

LA PRESENCIA ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

(ANTECEDENTES Y COMENTARIOS DE LA ENCICLICA
MATER ET MAGISTRA)

SUMARIO :

- I. *El estado de la cuestión.*—II. *La estructura interna de la empresa:* 1. Elementos constitutivos de la empresa. 2. Organización funcional de la empresa: a) Funciones y facultades. b) Campos de actuación.—III. *Régimen jurídico-social de la empresa:* 1. Problemas políticos internos. 2. Criterios de justicia y criterios de oportunidad en la enseñanza social de la Iglesia. 3. Configuración jurídica del empresario. 4. Vinculación jurídica del personal: a) Valoración del contrato de trabajo. b) Valoración del contrato de sociedad. 5. El derecho de cogestión del personal: a) La cogestión económica y sus riesgos. b) Posibilidades reales para la cogestión económica.—IV. *La cogestión como exigencia de la personalidad humana, tesis pontificia:* 1. La doctrina de Pío XII. 2. La doctrina de la *Mater et Magistra*.

I. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

La Encíclica *Mater et Magistra*, en su parte II, trata, entre otros temas de máximo interés, del que califica de «exigencias de la justicia frente a las estructuras de la producción», y, a la vez, apunta en el propio título general de dicha parte II el objetivo perseguido, a saber: *precisar y completar* las enseñanzas de la Encíclica *Rerum Novarum*.

En el punto concreto en el que nos hemos propuesto examinar el mensaje doctrinal de la nueva Encíclica social, cabe decir que la opinión común, que ha trascendido al plano político, es — o ha sido, mejor dicho — la siguiente:

a) La doctrina social católica se ha desarrollado en torno a la reforma de la estructura interna de la empresa y, sobre todo, respecto de la participación de los trabajadores en las funciones y poderes del empresario, en dos etapas, una primera de carácter muy avanzado, que justificaba algunos programas casi revolucionarios; y otra, más moderada, si es que no de rectificación de las ideas y proyectos elaborados en la primera.

b) Las orientaciones político-sociales de la primera etapa tuvieron su fundamento y su punto de partida en varios pasajes de la Encíclica (nunca bien alabada) *Quadragesimo Anno*, de S. S. Pío XI; especialmente en el famoso párrafo 65, que dice así: «De todos modos, estimamos que estaría más conforme con las actuales condiciones de la convivencia humana que, en la medida de lo posible, el contrato de trabajo se suavizara algo mediante el contrato de sociedad, como ha comenzado a efectuarse ya de diferentes maneras con no poco provecho de patronos y obreros. De este modo, los obreros y empleados se hacen socios en el dominio y en la administración o participan, en cierta medida, de los beneficios percibidos» (1).

El hecho histórico más significativo de la orientación progresista en la política social católica (2) en esta dirección fué, como es sabido, la Asamblea de Bochum, de agosto-septiembre de 1949 (3).

c) El criterio conservador de la segunda etapa, apegado a la concepción tradicional o clásica de la empresa y a la titularidad de sus poderes por el empresario como jefe *natural* de la misma por su condición de propietario de los medios de producción, ha querido tener su fundamento en repetidos mensajes y alocuciones de S. S. Pío XII, y de un modo especial en la Alocución al Congreso Internacional de Estudios Sociales («Nous vous adressons», de 3 de junio de 1950), en la que el Papa reconoció que podía derivarse un cierto riesgo para el derecho de propiedad y para las iniciativas privadas y el sentido de responsabilidad en materia de economía, «... cuando se exige que los asalariados pertenecientes a una empresa tengan en ella el derecho de cogestión económica...»; pues «... ni la naturaleza del contrato de trabajo ni la naturaleza de la empresa implican necesariamente por sí mismas un derecho de esta clase».

El afán de precisar el alcance del texto de Pío XI y de tranquilizar las conciencias de los patronos católicos reacios a la participación activa del personal en sus empresas preside otras intervenciones públicas de Pío XII, entre las que se ha subrayado con especial énfasis la Alocución al Consejo Nacional de la Unión Cristiana de Jefe de Empresa («Di tutto cuore», de 31

(1) Los distintos textos, si no se indica otra fuente, están tomados de la cuidada recopilación de F. RODRÍGUEZ, *Doctrina pontificia*. III. *Documentos sociales*. Madrid, 1959-Ver, para el citado, pág. 726.

(2) Distinguimos a lo largo del ensayo entre la doctrina social de la Iglesia, como tal inalterable y verdadera, y la doctrina social católica, como la expuesta y creída por los católicos particulares, sujeta a la falibilidad y al cambio en la interpretación.

(3) Sobre ella, por ejemplo, G. BRIES: *Entre capitalismo y sindicalismo*. Madrid (traducción española), 1955, págs. 165 y sigs. VIÑAS MEY estudió las conclusiones en *Rev. Int. Sociología*, 1951, ampliamente.

de enero de 1952), en la que se vió una minimización del párrafo de la *Quadragesimo Anno*, si es que no una denuncia de sus derivaciones, pues en ella se dice que no se ignoran «... las alteraciones con las cuales se daban de lado las palabras de alta sabiduría de nuestro glorioso predecesor Pío XI, dando el peso y la importancia de un programa social de la Iglesia en nuestro tiempo a una observación completamente accesoria en torno a las eventuales modificaciones jurídicas en las relaciones entre los trabajadores sujetos al contrato de trabajo y la otra parte contrayente...» (4).

En realidad hay que reconocer que las encíclicas sociales, al igual que los grandes textos de la Historia que imponen una doctrina por la sola autoridad de sus autores, son más citadas que leídas y más leídas que estudiadas. La cita de fragmentos a la que se suele recurrir es siempre peligrosa; de ahí que tienda a ser rechazada por insuficiente, si es que no por equívoca, ya que cada párrafo, además de su sentido literal, cobra su plenitud de sentido tan sólo cuando se ve en relación con el contexto en que se inserta como parte. Y, a su vez, es también obvio que para conocer el pensamiento de un autor, aunque ciertos textos o ciertas obras puedan tener un valor representativo, hay que ir más allá de cada escrito particular para medirlo dentro de, o en función de, toda la obra.

Las consideraciones anteriores, avaladas por los más autorizados estudiosos de las encíclicas sociales (5), tienen que ser completadas con la formulación de otros criterios que pueden condicionar el alcance de la doctrina contenida en dichas fuentes; por ejemplo: la circunstancia histórica concreta para la que, o ante la que, se dicta un mensaje. Así, anticipando las conclusiones de este ensayo, podemos decir ya que en los distintos pasajes citados de Pío XII la doctrina restrictiva no va tanto contra la pretensión político-social de la participación activa del personal en la vida de la empresa, como contra la afirmación dogmática de que dicha participación es *de derecho natural* y, por lo tanto, *obligatoria en justicia absoluta*. Es decir, se combate o se desautoriza la *exageración* de una tesis, no la tesis misma.

La Encíclica *Mater et Magistra*, que ha sido saludada en algunos grupos de opinión como el punto de partida de una tercera etapa en la formación de la doctrina social de la Iglesia sobre los derechos del personal a participar en la empresa, si se la ve desde la perspectiva metódica anterior, no es

(4) El primer mensaje en *Doctrina pontificia*, págs. 1094 y sigs.; el segundo, en página 1105.

(5) Por ejemplo, en J. VILLAIN: *La enseñanza social de la Iglesia*. Madrid (traducción española). 1957, págs. 25-36 especialmente.

una rectificación de las tesis restrictivas (*que no existen*, como veremos) (6), sino que *synetiza* un núcleo de ideas que estaba ya, y tal es el objeto a tratar en nuestro ensayo, tanto en el pensamiento y en los documentos de Pío XI, como en el pensamiento y en los documentos sociales de Pío XII, al que hay una *remisión expresa*. Es decir, la doctrina social de la Iglesia, a diferencia de la doctrina social de los católicos (particulares), no ha sufrido rectificaciones ni retrocesos, sino que se va desarrollando y precisando en un proceso natural, sin soluciones de continuidad ni saltos bruscos.

II. LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA EMPRESA

Despax (7) concreta que el estudio de la estructura de la empresa debe ser considerado, lógicamente, en un doble aspecto, a saber: ante todo es necesario fijar sus elementos constitutivos; pero, además, el funcionamiento de la empresa no puede estar asegurado eficazmente si los elementos humanos agrupados en su seno no siguen en sus relaciones recíprocas ciertas reglas preestablecidas sin las cuales reinaría la anarquía. Como todo grupo humano, la empresa tiene que estar organizada.

El estudio de la estructura interna de la empresa cubre, pues, dos campos perfectamente delimitados, aunque en íntima conexión entre sí, como son los dos siguientes:

- - Análisis y determinación de los elementos constitutivos de la empresa.
- Organización funcional de la empresa.

I. Elementos constitutivos de la empresa

La empresa, en su forma más simple, presenta al menos y de un modo general, los siguientes elementos:

Primero, un *objeto*, que constituye la causa final o razón de ser de la empresa. En principio, este objeto consiste en el ejercicio de una actividad de carácter económico para la obtención de un beneficio; pero, como es sabido,

(6) La *Mater et Magistra* se remite precisamente a uno de los textos más luminosos y más «revolucionarios» sobre la materia, que es de Pío XII.

(7) «L'entreprise», en *Repertoire Dalloz*, I, 1960; y de un modo completo en su monografía fundamental *L'entreprise et le droit*, París, 1957. Un análisis finísimo en RIVERO y SAVATIER: *Droit du travail*, París, 1956, págs. 87 y sigs.

puede proponerse igualmente la satisfacción de una necesidad social, cultural, benéfica, etc., con lo que al lado del beneficio, resultado típico buscado por la empresa mercantil, se coloca, en paridad la utilidad social buscada por el servicio público (8).

Segundo, unos *medios* o bienes, materiales e inmateriales, con los que se cuenta para la consecución del fin empresarial, y que presuponen un capital. Los medios típicos son los medios de producción, que interesan por su uso y no por su consumo.

En fin, en tercer lugar *un empresario*, que es el elemento humano imprescindible que se propone obtener el fin que da causa a la empresa mediante el empleo racional y planeado de los medios con que cuenta.

Con estos elementos la empresa aparece como un conjunto de bienes reunidos por un empresario para la consecución de un fin determinado, normalmente de carácter económico.

El concepto anterior, que es suficiente para justificar el estudio de la empresa en el Derecho mercantil y en el mismo Derecho fiscal, no entra aún en el campo de aplicación del Derecho del trabajo, pues deja fuera de su contenido al «personal», auxiliar del empresario. Es evidente que el personal no es un elemento esencial al concepto de empresa. Para entenderlo basta atender al dato de que en las empresas unipersonales el propio empresario puede cumplir la doble función de organizador y director y, a la vez, la de trabajador ejecutor. Es más, en las empresas pluripersonales puede suceder, y sucede muy frecuentemente, que el personal carezca de relevancia jurídica con independencia del empresario, si está vinculado a éste por lazos familiares.

Ahora bien, en la práctica, el empresario no suele desempeñar por sí mismo, o con la sola ayuda de sus familiares más próximos, las distintas tareas exigidas por la consecución del fin empresarial. Cuando la empresa adquiere una mínima complejidad recaba la ayuda de terceros extraños, con

(8) En la empresa-institución se trata de conseguir simultáneamente la doble función, privada y pública. Y la empresa privada se justifica actualmente en cuanto sirve dicha función social. Así, Pfo XII, en su alocución de 20 de enero de 1956 al Congreso Nacional Italiano de la Pequeña Industria, dice: «Las palabras «empresa privada» podrían ser erróneamente entendidas, como si la empresa, y particularmente la pequeña industria, estuviesen abandonadas en su organización y en su actividad a la discreción del patronato, solícito únicamente para el juego de sus intereses personales. Pero vosotros habéis expresamente afirmado vuestras intenciones poniendo de relieve que la tutela de la empresa privada y de la pequeña industria debe ser concebida de cara a la colectividad nacional, frente a la cual tienen aquéllas derechos y deberes», en *Documentación*, cit., pág. 1070, nota c).

lo que estas empresas, que para su buen funcionamiento requieren prestaciones de servicios de personas distintas al empresario, el personal (auxiliar o colaborador) de éste pasa a constituir un cuarto elemento constitutivo. De ahí que si bien es cierta la proposición de que hay empresas, objeto de regulación jurídica, sin personal auxiliar del empresario, también es cierto que la empresa que interesa al Derecho del trabajo (y a la política social) es aquella en la que dicho personal existe.

La empresa que entra en el Derecho del trabajo, y que es la que corresponde en general a los datos de la economía social, tiene que recoger en su concepto, además del elemento económico (capital) y del elemento teleológico (objeto o fin), dos elementos humanos, como son el empresario y el personal.

2. Organización funcional de la empresa

a) *Funciones y facultades.*- La empresa, aun en su forma mínima de empresa unipersonal o familiar, al presentarse como una actividad humana orientada hacia la consecución de un fin determinado mediante la utilización de ciertos medios, exige una organización, ya que presupone el desempeño de ciertas funciones.

La función mínima imprescindible es la de ordenación de la empresa, que se manifiesta en la elección del fin y de los medios requeridos por la misma. Y a su lado, con igual necesidad, la función de ejecución.

Ahora bien, en la ordenación de la empresa cabe apreciar, como funciones que forman su contenido o que de ella derivan, la ordenación propiamente dicha, que se concreta en la facultad de «decisión», y la simple gestión o administración, que se concreta en la facultad de adoptar las distintas medidas conducentes a la ejecución del plan general de actuación decidido por el órgano ordenador (9), que se confunde muchas veces con la pura función técnico-administrativa.

(9) La distinción es especialmente válida, por ejemplo, en los «organismos autónomos» del Estado: el órgano estatal impone el plan general de actuación del ente tutelado, al que señala objetivos, recursos y límites, concediendo derechos a los administrados; el Consejo de Administración o el órgano de gobierno del ente adopta las decisiones requeridas para la ejecución del plan gubernamental, que luego ejecutan mediante nuevos actos de decisión y de simple ejecución los órganos de gestión de dicho ente. En las empresas sociales, las distintas funciones de las Asambleas y Juntas de accionistas, del Consejo de Administración, de un posible «Consejo de Dirección», del Delegado general, del Director técnico, etc., van reflejando la misma gradación del desempeño de la función de ordenación.

En la empresa normal, con personal auxiliar, el cuadro funcional anterior se complica, pues hay que considerar, además de la ordenación del fin y de los bienes económicos instrumentales, la ordenación del trabajo de dicho personal; de ahí que se deriven de la función ordenadora general (económica y técnica imprescindible) otras funciones y otras facultades, entre las que se suelen destacar las dos siguientes:

— La dirección del personal, que se concreta en la función de asignar a cada auxiliar la conducta que se considera adecuada para servir los intereses de la empresa (10). La dirección implica, pues, una facultad de mando en el «director» de la empresa, y una obligación de obediencia en el personal subordinado.

— La función disciplinaria, que se concreta en la función de juzgar sobre el cumplimiento o incumplimiento y sobre las causas y la entidad de éste, de las órdenes impartidas al personal auxiliar, así como en su sanción. La función disciplinaria es, pues, correlativa y complementaria de la función de dirección del personal.

La «formulación» (normalmente por escrito) de las distintas funciones y de las facultades requeridas por la ordenación del personal auxiliar, muy conveniente para el buen funcionamiento de la empresa, permite hablar a la doctrina de la función legislativa o reglamentaria; pero se trata, como se ve, de una actividad instrumental, de exteriorización de decisiones o acuerdos, sin entidad propia.

b) *Campos de actuación.*—El campo u orden en el que se pueden realizar las distintas funciones y ejercitar las correspondientes facultades que la empresa requiere es muy variable, pero, de acuerdo también con los análisis de la doctrina común, cabe distinguir los siguientes dominios:

En primer lugar, *el orden económico*, en el que la actividad en que la empresa consiste tiene repercusión inmediata, desde el momento en que hay que disponer sobre el uso o destino de ciertos bienes para la consecución del fin querido.

En segundo lugar, *el orden técnico*, sobre el plan según el cual hay que utilizar los bienes mediales o prestar los servicios, para la consecución del fin empresarial en las mejores condiciones posibles.

(10) Esta función existe aún respecto del «trabajador subordinado», pero «independiente», que ejerce su cometido de acuerdo con sus criterios técnicos. Independencia técnica y subordinación jurídica son conceptos que hay que distinguir rigurosamente para no perderse en el estudio de la «dependencia» y de la «obediencia» del personal interno de la empresa

Ahora bien, una vez más la presencia del personal auxiliar en la empresa permite u obliga a distinguir nuevos dominios para sus funciones y poderes, entre los que destacan los siguientes :

— *El orden social*, que afecta a las distintas condiciones de vida del personal, así como a las del empleo (seguridad e higiene, admisiones, despidos, salud en general, obras y servicios sociales, etc.).

— *El orden profesional*, que podría considerarse como una sub-especie del anterior, que se concreta al distinguir dentro de las condiciones generales del trabajador y de su vida personal y familiar, las condiciones estrictamente laborales, tales como fijación de salarios, de jornadas, ascensos, etc. (11).

III. RÉGIMEN JURÍDICO-SOCIAL DE LA EMPRESA

I. *Problemas políticos internos*

El análisis anterior, aunque sumario, trata de captar la estructura estática y funcional de la empresa en cuanto realidad económica y social, pero deja fuera los datos estrictamente jurídicos.

El orden jurídico de la empresa aparece cuando se trata de dar solución a sus problemas, entre los que destacan los siguientes :

— Primero, cuando se plantea la configuración jurídica de las relaciones que existen entre los distintos elementos humanos y reales de la empresa.

— Segundo, cuando se trata de atribuir a dichos elementos humanos como derechos absolutos o condicionados (a informes, consultas, comunicaciones, fiscalización, etc.) el ejercicio de las funciones y la titularidad de las facultades que la empresa en cuanto organización implica inexorablemente.

En uno y otro caso hay que decir que el régimen jurídico a establecer no responde a patrones únicos, sino que encuentra distintas posibilidades. De ahí que surjan conflictos, en cuya solución intervienen a la vez que criterios absolutos de justicia, criterios relativos, contingentes, de oportunidad y de conveniencia.

(11) La distinción, por ejemplo, en BRUN y GALLAND: *Droit du travail*.

2. Criterios de justicia y criterios de oportunidad en la enseñanza social de la Iglesia

La doctrina social de la Iglesia responde, precisamente, a esta posibilidad de conflictos, y unas veces ofrece para su pacífica solución criterios de justicia absoluta, que se concretan en *mandamientos* y en *prohibiciones*, y otras veces, y la distinción es de capital importancia, ofrece criterios de oportunidad y conveniencia, que se concretan en *autorizaciones* de la iniciativa personal de los fieles, *consejos* que promueven y fomentan dicha iniciativa, y *avisos* sobre los riesgos que suscitan ciertas realizaciones, en principio lícitas o no prohibidas.

Hechas estas observaciones preliminares, acaso demasiado largas, pero inevitables para garantizar, en la medida de nuestras fuerzas, el acierto en el estudio de los textos pontificios, es hora de ocuparse de éstos.

3. Configuración jurídica del empresario

El empresario, como titular de los bienes capital y como promotor de la organización en que se formaliza la empresa, puede ser bien una persona individual o física (empresa personal), o bien una persona colectiva o jurídica (empresa social o en forma social); en este segundo supuesto, puede revestir una de las múltiples formas de las sociedades civiles y mercantiles.

La doctrina pontificia admite una y otra forma. Y distingue, con máxima pureza jurídica, la doble situación que se produce en las sociedades de capital, en las que la propiedad corresponde a los socios como tales; pero la administración, por la propia naturaleza del ente colectivo, ha de atribuirse a un órgano del mismo, como es, en principio, el Consejo de Administración (12). Y a estos respectos se advierte el riesgo que para el bien individual de cada accionista, así como para el bien común, entraña el sistema de gobierno de la Sociedad Anónima, en textos tan claros y tan rotundos como el que nos ofrece la Q. A. (párrafo 132), en los términos siguientes: «Las instituciones jurídicas destinadas a favorecer la colaboración de capita-

(12) Cabe que el Consejo de Administración se reduzca, en la práctica, a las funciones de un «Consejo de vigilancia», y que la dirección esté confiada a un órgano, unipersonal o colegiado, de dirección. En el régimen legal, así sucede en Alemania, y la reforma de acuerdo con este criterio se ha solicitado repetidamente para el Derecho de sociedades francés.

les, repartiendo o limitando los riesgos, han dado pie a *las más condenables licencias*. Vemos, en efecto, que los ánimos se dejan impresionar muy poco por esta *débil obligación de rendición de cuentas*; además, al amparo de un nombre colectivo se perpetran abominables injusticias y fraudes; por otra parte, los encargados de estas sociedades económicas, olvidados de su cometido, traicionan los derechos de aquellos cuyos ahorros recibieron en administración. Y no debe olvidarse, por último, a esos astutos individuos que, bien poco cuidadosos del beneficio honesto de su negocio, no temen aguijonear las ambiciones de los demás, y cuando los ven lanzados, aprovecharse de ellos para su propio lucro» (13).

El texto no tiene desperdicio: no condena la Sociedad que diluye la responsabilidad económica al repartir el riesgo, ni tampoco condena el funcionamiento de la administración de la misma como sistema, sino que, simplemente, avisa de las facilidades que se crean para el fraude de los accionistas y para el perjuicio de la sociedad nacional. De ahí que se aconseje la adopción de las medidas oportunas para reforzar y hacer efectivas las responsabilidades de los gestores, tanto ante dichos accionistas como ante los terceros interesados. Y se autoriza, si es que no se exige, la intervención del Estado: «Eliminar estos gravísimos peligros o incluso prevenirlos hubiera podido hacerlo una severa y firme disciplina moral, *inflexiblemente aplicada por los gobernantes*; pero, desdichadamente, ésta ha faltado con exceso de frecuencia» (14).

El mismo peligro se denuncia por la palabra de Pío XII («Oggi», de 1 de septiembre de 1944) (15), en referencia directa a las relaciones abusivas que la Sociedad Anónima propicia para el capital y el trabajo.

El personal auxiliar es uno de los grupos interesados directamente en el buen desempeño (inteligente y honesto) de las funciones del Consejo de Administración. La presencia de los representantes de dicho personal en los Consejos puede ser, pues, una buena garantía de honorabilidad y competencia.

El titular de la empresa, visto desde otro ángulo, puede ser una persona de derecho privado o una persona de derecho público y, entre éstas, el propio Estado.

La doctrina pontificia es, en general, partidaria de que las actividades eco-

(15) En *Documentación*, cit., págs. 758-759.

(14) Op. y loc. citados.

(15) «Nos, efectivamente, vemos la continuamente creciente masa de los trabajadores encontrarse con frecuencia ante esas excesivas concentraciones de bienes económicos que, disimulados de ordinario bajo formas anónimas, llegan a sustraerse a sus deberes sociales y ponen al obrero poco menos que en la imposibilidad de formarse una propiedad suya efectiva», en *Documentación*, cit., pág. 983.

nómicas permanezcan encuadradas en un régimen jurídico privado. Es más, hay que decir que se muestra temerosa de la gestión pública. Ahora bien, tras esta afirmación hay que reconocer también, con igual sinceridad y vigor, que *no se prohíbe* ni se declara contrario a la naturaleza de la vida económica que el Estado intervenga la economía ni, mucho menos, que se arrogue la función de empresario.

El principio de subsidiariedad, que es básico en la concepción católica de las relaciones entre el Estado y la Sociedad, obliga precisamente a concluir que en ciertos casos el poder público *puede* y, muchas veces, *debe* sustituir a la iniciativa privada, y siempre disciplinarla.

Pío XI, en la tan citada *Q. A.*, enuncia de un modo completísimo tal doctrina, y, así, a la vez que señala al Estado su función subsidiaria general respecto de las entidades sociales menores (párrafos 25 y sigs., 49 y, especialmente, 79 y 80), declara también que le incumbe una doble misión, a saber:

Primero, la ordenación general, según criterios de justicia y de oportunidad, de las actividades económicas de los particulares (16).

Segundo, que se reserve la explotación de aquellas fuentes de riqueza que, por su propia naturaleza o por las coyunturas de mercado, confieren poderes decisivos sobre la sociedad en general o sobre algunos de sus sectores más importantes («Con razón, en efecto, se pretende que se reserven a la potestad pública ciertos géneros de bienes que compartan consigo una tal preponderancia, que no se pueden dejar en manos de particulares sin peligro para el Estado») (17).

La prohibición a las intervenciones del Estado es, pues, muy limitada; afecta especialmente a la tesis socialista de que el Estado se constituya en el propietario exclusivo de los medios de producción (capitalismo del Estado, etcétera) (18).

El temor a la «publicación» o «estatización» de la economía y de la em-

(16) En *Quadragesimo Anno*, párrafos citados en el texto, en los que se dice textualmente: «De la índole misma individual y social del dominio, de que hemos hablado, se sigue que los hombres deben tener presente en esta materia no sólo su particular utilidad, sino también el bien común. Y puntualizar esto, cuando la necesidad lo exige y la ley natural misma no lo determina, es cometido del Estado» (*Documentación citada*, pág. 715).

«Las instituciones públicas deben conformar toda la sociedad humana a las exigencias del bien común, o sea a la norma de la justicia social, con lo cual ese importantísimo sector de la vida social que es la economía no podrá menos de encuadrarse dentro de un orden recto y sano.» *Op. cit.*, pág. 746, entre otros muchos.

(17) *Quadragesimo Anno*, párrafo 114, pág. 749.

(18) Por ejemplo, en *Quadragesimo Anno*, párrafo 55, en *Documentación cit.*, página 720.

presa está especialmente manifestado en el pensamiento de Pío XII y preside incluso, algunas de sus advertencias sobre los riesgos de la co-gestión, como veremos. Pero su doctrina es en un todo similar a la tradicional de la Iglesia, de acuerdo con el principio de subsidiariedad que se reafirma repetidamente. Así, por ejemplo, en su famoso discurso de 7 de mayo de 1949, a la vez que proclama las excelencias de la fórmula propuesta en la Q. A. de la «organización profesional en las diversas ramas de la producción» (19), se ocupa de la «estatificación y la nacionalización de las empresas», y dice: «No hay duda que también la Iglesia —dentro de ciertos límites justos— admite la estatificación y juzga que se pueden legítimamente reservar a los poderes ciertas categorías de bienes, aquellas que llevan consigo tanta preponderancia económica que no se podría, sin poner en peligro el bien común, dejarlos en manos de los particulares. Pero convertir tal estatificación en una regla normal de la organización pública de la economía sería trastornar el orden de las cosas. La misión del Derecho público es, en efecto, servir al Derecho privado, pero no absorberlo.»

En referencia directa al trabajo, aclara el Pontífice, que «este deber y su correspondiente derecho al trabajo lo impone y lo concede al individuo en primera instancia la naturaleza y no la sociedad, como si el hombre no fuese otra cosa que simple siervo o funcionario de la comunidad. De donde se sigue que el deber y el derecho de organizar el trabajo del pueblo pertenecen, ante todo, a los inmediatos interesados: patronos y obreros. Si éstos no cumplen con su deber o no pueden hacerlo por circunstancias especiales y extraordinarias, es deber del Estado intervenir en el campo del trabajo y en su división y distribución, según la forma y medida que requiere el bien común debidamente entendido» (20).

En el pensamiento de Pío XII, con todo, mayor temor suscitan el «colosalismo» de la técnica de las organizaciones contemporáneas (entre ellas, la empresa) y las estructuras colectivistas, en las que el hombre naufraga y se «despersonaliza». La concepción católica del hombre y de la vida se interesa por las formas organizativas en las que resplandece la responsabilidad in-

(19) «Nada, en efecto, dice Pío XII, le parecía (a Pío XI) más a propósito para vencer al liberalismo económico que establecer, para la economía social, un estatuto de Derecho público fundado precisamente sobre la comunidad de responsabilidad entre todos cuantos toman parte en la producción». Sobre este punto ver actualmente, en *Mater et Magistra*, «Presencia de los trabajadores en los diversos sectores». Y en general, el pensamiento católico sobre el «Estado corporativo».

(20) «La solemnità», de 1 de junio de 1941, en *Documentación*, cit., pág. 959. Sobre el fomento e incluso la sustitución del espíritu de «inversión», de capitales para crear oportunidades de trabajo, insistió mucho Pío XII.

dividual, testimonio de la libertad humana, que es la base de la moral. Así, se dice: «Se sabe dónde hay que buscar el tecnicismo en el pensamiento social: en las gigantescas empresas de la industria moderna... Lo que, por el contrario, tenemos que negar es que ellas puedan y deban servir como modelo general para la conformación y el ordenamiento de la moderna vida social. Tenemos que contestar que el carácter impersonal de un mundo así, contrasta con la tendencia del todo personal de las instituciones que el Creador ha dado a la humana sociedad.» De este modo se revela el origen y el punto de partida de la corriente que arrastra a un estado de angustia al mundo moderno: su «despersonalización». Se le ha quitado en gran parte su fisonomía y su nombre; en muchas de las más importantes actividades de la vida ha sido reducido a puro objeto de la sociedad, puesto que ésta, a su vez, es transformada en un sistema impersonal, en una fría organización de fuerzas. (*Levate Capita*, de 24 de diciembre de 1952, párrafos 15 a 19) (21).

4. Vinculación jurídica del personal

La relación que media entre el titular capitalista de la empresa (22) y su personal, si éste existe, es siempre, sociológicamente, una relación de servicios: el primero vincula a los segundos para obtener sus prestaciones de servicios y con ellas obtener el fin, causa de la empresa.

Jurídicamente, en cambio, esta función de auxilio puede configurarse según formas muy variadas, desde el dominio y el usufructo (para el trabajo esclavo, por ejemplo) hasta el contrato, que es la forma típica del trabajo libre y de nuestro tiempo.

El contrato, que sirve de fuente constitutiva de la relación de servicios, puede, a su vez, ser de distintas clases, según se trate de los *auxiliares externos* de la empresa (y encontraríamos el mandato como contrato de gestión, el propio contrato de ejecución de obra, etc.) o de los *auxiliares internos* de la empresa, que son los que forman parte de ella; es decir, el personal propia-

(21) En *Documentación*, cit., pág. 1137.

(22) Somos conscientes de que al distinguir entre «empresario» y «empresa» reducimos a ésta al concepto de «explotación», «negocio», «industria», etc.; es decir, a un «objeto de derecho» en el que el empresario queda fuera, como «titular» o «portador». La empresa como «comunidad» engloba, en cambio, al empresario lo mismo que al personal, y en ella aquél es un «órgano» o un «cargo» que puede estar detenido tanto por el capitalista, como por el personal, como por un ente colectivo mixto. El primer concepto es el que tiene carta de naturaleza en los Derechos positivos de la empresa capitalista, forma «histórica», que no «natural», de la empresa.

mente dicho, y, aun aquí, cabe acudir a dos contratos, a saber: el contrato de trabajo, por el que el trabajador percibe a cambio de su prestación de servicios una cantidad fija en forma de salario, y el contrato de sociedad, por el que el trabajador se coloca en un pie de igualdad como socio de trabajo con el socio capitalista, para realizar una empresa con ánimo de repartir entre sí las ganancias.

El contrato de trabajo, en realidad, sitúa al trabajador entre los distintos factores con que cuenta el titular de los bienes capital para la consecución del objeto de la empresa, es decir, *entre los medios* (los tristemente famosos «brazos de empresa»). El contrato de sociedad, en cambio, sitúa al trabajador, en cuanto socio, al lado del socio capitalista, entre *los titulares* de la empresa. Esto es innegable, y valga su observación como punto de meditación.

La valoración de uno y otro contrato a la luz de la doctrina pontificia nos permite alcanzar el tema abierto en un principio y nos abre la posibilidad de fijarlo en sus justos términos, a saber: el derecho del personal a la participación activa en la vida de la empresa.

a) *Valoración del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo está expresamente admitido por la doctrina pontificia. Pío XI, precisamente, sale al paso de las tesis contrarias y, al ocuparse del «salario justo», trata, en primer término y como tesis que hay que sentar con claridad, la licitud del régimen jurídico del salariado, en las siguientes y conocidas palabras: «Y, en primer lugar, quienes sostienen que el contrato de arriendo y alquiler de trabajo es de por sí injusto, y que, por tanto, debe ser sustituido por el contrato de sociedad, afirman indudablemente una inexactitud y calumnian gravemente a nuestro predecesor, cuya encíclica no sólo admite el «salariado», sino que incluso se detiene largamente a explicarlo según las normas de la justicia que ha de regirlo» (23).

La doctrina es firme:

1. No se declara que el contrato de trabajo (se habla aún de arrendamiento de servicios) sea la *única* forma jurídica para vincular al prestador de servicios a la empresa, en un régimen de *justicia*.

2. No se condena tampoco ni se prohíbe el contrato de trabajo.

3. Simplemente, se reconoce la licitud del contrato de trabajo.

4. Se condenan, en cambio, como contrarias a la justicia, las cláusulas contractuales que «legalizan» entre las partes, en nombre de la voluntad autónoma y formalmente concorde de las mismas, el ejercicio abusivo del poder

(23) *Quadragesimo Anno*, párrafo 64, en *Documentación*, cit., págs. 725-726.

que su situación económica y social conceden al empresario (o pueden conceder al trabajador, sus asociaciones) (24).

Pío XII mantuvo la misma posición; ningún texto suyo la contradice. Pero saliendo al paso de nuevos errores de los particulares, que veremos inmediatamente, aclara, con máxima precisión jurídica, que el contrato de trabajo, en cuanto tal contrato de trabajo, no atribuye al trabajador el derecho de cogestión «económica».

El texto clave está, sin duda, en la ya citada alocución *Nous vous adressons*, de 1950, a saber: «...ni la naturaleza del contrato de trabajo ni la naturaleza de la empresa implican necesariamente por sí mismas un derecho de esta clase (de cogestión económica). Es incontestable que el trabajador asalariado y el empresario son igualmente sujetos, no objetos, de la economía de un pueblo. No se trata de negar esta paridad; éste es un principio que la política social ha hecho prevalecer, y que una política organizada en un plano profesional todavía haría valer con mayor eficacia. Pero nada hay en las relaciones del Derecho privado (25), tal como las regula el simple contrato de salario, que esté en contradicción con aquella paridad fundamental. La prudencia de nuestro predecesor, Pío XI, lo ha mostrado claramente en la encíclica *Quadragesimo Anno*; y, en consecuencia, él niega en eliz «la necesidad intrínseca de modelar el contrato de trabajo sobre el contrato de sociedad» (26).

El simple contrato de trabajo se limita, pues, a establecer entre las partes contratantes las obligaciones recíprocas de prestación de servicios y de pago de salarios, en el orden patrimonial, y en el orden ético una serie de deberes de diligencia, lealtad, respeto, humanidad y buen trato, etc. La doctrina pontificia subraya que sobre la voluntad de las partes hay una constelación de obligaciones de Derecho natural, cuyo desconocimiento, tanto en el orden patrimonial como en el ético, constituyen una flagrante injusticia. Se condena, por tanto, el abuso y no el uso de la libertad contractual.

La doctrina, con todo, ha de quedar dentro de sus propios límites, a saber: se estudian las obligaciones de justicia «legal» para las partes y entre ellas, si no se ha acordado expresamente, el trabajador no tendrá un derecho de cogestión económica en su empresa. Pero tampoco se prohíbe que en un contrato de trabajo, más complejo que el que responde al esquema legal, se consignent cláusulas que traspongan algunos de los derechos que forman el

(24) De ahí que se invoquen los distintos criterios que las partes contratantes han de respetar en sus acuerdos; párrafos 66 y siguientes.

(25) Una vez más se hace presente el temor a la estatización.

(26) Párrafo 10 de la «Alocución», en *Documentación*, cit., pág. 1095.

contenido natural del contrato de sociedad, a saber: participación en beneficios, en gestión, en dominio, etc. O dicho en términos impropios, pero gráficos: entre los elementos *esenciales* del contrato de trabajo no está el derecho de participación en sus distintos grados, pero éste puede establecerse como elemento accidental; no por «necesidad intrínseca», pero sí por «conveniencia».

b) *Valoración del contrato de sociedad*.—Ahora bien, la valoración positiva del contrato de trabajo y con el del régimen de salariado justo no permiten concluir que la doctrina pontificia *prohibe* el contrato de sociedad.

La conclusión, en un orden lógico, ya sería absurda desde el momento en que el contrato de trabajo se autoriza, pero no se impone como única forma jurídica de la relación laboral. Pero es que los textos expresamente reconocen la licitud del contrato de sociedad como medio de formalizar en un orden jurídico la vinculación del trabajo a la empresa. Es más, y éste el punto clave, sin excepción lo aconsejan, ya que en el orden de las valoraciones, ante las circunstancias económicas y sociales de nuestro tiempo, se le concede preferencia sobre el contrato de arrendamiento de servicios.

Pío XI, después de sentar su tesis, en el párrafo ya transcrito, de la licitud del salariado, es precisamente cuando expone que «*de todos modos, estimamos que estaría más conforme con las actuales condiciones de la convivencia humana que, en la medida de lo posible, el contrato de trabajo se suavizara algo mediante el contrato de sociedad.*» (*Quadragesimo Anno*, párrafo 65).

El texto del gran Papa, una vez más, no tiene desperdicio. Su doctrina parece que puede centrarse en torno a los siguientes criterios:

1. El contrato de sociedad es lícito al igual que el contrato de trabajo para vincular el trabajo a la empresa.

2. Ahora bien, «con las condiciones actuales de la convivencia humana» el contrato de sociedad estaría más conforme (más «ajustado») que el contrato de trabajo.

3. En consecuencia, «en la medida de lo posible», el contrato de trabajo tomará elementos del contrato de sociedad: se «aconseja», no se ordena.

4. La posibilidad, además, existe, y el proceso de transformación resulta conveniente para los patronos y los trabajadores; la experiencia lo demuestra («es lo que ya se ha empezado a hacer bajo formas variadas...»).

5. La transformación aconsejada, entre otras consecuencias, establecería la «base jurídica» para que, «legalmente», los obreros y empleados se hicieran socios en el dominio y en la administración o participen en cierta medida, de los beneficios percibidos».

6. *Ergo*, se estima conveniente, ya que no obligado en justicia, la participación del trabajador en la vida y organización de empresa, en su pro-

piedad y en sus beneficios. Al menos, las experiencias posibles no sólo no son prohibitivas, sino que se declaran lícitas y se estudian con interés.

La conclusión más firme es, entonces, ésta: el contrato de trabajo lícito no da derecho por sí mismo a la gestión económica de la empresa; pero el contrato de sociedad que, si da derecho por sí mismo a favor del socio de trabajo a dicha gestión plena, es también lícito.

Pío XII mantuvo en todas sus líneas la doctrina de su predecesor. Basten, por todas las posibles citas, las del conocido párrafo de su «Mensaje» radiofónico a los obreros españoles («Amadísimos hijos», de 11 de marzo de 1951), que dice lo siguiente: «Ella (la Iglesia) ve con buenos ojos y aun fomenta todo aquello que, dentro de lo que permiten las circunstancias, tiende a introducir elementos del contrato de sociedad en el contrato de trabajo y mejora la condición general del trabajador.»

El Papa, en realidad, se interesa más por promover la realización de la justicia natural en las relaciones entre el empresario y el trabajador (27) para conseguir unas «relaciones humanas» que por las simples reformas jurídicas, y tal fin se consigue tanto con el contrato de trabajo como con el contrato de sociedad; es más, se podría conseguir sin ningún contrato, como en el seno de la familia. Pero se puede concluir, en base al claro sentido literal y sistemático del «Mensaje», que se estima más adecuado el marco del contrato de sociedad que el de trabajo para la feliz consecución de ese objetivo, y que sólo la falta de posibilidades impiden aconsejar con más calor la aplicación masiva del primero («... dentro de lo que permiten las circunstancias...»). De ahí que cuando esas posibilidades existen y la estructura de la empresa lo aconseja, el contrato de sociedad se puede declarar obligatorio o debido en justicia, tal y como afirmó el propio Papa (*Oggi*, 1 septiembre 1944): «Para idéntico fin (el interés común) deben ser garantizadas y fomentadas la pequeña y la media propiedad en la agricultura, en las artes y oficios, en el comercio y en la industria; las uniones cooperativas deben asegurarles las ventajas de la gran hacienda; donde la gran hacienda aún hoy se manifiesta más productiva debe ofrecerse la posibilidad de suavizar el contrato de trabajo con un contrato de sociedad» (28).

(27) «La Iglesia exhorta igualmente a todo lo que contribuye a que las relaciones entre patronos y obreros sean más humanas, más cristianas y estén animadas de mutua confianza...» La misma preocupación, modernísima, por las relaciones humanas, en Pío XI, en *Documentación*, cit., 720.

(28) Párrafo 30 en *Documentación*, cit., pág. 985. La misma interpretación en VILAIN, op. cit., pág. 402.

5. El derecho de cogestión del personal

a) *La cogestión económica y sus riesgos.*—La posición de Pío XII, favorable al contrato de sociedad, es tan clara que podría pensarse que carece de fundamento la opinión que le atribuye una posición premonitoria, ya que no de censura, ante el movimiento en pro de la participación activa del trabajador en la organización de la empresa (29).

En realidad, y una vez más, el depurado y sereno pensamiento del Pontífice obliga a realizar un estudio minucioso y sistemático, y a formular unas conclusiones en las que se maticen y gradúen la fuerza de obligar de sus afirmaciones, desde la prohibición y el mandato hasta el aviso, el consejo y la opinión personal.

1. La afirmación radical que da base a la completa construcción doctrinal es ésta: la empresa, por su misma naturaleza, no tiene que configurarse jurídicamente como una sociedad, es decir, con participación en la propiedad y en los beneficios, así como en la gestión económica de todos los que en ella aparecen «reunidos» por la aportación de capital o de trabajo.

El texto, ya citado, en que también se refería al «simple» contrato de trabajo para negarle su valor de título jurídico suficiente de un pretendido derecho de cogestión económica, hace expresa mención de la naturaleza de la empresa, al decir: «...ni la naturaleza del contrato de trabajo ni la naturaleza de la empresa implican *necesariamente*, por sí mismas, un derecho de esta clase.» Y de un modo más directo, si cabe, se sienta el mismo principio un año antes, en el saludo a los Delegados de la Unión Internacional de Asociaciones Patronales Católicas (*Avec une égale sollicitude*, 7 de mayo de 1949), al declarar que «tampoco se estaría en lo cierto si se quisiera afirmar que toda empresa particular es, por naturaleza, una sociedad, de suerte que las relaciones entre los participantes estén determinadas en ella por normas de la justicia distributiva, de manera que todos indistintamente —propietarios o no de los medios de producción— tuvieran derecho a su parte en la propiedad o, por lo menos, en los beneficios de la empresa» (30).

(29) Dejamos fuera de nuestro estudio las cuestiones conexas con la participación en las funciones y poderes de la empresa, sobre la participación en la propiedad y en los beneficios. Los textos pontificios en F. RODRÍGUEZ, «Sobre la participación en beneficios», en *C. P. Social*, VIII, 93 y sigs.; M. FAGOAGA, «La participación en los beneficios según la doctrina pontificia», en la misma Revista, 24, 83 y sigs., si bien nuestras conclusiones, sin ser contrarias, serían distintas al desarrollar las «posibilidades» que el pensamiento pontificio ofrece cuando «no prohíbe» ni «avisa graves riesgos».

(30) En *Documentación pontificia*, cit., págs. 1069.

2. Ahora bien, sentado este principio, en perfecta congruencia con su admisión y su favor por el contrato de sociedad, el Papa considera, acto seguido, varias formas sociales de la empresa en las que los trabajadores pueden ser «copropietarios» («...tanto si la empresa está constituida bajo la forma de fundación o de asociación de todos los obreros como propietarios...») (31).

3. En realidad, Pío XII, al ocuparse del movimiento social católico a favor de la reforma de la empresa, a la vez que tiene presentes las tesis propicias a la cogestión, tiene también en su ánimo las tendencias partidarias de la intervención de «poderes colectivos extraños» a la misma empresa, concretamente al Estado y al Sindicato clasista, entidades ambas que, como todas las formas de anónima responsabilidad, le atemorizan.

La cautela, pues, ante los proyectos de cogestión económica responde, en gran medida (en nuestra opinión), a su temor ante la colectivización. Los textos son reveladores, a saber:

A continuación de su declaración de que la empresa no es, por naturaleza, una sociedad, añade: «Semejante concepción parte de la hipótesis de que toda empresa entra, por su naturaleza, en la esfera del Derecho público. Hipótesis inexacta. Tanto si la empresa está constituida bajo la forma de fundación o de asociación de todos los obreros como propietarios, como si es propiedad privada de un individuo que firma con todos sus obreros un contrato de trabajo, en un caso y en otro entra en el orden jurídico privado de la vida económica.»

La «empresa-institución» que atiende al beneficio honesto del titular (individual o colectivo, sociedad obrera o capitalista mixta), a la vez sirve al interés social, puede, con toda justicia, gozar de un estatuto de Derecho privado, bajo la alta tutela y ordenación del Estado, no de su dominio.

El famoso texto de «un peligro similar se presenta igualmente cuando se exige que los asalariados pertenecientes a una empresa tengan en ella el derecho de cogestión económica...», se cierra con esta referencia reveladora: «... sobre todo cuando el ejercicio de ese derecho supone, *en realidad*, de modo directo o indirecto, *organizaciones dirigidas al margen de la empresa*» (32).

El discurso es de 3 de junio de 1950 y, como indica Villain (33), para lograr su exacta comprensión hay que referirlo en este párrafo concreto a la discusión que, dividiendo a los católicos, habían suscitado las afirmaciones de Pechum.

(31) Op. cit., pág. 1070.

(32) Op. cit., pág. 1095.

(33) Op. cit., págs. 404 y sigs.

En Bochum, recuerda el citado autor, el día 4 de septiembre de 1949, se había votado la resolución siguiente: «Los obreros y los patronos católicos están de acuerdo en reconocer que la participación de todos los colaboradores en las decisiones que se refieren a las cuestiones sociales y económicas y a las cuestiones de personal es un derecho natural conforme al orden querido por Dios, y que tiene por corolario que todos tomen su parte de responsabilidad. Pedimos que este derecho sea reconocido legalmente. Según el ejemplo dado por los empresarios progresistas es preciso, desde este momento, introducir prácticamente este derecho por todas partes.»

La afirmación, por su radicalismo, resulta evidentemente contraria a la doctrina pontificia ya expuesta: mientras que ésta se limita a declarar «admisible» en justicia la participación del trabajador asalariado (es decir, del «asalariado» y no del «socio» de trabajo, pues para éste es debida en justicia legal) en la organización de la empresa, la Asamblea afirma que la participación es «obligatoria» en justicia. Es más, dicha participación se extiende a los distintos órdenes de la empresa, como son el social, el de personal o profesional e, incluso, el económico; y, en fin, en todos ellos alcanza su grado más alto, a saber: al poder de decisión.

Ahora bien, en la línea de las conclusiones de Bochum alentaban también, partiendo de otras premisas dialécticas, las reivindicaciones de los sindicatos obreros, en cuyos programas se pedía, a la vez que la participación del personal en los «Consejos de vigilancia» de las sociedades, que dicha participación fuese decidida y, en todo caso, disciplinada por el propio Sindicato.

Briefs recuerda cómo en un coloquio que tuvo lugar en Bielefeld, del 21 al 23 de agosto de 1946, los Sindicatos hicieron presente que venían solicitando reiteradamente la representación paritaria de los trabajadores en el Consejo de vigilancia, y que ellos «habían de nombrar los oportunos miembros, entre los que deberían contarse dos representantes del Consejo de empresa» (34).

La reivindicación sindical responde, en realidad, a una constante que se aprecia también en otros países, concretamente en España, a saber: someter a los Consejos de empresa o, en general, a los representantes y delegados del personal a la disciplina del propio Sindicato (35). Y, viceversa, la atención que los empresarios han otorgado muchas veces a los órganos de representa-

(34) Op. cit., págs. 163 y sigs.

(35) Descubrimos este conflicto al estudiar la transformación del sindicato francés; ver BORRAJO DACRUZ: *Sindicalismo obrero en Francia*. Madrid, 1956, capítulo final. Para España, el estudio de PÉREZ BOTIJA, en el que colaboramos, sobre «La colaboración de los trabajadores en el ámbito de la empresa», en *Revista Internacional del Trabajo*, diciembre 1960, 581.

ción del personal ha sido en cuanto «órganos internos» de la empresa, con el fin de excluir la intervención, siempre más fuerte y radical del Sindicato (36).

A la luz de estos datos, el texto pontificio revela su sentido histórico: rechaza la afirmación de que la cogestión sea una exigencia del Derecho natural querido por Dios; pero *no condena* que se propugne, como conveniente, dicha cogestión. Simplemente advierte los riesgos que para la iniciativa privada se pueden derivar de peticiones tales, que pueden abrir la posibilidad de que se confíe la responsabilidad de la empresa a un ente colectivo impersonal o anónimo, y avisa, además, que este ente puede llegar a ser extraño a la propia empresa y «dominarla». Tal es, *venia data*, el alcance doctrinal del famoso texto, y de acuerdo con la interpretación están las aclaraciones que se hicieron por altas jerarquías y autoridades de la Iglesia, tanto sobre las resoluciones de Bochum como sobre el propio texto pontificio, especialmente las del Cardenal Frings, de Colonia, y las del P. Brucculeri, así como la debida al actual Cardenal Montini (37).

b) *Posibilidades reales para la cogestión económica*.—La exposición del pensamiento de Su Santidad Pío XII quedaría, con todo, incompleta si no llegáramos a afirmar lo siguiente:

— De una parte, que formuló un juicio pesimista sobre las posibilidades prácticas de la cogestión «económica»;

— De otra parte, que reconoció que, en un orden de valores, la participación activa del personal en la organización de la empresa era adecuada y, además, *conveniente a la dignidad de la persona humana*, de la que era *una exigencia legítima*.

En la misma «Alocución», de 3 de junio de 1950, se formuló el primer juicio: después de las consideraciones doctrinales, ya recogidas, declara que «no por ello se desconoce la utilidad de cuanto se ha realizado hasta el presente en este sentido, en diversas formas, para común beneficio de los obreros y de los propietarios; pero, en razón de principios y de hechos, el derecho de cogestión económica que se reclama está fuera del campo de estas posibles realizaciones» (38).

El texto, una vez más, demuestra la fina matización del pensamiento: Pío XII se limita a considerar las posibilidades de establecer la cogestión en el «orden económico» dada «la organización existente» en las empresas (fun-

(36) BRIEFS: Op. cit., pág. 165, recoge este hecho para Alemania.

(37) Los distintos testimonios en VILLAIN, op. cit., págs. 405-411.

(38) Documentación, cit., pág. 1095.

damentalmente, capitalistas), pero no enjuicia las posibilidades (ni menos, la legitimidad, hay que insistir una y cien veces) de la cogestión en el «orden social» y en «el orden técnico» (supra); y, en todo caso, parece que se limita a exponer una opinión personal (39).

En un supuesto distinto las posibilidades podrían existir y, por tanto, suprimidos los obstáculos, podría establecerse dicho derecho de cogestión, incluso en el orden económico. Así, los principios distintos pueden encontrarse cuando el vínculo del trabajador con la empresa tiene su fuente en el contrato de sociedad, lícito y que por su propia naturaleza conduce a la participación en la responsabilidad, o en un contrato de trabajo con «cláusulas asociativas», etcétera; y los hechos distintos también existen cuando la coyuntura económica y «política» es favorable, etc.

En la práctica, los regímenes de cogestión establecidos en los distintos países occidentales se adaptan a estos nuevos principios y a las posibilidades de cada tipo de empresa: en Alemania, por ejemplo, la codecisión se ha alcanzado en el orden económico en las industrias metalúrgicas y mineras de ciertas proporciones, mientras que se limita al orden social y profesional en las demás empresas (40). En Francia la cogestión es particularmente intensa en las empresas nacionalizadas; se limita al orden social en las empresas particulares, y hay representantes del personal en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas, si bien con un simple derecho de comunicación (41).

IV. LA COGESTIÓN COMO EXIGENCIA DE LA PERSONALIDAD HUMANA TESIS PONTIFICIA

1. La doctrina de Pío XII

La valoración positiva de la participación del trabajador en la empresa como exigencia de su dignidad humana es, con todo, la tesis que hay que recoger como característica de la doctrina pontificia, pero no sólo después de la aparición de la *Mater Magistra*, sino también como en ella se indica, del pensamiento, particularmente luminoso en este punto, de S. S. Pío XII, tal como anticipamos.

(39) Así, VILLAIN, op. cit., págs. 407 y 408 y autores citados.

(40) Por todos, el estudio de NIPPERDEY: «La ley alemana de constitución de empresa», en *C. P. Social*, 17, 7 y siguientes, y bibliografía de la nota siguiente.

(41) En general, D. DAVID: *La participación des travailleurs à la gestion des entreprises privées*, París, 1954; y, especialmente, la actualizada publicación de la C. E. C. A. sobre el mismo tema.

En efecto, tal criterio está formulado con la máxima claridad en un texto amplio y orgánico, no en un párrafo ocasional o aislado, cual es su Alocución a la Asociación Católica de Dirigentes de Empresas Medias y Pequeñas, de 8 de octubre de 1956, con los siguientes desarrollos:

1. El tema central de la disertación de capital importancia, medular diríamos, en el pensamiento cristiano, a saber: «¿Cómo dar a cada uno de los miembros del cuerpo social la posibilidad de vivir plenamente como hombres, de disponer de los medios para asegurar, con una subsistencia honesta, el acceso a la cultura; de desempeñar un papel proporcionado a sus capacidades y a su trabajo en el funcionamiento y la organización de la sociedad; de *participar*, por último, en las *decisiones* de las que depende su suerte en el plano político, económico y social?»

2. El Papa sienta, en párrafos de gran vigor dialéctico, la independencia y el sentido que de su propia dignidad confiere al empresario particular (de la media y de la pequeña empresa), su condición de propietario y de «director», detentador de las facultades de ordenación y de disciplina. Y se pregunta: «¿... no conviene que se esfuerce porque se beneficien de las mismas ventajas todos aquellos que dependen de él y le prestan el apoyo de su trabajo?»

3. El Papa destaca a continuación las excelencias que resultan de que el empleado y el obrero sean copartícipes en la empresa o, al menos, en sus beneficios: reforzarán sus lazos con la empresa, intensificarán sus esfuerzos y, sobre todo, «se sentirán *más hombres*, depositarios de una mayor responsabilidad...»

4. Las afirmaciones, con ser de gran alcance social, se completan y precisan al referirse directa y expresamente a la participación en el poder de decisión. Los textos hablan por sí solos: «De otra parte, la función económica y social que todo hombre aspira a llenar *exige* que el desarrollo de la actividad de cada uno *no esté totalmente sometido a la voluntad de otro*. El jefe de empresa aprecia antes que nada su poder de decisión autónoma; prevé, ordena, dirige, asumiendo las consecuencias de medidas que él toma. Sus dotes naturales, su formación teórica anterior, su competencia técnica, su experiencia, le inclinan a entregarse de lleno a la función de dirección y se convierten en principios del desarrollo de su personalidad y del gozo creador. Pero, repitámoslo, *¿rehusará o negará a sus inferiores lo que tanto desea para sí mismo?* ¿Reducirá a sus colaboradores de cada día a un papel de simples ejecutores silenciosos, que no puedan hacer valer su propia experiencia como ellos desearían y queden enteramente pasivos respecto de las *decisiones que regulan su propia actividad?*»

El principio es firme y aleccionador: si la capacidad de mandar y, con ella,

la oportunidad de decidir sirven positivamente al desarrollo de la personalidad y a la toma de conciencia de la propia dignidad, no pueden ser un privilegio de una minoría, sino un derecho abierto a todos aquellos que tengan vocación y talento para su ejercicio.

El viejo sofisma de que la masa ignorante debe de quedar fuera del disfrute de los valores del espíritu y de los bienes del poder y de la cultura por su ignorancia, se denuncia una vez más, pues a la vez que se afirma su derecho a la participación, se declara también su derecho a las oportunidades de la educación por el goce mismo del bienestar y del mando. La paradoja de la «predicción creadora» puede llevar a que, afirmada *a priori* la ignorancia, se niegue, en consecuencia, la participación; pero, a la inversa, justifica también que se vaya dando una participación «gradual» en el mando para eliminar a la vez la incompetencia que es, generalmente, «falta de oportunidad o de experiencia» (42).

Pío XII redondea su pensamiento y lo lleva personalmente hasta el final: «Una concepción humana de la empresa debe, sin duda, salvaguardar para el bien común la autoridad del jefe; pero no puede conformarse con un *tal penoso golpe* al valor profundo de los agentes ejecutivos, es decir, de los que secundan sus disposiciones. Por lo demás, cuando se impongan mejoras técnicas o esfuerzos concertados para aumentar la productividad, será necesario apelar a una indispensable colaboración del personal. Y puesto que en las pequeñas y medias empresas el contacto entre el patrono y sus subordinados es más directo, más inmediato, parece que en éstas, sobre todo, el ejecutante o trabajador debe ser informado y escuchado; será necesario que se tengan en cuenta sus deseos, sus sugerencias, que se le explique el motivo por el que se le rechaza algo; que *los problemas técnicos y económicos* de que dependa el rendimiento de la empresa le sean expuestos y que tenga la posibilidad de contribuir a su solución» (43).

La participación del personal en las funciones de la empresa es completa: orden económico, social y técnico, y el grado de participación va desde la decisión conjunta, o previa consulta del personal, que se aconseja enérgicamente, hasta el derecho de información y asesoramiento, así como el de comunicación que se declaran necesarios.

(42) Sobre el juego equívoco de la «predicción creadora» nos hemos ocupado en nuestro compendio *Política social*. Madrid, 1960.

(43) El texto en *Documentación*, cit., págs. 1101 y 1102, en nota al pie. No hemos visto, ni mencionado siquiera, esta decisiva «Alocución» en la última obra que conocemos sobre doctrina social de la Iglesia, cual es la de E. GUERRY (Madrid, traducción española, 1961; págs. 202-206, sobre la reforma de la empresa), aunque en un prurito de actualidad se inserta la *Mater et Magistra*.

2. *La doctrina de la "Mater Magistra"*

La consideración del texto completo de la «Alocución» de Pío XII, de 1956, permite decir que la Encíclica *Mater et Magistra*, en el tema concreto de la presencia activa del personal en las empresas grandes y medias, cumple una doble finalidad, a saber.

Primero, desvanece todas las dudas y vacilaciones en la interpretación del pensamiento de los Papas anteriores, motivadas por la pluralidad de los textos y el carácter ocasional de algunos de ellos.

Segundo, «sintetiza» dicho pensamiento en unos breves párrafos de máxima claridad, sin solución de continuidad con la doctrina anterior, pues expresamente afirma, en su principio, que se mueve «en la dirección trazada por Nuestros Predecesores».

La doctrina es la siguiente:

1. Se declara que «es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en las que están incorporados y trabajan».

2. Los grados y modos de la participación pueden variar de acuerdo con criterios contingentes, de posibilidad y de conveniencia: «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».

3. Ahora bien, aunque el proceso de participación tenga que acomodarse a criterios de posibilidad y de conveniencia, hay que declarar que ya existe como problema histórico y social, y que ante dicha pretensión hay que congratularse: «Creemos, sin embargo, oportuno llamar la atención sobre el hecho de que el problema de la presencia activa de los obreros existe siempre, sea pública o privada la empresa, y en cualquier caso se debe tender a que la empresa llegue a ser una comunidad de personas en las relaciones, en las funciones y en la posición de todos los sujetos de ella».

4. Se reafirma, una vez más, que la empresa será una comunidad de vida cuando las relaciones que en su seno existen entre sus elementos personales, sean relaciones humanas, y no sólo por la reforma de su régimen jurídico.

5. Ahora bien, una de las condiciones requeridas para la consecución de la comunidad de vida, real y no sólo legal, está en la participación activa del personal: «Eso implica también que los obreros puedan hacer oír su voz y dar su aporte para el eficiente funcionamiento y desarrollo de la empresa.»

Y se cita, textualmente, el párrafo de la «Alocución» de Pío XII, anteriormente estudiada.

6. La responsabilidad del personal en la vida de la empresa es, a la vez, una legítima exigencia de la condición humana, y está concorde con la realidad del tiempo actual (según declaraba Pío XI en 1931): «Hay que hacer notar, por último, que el ejercicio de la responsabilidad por parte de los obreros en los organismos productivos, junto con responder a las legítimas exigencias propias de la naturaleza humana, también está en armonía con el desarrollo histórico en el campo económico, social y político». El juicio sobre las posibilidades para la participación es, ahora, favorable.

En fin, se sale al paso del posible contraargumento de que el trabajador no tiene aún la preparación requerida para asumir tales responsabilidades, y se declara que en las circunstancias actuales, gracias precisamente a los progresos y desarrollos de la técnica, aquél tiene el estímulo y la oportunidad, así como el derecho, de una educación general y profesional. «De ese modo se crea un ambiente humano que favorece en las clases trabajadoras el que tomen mayores responsabilidades, *incluso en el interior de las empresas*» (44).

EPREN BORRAJO DACRUZ

(44) Todas las citas por la edición de *La cuestión social a la luz de la doctrina cristiana*, de la «Oficina de Coordinación y Programación Económica» (Presidencia del Gobierno). Madrid, 1961.