

DEL TRABAJO ASALARIADO A LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA

El trabajo a salario fijo, antiguamente corriente y aún hoy en día usual en muchas partes, es la manifestación de una concepción económica individualista-liberal. El obrero pone a disposición del patrono su trabajo y éste le abona el salario estipulado en las tarifas. Este hecho, fruto del concepto del trabajo, a salario fijo, lleva a una relación humana y mutua mínima, tanto en los lazos patrono-obrero como en los efectos subsiguientes dentro de la vida de la empresa. Incluso llegan a desaparecer las interrelaciones humanas y mutuas.

El patrono que tuviera el debido enfoque social podría pasar este límite y destinar voluntariamente parte de sus ingresos para atender los fines sociales de su empresa, tales como subsidios complementarios de vejez o enfermedad, y demás objetivos sociales voluntarios, como hogares de reposo, hogar del aprendiz, casas para trabajadores, cantina, biblioteca, revista de la empresa, etc. Tal actitud nacía o bien de un concepto patriarcal de la empresa o bien de la idea más vulgar de ahorrar impuestos, mejorar el ambiente de trabajo, etc. En la práctica, tal sucedía tanto en el caso del patrono individual como en las asociaciones de signo capitalista. En el caso del patrono de ideas patriarcales existía una auténtica preocupación humana, mayor o menor, por el trabajador y su familia. Pero esta relación humana entre el patrono patriarcal y sus trabajadores es siempre la de un padre con sus hijos, aunque el obrero tenga cincuenta o sesenta años.

Si el patrono patriarcal logra una interrelación humana satisfactoria con sus colaboradores, es decir, que la relación patrono-obrero no finaliza estrictamente con el pago del trabajo del obrero, sino que se tienen en cuenta sus móviles e intereses humanos dentro del orden de trabajo de la empresa, se habrá con-

seguido una mejora esencial en la idea, fría y utilitaria, del trabajo a salario fijo. Pues esta última no permite la manifestación del menor impulso humano dentro de la empresa, tanto en el patrono y demás jefes de empresa, como en el obrero como tal inferior.

A fin de superar esta atmósfera excesivamente positivista de toda empresa liberal, la coparticipación se dirige conscientemente —en sus fundamentos y medidas de organización— al hombre como a un colaborador, apelando a su naturaleza y dignidad humanas, es decir, a su personalidad. Pues esta personalidad se encuentra siempre presente mientras el obrero actúa en su puesto de trabajo, hecho que —en tiempos pasados— fué tenido muy poco en cuenta de manera consciente, por parte de la empresa, al establecer las disposiciones y medidas de organización del trabajo. El obrero, mientras trabaja, mantiene en todo instante su equilibrio entre cuerpo y alma, enriquecidos ambos —cuerpo y alma— por un espíritu humano. La empresa de participación intenta dirigirse a este hombre total, protegiéndole y respetándole dentro de su organización obrera.

En contraposición con la empresa de tipo patriarcal, la empresa de participación respeta en cada uno de sus colaboradores la igualdad y dignidad humanas, cualquiera que sea su rango y sus deberes dentro de la empresa. Este enfoque satisface así simultáneamente las ideas nuevas que se conocen con el nombre de «relaciones humanas» (*human relations*) y de «ordenación de las relaciones humanas dentro de la empresa». La participación en la empresa quiere asegurar, además, la personalidad humana al fundamentar y poner en marcha cualesquiera medidas y procedimientos de organización para conseguir que esta participación llegue a ser una institución, independiente de las ideas y de la voluntad de un jefe momentáneo.

Este tipo de empresa de participación se ha desarrollado de modo rápido y satisfactorio en los últimos diez años en la República Federal Occidental alemana. Por lo demás se puede hallar también en forma similar en muchos otros Estados europeos occidentales y en los Estados Unidos. En Alemania Occidental trabajan en la actualidad unas 200.000 personas dentro de este régimen de empresa de participación. Si ampliamos este número con los miembros de las respectivas familias, vemos que— en un cálculo prudente— hay unos 500.000 alemanes que disfrutan de esta nueva actitud en el campo de las ideas y de las nuevas me-

didadas de seguridad dentro de la organización de las empresas de participación. Estas cifras abarcan hasta un 1 por 100 de toda la población de Alemania Occidental, lo cual es un resultado sumamente satisfactorio para un tiempo tan corto como son diez años. En Alemania Occidental se encuentran estas empresas de participación tanto en la industria y en las empresas manuales, como en el comercio al detall y al por mayor y en las sociedades bancarias y de Seguros. Las firmas con un solo propietario, las sociedades personales y capitalistas, las empresas pequeñas con sólo dos o tres empleados y las empresas grandes con 12.000 y 15.000 colaboradores: todos han instaurado la empresa de participación. Es decir, que no se limita a determinadas ramas de la economía, del Derecho o tipos de empresa; antes bien, es útil a todo tipo de empresa y amoldable a sus características individuales.

Las disposiciones que rigen la organización de una empresa de participación no se limitan sólo a los medios y métodos prácticos y técnicos, según es necesario en toda empresa moderna, sino que pretenden ir más allá fortaleciendo y protegiendo de modo consecuente la personalidad del hombre que trabaja. Para conseguir esta meta existen ante todo límites claros y precisos sobre los respectivos derechos y deberes con sus correspondientes instrucciones; con lo cual se pretende que cada colaborador conozca, dentro de la empresa, su campo personal de trabajo y su responsabilidad personal. Con esto aumenta su entusiasmo en el trabajo y su voluntad de laborar, y, por otro lado, es la única manera de posibilitar la existencia de una debida confianza con sus colaboradores, sus superiores y su empresa. A este fortalecimiento de la personalidad del colaborador se dirigen todas las medidas de la empresa que podríamos denominar dirección del hombre de una empresa. Esta dirección no constituye sólo un deber del patrono, del jefe de personal o del superior, sino que compete también a cada colaborador respecto al otro. La dirección humana en la empresa pretende conseguir el fortalecimiento y asentamiento del carácter humano en la relación y ejemplo personales entre los colaboradores, en el sentido de responsabilidad entre el hombre y la mujer, y en la conducta y conversación entre jóvenes y adultos. La empresa estará además dispuesta —a través de sus posibilidades organizadoras y sociales— a ayudar a cada colaborador según sus deseos, no sólo para ampliar sus conocimientos profesionales, sino también para perfeccionar sus inclinaciones características.

La empresa de participación trata, además, de organizar ésta de modo que en vez de la tendencia de masificación, típica de la técnica moderna, se formen pequeños grupos. La división del trabajo, usual y necesaria en las grandes empresas, entrega a cada colaborador sólo una parte de la dirección total de la empresa; con ello impide ordinariamente que éste reconozca su parte en el resultado final. Esta tendencia a la masificación hace aparecer fácilmente lo que era característico en el trabajo a salario fijo, es decir, la pérdida de interés y de responsabilidad en el obrero. Defectos que debían vencerse con medidas de control, tales como relojes, firmas a la entrada, personal de vigilancia, etc. La tendencia a la masificación impedía, además, que cada obrero conociera las facetas de la empresa en que trabajaba.

La empresa de participación intenta —tanto como lo permitan las circunstancias— sustituir esta tendencia a la masificación por la formación de pequeños grupos. Según demuestra la experiencia, un superior, es decir, un maestro o un jefe de sección, no puede influir humanamente sobre un grupo superior a 25 ó 30 individuos. Si un jefe ha de responsabilizarse de un grupo mayor de subordinados sólo lo conseguirá a través de la autoridad que, desde fuera, le conceda la empresa gracias a su rango. Pero esto último no debe bastar en una empresa de participación. No solamente debe subdividirse la organización formal obrera en estos grupos más reducidos, sino que debe seguir la misma tendencia todo el curso del trabajo y la división espacial. En tal sentido se puede organizar incluso el trabajo en cadena, según demuestran numerosos ejemplos dentro de las empresas de participación. Es interesante, por ende, que tales grupos se formen también en las comidas, aseos, cambio de ropa, excursiones organizadas por la empresa, etc.

Esta formación de pequeños grupos se utiliza igualmente al establecer la representación dentro del régimen de coparticipación. Entre 25 ó 30 colaboradores se eligen su representante, que junto con el correspondiente número de técnicos propuestos por la dirección de la empresa, forman la comisión de la empresa. En las empresas grandes los representantes de los obreros dentro de la comisión de la empresa eligen a su vez otro representante para el comité especial principal, que se compone también de una serie de miembros con igualdad de derechos. En éstos, comisión y comités de la empresa, se discuten tanto los problemas propios de

la empresa (tipo de trabajo, posición dentro del mercado, contabilidad), sino también todos aquéllos que caen dentro de la esfera de la dirección humana de la empresa. La organización de grupos con participación en la empresa crea así un enlace duradero y vivo entre la dirección de la empresa y los colaboradores de arriba abajo y de abajo arriba y hace que en vez de la desconfianza que existía antiguamente bajo el régimen del trabajo a salario fijo, nazcan una confianza y colaboración conscientes a partir del conocimiento mutuo de las partes respectivas.

Otro signo característico de las empresas de participación es el contrato individual, establecido entre la dirección de la empresa y cada copartícipe en particular. Este contrato personal tiende a destacar el valor propio del hombre que trabaja. No sustituye al contrato colectivo, que se rige por tarifas, sino que complementa sus niveles mínimos según el espíritu arriba señalado. Este contrato de participación regula el procedimiento de la misma en cada empresa en particular. Así se especifican los deberes y derechos de los copartícipes, la forma de participar en los beneficios y el posible despido, ya sea que parta de la empresa, ya sea que parta del obrero, cuando aparezcan circunstancias nuevas que no permitan la prosecución de la empresa de participación en los términos primitivos. Aunque hemos de decir que este caso de despido hasta el momento no se ha presentado. Para salvaguardar la libertad personal de los colaboradores, dentro del régimen de empresa de participación, está previsto que en ningún caso haya de realizar todo colaborador esta clase de contrato, aun cuando la mayoría de los colaboradores hayan resuelto iniciar un relación de empresa de coparticipación. Antes bien, cada obrero o empleado puede —dentro de una empresa de participación— seguir obligado sólo por el régimen de trabajo a salario fijo, con lo cual, por otra parte, no existe menoscabo alguno de sus derechos o consideraciones.

Estos cambios en la situación del hombre que trabaja dentro de una empresa de participación hacen que el obrero aumente su confianza en la comunidad y en la dirección de la empresa. Con lo cual no sólo aumenta su rendimiento personal a causa del aumento de su alegría en el trabajo y de la iniciativa personal, sino que en conjunto se eleva también el rendimiento de la empresa y la influencia de la misma en el mercado. Estas conclusiones se pueden comprobar fácilmente en numerosos ejemplos de las em-

presas alemanas de coparticipación. El aumento de productividad conduce entonces por sí mismo a una de las diferentes formas de participación en el éxito de los colaboradores, tales como son la participación en el rendimiento, la participación en la renta y la participación en los beneficios. Pero no entremos en más detalles de estos diversos tipos de participación de los colaboradores en el éxito de una empresa de participación. El salario que se abona, según las tarifas, en una empresa de coparticipación y que ya suele ser de una cuantía superior a la establecida, proporciona, junto con esta participación en los rendimientos, el «salario justo» del colaborador, salario que jamás se alcanzaba en el antiguo régimen de trabajo a salario fijo.

Pero más importante que esta consecuencia material de la participación en la empresa es el destacamiento de la personalidad del hombre que trabaja y su localización dentro de un pequeño grupo, de forma que constituya una comunidad para él abaricable. Estas dos ideas básicas de la empresa de participación responden especialmente a las exigencias de un orden social cristiano, según exponen una y otra vez las encíclicas y discursos de los Papas. Con lo cual la empresa de coparticipación demuestra que el orden social cristiano no es sólo una especulación meramente teórica, sino que se puede realizar en la vida económica diaria y de hecho se ha realizado.

GUIDO FISCHER