

GOBIERNO DE LA EMPRESA

=====

En el planteamiento de este problema, estimamos debe partirse de las siguientes premisas fundamentales:

- Debemos centrarnos, exclusivamente, en las formas de participación ya existentes en nuestro actual ordenamiento social (Representantes del personal en los Consejos de Administración, Jurados de Empresa y Enlaces Sindicales).
- Se ha de seguir una táctica fragmentaria. Se debe saber renunciar a ensayos de perfección más o menos teórica, cuya meta ambiciosa puede invalidar las posibilidades que se pueden alcanzar con criterio más realista, por lo que en definitiva nos contentaremos con remodelar aquellos aspectos de más urgente necesidad, que guardan una conexión directa con el Plan de Desarrollo.

Sobre estas bases, concretaremos nuestro pensamiento en los siguientes criterios fundamentales:

1. - REPRESENTACION EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACION.

Aunque pueda desearse, como ideal de largo alcance, el establecimiento de un auténtica codecisión dentro de la Empresa -lo que implicaría una constitución paritaria del órgano administrativo colegiado, llámese Consejo, Junta, etc., de forma que la representación del colectivo laboral se hallara numéricamente en pie de igualdad con la del capital, lo que implicaría modificar la estructura de la empresa capitalista en su aspecto funcional de gobierno, estimamos que una reforma de esta trascendencia requiera una maduración de los espíritus de los hombre de empresa y un nivel intelectual de los trabajadores que, por el momento, está muy lejos de haberse alcanzado.

Si descartamos una transformación tan enérgica y aceptamos de antemano que la representación del personal en los Consejos de Administración debe seguir siendo minoritaria, creemos que por ahora no debemos poner excesivo énfasis en que la proporción se mantenga en la de 1 a 6, o si por el contrario debe avanzarse un nuevo paso, de manera que la proporción se eleve a la de 2 a 6.

Cualquier medida de esta índole habría de provocar resistencias incalculables y las realidades prácticas apenas habrían de experimentar modificación sensible, pues nadie ignora que el centro de poder de las sociedades se halla en puridad fuera del Consejo de Administración y existen muchas maneras de hacerlo inoperante convirtiendo sus reuniones en mero formulismo, porque las decisiones ya han sido tomadas previamente.

De otra parte, el aumento de la participación del colectivo laboral en los Consejos de Administración constituye el coronamiento o etapa final del proceso de integración -adecuado cuando ya se han alcanzado determinados niveles económicos y sociales-, por lo que parece razonable que se dedique atención preferente a consolidar los organismos básicos -Enlaces y Jurados de Empresa-, antes de lanzarnos precipitadamente a prefigurar lo que en buena lógica sólo puede ser remate de la obra.

Por las razones expuestas y teniendo en cuenta que la dispersión de esfuerzos conduce con frecuencia a la ineficacia, nos inclinamos, en los momentos pre-

sententes y a la vista del nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social, por concentrar la mira en los Jurados de Empresa y Enlaces Sindicales, instituciones más enraizadas en la estimativa del mundo del trabajo, necesitadas de una revitalización de algunas de sus facultades -ya reconocidas actualmente de manera expresa o tácita, aunque desdibujadas en exceso-, para adaptarlas a las exigencias impuestas por la evolución económica-social de nuestra nación.

2º. - JURADOS DE EMPRESA

Aunque los Jurados de Empresa han cumplido satisfactoriamente una gran parte de los objetivos que motivaron su implantación, se hace forzoso admitir que en algunos aspectos, su participación en el proceso integrador de la Empresa ha quedado muy desvalorizada, no por apatía o desconocimiento, sino más bien porque las formulaciones legales resultan tímidas o se inspiran en un espíritu excesivamente paternalista, dejando al buen criterio del empresario el fijar los límites de la participación, como vamos a ver seguidamente.

a) INFORMACION ECONOMICA DE LA EMPRESA. -

Si se nos constriñese a formular un sólo reparo a la vigente regulación de los JURADOS DE EMPRESA, elegiríamos, sin vacilación alguna, el artº 49 de su Reglamento, dedicado a la Información económica de la Empresa.

Este precepto, con sus ambigüedades terminológicas, y, sobre todo, al negar al Jurado toda posibilidad de control o verificación de los datos facilitados por la Empresa -no debemos olvidar que el Balance y la Memoria, únicos documentos de exhibición obligada, constituyen actualmente o responden fundamentalmente a fines de reclamo o propaganda, siendo muy excepcionales los casos en que se ofrece una información económica completa y transparente, que pueda servir de base para un diálogo constructivo entre el capital y la sociedad de trabajo-hace que la información se convierte en un trámite más o menos enojoso para la Dirección y de escaso interés para el colectivo laboral.

Si bien es cierto que al final del precepto se añade que la Presidencia "deberá poner a disposición de los Vocales del Jurado el Balance de cuentas, la Memoria, en su caso, y cuantos otros documentos y antecedentes considere oportunos la Empresa para el fin indicado", no es posible silenciar que nos hallamos en presencia de una clara manifestación de paternalismo, pues todo queda librado al buen criterio de la Empresa.

No puede existir una perfecta integración ni esperar de los trabajadores la deseada colaboración, mientras las Empresas les nieguen a éstos el derecho a penetrar en el "sancta sanctorum" de los cálculos económicos.

Y si esto ha sido la realidad vivida en los últimos años, una situación de esta naturaleza no debe ser mantenida de cara al nuevo Plan de Desarrollo, entre cuyas exigencias se anuncia una política de rentas, de la que es principio cardinal "que las elevaciones de sueldos y salarios se acompañen a los incrementos de la productividad".

Esta regla áurea de la política de rentas, presupone que los salarios habrán de quedar bloqueados, al menos en principio, lo que encierra el evidente peligro de que gran parte del desarrollo venga a ser edificado con el sacrificio de la clase trabajadora.

Si la política de rentas se impone como necesidad irremediable, deberá ir acompañada de las correlativas garantías -entre las cuales debe figurar, en primera línea, el acceso de los Jurados de Empresa a la contabilidad de las Empresas, haciendo imposible o limitando el riesgo de que los márgenes de beneficio de las Empresas se incrementen, por el aumento de la producti-

vidad o por el simple juego de las **alzas sucesivas** de precios, mientras que los **salarios** permanecen **inmóviles**, agravándose el fenómeno de que el porcentaje de los mismos en el producto nacional siga una línea regresiva.

La información económica de la Empresa, hecha en forma clara, completa y **Sujeta a verificación**, es **imprescindible** para el logro de estos objetivos fundamentales:

- Que el nivel de las retribuciones siga el ritmo de la prosperidad económica de las empresas, evitando que la política de rentas, en lugar de la deseada panacea, se transforme en forma indirecta de autofinanciar el desarrollo de las empresas a costa de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios.
- Que los productores, con el pleno conocimiento de las realidades económicas de la Empresa en que prestan sus servicios, adquieran un auténtico sentido de responsabilidad, planteando sus reivindicaciones con un criterio constructivo.
- Que se produzca en el seno de las empresas un clima de mutua confianza, base indispensable para poder implantar los modernos sistemas de participación de los trabajadores en los resultados económicos -ya sea en su vertiente de beneficios financieros, plusvalía de explotación, valor añadido, etc- , sin los cuales, todas las iniciativas para lograr la integración de la sociedad del trabajo y todas las formas de participación en la gestión de las empresas, carecen del basamento indispensable.

En líneas generales entendemos que la información económica debiera ajustarse a los siguientes principios:

a) Los datos informativos que las Empresas deben facilitar a los Jurados de Empresa deben tener un carácter **análítico** -ajustándose, como mínimo, a un repertorio o modelo lo suficiente amplio y flexible que permita su generalización-, de forma que sea factible establecer, en **todo** momento, la evolución del "valor añadido" dentro de cada centro productivo, así como la proporción que el factor humano -salarios y demás percepciones, incluso las cotizaciones para la Seguridad Social- representa en dicho valor añadido.

b) Periodicidad regular, que permita detectar todo cambio de coyuntura.

c) Constitución, dentro de los Jurados de Empresa, de una Ponencia económica -a cuyos miembros debiera darse, en forma intensiva, por medio de cursillos, folletos ilustrativos, etc., una formación práctica y esencial sobre economía de las Empresas-, que con las asistencias técnicas que fueran adecuadas, pudiera verificar la **información** facilitada por la Dirección.

b) SUGERENCIAS EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD.

Si los incrementos de productividad, según las directrices del II Plan de Desarrollo Económico y Social, han de marcar la pauta para las elevaciones salariales, funcionando como dique de contención, el tema "productividad" será el centro de gravedad de la política social, y, si el nivel de vida de los trabajadores dependerá de dicho factor condicionante, es de estricta justicia que se reconozca a la sociedad de trabajo alguna forma de impulsarlo.

En términos genéricos, la facultad de formular sugerencias se halla contenida en el artº 45 del Reglamento.

Sin embargo, con el fin de que esta norma fructifique y vierta todo su po-

tencial creador -tan rico en **posibilidades**, aun nutriéndose de las minúsculas y cotidianas experiencias del **trabajo cotidiano**, tan **debiamente** aprovechadas por las empresas americanas- debe ser objeto de un desarrollo especial, que en líneas generales podría consistir:

- Constituir unas Comisiones de Productividad -de constitución paritaria, con representación de un número de miembros del Jurado de Empresa y otro número equivalente de Técnicos-, encargada de formular propuestas por propia iniciativa, así como de patrocinar aquellas sugerencias hechas por cualquiera de los trabajadores que ~~se~~ estimara viables, por la Ponencia.
- En casos de discrepancia entre el criterio de la Ponencia y el de la Dirección, habilitar algún recurso **técnico** que -aunque no posea más valor que el de su coacción moral- implique en la Empresa un semi-compromiso de atender las sugerencias verdaderamente aprovechables. Es incuestionable que, cuando se trate de innovaciones que requieran inversiones económicas, la decisión en última instancia siempre habrá de corresponder a la Empresa.
- Que las negativas de la Empresa tengan que ser debidamente razonadas, para evitar el cómodo y expeditivo camino de las denegaciones tácitas.

3º. - ENCUESTAS Y RECURSOS REUNIONES

Debieran ser objeto de regulación específica, concretándose los casos en que por ventilarse intereses del colectivo y ante la conveniencia de un contacto más directo con el sentir general, deben ser autorizadas las encuestas o reuniones en los centros de trabajo, puntualizando las facilidades que las Empresas deben proporcionar para el mejor desarrollo de las mismas.

4º. - ENLACES SINDICALES

Consideramos provechoso un deslinde entra las competencias de los Jurados, como órgano colegiado, y las actuaciones individuales de los Enlaces Sindicales, limitando al mínimo las fricciones que todavía se producen en la práctica.