo de trabajo no podemos considerar que el terreno está propicio para dar una mayor cabida a la participación activa de los trabajadores en la empresa.

No es preciso demasiado esfuerzo de observación para darnos cuenta de que nos hallamos muy lejos del ideal cristiano en las relaciones humanas. Un observador extranjero y amigo de España nos lo recordaba

(23) Pío XII: *Discurso a la A. C. L. I.*, 14-V-1953.

(24) *L. c.*, p. 182.

hace unos años : El obrero español—nos decía (25)—es magnífico, superior en sus cualidades innatas al obrero extranjero, siempre y cuando se dé cuenta de que el ingeniero está con él, le ayude en la solución de problemas de orden técnico y a veces humano ; le considere colaborador en una tarea común y se muestre capacitado para enseñarle, también en la práctica, lo que precisa el obrero para que resulte el trabajo eficaz. Se dice que en la mayoría de los casos, éstos (los ingenieros) no se ocupan de los obreros ; que parece una casta aparte... Faltan las mencionadas relaciones humanas ; falta la compenetración con el papel que el ingeniero socialmente tiene que desempeñar como dirigente, como Jefe... Me parece que los dirigentes españoles no se han dado cuenta todavía del inmenso caudal de valores humanos que los obreros españoles representan ; caudal que ellos, los ingenieros, pueden activar en servicio de la nación y de Europa... Pero habrá que abandonar la posición de relaciones puramente técnicas ensanchándola por los conceptos más amplios de relaciones humanas que, a la vez, significa poner en práctica conceptos eminentemente cristianos».

A nuestros ingenieros y técnicos en general podríamos hacerles las mismas recomendaciones que leemos en el Boletín de los ingenieros de Lovaina. Entre otras cosas interesantes, les dice : «Ya que el trabajo es una necesidad para el hombre, es preciso que las ocupaciones profesionales no empañen sus sentimientos naturales y espontáneos (se refiere a los obreros), sino que respeten plenamente su dignidad. Esto quiere decir que no se puede tolerar se vea en él a un simple productor de bienes, sino que es necesario que se le trate como a un ser espiritual que se ennoblece con el trabajo y que espera, más de sus jefes que de sus iguales, la comprensión de sus necesidades y una simpatía verdaderamente fraterna» (26).

A través de las llamadas relaciones humanas se intenta la progresiva integración social de los trabajadores. Las leyes obreras la acción sindical encaminada a la integración obrera en la sociedad, verían amenazadas sus conquistas—dice Verdu (27)—si en el seno de las fábricas, de los talleres, de los lugares industriales no se restableciese un clima social humano, unas relaciones humanas que sean convenientes, justas,

(25) A. M. ROTHBAUER : *Relaciones humanas...*, en la Revista PUNTA EUROPA, 1956, II, p. 103.

(126) *Bulletin mensuel des ingénieurs sortis de Louvain*, diciembre de 1953.

(27) PABLO LUCAS VERDU : *El problema de la integración social de los trabajadores y las relaciones humanas*, en REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA, 14 (1956), pp. 26-27.

integradoras. Si admitimos que un porcentaje elevado de la vida del obrero se desarrolla en el lugar de trabajo, hay que intensificar todo aquello que contribuya a convertirlo en *hogar laboral*, en hogar de trabajo, para lo cual no sólo son necesarios buenos locales y comodidades, sino las relaciones verdaderamente cristianas que en él se dan.

Este despertar hacia unas relaciones humanas entre los colaboradores de la empresa ha de estar guiado por los valores profundamente cristianos del hombre, surgidos de su condición de hijos de Dios. Sin esta consideración aquellas relaciones carecerán de sólida base y firme consistencia.

Las relaciones humanas preparan el clima para que el trabajador vaya integrándose en la vida de la empresa y de ese modo hacer posible una mayor participación en las actividades de la misma.

3.º) *Concepto cristiano del trabajo.*

La mirada del Papa en la «*Mater et Magistra*» no se detiene en las consideraciones hechas acerca de las relaciones humanas que deben reinar entre los colaboradores de la misma empresa.

Para establecer la verdadera comunidad de personas y facilitar la participación activa de los trabajadores en la empresa, nos dice que es necesario, en primer lugar, que las relaciones entre los colaboradores lleven el sello del respeto y de la estima, pero también es necesario que «el trabajo sea concebido y vivido por todos los miembros de la empresa no sólo como fuente de ingresos, sino también como cumplimiento de un deber y prestación de un servicio».

El sentido cristiano del trabajo como una actividad social es clave en el pensamiento pontificio. Por desgracia, son muy pocos los que viven el ideal propuesto por el Papa.

El mejor comentario a las palabras del Papa hemos de buscarlo en el discurso de Pío XII a la Semana Social de España en 1955. «El concepto de profesión como simple medio para ganar dinero—afirma Pío XII (28)—es otra triste herencia del liberalismo. Y cuando se ha obrado en virtud de este principio... se ha acarreado grandes males a los individuos y a la comunidad, llegando algunas veces hasta el desprestigio de las profesiones... Hay que hacer cuanto sea posible por revalorizar las profesiones y devolverles el significado que un día tu-

(28) Pío XII : *A la Semana Social de España*, 30-IV-1955. *Colec. Enc.*, p. 1677.

vieron, evitando que se las estime únicamente como un empleo o un medio de lucro y no como un servicio al prójimo y a la comunidad».

«Solamente así—añade el P. Alberdi—puede conseguirse la estima de todo trabajo dentro de la empresa como elemento imprescindible para lograr el bien de la comunidad. La diferenciación de funciones, el establecimiento de la jerarquía necesaria, no debe hacernos olvidar, en manera alguna la dignidad fundamental de todo trabajo en cuanto a aportación de una persona al bien social».

2.—Campos a los cuales ha de alcanzar la participación

Sobre las bases de la empresa entendida como «comunidad de trabajo», las relaciones humanas dentro de ella y el trabajo en su sentido cristiano, hemos de establecer la doctrina acerca de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa.

No es anormal el ver calificada de «comunista» toda tentativa encaminada a lograr una mayor participación de los trabajadores en su centro de trabajo.

Pero es la «Mater et Magistra» la que afirma con toda claridad la legitimidad de las aspiraciones obreras a una participación activa en las empresas en las que trabajan.

El Papa establece el principio general de la participación sin detenerse en el delicado punto de las «modalidades de participación», puesto que—como él dice—«no es posible fijar los modos y grados de tal participación, dado que están en relación con la situación concreta que presenta cada empresa, situación que puede variar de una empresa a otra y que en el interior de cada empresa está sujeta a cambios a menudo rápidos y fundamentales» (29).

Como hemos visto anteriormente, la estructura de la empresa capitalista, sobre todo si es de grandes proporciones, no favorece la participación activa de los trabajadores. La empresa pequeña, aunque se rija por el contrato de trabajo, es más propicia a tal participación.

Sin embargo, y en honor a la verdad, es preciso señalar que los trabajadores de muchas empresas grandes están en mejores condiciones que los empleados en las pequeñas, en orden a una posible participación más intensa.

(29) *Mater et Magistra*, p. 29.

Prescindiendo de otras razones, anotamos dos fundamentales, siguiendo al P. Alberdi, que nos parecen explicativas de este hecho aparentemente paradójico.

En la gran empresa existe un Director-gerente que se esfuerza en mostrar su empresa como modelo en todos los órdenes. De ahí que acometa ciertas reformas sociales que contribuirán a realzar el prestigio de la misma, evitando—por otra parte—el quedar retrasado en relación con las empresas similares extranjeras. (Prescindimos, claro está, de otras motivaciones más nobles y cristianas que también pueden existir y de hecho existen).

«El patrón de la empresa familiar, por el contrario, aunque ésta adopte forma de sociedad anónima, posee una mentalidad especial. Si es el hombre que fundó la empresa y la levantó con su trabajo, se halla tan apegado a «su» empresa, la considera tan absolutamente suya, que estima como un atentado a su propiedad y libertad empresarial todo intento de participación» (30).

A pesar de todo, el Papa no duda en afirmar que se debe conceder a los obreros una parte activa en las empresas en que trabaja, ya sean privadas o públicas.

Siendo diversos los campos en los cuales puede concederse dicha participación—tales como en las cuestiones de tipo personal, en los del orden social, de orden técnico o en el campo económico—, así también son diversas las posiciones adoptadas frente a la doctrina pontificia.

Un sector de empresarios, radicales defensores de la monarquía absoluta como régimen ideal de empresa, han negado siempre cualquier clase de participación activa de los trabajadores en las responsabilidades empresariales. Quizá han llegado a admitir la necesidad de unas «relaciones humanas» entre sus empleados, pero más en orden a favorecer la productividad que encaminadas a aminorar las diferencias sociales dando cabida a la intervención de los trabajadores.

Esta clase de relaciones humanas hay que denunciarlas terminantemente como farisaicas, como un nuevo medio para mantener a los trabajadores en un plano de inferioridad, al mismo tiempo que se conseguía, por procedimientos psicológicos de nuevo cuño, adormecer sus inquietudes y legítimas aspiraciones (31).

Otro sector admite una participación de los trabajadores en las responsabilidades, pero restringiendo tal participación a determinados

(30) *L. c.*, p. 180.

(31) *Exigencias cristianas...*, p. 186.

aspectos. Así, por ejemplo, se admite la participación consultiva en el aspecto técnico «en cuanto que se constituye una vía normal para que los trabajadores hagan oír sus sugerencias en este orden de cosas. Todavía algunos dirigentes no se han convencido de la utilidad que para ellos mismos reporta esta participación, en cuanto que permite utilizar y aprovechar la experiencia del hombre en contacto inmediato con la realidad técnica. Esta repulsa es fruto de esa concepción que considera a los trabajadores radicalmente incapacitados para cualquier trabajo que no sea el de mera ejecución» (32).

Un paso más—y que ha sido dado por numerosos empresarios—es la participación en los aspectos sociales de la empresa, ya sean extralaborales (es decir, referentes a los problemas personales y familiares de los trabajadores independientemente de su condición de productores), ya sean propiamente laborales, tales como salarios, modalidades de trabajo, higiene, seguridad, ascensos, despidos, etc.

Lo que ha levantado apasionadas polémicas es el caso de la participación en las responsabilidades directamente económicas, conocidas por el nombre de «cogestión económica», y a la cual podemos decir que prácticamente no se ha llegado en modo alguno a pesar de ciertos tímidos intentos.

En la «Mater et Magistra» el Papa no habla directamente de este tipo de participación. Deja libre la polémica. No faltan, sin embargo, importantes indicaciones y sugerencias.

En primer lugar hemos de fijarnos en el principio general que el Papa establece siguiendo a Pío XII: «La función económica y social que todo hombre aspira a cumplir, exige que no esté sometido totalmente a una voluntad ajena al despliegue de la actividad de cada uno».

Este principio no es sino una aplicación de la concepción cristiana de la persona humana a la vida economic-social. El hombre se hace y se perfecciona en el ejercicio de su libertad. «La perfección personal es fruto de las decisiones en las que se embarca la libertad y no simple producto de unas condiciones establecidas desde el exterior a la persona. El hombre debe disponer, en alguna medida, del poder de autodeterminación, que falta en el momento en que se limita a doblegar su voluntad ante otra totalmente ajena al despliegue de su actividad personal» (33).

(32) *Ib.*, p. 187.

(33) *Ib.*, p. 188.

Juzgo de suma importancia destacar el sentido de las palabras del Papa en la «Mater et Magistra»: La justicia—dice—ha de ser respetada no solamente en la distribución de la riqueza, sino, además, en cuanto a la estructura de la empresa en la que se cumple la actividad productora. Porque en la naturaleza de los hombres se halla involucrada la exigencia de que, en el desenvolvimiento de su actividad productora, tengan posibilidad de empeñar la propia responsabilidad y perfeccionar el propio ser. De ahí que resulten injustas las estructuras o el funcionamiento de un sistema económico que no solamente comprometan la dignidad humana, sino que entorpezcan sistemáticamente el sentido de responsabilidad o constituyan un impedimento para que los trabajadores puedan expresar de algún modo su iniciativa personal.

Si actualmente los medios de producción, técnicamente perfectos, han desplazado la iniciativa y responsabilidad del trabajador en relación con su trabajo inmediato, es preciso que encuentren una firme orientación dentro del campo de la misma empresa. Es justo que hallen un perfeccionamiento y desarrollo a través de la participación en las actividades empresariales. De lo contrario, no es posible evitar que tenga realidad el temor del Papa cuando, repitiendo las palabras de Pío XII, dice que el trabajo «que la Divina Providencia, aún después del pecado original, había establecido como ejercicio en provecho del cuerpo y del alma juntamente, se está convirtiendo en un instrumento de perversión; la materia sale de la fábrica ennoblecida y las personas, en cambio, se corrompen y se envilecen» (34).

Sentado el principio general de que la participación de los trabajadores en las actividades de la empresa es plenamente legítima, vamos a concretar algunas de las diversas modalidades que tal participación puede adoptar.

Tres son los campos a los cuales nos vamos a referir:

- 1.º Participación económica.
- 2.º Participación en la gestión social.
- 3.º Participación en la gestión total.

1.º *Participación económica: participación en beneficios.*

No entendemos por participación en beneficios las pagas extraordinarias o las gratificaciones que voluntariamente concede la empresa;

(34) *Mater et Magistra*, pp. 26 y 69.

ni las primas unidas al salario «para recompensar prestaciones especiales»; ni la ayuda otorgada a través de economatos, comedores, etc.

Llamamos participación en beneficios a «aquél régimen establecido legal o convencionalmente conforme al cual los trabajadores de una empresa tienen una parte segura en los beneficios netos de la misma en razón de su propio trabajo y aparte del salario». No hay inconveniente alguno en que dicha participación pueda ser percibida de alguno de los modos señalados anteriormente: gratificaciones, primas, economatos, etc.

La participación estricta, basada en el contrato de sociedad, coloca al trabajador en la categoría de copropietario y de ahí que siga, en su actitud, los azares de todo propietario.

Si la retribución del trabajo depende del resultado de la producción —escribe Torres (35)— los obreros tendrán un interés idéntico al de los empresarios, ya que se han convertido en empresarios. En este caso, lo que interesa es que el saldo de la cuenta de pérdidas y ganancias sea máximo. Pero ese saldo aumenta tanto por disminución de los costes como por incremento de los ingresos. Sería ideal que el referido saldo se incrementara por reducción de los costes, es decir, por un trabajo más ordenado y mejor aprovechamiento de los elementos que entran en la producción. Sin embargo, podemos asegurar que la opinión de patronos y obreros, de capital y trabajo, unidos en estrecha y paritaria colaboración, se centra en la tendencia a presionar los precios, resultando que dicha colaboración está encaminada a la explotación del consumidor. Tengo como mucho más segura esta reacción—continúa— que la otra que consiste en trabajar más y mejor, al menos mientras los hombres no se conviertan en ángeles; mientras por un nuevo y portentoso milagro no dejen de nacer con la tara del pecado original y con la propensión al mal que tienen desde que probaron la fruta prohibida del árbol del bien y del mal.

Las experiencias realizadas en orden a una participación estricta no han dado los resultados apetecidos. Los trabajadores prefieren una remuneración estable a una gratificación libre y aleatoria. Por otra parte —como hace notar van Gestel (36)—, apenas si tienen confianza en la objetividad de unos balances que no pueden controlar. No comprenden el mecanismo de la contabilidad y la necesidad de crear grandes

(35) MANUEL DE TORRES: *Teoría de la política social*, Madrid, 1954, 2.ª ed., p. 169.

(36) *L. c.*, p. 266.

reservas. Por su parte, a los patronos no les gusta confesar la ausencia de todo beneficio, tanto más cuanto que tal confesión puede poner en compromiso el crédito de la empresa.

De ahí que al hablar de participación de beneficios no nos referimos al sistema de participación estricta, sino a aquella participación que hacemos compatible con la percepción salarial.

Teniendo, pues, presentes los diversos sistemas de participación que pueden darse y los inconvenientes de algunos de ellos, establecemos las siguientes conclusiones respecto a este punto :

1.^a) No creemos conveniente la imposición obligatoria de la participación en beneficios basada en el contrato de sociedad. Las actuales fluctuaciones económicas y el difícil control de la contabilidad pondrían al trabajador en graves y críticas situaciones. Por otra parte, se trataría de una participación a modo de co-propietario y no de trabajador.

2.^a) No admitimos como ideal una participación realizada por la buena voluntad del empresario y hecha efectiva a modo de gratificaciones, de la índole que éstas fueren. No es suficiente, aunque provisionalmente y en las circunstancias en que estamos sea sumamente laudatoria y recomendable y, en muchos casos, de estricta justicia.

3.^a) Juzgamos que una posición recta, plenamente conforme con las orientaciones pontificias, particularmente con Pío XI, y propugnada por muchos comentaristas (37), sería la siguiente :

El salario, en el régimen actual, ha de contener :

1.^o La remuneración del trabajo, o sea—según la doctrina social católica—el mínimo necesario al trabajador para reponer sus fuerzas y conservarse ; así como para el sustento familiar y posibilidades de un modesto ahorro ; es una especie de amortización del trabajo, paralela a la del capital, y

2.^o Una parte en beneficio, proporcional a la parte que el obrero ha puesto en el valor creado ; esta parte aleatoria de la renta está representada en el salario por una suma alzada, fijada en previsión de los beneficios futuros o teniendo en cuenta los beneficios pasados. Esta segunda parte puede, sin embargo, satisfacerse de distintas maneras ; eso es cuestión de técnica y oportunidad.

Una manera de satisfacer dichos beneficios y que reúne garantías de éxito, salvando el abismo existente entre el capital y el trabajo al

(37) Cfr. C. VAN GESTEL, *l. c.*, p. 268.

crear una comunidad de intereses y responsabilidades entre ambos y garantizando los éxitos de la producción y la libertad y dignidad de todos los miembros de la empresa, sería la siguiente, expuesta por el P. Todolí :

«El fruto de la empresa, el capital líquido, se divide, proporcionalmente, en cuatro partes, destinadas a retribuir al capital, al trabajo, a las mejoras de la empresa y al bien común o capital de fondo.

La retribución del capital se hace de acuerdo con los beneficios obtenidos, el riesgo a que está expuesto, etc.

La retribución del trabajo se hace en forma de salario, pero no como retribución perfecta, sino como adelanto para la sustentación inmediata de los trabajadores.

La tercera parte se deja para las mejoras, modernización, ampliación, etc., de la empresa.

Y finalmente se deja una cierta cantidad como fondo de propiedad de todos los miembros de la empresa, distributable a todos en orden de estricta igualdad, ya que se considera más que como fruto del trabajo o del capital, como fruto del entusiasmo y moralidad de cada uno de los miembros. Esta cantidad puede deducirse cada cierto tiempo, de acuerdo con una reglamentación establecida o dejarse en la empresa formando parte y engrosando el capital inicial y recibiendo, naturalmente, los dividendos correspondientes.

Es un sistema que, aparte de tener los beneficios del contrato de sociedad, atenúa—sin eliminarlo—el régimen de salarios y abre con éxito el acceso a la propiedad, evitando dificultades y haciendo de la empresa una unidad moral de intereses y responsabilidades» (38).

2.º) *Participación en la gestión social.*

La admisión de los trabajadores a participar en las responsabilidades de la actividad social de la empresa está basado y es consecuencia obligada de la concepción cristiana de la empresa como «comunidad de trabajo, contrapuesta a la liberal de «unidad de producción».

Esta clase de participación se va imponiendo cada vez más, y en nuestra legislación ya está prevista en diversas formas y grados.

Los grados que puede tener la participación en las responsabilidades son fundamentalmente tres :

(38) JOSE TODOLÍ : *Filosofía del Trabajo*, Madrid, 1954, pp. 176-177.

1.º *Informativa*: Los trabajadores tienen conocimiento por comunicación del empresario, de las diversas cuestiones referentes a la marcha de la empresa. Puede ser una información discrecional u obligatoria conforme a lo convenido previamente.

2.º *Consultiva*: Es la participación que lleva consigo la posibilidad de emitir opinión o hacer sugerencias por parte de los trabajadores, pero sin valor decisorio. El empresario puede aceptar o rechazar las opiniones o sugerencias presentadas.

3.º *Decisoria*: Cuando los trabajadores intervienen juntamente con los propietarios o mandatarios del capital en la adopción de los acuerdos. Su acción puede ser positiva o de apoyo, y negativa o de obstrucción por medio del veto.

El ideal o meta a conseguir en conformidad con el pensamiento pontificio es la participación en su tercer grado. Es preciso llegar a conceder a los trabajadores el derecho de decisión.

En atención a las circunstancias especiales en las que nos encontramos y a las cuales nos referiremos más tarde, propugnamos que de momento sería oportuna y conveniente la implantación de los siguientes grados de participación : (39).

En el aspecto llamado «social-extralaboral», que comprende las actividades de orden asistencial, cultural, recreativo etc., que afectan de una manera directa a los trabajadores, conviene concederles facultades no sólo informativas y consultivas, sino decisorias y ejecutivas.

En el aspecto «social-laboral», que comprende las cuestiones que afectan a salarios, horarios de trabajo, vacaciones, higiene y seguridad, valoración de tareas, sanciones, etc., al igual que en el aspecto técnico, es conveniente concederles facultades informativas y consultivas que han de ser respetadas en las decisiones tomadas por la Dirección de la empresa. (Estas son las atribuciones de que actualmente gozan los Jurados de Empresa, de los cuales hablaremos después).

Ya se entiende que al hablar de la participación de los trabajadores en las actividades de la empresa ha de ser realizada mediante un organismo que los represente a todos o mediante delegados que pasen a integrar los organismos actualmente existentes en la empresa.

Este organismo recibe ordinariamente el nombre de Comité o Consejo de empresa en el extranjero y de Consejo Social o Jurado de Empresa entre nosotros.

(39) Cfr. *La cogestión en la empresa según la doctrina pontificia*. Madrid, 1957. p. 17.

Monseñor Herrera, Obispo de Málaga, propugnó la idea de unos Consejos Sociales integrados por representantes del capital, del trabajo y del bien común de la sociedad (cuya voz no sólo es necesario oír, sino también obligatorio). Dejando aparte las decisiones económicas, este Consejo sería competente para desarrollar toda la actividad social de la empresa.

En nuestra legislación, donde se ha previsto la participación con mayor amplitud ha sido en las diversas disposiciones referentes a los Jurados de Empresa, existentes en aquéllas que tengan más de 100 trabajadores.

Actualmente existen 2.291 y afectan a 434.172 trabajadores según los informes del II Congreso Sindical que en estos días se está celebrando en Madrid (5-3-1962).

El P. Brugarola divide las atribuciones de los Jurados en cuatro capítulos generales: las referentes a la producción, las referentes a la protección del trabajador, las que afectan a salarios y las que atañen a atenciones sociales y facultativas.

Sin descender a más detalles es preciso señalar que tales atribuciones son puramente *informativas y consultivas*; no llegan, por consiguiente, a la tercera fase de participación, que es la decisoria. Sería un gran paso, aunque estuviera restringido al campo de las actividades sociales.

De ahí que su actuación no sea lo suficientemente eficaz y las esperanzas puestas en ellos no lleguen a realizarse plenamente. Por otra parte, «los frecuentes contratos con trabajadores pertenecientes a los Jurados de Empresa dejan la impresión de que se sienten impotentes, sin medios eficaces, gobernados desde fuera, sin confianza en la labor que puedan llevar a cabo. Saben perfectamente que, en último término, su influencia en la vida de la empresa depende de la buena voluntad del representante de la dirección... la cual puede boicotear su labor o sustraer a las reuniones los asuntos verdaderamente importantes» (40).

En la estructura actual de la empresa es una institución que puede ayudar a resolver algunos conflictos, pero no es la solución definitiva, ya que ésta no vendrá dada si no es a base de una reforma de la misma estructura de la empresa.

De la participación en la gestión social es preciso dar un paso hacia la participación en la gestión total.

(40) *Exigencias cristianas...*, pa. 196.

3.) *Participación en la gestión total: cogestión.*

La Encíclica no aborda de modo directo el problema. Queda englobado en el principio general de «la participación activa de los trabajadores en la empresa».

Grandes han sido, y son, las polémicas surgidas en torno a este tema. Por esta causa, vamos a establecer los principios generales, a los cuales hemos de atenernos.

Nosotros consideramos que, en principio, «la intervención de los trabajadores, con facultades decisorias, en plano de igualdad con los empresarios o propietarios, en las cuestiones que afectan al gobierno de la empresa, sobre todo en las de carácter específicamente económico y financiero», es *legítima y digna de ser implantada*.

No obstante, y para evitar funestos errores, es preciso tener en cuenta los siguientes principios:

1.º La cogestión económica no puede ser reclamada como si fuera un derecho natural del trabajador. «Ni la naturaleza del contrato de trabajo, ni la de la empresa, ni la igualdad esencial de los hombres, implican, necesariamente, la cogestión total» (41).

2.º Sin necesidad de reclamarla por derecho natural, es legítimo tratar de obtener su implantación en el seno de la empresa.

3.º Está al margen de la doctrina social de la Iglesia el intento de transferir el poder de gestión a organismos totalmente exteriores a la vida de la empresa (42).

4.º La Iglesia defiende la legitimidad del contrato de trabajo y del régimen salarial. Sin embargo, no lo considera como fórmula intangible. Se inclina más bien hacia la atemperación del contrato de trabajo con elementos del de sociedad. Entre ambas fórmulas caben otras muchas intermedias que se pueden ir tanteando.

Frente a la cogestión suelen presentarse una serie de argumentos basados en la necesidad de que en la empresa haya unidad de dirección y que no puede debilitarse la autoridad de la misma. Parece darse por supuesto incontrovertible que la cogestión y la autoridad en la empresa son incompatibles.

Esta dificultad puede entenderse en dos sentidos, dice el P. Alberdi (43). El primero y más simplista es creer que los obreros, en virtud

(41) Pío XII: *Discurso a la U. C. I. D.*, 31-I-1952.

(42) Pío XII: *Discurso al Congreso de Estudios Sociales*, 3-VI-1950.

(43) *L. c.*, p. 193.

de la cogestión, deberían votar cada vez que el director tratase de tomar una decisión. No merece refutarse. Es necesario una autoridad robusta en la empresa, con autonomía suficiente y con la flexibilidad indispensable para seguir ágilmente los movimientos del mercado. Un director-gerente ha de tener el poder ejecutivo necesario para tomar las medidas más oportunas en cada momento, sin tener que solicitar directrices continuamente ni someterse en cada decisión al voto de la mayoría. Del mismo modo que la Junta General de Accionistas es la que nominalmente decide las líneas generales que ha de seguir la empresa, y de la misma manera que el Consejo de Administración concreta algo más las directrices de la Junta General, pero deja en libertad de movimientos al director-gerente, así también la cogestión obrera solamente supondría una intervención en la elaboración de las grandes directrices de la economía de la empresa. Y ello lo realizaría por medio de los representantes en la Junta General o en el Consejo de Administración u otro organismo adecuado.

El segundo sentido de la objeción es más grave. Se halla formulado en las «Directrices para un trabajo sobre la reforma de la empresa» en los siguientes términos: «En tanto la relación básica de los trabajadores con la empresa continúe siendo el contrato de salario en su forma actual, esa cogestión plena no es coherente con las condiciones necesarias para la formación eficaz de una voluntad empresarial, al pretender sumar dos planos rivales de adquisición de renta».

Es claro el planteamiento. En la empresa capitalista existen dos planos rivales de adquisición de renta. Sin embargo, Pío XII afirma que es erróneo ver entre los trabajadores y empresarios una oposición irreductible de intereses divergentes. La oposición es tan sólo aparente, dice el Papa. Por tanto, si los planos de adquisición de renta resultan rivales habrá que achacarlo a la concepción liberal del contrato de trabajo, que es asimilado, más o menos, a un contrato de arrendamiento normal. En realidad, según la concepción liberal, se trata de una compraventa del trabajo humano, ya que el trabajo es una mercancía.

En cambio, la fórmula de cogestión tendría verdadero sentido—se afirma en las aludidas directrices—allí donde la relación salarial fuese sustituida por otra, libremente pactada, en la que el trabajo asumiese una función coempresarial.

En este punto podemos afirmar que las viejas estructuras ya no nos sirven y las nuevas no están suficientemente cristalizadas. Esta es nuestra situación actual. Pero la solución, aunque difícil, ya aparece en el

horizonte. «Es necesario cambiar la actual relación salarial por otra más de acuerdo con las exigencias de nuestro tiempo y capaz de atenuar los gérmenes de conflicto que se esconden en nuestro contrato de trabajo».

Y aquí es donde hemos de insistir una vez más en la necesidad del cambio de estructura en la empresa. No se trata de facilitar el acceso del obrero a la empresa capitalista transformándole en un capitalista más (y esto es lo que los obreros desean). Tampoco se trata de corregir un defecto de un sistema económico ni poner un puntal humano y de justicia a un edificio que, por su estructura interna, difícilmente lo soportaría. No se trata de eso, sino de cambiar la misma estructura de la empresa de tal modo que nos permita un equilibrio y una igualdad convenientes dentro de ella. No se pretende que el obrero se haga capitalista o que el capitalista se haga obrero. Ello sería cambiar los polos de una idéntica situación. Se intenta acortar las distancias entre ambos y, sobre todo, elevar la categoría social, moral y humana del obrero dentro de su centro de trabajo.

Por eso queremos hacer de la empresa una auténtica comunidad de trabajo en la cual los valores comunes sirvan de aglutinante y de vinculación entre todos los que participan en el proceso productivo. «Una concepción comunitaria de la empresa tiene que destacar esos valores e intereses comunes, para superar en aras de los mismos, las divergencias y disparidad de los intereses particulares. El problema de realizar en la empresa una comunidad no es tanto un problema de orden técnico o jurídico cuanto un problema de actitud moral» (44).

Como hemos dicho en otro lugar, la comunidad de trabajo puede lograrse dentro del actual sistema de salario. Para su implantación sería suficiente infundir un espíritu nuevo a las relaciones jurídicas contractuales que ligan a los empresarios con sus trabajadores.

Estamos de acuerdo con F. Guerrero, cuando afirma que el Estado puede orientar y estimular esta transformación de las relaciones jurídicas internas mediante una legislación laboral flexible que permita la celebración de acuerdos entre las partes interesadas en orden a una mayor participación de los trabajadores en la empresa. Y, sobre todo, tendrían una mayor eficacia ciertas reformas jurídicas de carácter general—sobre todo las que implican un mayor reconocimiento del dere-

(44) Cfr. FERNANDO GUERRERO: *El problema de la cogestión de los trabajadores en la empresa*, en la Revista ARBOR, n.º 191, noviembre 1961, p. 45 (437).

cho de los trabajadores a participar activamente en las esferas superiores al ámbito de la empresa, especialmente en aquellas instancias donde se decidan las grandes cuestiones del orden social y económico general—que las reformas jurídicas concretas que pretenden imponer forzosamente una participación de los trabajadores en los órganos de gobierno de la empresa, cuando todavía el clima social no se halla preparado para la viabilidad de tales medidas (45).

Por este motivo, no creemos que tenga gran eficacia el anteproyecto llamado «de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa», hecho público recientemente.

Con ese proyecto se pretende dar entrada a los trabajadores en el Consejo de Administración de las empresas que tengan más de cien trabajadores.

El fin perseguido es noble, pues se trata de integrar a los trabajadores en la empresa haciendo desaparecer los inconvenientes de la empresa capitalista sin caer en el peligro del colectivismo o del estatismo. Sin embargo, los medios utilizados nos parecen ineficaces para producir los efectos que se desean. Lo que se desea conseguir queda esterilizado por el mismo articulado del proyecto.

Hemos de repetirlo: no se trata de apuntalar el edificio, sino de hacerlo nuevo.

III.—DIFICULTADES PARA LLEVAR A CABO LA PARTICIPACION ACTIVA

La falta de clima social proveniente de la carencia de una formación social adecuada es el grave inconveniente con el cual tropieza cualquier intento de reforma.

La dificultad fundamental del problema social que nos aqueja no proviene tanto de las organizaciones cuanto del hombre. Sin la reforma del hombre jamás podrá dar resultado el mejor de los sistemas económico-social.

«Cuando el empresario carece de todo sentido social de convivencia y fraternidad, no se aviene a ninguna mejora que, a lo menos en su primer momento, no parece sino sustraerle dinero y autoridad. Los técnicos y obreros son simples asalariados a los que mira casi como a siervos.

(45) *Ib.*, p. 46 (438).

Cuando el técnico no tiene ese sentido social, desprecia al patrono, al que considera como al clásico asno cargado de oro. Y desprecia al obrero, al que considera como al patrono, con la diferencia de carecer de oro.

Cuando el obrero carece de este sentido social y de convivencia, no ve en el patrón más que al explotador, rehuye el trabajo, maldice su suerte y clama ilusorio por un mundo donde pueda vivirse como en el paraíso, con toda clase de placeres y sin trabajar. La falta de sentido de la vida, de la vida que es tránsito y no morada, falla en todos y hace fallar las mejores organizaciones.

El Papa nos dice que, aun supuestas las indudables mejoras que significan estas nuevas formas de estructura, *no pueden realizarse plenamente en la actualidad*. Y la razón es que el hombre, patronos y obreros, no están en condiciones de formación *cívica, social y moral* para llevarlas a cabo» (46).

Si hemos de reconocer nuestra falta de formación social no ha de ser para quedarnos en puros lamentos. Nuestra labor, escribe el Padre Todolí, ha de ser un gran esfuerzo de formación cívica, profesional, social y moral que haga posible estas nuevas formas económicas, en las cuales no se acabarán, pero se atenuarán mucho nuestros males y quizá llegaremos a acabar con la lacra social de la lucha de clases, fuente de las mayores catástrofes.

Pensar en exigir responsabilidades sin estar capacitados para desempeñarlas, es absurdo.

Doctrinalmente nuestra posición es clara: capital y trabajo han de estar en paridad de condiciones y responsabilidades. Dentro de la estructura actual de la empresa difícilísimamente podrá lograrse esta meta. Es preciso una reforma de estructura. Sin embargo, reconocemos también que el dar actualmente a los trabajadores la activa participación que defendemos, de un modo general y sin limitaciones, conforme a la doctrina de la «Mater et Magistra», significaría un suicidio económico. Es indispensable una seria preparación.

El Papa, después de señalar en la «Mater et Magistra» las directrices de una participación activa de los trabajadores, afirma que, actualmente, se exigen en los obreros unas mayores aptitudes y cualidades. Los medios técnicos ponen a su disposición más amplios márgenes de tiempo para que se instruyan y se pongan al día, para su cultura y su

(46) J. TODOLÍ, *l. c.*, p. 177.

formación moral y religiosa. Se hace también posible un aumento de los años destinados a la instrucción básica y a la formación profesional de las nuevas generaciones. De ese modo se crea un ambiente humano que favorece en las clases trabajadoras el que tomen mayores responsabilidades.

Concretamente nos atrevemos a proponer—siguiendo las sugerencias de la Encíclica—algunos de los modos de acción que pueden favorecer la formación social de los trabajadores.

El Estado ha de orientar su acción legislativa en este sentido, de tal modo que en los centros de enseñanza, tanto primarios como medios y superiores, no queden olvidados o preteridos los temas de formación social, separados claramente de los temas de formación política.

Para que no quede frustrada en su misma raíz esta orientación, ha de proporcionar el personal docente adecuado y competente a tal efecto.

Por otra parte, ha de presionar a las empresas para que se preocupen de ofrecer a sus trabajadores la oportunidad de adquirir dicha formación, de acuerdo con las posibilidades de cada empresa o grupos de empresas.

Los Sindicatos han de hacer examen de su actuación y ver que tienen como misión primordial la de *ayudar* a los sindicatos. Y esa ayuda consistirá unas veces en defenderles de los atropellos contra ellos intentados, y otras reprimiendo los que ellos intentan. Pero es indudable que, en todo caso, la mejor ayuda que les puede proporcionar es ofrecerles *insistentemente* la posibilidad de una formación social que les capacite para adquirir responsabilidades en sus respectivas empresas.

De este modo, muchas de las discordias que hoy han de resolver no habrán tenido posibilidad de surgir.

Las empresas, al igual que se preocupan de crear y mantener un andamiaje propagandístico en otros terrenos, tales como el deportivo, recreativo, folklórico, etc., que centren su preocupación en crear, mantener y ennoblecer centros docentes. Las Escuelas primarias, Escuelas de aprendices, cursillos especiales de capacitación laboral, cursos de capacitación profesional, becas de estudios a productores o hijos de productores, etc., etc., han de ser favorecidos de modo preferente. Y en caso de colisión han de ser mantenidos por encima de cualquier otro medio de propaganda menos sólida y humana.

Si la empresa no tuviera posibilidades de atender por sí misma a la formación social de sus trabajadores, ha de procurar llegar a un acuer-

do con otras empresas similares en orden a la instalación de aquellos centros adecuados a este fin.

Por otra parte, también pueden aprovechar los centros actualmente existentes, tales como Institutos o Universidades Laborales, para enviar a ellos grupos de trabajadores en cursos especiales de capacitación social. Las Escuelas de Aprendices constituyen, asimismo, un medio excelente para montar en ellas un programa eficaz de formación social.

No se nos oculta que toda reforma entraña dificultades e incluso peligros. No podemos, sin embargo, quedarnos en mera labor de crítica. Es preciso discernir en las aspiraciones actuales lo que hay de «verdadero, justo y noble» y lanzarnos a una verdadera cruzada social cristiana.

Para llevar a buen término esta cruzada social cristiana se exige y necesita la colaboración de todos: *los obreros* han de renunciar a su espíritu de desconfianza, de agresión, de resentimiento; es necesaria gran generosidad para olvidar pasadas rencillas y entregarse con decidida voluntad de colaboración a una tarea común. Generosidad también para, venciendo las numerosas dificultades de falta de tiempo, de cansancio físico, dedicarse a adquirir aquella competencia que les permita participar con dignidad en las deliberaciones de toda clase de organismos, como el Papa pide. *Los patronos* también han de reflexionar sobre su empresa procurando iniciarse en los nuevos métodos de gestión y abandonar la vieja levadura liberal.

Pedimos también generosidad en los demás grupos sociales que hoy ocupan una posición privilegiada para que, desechando todo prejuicio clasista, declinen todo espíritu de orgullosa superioridad reconociendo en los trabajadores su auténtica dignidad.

Sabemos que es la postura más difícil, afirma el P. Alberdi (47), aunque sea elementalmente cristiana. Tanto se ha desviado nuestra civilización del espíritu cristiano, que reconocer como hermanos e iguales a los demás hombres significa una renuncia penosa cuando en realidad es la fuente más pura de la paz y alegría cristiana.

Pero, por mucho que cueste a nuestra actual mentalidad, es un sacrificio que hay que pedir a todos. Ser cristiano, advierte Pío XII, exige también imperiosamente virtud y sacrificio. Siempre lo ha exigido, pero hoy lo exige muy especialmente y no raras veces, virtudes heroicas y sacrificios heroicos.

(47) *Lc. c.*, p. 208.

Sería de desear que los católicos que militan en las organizaciones apostólicas no hiciesen un paréntesis en sus ansias de perfección cuando llegan al cumplimiento de los deberes sociales. Porque no resulta honesto hablar de alta espiritualidad en otros asuntos o facetas de la vida cristiana, como la familiar o la cultural, en tanto que el egoísmo, deliberadamente aceptado, sigue rigiendo el comportamiento en un dominio tan importante como el que aborda la doctrina social de la Iglesia (48).

Son atencionadoras las palabras de Leclercq en «Cristo, su Iglesia y los cristianos», cuando dice que «numerosos cristianos procuran constantemente poner la religión al servicio de los bienes temporales; lo que ellos ven, sobre todo, en el Cristianismo es el respeto a los valores sociales, una barrera contra los brotes revolucionarios. Un gran número de cristianos de nacimiento son tan carnales como los paganos; orgullosos, egoístas, replegados sobre sí mismos en espíritu y en acción; la religión la vuelven hacia ellos mismos, no viendo en ella más que un medio para asegurarse la eternidad feliz con el menor esfuerzo, o la asistencia sobre la tierra de la potencia divina, de la cual tratan de servirse. Los bienes temporales, de los cuales Jesús les aparta, son los únicos que ellos desean. Su vida religiosa consiste en tratar de asegurar el cielo sacrificando lo menos posible los bienes de la tierra. Para ellos el problema religioso consiste, simplemente, en saber cómo conseguirán de Dios lo que ellos desean; de ninguna manera se trata de ponerse al servicio de Dios».

Pero, en último término, siempre será verdad—como expone F. Guerrero—que sólo el espíritu de fraternidad cristiana por el que uno se siente vinculado solidariamente a sus hermanos, cualquiera que sea su clase o posición social, en la Unidad de un solo Cuerpo, será la única fuerza capaz de realizar la mejora de la empresa convirtiéndola en auténtica comunidad de trabajo. La visión comunitaria de las relaciones sociales es una consecuencia intrínseca del Dogma Católico.

FR. PEDRO MORAN, O. P.

(48) P. ALBERDI, *l. c.*, p. 166.