

forum

Universidad-  
empresa



2

La reforma de la empresa.  
Balance crítico desde la  
realidad social española

Prof. Dr. Federico Rodríguez y Rodríguez

FORUM UNIVERSIDAD-EMPRESA

\* 2

La reforma de la empresa. Balance  
crítico desde la realidad social  
española

Prof. Dr. Federico Rodríguez y Rodríguez  
Catedrático de Política Social, de  
la Facultad de Ciencias Políticas  
y Sociología de la Universidad  
Complutense de Madrid

Fundación Universidad-Empresa. Noviembre 70  
Marqués de Cubas, 25 - Madrid-14

## EN TORNO A LA REFORMA DE LA EMPRESA

En estas reflexiones sobre la reforma de la empresa no voy a trazar un esquema de cuáles deben ser las reformas inmediatas a introducir en ella; ni siquiera voy a pronunciarme directamente sobre si es o no necesaria la reforma de la empresa. Me limito a comprobar que es un hecho que en el continente europeo domina mayoritariamente el tema de la reforma de la empresa, se presenta en todas partes, se habla de reformas en una y otra dirección, se brindan proyectos de cómo afrontar esta reforma de la empresa, y es en torno a este problema en sí, a la "colocación", podría decir, del problema, más que a las soluciones, donde va a desarrollarse el contenido de esta charla.

Cuando contemplamos los distintos programas, las distintas soluciones que se nos ofrecen para la reforma de la empresa, a mí me queda siempre una cierta sensación de frustración, una cierta decepción. Puede tratarse de informes concienzudamente elaborados, y durante años, por comisiones muy competentes. Puede tratarse de leyes retocando tal o cual pieza dentro de la sociedad anónima. Pero en uno y otro caso, siempre me queda un cierto desencanto en el espíritu, pensando que si la reforma de la empresa va a ser eso y sólo eso, que concretamente se pospone en estudios e informes, no es posible creer que, con ello, se haya conseguido reformar la empresa.

Da la impresión, a mí por lo menos me la da, de que se atacan simplemente unos cuantos defectos, unas cuantas consecuencias de algo que va mal dentro de la empresa y que no se nos acaba de señalar con precisión. Se habla, por ejemplo, de las condiciones de trabajo, de higiene y seguridad; se habla, si se quiere, de la información dentro de la empresa; se habla de las maneras de ejercitar el mando en ella; se habla también de las retribuciones, de los salarios, de las primas, de las horas dentro de la empresa y cómo los trabajadores y empleados deben tener o no deben tener participación en su determinación; se habla de los horarios, de las vacaciones; y se habla incluso de la participación del personal en la gestión de la empresa. Y da la impresión de que, cuando se habla de esto último, se entra en un terreno sumamente resbaladizo en el que los informes y propuestas andan como de puntillas sin atreverse a puntualizar de qué se trata.

Con todas estas sugerencias, con todas estas propuestas, algunos, yo por lo menos, se encuentran un tanto decepcionados, porque, como digo, da la impresión de que se está girando en torno a algún problema o a alguna serie de problemas capitales que se rehúsa señalar con toda claridad. Entonces la pregunta que uno se hace es si no merecería la pena tratar de entrar a fondo dentro de todos los problemas que la empresa presenta o puede presentar, reales o falsos, para tratar de ver si es posible encontrar cuál es el núcleo o los núcleos de donde derivan todos esos males que se pretenden corregir, sin atacar, sin embargo, la causa.

Quiere decir esto que toda esta charla va a desenvolverse dentro de un nivel quizá demasiado abstracto; no es una charla de coyuntura, no trata de ofrecer una especie de "vademécum" de soluciones de qué es lo que se debe hacer concre-

tamente en la empresa de hoy. Es más bien un planteamiento teórico, y ojalá fuese teórico en el buen sentido de la palabra, no en el sentido de una elucubración que para nada sirve, sino, por lo menos, como un intento de aproximarse a los problemas que la empresa presenta desde un punto de vista lo más general y abstracto posible.

1.- Si pasamos lista a todos estos problemas que la empresa presenta -he enumerado algunos, aunque la lista es indudablemente mucho más larga-, surge, inmediatamente, como primera pregunta, dónde habría que buscar la causa de los problemas que la empresa presenta. Porque tenemos, sí, como acabo de indicar, una lista de defectos concretos que se achacan a la empresa, tenemos la sensación, que quizá no pase de sensación, de que todos estos defectos dependen de una o algunas causas más profundas que o no se conocen o no es posible o deseable mostrar. Si esto es así, el paso que hay que dar es analizar cuáles son esas causas -si las hay y tal reducción a un común denominador es posible- de todos los males que a la empresa se achaca.

Si lográramos encauzar la discusión y encauzar el estudio del problema en el sentido de indagar cuál es esa causa, cuáles son esas causas, tendríamos avanzado la mitad del camino, porque mientras tanto lo único que parece que se va a hacer es atacar consecuencias, atacar efectos, dejando completamente intactas las causas de que, acaso, deriven.

Entonces, supuesto lo primero, esto es, supuesto que todos los defectos que en la empresa se encontrase y se señala son consecuencia de una o algunas, pocas, causas radicales, puede quizá adelantarse que esa causa, esas causas, ha de en-

contrarse preferentemente en dos zonas perfectamente distintas: puede encontrarse dentro de la misma empresa o puede encontrarse fuera de la empresa. Y les adelanto que lo que voy a intentar indicar aquí, no a demostrar porque hasta ahora no tiene prueba y si la tiene no la he encontrado, es que en contra de lo que en muchas ocasiones se dice, los defectos que se atribuyen a la empresa no están en la empresa misma, sino que posiblemente la causa de esos defectos se encuentra en el marco económico-social en que la empresa vive. Son defectos que, a mi juicio, no ponen en entredicho la validez fundamental de ese marco; no se trata de postular, por lo menos es mi punto de vista, la modificación radical de ese marco y su sustitución por un marco económico-social diferente, de tipo, por ejemplo, totalmente socialista y planificado, no; pero sí es posible encontrar que en el marco económico-social de economía de mercado, más o menos controlada y dirigida por la Administración, existen algunos defectos fundamentales que, sin atacar la validez del marco mismo, sí le hacen en algunos aspectos y concretamente en el de la empresa bastante defectuoso.

2.- Así pues, en este segundo punto se trata de indagar las causas de los defectos que la empresa padece o que a la empresa se atribuyen, no en la empresa misma, sino en el marco económico-social en el que la empresa se desarrolla y vive. Ya sé que hay tendencias y personas que sostienen justamente lo contrario, es decir, que el marco económico-social -inclu~~so~~so dirigentes sindicales de categoría lo afirman- es, en lo que cabe, perfecto y prácticamente no necesitado de retoques, y que es la empresa por su actitud hostil, por su actitud hermética y cerrada frente a un ambiente prácticamente correcto, hace, o deja, o tolera crecer dentro de sí una serie de defectos que se

trata de corregir. La cirugía habría de orientarse, de ser cierta esa posición que, como digo no es la mía, única y exclusivamente hacia el ámbito de la empresa, de ninguna forma hacia el marco económico-social en el que la empresa se desarrolla y vive.

Así se dice, por ejemplo, que en tanto la sociedad actual ha alcanzado un nivel de educación para todos sus miembros, uno de los fallos que la empresa presenta consiste en que no está en condiciones de brindar a sus trabajadores y empleados puestos concordados con ese nivel de educación, sino que les brinda siempre, o por lo menos mayoritariamente, puestos de trabajo de un nivel inferior, con lo cual se produce el consiguiente desfase entre la formación y aspiraciones del individuo y el puesto de trabajo que en realidad ocupe.

Se dice también que en la sociedad contemporánea hay un alto nivel de información, que el hombre, la persona, está enterada prácticamente de todo lo que ocurre en su contorno, y que en cambio cuando penetra en el ámbito de la empresa esa información falla, decae, y se siente una pieza manipulada no sabe en qué dirección.

Se dice también, por último, que la sociedad contemporánea es una sociedad democrática en que al individuo le incumbe una parte importante de participación y de responsabilidad, pero cuando ese individuo entra en el marco de la empresa esa participación y esa responsabilidad le son rehusadas y es también manejado sin darle intervención ninguna en los negocios que la empresa tiene.

En esta tesis la empresa y su mundo sería, pues, una especie de compartimento absolutamente impenetrable, total-

mente reacio a dejarse penetrar por las sanas corrientes que viven el orden económico-social y de ahí surgirían los problemas. La solución estaría, por lo tanto, única y exclusivamente en hacer a la empresa más abierta, más permeable a las corrientes que circulan ya en el orden social y político. Hecho esto, si la empresa logra que el nivel de sus puestos corresponda al nivel de educación y formación de sus miembros, que el nivel de su información corresponda al nivel de información que éstos tienen en la sociedad, si consigue que su nivel de participación sea paralelo y homogéneo con el que el ciudadano tiene en los negocios públicos, los problemas de la empresa estarían prácticamente resueltos.

No soy yo tan optimista. Acabo de indicar, y ciertamente no podré demostrarlo, que para mí el planteamiento es más bien contrario; la empresa no es más que la víctima, más que la secuela de una serie de defectos que existen en la vida colectiva, en el orden económico-social vigente, que sin ponerlo radicalmente en entredicho, sí exigen correctivos de importancia. Hechos estos correctivos dentro de ese orden económico-social, la empresa, que de suyo y en contra del punto de vista anterior sí me parece permeable y totalmente recepticia a las modificaciones que de ese orden social vinieran, estaría en vías de arreglar sus problemas internos.

3.- Veamos entonces, en primer lugar, unos datos en torno a la empresa que pueden ser considerados como defectos de ella; no me refiero, por supuesto, a lo que podríamos llamar los "detalles" de esos defectos, entre comillas los detalles, porque no se trata ciertamente de detalles. El que las condiciones de trabajo sean buenas o malas, el que la seguridad del trabajo esté garantizada y toda esa lista de problemas que a la em-

presa se le señalan no son ciertamente detalles. Pero, como decía antes, no parece que sean esos defectos lo que radicalmente haya que arreglar dentro de la empresa; dan más bien la impresión de que son consecuencia de algo que, corregido, produciría automáticamente la corrección de esos defectos.

Entonces, en un empeño más bien intuitivo que otra cosa, se trataría de ver cuáles son esos defectos radicales que la empresa presenta para ver si su fuente se encuentra en la misma empresa, por el contrario, hay que buscarla en el orden económico-social. Podrían enumerarse algunos, no muchos, posiblemente sólo dos, pero quizá interese puntualizarlo un poco. El primer defecto radical, del que fluyen otros muchos, se refiere a la oposición que existe en la empresa entre los distintos elementos que forman parte de ella. Esto es simplemente una perogrullada; todos estamos de acuerdo de un modo o de otro de que en el seno de la empresa existe esa oposición de grupos. No se trata de acogerse al viejo esquema marxista de la oposición entre capitalistas y trabajadores; el capitalista, el pobre, es a su vez en muchos casos un señor que se queda fuera de la empresa y que casi merecería los beneficios de la Seguridad Social con el mismo título que lo pueden merecer los trabajadores, por lo menos si se juzga su situación económica. El capitalista prepotente clásico es una figura un tanto desaparecida, aunque queden anecdóticamente algunos ciudadanos que todavía pueden representar ese papel; pero no puede hablarse de capitalistas como grupo social, trabajadores como grupo social y establecer después la oposición entre ambos.

Existe ciertamente en la empresa una oposición -oposición que evidentemente está muy condicionada y que no se puede entender tampoco con la simplicidad del esquema marxista- que condiciona el clima que exista dentro de la empresa. Hay po-

cas, aunque algunas, empresas que por distintos caminos han conseguido un clima de coordinación auténtica de todo el personal con la dirección y con el Consejo de Administración. Que este clima de coordinación se haya conseguido por vía paternalista, como existen casos, o por vía democrática, como también existen casos, esto es lo de menos; el caso es que se ha conseguido un clima de coordinación entre unos elementos y otros de la empresa y de hecho sería muy difícil encontrar en estos casos de excepción ese clima de oposición, que, sin embargo, es para mí uno de los puntos fundamentales de los problemas de la empresa, uno de los problemas básicos que la empresa presenta. Porque, dejando aparte esos casos puramente excepcionales en que ese clima de coordinación se ha conseguido, en la inmensa mayoría de los casos ese clima de coordinación no existe más que de un modo muy reducido y con un ámbito muy concreto, de tal manera que puede muy bien, por el contrario, hablarse de que existe un auténtico clima de oposición, de hostilidad, de enemistad. De oposición en diversos niveles, de oposición por diversas causas; pero esa oposición existe.

Por ejemplo, el tratamiento clásico que se da a la política de retribuciones son un costo y consecuentemente vienen obligadas a reducirlo como vienen obligadas a reducir los demás costos; es, podríamos decir, una de las bases del sistema, lo cual ciertamente no es censurable. Pero dentro de lo que puede ser una genérica concepción de la reducción de costos y, por lo tanto, de la reducción de salarios, se observa en la inmensa mayoría de las empresas como una especie de animosidad, como una especie de entusiasmo, como una especie de agresividad, siempre que se tiene presente el tema de los salarios. Por ejemplo, la inflación, sin más examen, es debida -se dice- a la subida de salarios; no es debida a otras causas, como pueden ser la especulación, los gastos inútiles y cualquier otro motivo, no, no; dogmáticamente se sabe ya, sólo con penetrar

en el mundo de la empresa, que la inflación es debida, ni más ni menos, que a la subida de salarios.

Esta hostilidad se nota también en otras muchas consideraciones. Por ejemplo, es facilísimo señalar con el dedo a tal o cual trabajador que sesteá un poco o que es poco diligente en el cumplimiento de su trabajo, pero nadie se preocupa de señalar con el dedo a tal o cual directivo que hace exactamente lo mismo o más.

Hay una manifiesta hostilidad, una manifiesta discriminación en los juicios. Si se piensa, por ejemplo, en casos concretos, pongamos el caso del deber de asistencia y de puntualidad al trabajo, está manifiesto que mientras su infracción puede ser motivo de expediente para determinadas personas de la empresa, la misma infracción es tolerada y admitida en otros niveles de la misma empresa.

Hay estrictamente dos medidas, dos modos de considerar los problemas según se trate de unos niveles o de otros niveles, sin más precisión por ahora. Hay, en consecuencia, una manifiesta hostilidad, una manifiesta animosidad entre unos y otros elementos de la empresa.

Por supuesto, la animosidad es pagada exactamente en la misma moneda; pero de lo dicho queda apuntado, aunque el apunte sea grave, que en bastantes ocasiones, no sé si en la mayoría, pero en bastantes ocasiones, la hostilidad más bien viene desencadenada de arriba a abajo que de abajo a arriba, y de abajo a arriba se produce más bien por vía de reacción, por vía podríamos decir de defensa. Que esto sea producto de un proceso histórico de muchos siglos, todo ese famoso proceso del esquema marxista de dominación, es cosa perfectamente indiferente a los efectos que aquí se tratan de considerar; apunto el

hecho de que en la empresa existe ese clima de hostilidad.

Puntualizaré que esa hostilidad de suyo no tiene nada que ver, como a veces se pretende indicar, con el tema de la jerarquía: jerarquías hay en otras partes y jerarquías hay en la empresa que no son objeto de hostilidad. La jerarquía se admite como una realidad social necesaria para que las organizaciones sociales marchen sin que el hecho de que uno tenga que mandar y otro obedecer implique desencadenamiento de hostilidad ninguna. No es la hostilidad producto del hecho de que las instituciones tengan que ser jerárquicas, sino del hecho de que acaso la jerarquía se involucra y se intercala en este proceso de animosidad para ser utilizado como una pieza que mitigue, fomenta, extienda, defienda, proteja, esa hostilidad.

Segundo dato y último por ahora que la empresa actual presenta. Se trata de que en la empresa contemporánea el régimen mayoritariamente existente es el régimen de salariado. El régimen de salariado, de todos conocido, no tiene de suyo absolutamente nada de condenable; es un régimen perfectamente admisible, perfectamente lógico, uno de tantos, que no tiene absolutamente nada de malo que se sepa. Pero ocurre que el régimen de salariado, que agota el 99'9 % de las fórmulas sociales de integración del trabajo en la empresa, el régimen de salariado para una gran parte del personal, ciertamente no para todo, es un régimen impuesto. Aunque no estén nada de moda los textos eclesiásticos, citaré uno del Cardenal Arzobispo de París en la Cuaresma de 1945, cuando había en Europa aquella especie de fervor de renovación y se pensaba ingenuamente que, tras ganar una guerra, se habían abierto las puertas a un nuevo mundo, a un nuevo orden social, y la gente empezaría a andar sobre la tierra con un paso distinto. No hubo nada de eso, pero el Cardenal Arzobispo de París sí lo pensaba, al parecer, porque en esta primavera de 1945 dijo algo tan absolutamente brutal como lo siguen

te: "El régimen de salariado es justo pero nadie tiene el derecho de imponerlo a los que no lo quieren". Y ocurre que el régimen de salariado se impone, y se impone sin pedirle a nadie permiso, sin que apenas tenga la posibilidad de opción.

En países más desarrollados, pensemos por ejemplo en Norteamérica, donde el nivel económico y cultural de la gente es superior, puede entenderse que el régimen de salariado no se impone, como no se impone el régimen de salariado a los elementos que tienen profesiones liberales dentro de una empresa; es evidente que el que ostente una profesión liberal en el viejo continente tiene ante sí la doble opción de instalarse por su cuenta o de ejercer su trabajo al servicio de una empresa. Si elige esto último, lo ha elegido libremente. Pero esta opción que él tiene no la tienen otros muchos de los elementos que aportan su trabajo a la vida de la empresa; consecuentemente el régimen de salariado se impone, se impone y caso curioso ni los propios interesados se dan cuenta. Que yo sepa en ninguna de las manifestaciones que hacen los Sindicatos, los propios elementos trabajadores sobre la empresa y su reforma hacen referencia a que el régimen de salariado sea impuesto. Porque es claro que si este dato vale para la empresa capitalista, vale más aún para una economía colectivista y estatal. Pero esto es indudablemente una realidad, una realidad que se nos muestra como un dato tan significativo como lo es el tratamiento que se da a los salarios, a la cuantía de los salarios.

Registraré anecdóticamente, un pequeño indicio adicional. Cuando se habla de "justicia" de los salarios, esta justicia se refiere a los niveles mínimos; nadie ha encontrado todavía, que yo sepa, cuál es el nivel máximo,

justo, de un salario. Y aquí los sindicatos más empíricos se limitan a decir como los sindicalistas americanos: más, más y siempre más; pero nadie se ha atrevido a señalar un nivel de justicia que señale el límite superior de los salarios. Ese límite existe; pero existe como nivel de conveniencia, como nivel de posibilidades; esto es asunto completamente distinto, porque se basa en los hechos. Parece que el criterio de justicia, una vez conseguida la fijación de un mínimo se borra y ya es inoperante para fijar las retribuciones máximas. Lo cual deja bastante mal parada a la justicia.

¿Puede ser esto quizá debido a una mala conciencia implícitamente existente acerca de que el régimen da salariado es un régimen impuesto, o puede obedecer a otras causas? Lo ignoro.

4.- Si éstas dos son, o pueden ser, las causas radicales de los defectos de detalle -aunque sean detalles gordos e importantes- de que la empresa adolece, se trataría de ver si estos defectos de la empresa son defectos originados por la empresa misma o son defectos que, por el contrario, han penetrado en la empresa provinientes del orden colectivo, provinientes del orden social.

Efectivamente nos encontramos respecto al primer punto, a la oposición, al clima de hostilidad que existe dentro de la empresa, que éste es un dato que existe también en la sociedad; no es un dato que en la sociedad no exista y que la empresa haya creado por sí misma, sino por el contrario parece más bien que es un dato que, existente en la sociedad, ha penetrado en la empresa y ha modelado a la empresa a su imagen y semejanza.

En sociedades todavía poco desarrolladas es evidente que se vive en un ambiente de sociedades netamente clasistas; afortunadamente poco a poco va desarrollándose una clase media muy numerosa y amplia que va haciendo cuña entre las dos clases, cogiendo elementos de ambas para incorporarlas a la clase media e ir las poco a poco erosionando, dejándolas reducidas a expresiones mínimas.

Pero hoy por hoy este proceso no se ha terminado todavía; nosotros estamos todavía en sus comienzos, son pocos los lustros que llevamos de creación afortunada de una amplia base social de clase media. De hecho existen todavía en nuestro país, además de esta amplia clase media que va, como digo, afortunadamente creciendo y desarrollándose, una poderosa clase menestral, una poderosa clase rica; existen las dos clases típicas, no reducidas a ellas dos, pero estas dos existen. Existen y tratan de consolidarse por multitud de mecanismos perfectamente conocidos; y la existencia de estas dos clases produce en la sociedad la misma polaridad que antes veíamos en la empresa, existe también esa misma animadversión, esa misma hostilidad, ese mismo recelo. No citaré textos legislativos por no caer en la jurisdicción del tribunal de orden público; pero de hecho nos la encontramos en las manifestaciones más corrientes de la vida, en el atuendo, no digamos en la educación, no digamos en los cotos cerrados, no digamos en la exclusividad, no digamos en la enseñanza. La polaridad existe y para mí de esta polaridad, de esta hostilidad que en el medio social existe entre clases se ha pasado a reflejar esa hostilidad en la empresa, por eso la hostilidad que existe en la empresa no es una lucha mera de intereses, no es que si te doy un duro me quedo yo sin él; no, es algo mucho más profundo y radical porque viene trasplantada del mundo social circundante.

Insisto que carece de interés el saber si esta hostilidad entre grupos que en la sociedad existe arranca de la edad Media o antes todavía, de tiempos de los godos cuando existían dos estratos sociales diferentes, dos legislaciones distintas, dos pueblos a su vez separados, si ha atravesado la edad Media, o si todavía hay que buscarla en épocas de las tribus cazadoras o de las tribus agrícolas; pero el hecho es que en la sociedad, en nuestra sociedad, todavía en este siglo XX, existe a mi juicio esta hostilidad, aunque afortunadamente vaya moderándose. Es esa hostilidad, esa oposición, la que se mete dentro de la empresa; no que la hostilidad creada en la empresa se transmita a la sociedad.

Existe también dentro de la sociedad un fenómeno muy importante, las grandes diferencias económicas. En nuestra sociedad y en todas esto se produce; pero en nuestra sociedad se produce todavía más masivamente que en otras. No aludiré a datos estadísticos que quizá serían necesarios en este punto, pero es manifiesto y palmario; no es lo mismo el valor de un billete de mil pesetas para unas personas que para otras, es absolutamente distinto, y esto es debido a que un billete de mil pesetas entra muchas veces en los ingresos de un señor y muy pocas en los ingresos de otro. Estas diferencias económicas evidentemente son uno de los grandes defectos que presenta nuestra sociedad contemporánea, y que de modo más o menos inconsciente se trata de perpetuar a través de uno de los sectores más importantes de la vida que es la empresa.

Pero observen que estas diferencias económicas importantes no se dan sólo en el campo de la empresa; se dan también, por ejemplo, en el campo de la administración pública, lo cual quiere decir que el defecto no es sólo de

la empresa sino que parece tener más bien un origen social.

No hay tampoco en nuestro país, hasta el presente, una verdadera igualdad de oportunidades en el sentido, que antes indicaba, de que pudiera permitir a cada individuo escoger libremente su puesto de trabajo. Existe en cierta medida en las profesiones liberales, ha existido para la mayoría de nosotros, hemos podido optar; pero otra mayoría de gente cuantitativamente más numerosa que las profesiones liberales no ha tenido jamás esa verdadera opción; y no la ha tenido incluso aunque estén en condiciones técnicas de optar a cualquier otro puesto. Por el incremento de la enseñanza se produce entre nosotros, no ya un desfase, como otros achacan, entre el nivel profesional de un ciudadano y el puesto de trabajo que ocupa, sino otro mucho más grave, entre su formación y sus pretensiones y aun la ausencia total de posible empleo y colocación.

La igualdad de oportunidades es otro tema que también es causa, a mi juicio, de un grave desorden dentro de la vida colectiva del que la empresa no es más que víctima.

5.- Se trataría de ver ahora, supuesto que las causas fueran externas a la empresa, qué es lo que habría de hacerse. Por de pronto ya cae de su base que no se puede hacer nada rápido e inmediato, como pretende la Ley de Relaciones Laborales encomendando al gobierno que, inexorablemente, antes del primero de enero de 1977 presente a las Cortes un Proyecto de Ley de reforma de las empresas que revisten la forma jurídica de Sociedad Anónima; esto es simplemente disparatado. Luego volveré a referirme incidentalmente a ello.

Se trata de ir reformando, de ir acondicionando poco a poco el marco social en el que la empresa vive, y reformándolo en muchas direcciones. En primer lugar desde el punto de vista educativo, y me temo que voy a seguir diciendo cosas un tanto extrañas sobre este tema de la educación. La educación afortunadamente se está extendiendo de modo amplio; no creo que haya aquí muchos que piensen que es un error eso de combatir el analfabetismo porque "qué va a ser de nosotros el día que 'ellos' -ellos entre comillas- aprendan a leer"; supongo que ese punto de vista no será compartido por nadie y que pensarán más bien que este desarrollo de la cultura es algo positivo y algo deseable. Pero en este desarrollo de la cultura hay, aparte de numerosas lagunas cuantitativas -todavía son muchos miles los niños que carecen de enseñanza primaria-, otra serie de datos que también merecería tener en cuenta, por ejemplo, y el punto es un poco delicado, ahora que está de moda todo esto de la escuela única, de la libertad de enseñanza, etc., etc.; querría expresarme con la posible exactitud para no dar origen a malos entendidos. A mi modo de ver, una de las causas que perpetúa la oposición entre clases en nuestro país es la no mezcla de las clases sociales en la escuela. Esto es un hecho bastante manifiesto. La no mezcla de las clases sociales en la escuela -buscada, en bastantes casos- produce que después en la vida estas clases sociales tampoco se mezclen, y que desde el principio nazcan como troncos absolutamente separados primero y hostiles después. Por lo tanto dentro del tema de la educación habría que tratar de conseguir la mayor mezcla posible.

Yo sé que esto es uno de los objetivos que persiguen los socialistas con la escuela única; por ello me apresuraré a indicar que no soy socialista y no soy parti-

dario de la escuela única. Por el contrario creo que uno de los derechos fundamentales de la familia es defender la libertad de enseñanza, pero creo que es perfectamente posible compaginar la libertad de elección de centro, que a la familia corresponde, con un intento de mezcla de clases sociales en la enseñanza, a base, por ejemplo, de un amplio sistema de becas que permita esta mezcla.

Por supuesto esto tropezará con una gravísima resistencia de la sociedad española, lo cual es prueba de que la discriminación y la animosidad entre clases existe; no hay ningún otro motivo para explicar el por qué no se quiere esta mezcla. Pero el hecho es, todos lo sabemos, que las modestas becas que existen son repartidas en muchas ocasiones en lo posible dentro de la misma clase. ¿Por una finalidad solamente caritativa?, ¿por una finalidad inconsciente de mantener incontaminado el centro y de que se pueda decir a los padres de familia que el centro sigue siendo lo que fué? Lo ignoro. Pero éste es a mi juicio uno de los puntos radicales en la reforma de la enseñanza. El que estudien arte me parece también fundamental, aunque haya planes de estudio que lo han eliminado; pero me parece más fundamental el que se produzca en la enseñanza, sobre todo en los niveles más bajos de la enseñanza que es donde verdaderamente se moldea la mente del niño y donde se crean los hábitos, esta posible mezcla entre clases sociales.

Y quisiera que cada uno reflexionara, si no es partidario de esta mezcla, cuáles son de verdad y en el fondo los motivos que le pueden llevar a esta conclusión; por supuesto no se trata de motivos religiosos, de motivos ideológicos, hay algo ahí que convendría que cada uno analizara y sacara a la luz para ver qué es efectivamente y si

es legítimo, una vez que lo ha identificado, el motivo que le lleva a desear la discriminación en la enseñanza.

Después hay otro punto. Habría que tratar de reducir en lo posible, en lo posible nada más -ni en Suecia lo han conseguido totalmente, ni quizá sea bueno el conseguirlo del todo- reducir las diferencias económicas, los distintos niveles económicos existentes en nuestro país. Para esto sí hay programas en todos los partidos de derecha y de izquierda; todos los programas de los numerosos partidos que ahora disfrutamos registran como una de sus piezas indispensables, sentida o no sentida, esta disminución de las diferencias de rentas, una política fiscal adecuada, etc. Bien, hágase, hágase despacito pero hágase; porque si esto no se hace es absolutamente imposible conseguir nada dentro de la empresa.

Estos dos puntos, que son graves, producen ciertamente la hostilidad de bastante gente. Yo creo que las gentes hostiles a estos dos objetivos debieran pensar, por de pronto, en consideraciones de tipo elevado que podrían traerse a colación; porque mucha gente tiene convicciones de esa clase y debiera recordar un texto según el cual los que han recibido mayor abundancia de bienes, ya sea de bienes naturales y externos o espirituales e internos, para esto los han recibido, para que como ministros de la Divina Providencia los utilicen para sí mismos y para el servicio a los demás. Es un texto de León XIII; León XIII hoy día pasa por Papa conservador pero en sus tiempos hubo gentes, todavía puede que las haya, que rezaban por su conversión.

Pero dejando aparte este planteamiento ideológico y religioso, que para muchos puede ser válido con tal

de que se molesten en considerarlo, hay otra consideración importante, que es simplemente una consideración egoísta, que, desgraciadamente, suele ser un resorte muy eficaz. Los que se oponen decidida y eficazmente, y muchos están en condiciones de hacerlo, a reformas de este o similar tipo rehuyen en definitiva pagar la prima de seguro que les corresponde. El orden social existente puede permanecer y puede ser válido si se introducen en él por lo menos, y desde el punto de vista de la empresa, estas dos reformas básicas; en otro caso es posible que el orden social en su conjunto sea absolutamente barrido, y ellos, y lo que es peor nosotros, llegaremos a ser esclavos, como se decía en tiempos de la invasión musulmana, por no haber querido renunciar a ser señores. La opción consiste a mi modo de ver únicamente en eso; ha llegado el tiempo o la ocasión de considerar los hechos como son. Por supuesto para bastantes gentes nunca llega, nunca llega más que cuando se encuentran ya consumados los hechos de imposible retorno.

Se deduce de lo dicho que el ataque de fondo definitivo y real a los problemas de la empresa tiene que hacerse, a mi modo de ver, dando un rodeo, atacando estos males en la sociedad, lo cual produciría, como consecuencia no sólo que la empresa se sanease sino que se sanearán también otras muchas cosas que no son la empresa, porque de estos males de orden colectivo derivan una serie de consecuencias que se producen, además de en el ámbito de la empresa, en otros ámbitos distintos.

6.- Bien; pero ya se advierte que esto lleva tiempo, que esto es lento y que hay que hablar, si se quiere

hacer una reforma sensata, por lo menos en términos de una generación. Ya sé que hemos tenido esa generación disponible y se ha desaprovechado; bien, no es cuestión de volver la vista atrás. Decía Churchill que si el presente se empeña en enjuiciar y condenar al pasado el presente pierde el futuro, y tenía razón, el pasado no nos pertenece, el futuro sí. Entonces si se quiere hacer una reforma seria, hay que hablar en términos por lo menos de una generación; lo demás será simplemente dar pequeños rodeos y escarceos, pero desde luego habrá que darlos también, no solamente porque una reforma de una generación es un plazo muy largo sino porque hay datos, circunstancias y aspectos que no esperan y que se pueden atacar ya. Esto es una cosa, y otra cosa completamente distinta es que haya de afrontarse la reforma de la empresa en los plazos perentorios que ordena una de las disposiciones finales de la Ley de Relaciones Laborales. Ciertamente el ingenio del español es poderoso, su intuición magnífica y su preparación técnica envidiable por todos los países del mundo, pero dar al gobierno un plazo de ocho meses cuando otros países, indudablemente menos inteligentes que nosotros, como Francia, menos preparados, como Alemania, se han tomado años y años para hacer unos proyectos de reforma de la empresa, quizá sea excesiva exigencia para el genio celtibérico.

Pero por otra parte es indudable que el mandato de la Ley está ahí, y sería feo, hablando en términos estrictamente políticos, que por vía de un Decreto Ley se ampliara el plazo, en vez de uno de enero de 1977, a uno de enero de 1990 o del año 2000; como esto sería feúcho, parece que habría que hacer algo.

No creo yo que el Gobierno, ni nadie, ni siquiera la Fundación Universidad-Empresa, en el término de

meses esté en condiciones de preparar soluciones para la reforma de la empresa, pero sí creo que está en condiciones de perseguir objetivos mucho más modestos. Por ejemplo, se podría simplemente constituir un consejo del estilo de los que existen en otros países -por supuesto mucho menos inteligentes que nosotros, por supuesto mucho menos preparados, pero que tienen cierto tacto para las cosas elementales- un consejo en el que intervinieran representantes de los empresarios de verdad, representantes de los trabajadores de verdad, representantes del gobierno, éstos sí suelen ser de verdad, y para que no estemos ausentes, unos cuantos profesores, especialistas y técnicos del problema. En Inglaterra, bueno, se me ha escapado el nombre de esos países tristes, poco preparados, pero que tienen cierto tacto para hacer las cosas, es ésta más o menos la composición del Consejo de Desarrollo; este organismo se encargará simplemente de ir proponiendo medidas estimulativas para la reforma de la empresa, no medidas coactivas.

¿Se puede pensar qué va a ser la reforma de la empresa impuesta a golpe de Decreto o a golpe de ley?, ¿va a servir para algo? Nuestro cancionero dice: "en vano a la puerta llama quien no llama al corazón", y es verdad, ¿si se nombra por ley tal o cual consejo de supervisión, funcionará?; iba a poner ejemplos de la vida cotidiana y de la empresa de todos los días que no son del caso, pero la verdad es que no creo yo que funcione. Pensemos, por ejemplo, que la Ley que establece los consejeros laborales dentro de los consejos de administración de las empresas establece también con el mismo carácter obligatorio que un miembro del Consejo de Administración asista a las reuniones de los Jurados de Empresa; esto que yo sepa no se ha cumplido; nadie, ni aun la Administración, que engendró tal norma, la ha

tomado en serio...

¿Se puede pensar y sobre todo en estos tiempos que una imposición coactiva puede ser eficaz para mejorar el clima social, o puede ser, por el contrario, un excelente instrumento para crear plataformas a ciudadanos, que ciertamente respetamos y hasta si es preciso les queremos, pero que nos gustaría ver un poco lejos?, ¿puede pensarse si la coyuntura que precisamente atraviesa el país, con las acciones más prestigiosas a 112 y pudiéndolas comprar por cupones casi a la par, son de las que aconsejan, precisamente en estas circunstancias, empezar a manipular dentro de la empresa?, ¿o sería simplemente preferible crear un consejo como el dicho y que este consejo empezara a sugerir medidas estimulativas para que las empresas hagan esto, para que hagan lo otro, para que hagan lo de más allá, después por supuesto de atacar problemas fundamentales que verdaderamente son un tanto bochornosos como el de la Seguridad en este país?

Cabría también pensar si esta reforma de la empresa tan súbitamente llevada a la ley, la quieren en realidad los trabajadores, porque lo cierto es que, que se sepa, no se les ha preguntado. Entonces, vamos a hacer una reforma de la empresa, impuesta con posible grave lesión para las empresas mismas y el mecanismo económico y sin que sea ni agradecida ni pagada. ¿No sería preferible crear un mecanismo de coordinación para empezar a hablar, empezar a buscar por vía de convenio qué es lo que realmente puede hacerse?

Y con esto termino. El punto fundamental, que es el que la reforma de la empresa no está en la reforma de la empresa misma, sino en la reforma del ámbito social circundante, queda necesariamente o por ahora sin demostra-

ción. Queda simplemente expuesto todo este problema de causas y efectos que es sumamente complejo y les diría que se lo echaran al colete y fueran pensando en ello a ver si en alguna otra reunión podíamos llegar a alguna conclusión más avanzada.