

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA¹

JOSE LUIS ALEMAN

El objetivo fundamental del Dr. Cabanellas en su altamente interesante y profunda ponencia ha sido, me atrevo a opinar, replantear el ámbito posible de los derechos de los trabajadores en función de la realidad económica de la empresa, en particular de la gran empresa moderna.

Cabanellas arranca de tres características económicas de la gran empresa moderna: 1) la escisión casi insalvable entre los aportantes de capital y quienes en realidad la dirigen; 2) la organización compleja y necesariamente jerarquizada de la administración empresarial; 3) el reconocimiento al Estado en cuanto socio en las empresas consideradas, de las prerrogativas que le corresponden como detentor del poder público, y no en cuanto simple aportador de capital en empresas mixtas.

La constatación de estos rasgos económicos de la empresa moderna lleva a Cabanellas a rechazar como inadecuados a la realidad dos enfoques de los derechos de los Trabajadores, el que arranca del

1. Ponencia en el Seminario del Derecho del Trabajo en una Sociedad en Vías de Desarrollo, UCMM, 16 febrero, 1979.

Derecho Mercantil y el que se nutre del Derecho Social, "al que se le ha dado tan amplios contornos que de él se ha hecho un espantoso monstruo". En lugar de estas dos concepciones de los derechos de los trabajadores que nacen fundamentalmente de uno solo de los grupos que constituyen la comunidad de trabajo y que ignoran ambos la realidad de la autonomía gerencial, propone Cabanellas sustituirlos por un Derecho de la Empresa, considerando a ésta como una entidad compleja, y estructurar los derechos de los diversos grupos sociales que componen la comunidad de trabajo en torno a la función, esencialmente económica, que cumple la empresa moderna en la sociedad. De esta forma resuelve Cabanellas muy elegantemente las aporías a las que casi necesariamente conducen "Derechos" propios sólo de uno de los componentes de la empresa, sean capitalistas, trabajadores, el Estado o los gerentes.

De esta concepción se deduce con fluidez la consecuencia de que la tarea fundamental del Derecho de los Trabajadores es el estudio de la empresa como realidad económica.

Demás está decir que comparto plenamente los enfoques básicos del Dr. Cabanellas. Tanto más cuanto puedo así utilizar más eficazmente los instrumentos de mi especialidad, la Economía, y me veo desvinculado de la obligación de hacer de jurista improvisado, que es lo mismo que decir mal jurista.

Mi desacuerdo con la ponencia del Dr. Cabanellas es, por lo tanto, de índole económica. Me parece, en efecto, 1) que la empresa moderna no es realmente una unidad económica de decisiones relativamente autónoma tal como la propone el Dr. Cabanellas; 2) creo que la tipología de empresas subyacente no alcanza a develar las raíces de los diferentes tipos de empresa, particularmente de los países subdesarrollados; 3) consiguientemente, opino que los derechos de los Trabajadores —y del Estado— están demasiado restringidos en la ponencia del Dr. Cabanellas y me atrevo a proponer una institución jurídica, inspirada en el "Aufsichtsrat" del derecho alemán, que les haga mayor justicia.

Los economistas mismos somos responsables de la idea predominante, pero creo que falsa, que se tiene sobre la empresa: la de una unidad económica que toma decisiones (Allen; 1971:3), con autonomía propia, aunque sometida a una serie de restricciones sociales e institucionales, no menos que financieras. Dicho más claramente, la Microeconomía supone que, aunque con restricciones tanto externas como internas, la empresa disfruta de una muy elevada autonomía en la toma de decisiones. El uso creciente del análisis de operaciones, el gran aporte de la Economía a la administración de las empresas (ver, por ejemplo: Baum: 1965), parece confirmar el grado elevado de autonomía de la empresa en sus decisiones, sujetas siempre, por supuesto, a restricciones.

Sin embargo, en años recientes, Perroux está obligando al economista a enfrentarse con la realidad, sin prejuicios ni supuestos meramente lógicos. El resultado de la crítica de Perroux, y juntamente a él de Morgenstern (El Trimestre Económico: 1974: n. 161), ha sido la creciente convicción de que la empresa económica ni en su constitución ni en su operación es realmente una unidad autónoma de decisiones, sino un elemento de un conjunto más amplio de unidades económicas, sociales e institucionales con las cuales está estable y funcionalmente combinada (Barrère: 1978: 111). Barrère (l.c.) resume el método de análisis estructural económico en los siguientes pasos: identificación e inventario de los elementos, combinación de los elementos en un conjunto, proporción de los flujos y relaciones que vinculan a las unidades (ver, también: Perroux: 1971: 41 ss).

Así como Marx llama en su Introducción a la Crítica de la Economía Política "robinsonadas" a toda construcción económica que parte de individuos aislados, la realidad nos va obligando a pronunciar el mismo deshonroso calificativo para todo intento de descripción de la realidad "empresa" como algo aislado.

La socialmente necesaria dependencia estructural de cada empresa a otras empresas y a otras instituciones sociales no se reduce a la casi tautológica afirmación de que no puede existir una empresa, y menos que ninguna empresa moderna, sin tener relaciones funcionales de compra o venta de materiales, piezas, productos, servicios pú-

blicos, mano de obra y demanda final procedentes de otras empresas o de otras instituciones. Leontiev ha creado métodos —la tabla de insumo-producto— para cuantificar esta dependencia de flujos interempresarial o intersectorial (1951).

La interdependencia estructural de la empresa va mucho más del funcionamiento; alcanza la constitución misma de la empresa. Tomemos un simple ejemplo de la realidad empresarial dominicana. Supongamos que un grupo de capitalistas quiere establecer una empresa amparada por la ley 299 de incentivo industrial. Enumeremos las instituciones que juegan un papel decisivo en el otorgamiento de los incentivos, condición prácticamente *sine qua non* del nacimiento de la empresa: bancos comerciales que facilitan parte del capital, las asociaciones industriales componentes del Directorio Industrial de la Secretaría de Industria y Comercio, las diferentes instituciones estatales integrantes del mismo Directorio, las empresas ya existentes que forman su competencia y, normalmente, empresas extranjeras suplidoras de tecnología, equipos y materia prima. ¿Es realmente posible sostener la tesis de la independencia de una empresa en el momento mismo de constituirse? La compleja estructura que permite el nacimiento de una nueva empresa puede variar notablemente si no intenta acogerse a la ley 299, o a las facilidades de FIDE; pero siempre necesitará de otras empresas financieras y/o proveedoras con las cuales tendrá que vincularse, para poder constituirse, con relaciones mucho más estrechas que las que supone, por regla general, la teoría microeconómica del mercado anónimo.

El reclamo del Dr. Cabanellas de construir un Derecho de la Empresa que arranque de su realidad social y económica exige, por lo tanto, no dar por supuesta la empresa como institución independiente que toma decisiones por su cuenta. Si osamos partir de la realidad, hay que asumirla en su complejidad esencial: la empresa no es independiente ni de otras empresas, ni de organizaciones sociales, ni de las instituciones políticas estatales.

La misma gestión empresarial es notoriamente dependiente, y repito no por razones de mercado anónimo, de los bancos, de los organismos estatales y de las empresas nacionales o extranjeras dominantes. La gerencia no está simplemente restringida por estas instituciones; tiene la posibilidad, más o menos realista, de negociar con

ellas el objeto mismo de su decisión. Pero, por eso mismo, las otras instituciones de la "estructura" ejercen poder real sobre sus decisiones. Y más en concreto sobre aquellas decisiones que constituyen el elemento crucial de la gerencia; en palabras de Gutenberg "el centro de su actividad empresarial" (1962:42), tales como el volumen de las inversiones, la tecnología a emplear (y aquí hay que añadir ya, aun en países subdesarrollados con abundancia de mano de obra ociosa, otra nueva institución: los representantes obreros, sindicalizados o no), el endeudamiento financiero, etc. El mismo Gutenberg concede cierta base incluso a la teoría de que la gerencia puede considerarse, en circunstancias como las aquí expresadas, como un órgano ejecutivo, mientras que las decisiones de política empresarial radican en otras instituciones (aunque él habla directamente de la asamblea de accionistas: *ibidem*).

Quiero señalar, antes de sacar conclusiones, que aunque el análisis de Perroux ha sido iniciado en un país desarrollado, su validez me parece aún mayor en países subdesarrollados donde el Estado juega un papel promotor decisivo y donde a su amparo proliferan asociaciones de protección de intereses oligopolistas ya creados.

En la última parte de mi ponencia tendré ocasión de mostrarles los mecanismos jurídicos instituidos en dos países, Alemania Federal y Yugoslavia, para enfrentar con realismo la dependencia estructural de la gerencia empresarial respecto a instituciones que son ajenas al aparato técnico de la empresa.

Por ahora me basta indicar que el postulado empírico en que se apoya el Dr. Cabanellas para excluir del derecho de los trabajadores su participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa, como en el fondo hace con los capitalistas, en virtud de necesidades de índole técnica, me parece inadecuado a la realidad.

Una cosa muy distinta es que las instituciones interesadas no regulen ni siquiera con formalidades contractuales su manifiesta participación en las decisiones centrales de la empresa, y otra es que se pretenda ante la ausencia factual de instituciones formales de participación en la gerencia empresarial, suponerlas imposibles por razones técnicas de organización. En lo que sí estoy totalmente de acuerdo con el Dr. Cabanellas es en que la participación de los trabajadores,

como la de cualesquiera otros representantes de instituciones distintas al aparato gerencial, no puede extenderse a la discusión o, peor aún, a la aprobación explícita de esos sectores sociales de toda la serie de decisiones secundarias que implica la ejecución de políticas y estrategias globales o de cierta envergadura, en las que sí pueden participar. El ejemplo mismo de la democracia política, citado por el mismo Dr. Cabanellas, muestra los límites de la participación ciudadana en el proceso de ejecución de las decisiones globales. Sólo el anarquismo social ha inspirado al ideal de una aprobación de cada decisión derivada. Y sus resultados en experimentos hechos en España y Rusia ciertamente no hablan en su favor.

Resumo. En realidad no existe la empresa económica independiente sino la empresa elemento de una estructura de poder económico, que de facto codetermina decisiones fundamentales de la función gerencial de cada empresa. Consiguientemente no existe obstáculo técnico de ninguna índole para el restablecimiento de institutos jurídicos de participación de elementos no gerenciales en el proceso de decisiones fundamentales de política empresarial, con tal de que en la ejecución de esa política se garantice la autonomía de la gerencia en una organización jerárquica.

II- UNA TIPOLOGIA DE EMPRESAS RELEVANTE PARA PAISES SUBDESARROLLADOS

El Dr. Cabanellas propone una división de empresas cuádruple: empresas colectivistas, empresas estatales, empresas privadas y empresas mixtas. El *criterium divisionis* de esta tipología, dada la alta prioridad que el autor otorga a la gerencia, no debe verse en la propiedad del capital sino más bien en la determinación del poder para nombrar los gerentes y en la fijación de los fines que deben pretender.

Esta tipología no es en sí misma objetable. El único punto donde dudo sobre el realismo de la presentación está en el optimismo con que el Dr. Cabanellas juzga la empresa colectivista basándose en el ahorro de recursos que conllevan la falta de competencia y la existencia de una planificación central (sobre el desperdicio de recursos en los sistemas diversos de planificación central puede verse el artícu-

lo de Osers, J.: Economics. Vol. 15, 1977: 124 ss. desde un punto de vista teórico, y el libro de Wilcksynski, J.: Desarrollo y reformas en los países socialistas: 1974, desde una perspectiva factual e institucional). Supongo que lo que realmente quiere decir el Dr. Cabanellas es que en una sociedad colectivista los recursos son destinados a satisfacer necesidades más fundamentales que en una sociedad capitalista, donde las preferencias de los estratos con más poder de compra determinan la cuantía y calidad de los bienes producidos. Pero esto no pasa de ser un detalle.

Sin embargo, creo que el economista puede ofrecer una tipología de empresas quizás más fértil para los fines que el Dr. Cabanellas persigue y ciertamente más cercana a la realidad del subdesarrollo.

Esta tipología estaría formada también básicamente por cuatro clases de empresas: la familiar, la empresarial en el sentido schumpeteriano, la empresa moderna capitalista y la empresa estatal.

A) LA EMPRESA FAMILIAR

La fidelidad a las consideraciones previas sobre la inexistencia de la empresa autónoma individual me obliga a considerar esta empresa no solamente a partir del carácter familiar de sus componentes sino a relacionarla con otras empresas. Los estudios hechos por Ferrán (1976) han dejado bien confirmada la hipótesis fundamental de la empresa familiar enlazada con una red primaria de otras empresas a través de vínculos de tipo familiar o de compadrazgo y de amistad. Estas otras empresas significativas y dominantes para ella son esencialmente empresas comerciales con una amplia red de intermediarios e incluso empresas familiares que fungen de financieras ocasionales.

No es aventurado afirmar de estas empresas que el principio normativo que las orienta es el famoso "Nahrungsprinzip" de Sombart. Su ideal, en otras palabras, no es la maximización de beneficios, ni siquiera la obtención de beneficios en cuanto tales, sino la oferta de aquellos bienes indispensables para satisfacer más o menos decorosamente las necesidades vitales de la familia. Consiguientemente, la acumulación de capital en este tipo de empresas es mínima.

Con todo, la empresa familiar agrícola, junto con la artesanal urbana, la más representativa de este tipo, necesita ocasionalmente trabajadores no familiares, "echadíás" como tan gráficamente los caracteriza un dominicanismo.

Negativamente podemos afirmar que sus relaciones de dependencia frente al Estado son mínimas, aunque innegablemente existe un flujo creciente de insumos institucionales y financieros del Estado hacia ella: servicios técnicos de extensión, de financiamiento y hasta de mercadeo.

De hecho tanto la constitución como el funcionamiento de estas empresas familiares se rigen, y en un tiempo difícilmente determinable pero no muy corto seguirán rigiéndose por una especie de derecho consuetudinario o, en el caso de los trabajadores ocasionales, por las "leyes" de la oferta y demanda de trabajo. Por esta razón me parece altamente discutible todo esfuerzo jurídico directo por crear una especie de derecho de los trabajadores dentro de estas empresas. Podrán existir salarios mínimos legales, pero si la oferta de trabajadores ocasionales supera ampliamente la demanda, estas disposiciones serán letra muerta. Más prometedor sería, como método práctico para influir en los salarios agrícolas, es el apoyo estatal a sindicatos campesinos, comenzando por el reconocimiento de su personalidad jurídica. El trabajo educativo de esos sindicatos que no disponen de muchas más armas que las de los sindicatos del "nuevo modelo" de sindicalismo británico de los 1850 a 1875 (Philip: 1963: vol. I: 76): la regulación de la oferta de trabajo —tiene que ser apoyado por el Estado por una serie de medidas posteriores a la personalidad jurídica. Por ejemplo, el derecho de la personalidad jurídica es eficazmente invalidado en la República Dominicana por un artículo del Código de Trabajo (Art. 312) que prohíbe a los sindicatos "adquirir inmuebles que no sean los necesarios para la celebración de sus reuniones o para sus escuelas, bibliotecas, campos de experimentación y demás obras concernientes a su objeto".

Innegablemente el derecho de los trabajadores ocasionales de las empresas familiares sólo puede ser cumplido por ese original tipo de sindicatos que son las ligas campesinas con miembros no ligados a una empresa dada. Precisamente la naturaleza económica de las empresas familiares, unidas unas a otras por lazos de piedad fa-

miliar y demandantes sólo ocasionalmente y en determinados tiempos del año de mano de obra extraña, impide efectivamente el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y, a veces, dificulta hasta su misma identificación. La única forma práctica de lograr el cumplimiento de esos derechos, generalmente definibles sólo en términos de costumbres y de oferta y demanda, es el máximo apoyo del Estado a sindicatos campesinos de echadías. Y, para ser sinceros, sobre todo la garantía jurídica de libertad de acción para agentes de promoción de esos sindicatos motivados por consideraciones que trascienden el campo económico. Pero, innegablemente, la naturaleza técnica misma de estas empresas impide el desarrollo de un derecho de los trabajadores dentro de ellas.

B) LA EMPRESA "EMPRESARIAL"

El segundo tipo de empresas lo he designado redundantemente con el nombre que le puso su gran investigador **Joseph A. Schumpeter** (1934: c. II): el "empresarial". Aunque ya **Say** había recalcado la existencia de un cuarto factor de producción distinto de los tres tradicionales: trabajo, capital y tierra e incluso había llegado a definir los factores que determinan su escasez relativa —carencia de capital, talento organizativo y disponibilidad a correr riesgos constituye el gran mérito de Schumpeter haber subrayado la importancia estratégica del empresario sin capital propio en el proceso de desarrollo.

La idea fundamental de Schumpeter es fácil de exponer: el desarrollo está estrechamente unido con el surgimiento de individuos distintos del grupo económico previamente dominante, empeñados, contra los hábitos y costumbres establecidos en el flujo circular de la economía, en llevar a la práctica nuevas combinaciones de factores para crear bienes o mercados nuevos y esto más por voluntad y por peso personal que por creación de ideas nuevas. Schumpeter opina que el empresario puede ser llamado el más racional y el más egotista de los agentes individuales, carente de carisma cultural o heroico y, que, por lo tanto, jamás es popular (1934: c.II.II).

Ahora bien, precisamente su falta de capital lo hace depender en su empresa de los banqueros, privados o estatales, considerados por lo tanto por Schumpeter más como creadores que como intermedia-

rios del bien "crédito". Esta realidad tan fácil de documentar históricamente (Gerschenkron: 1966: 3 ss; Van Dillen: 1974), nos presenta una vez más, aun en el caso aparentemente extremo de independencia de la empresa, su necesaria vinculación con otras empresas, tanto para su constitución como para su funcionamiento. Conocidamente esta dependencia del empresario schumpeteriano se manifestó en el alto control ejercido por la banca sobre la naciente empresa industrial alemana del siglo XIX y motivó análisis tan mundialmente conocidos como los de Hilferding (1910) y Lenin (1920).

Las tensiones intrínsecas a este tipo de empresa: la voluntad del empresario de imponer a toda costa nuevas combinaciones de producción y su dependencia extrema de las instituciones financieras controlantes, hacen extremadamente difícil la incorporación de nuevas instituciones jurídicas en la gestión empresarial. Me temo que también en este tipo de empresas la única opción realista para el jurista que trate de crear un derecho de los trabajadores será la garantía de sindicatos como factor contrapeso a la dinámica inmisericorde de la empresa schumpeteriana.

A estas razones tan características de la naturaleza de este tipo de empresas tendría que añadir la de su importancia vital en países subdesarrollados. Si ellas son imprescindibles para aumentar el empleo la capacidad física y la producción de bienes, renunciaría a todo intento de cogestión trabajadora en aras de una ulterior reorganización jurídica, cuando la etapa brutal de los períodos iniciales haya cedido, como indica Schumpeter, a una forma de gestión más "científica" y menos impulsiva. Esta gestión "científica" es la descrita por el Dr. Cabanellas al tratar la gran empresa industrial moderna.

C) LA GRAN EMPRESA MODERNA

Schumpeter, interpretando profundamente la secuencia lógica y temporal de la evolución de la empresa innovadora, señala que su éxito mismo obliga a todas las otras empresas, dotadas de capital asociado más abundante, a adoptar los métodos de aquella, pero más científicamente desarrollados y menos riesgosos. O lo hacen así o morirían ante el impulso irresistible de los auténticos empresarios, los mismos "capitanes de la industria" rara vez logran mantener por toda

una vida las actitudes conquistadoras y desafiantes de sus años iniciales. Hasta la misma empresa schumpeteriana se domestica, disminuye el ritmo febril de su dinámica y descansa cada vez más en decisiones, riesgosas siempre, pero mucho más basadas en el cálculo fundado en estudios econométricos de mercado o en modelos teóricos o simulados de comportamiento. La gestión empresarial se convierte así en una actividad eminentemente técnico-científica y las decisiones siguen una metodología normada por el deseo de disminuir los riesgos al intentar aumentar las ganancias. Ya el nombre mismo del tipo de problema a resolver "maximin", "minimax", indica bien a las claras que la gestión empresarial se convierte en un juego inteligente (teoría de los juegos) no muy disímil del ajedrez.

Precisamente es este carácter científico de la gran empresa moderna la que ha desplazado a los accionistas de la gestión empresarial y la que suministra la base lógica a la renuncia del Dr. Cabanellas a toda concesión de cogestión trabajadora en las decisiones de la empresa. La gerencia es cuestión de los técnicos.

No tendría sentido repetir aquí los párrafos que he dedicado a la interdependencia de la gran empresa ni esquematizar sus rasgos específicos, tratado con singular competencia por el Dr. Cabanellas

En lo que sí deseo poner énfasis es en la insatisfactoria estructura jurídica de la empresa moderna a partir de los factores económicos que dentro de ella actúan. Por una parte, el Consejo de Administración es responsable jurídico de las decisiones empresariales y debe responder de ellas a los aportadores de capital, pero al mismo tiempo el influjo de éstos sobre la gerencia es puramente nominal o al menos carece de instituciones eficaces para hacerse sentir en la gerencia. Por otra parte, los trabajadores participan no de la gestión ni control de la empresa sino de los ingresos obtenidos por ésta, en el mejor de los casos. El Estado, por último está totalmente ausente de la administración de la empresa, a pesar de que esta gran empresa afecta de una manera decisiva el bienestar no sólo de los consumidores, como quizás algo unilateralmente resalta el Dr. Cabanellas, sino también la creación de empleo, la posibilidad de competencia y la distribución misma del poder político, y a pesar de que la gran empresa moderna es prácticamente la institución clave en la realización de la política económica y social del Estado. Cómo dar a las partes sociales que for-

man de facto la comunidad de trabajo verdadero paso y función específica en las decisiones de la gran empresa, es para mí el verdadero reto que la vida económica impone hoy al Derecho. En la tercera parte de esta ponencia trataré de ofrecer un ensayo de solución coherente con la realidad social de los países subdesarrollados.

D) LAS EMPRESAS ESTATALES

Es difícil presentar razones económicas más realistas para explicar el nacimiento y la proliferación de las empresas estatales que las ofrecidas por Pablo VI en la "Populorum Progreso": la misma escala de la gran empresa puede ya incidir de tal modo en los intereses del país que el poder público tiene que hacerse cargo de ellas; los recursos de la gran empresa pueden ser utilizados en la producción de bienes innecesarios; la tecnología de la gran empresa, con su carácter oligopolista, no favorece la creación de empleo, las ganancias procedentes de la gran empresa pueden ser transferidas "en parte considerable al extranjero, por puro provecho personal (e institucional, añadimos), sin preocuparse del daño evidente que con ello infligirían a la propia patria"; en el caso de la propiedad del factor tierra no utilizado, el desempleo y miseria campesina son inevitables (nn. 24.23).

Como entre la empresa schumpeteriana y la moderna existe una secuencia explicable dialécticamente (sin entrar aquí en las teorías aducibles de esa dialéctica), parece existir en todas partes una dialéctica que mueve al traspaso de muchas grandes empresas al Estado. Para mí, en última instancia puede afirmarse que la gran empresa por su enorme peso en la estructura económica nacional sobrepasa los límites socialmente definidos de tolerancia ante un poder incontrolado efectivamente.

Estoy de acuerdo, no puedo cegarme ante la realidad, que el problema fundamental de la empresa estatal en regímenes más o menos democráticos que aceptan y experimentan la alternabilidad en el poder los diversos partidos políticos es, en palabras de Cabanellas, el predominio de "lo político y esto, por lo común, en sus expresiones menos elevadas. Eso determina que la dirección de tales empresas suela encomendarse con la mayor frecuencia a hombres de extracción política, de confianza del gobierno, pero carentes del nivel técnico adecuado para poder estar al frente de las mismas".

De nuevo, nos encontramos con la singular ausencia de organización jurídica apropiada a otro tipo de empresas: más o menos —la realidad permite muchas matizaciones— la empresa estatal puede ser considerada como patrimonio del Estado en cuanto ocupado por un determinado partido político y no del Estado en cuanto responsable de una administración económica eficiente y ordenada a la obtención de fines económicos socialmente definibles. Por supuesto, no podemos negar tampoco el peligro, señalado por Langs (1970; 67-70), de que las empresas estatales se orienten a servir, por la seguridad y abaratamiento de insumo, los intereses de la misma gran empresa a quien se vio obligado a sustituir.

Hasta aquí he esbozado una tipología de empresas que me parece más concorde con la realidad del subdesarrollo que la presentada por el Dr. Cabanellas. Sin embargo, me es imprescindible redondear esta tipología con unas observaciones sobre las empresas de los países subdesarrollados, sin las cuales el cuadro presentado sería penosamente irreal.

Mi primera observación versa sobre las peculiaridades *sui generis* de la llamada empresa schumpeteriana. El empresario descrito por Schumpeter difiere en dos aspectos del empresario real de nuestros países subdesarrollados. La primera divergencia hay que colocarla en la orientación eminentemente especulativa y no productiva de muchas personas con el talento empresarial schumpeteriano. A. Hirschman (1961: 20 ss) ha explicado magistralmente la exagerada preferencia por liquidez de muchos empresarios con la política estatal monetaria excesivamente generosa que provoca altas tasas de inflación. Pero, sea cual sea la última explicación del predominio de la empresa especulativa sobre la productiva, es difícil negar su existencia.

Mi segunda observación se refiere al efecto de demostración de las sociedades de consumo desarrolladas sobre los países subdesarrollados (Nurkse: 1962: c.III). Contra el por John Stuart Mill esperado efecto de imitación en la producción como resultado del comercio internacional (L.II. c.XVII.5), la realidad ha mostrado que el ansia de imitar los patrones de consumo de otros países ha prevalecido ampliamente. Una parte considerable de las ganancias empresariales de las grandes empresas ha sido usada para un consumo suntuoso y no para la acumulación de capital. En lenguaje marxista nuestro empresariado no es burgués, es consumidor extravagante.

Mi tercera observación quiere enfocar las **dificultades del Estado** en cuanto agente del bien común (dígase lo que se quiera sobre la unión entre Estado y grupos económicos dominantes, las posibilidades de supervivencia de los partidos en el poder dependen en regímenes medianamente democráticos de su aceptación o al menos tolerancia por el pueblo) en países subdesarrollados. El Estado tiene que satisfacer demandas enormes de puestos de trabajo y tiene que mantener viva por lo menos la esperanza de que el nivel real de vida de los ocupados subirá progresivamente. Por eso el Estado en los países subdesarrollados juega un papel básico en promover inversiones, públicas y privadas. Pero sus ingresos por impuestos encuentran la cerrada oposición de los sectores empresariales ocupados más en satisfacer sus ansias de consumo extravagante que en acumular capital.

Cuarta observación: el desempleo, la falta de un verdadero sistema capitalista y el origen no-obrero sino intelectual de los promotores sindicales más inclinados a luchas políticas que a luchas económico-sociales, paso fundamental, según Marx para llegar a la organización política unitaria obrera. La proliferación de sindicatos dirigidos por personas comprometidas con partidos políticos concretos pero con una base sindical políticamente heterogénea dificulta extremadamente la participación de los trabajadores en la gestión empresarial; el foco de actividad de las diversas centrales sindicales está más en el "cambio político global del sistema" y en luchas inter-partidistas que en el cambio mismo de las empresas. Esta orientación, perfectamente comprensible a la luz de la historia que ilumina trágicamente el cuadro de represión antisindical por parte de empresarios y del mismo Estado (Pozo: Realidad Contemporánea, ns. 2,3-4), traba muchos esfuerzos por lograr la institucionalización jurídica de los derechos de los trabajadores dentro del marco de las empresas.

Brevemente: empresarios especulativos, no acumuladores de capital, Estado asediado por el desempleo, y sindicatos hostiles radicalmente al sistema político-económico-social (por lo menos a nivel de dirigencia) contribuyen a modificar sustancialmente la primera visión, relativamente inocua, de los tipos de empresas señalados. ¿Es, en estas circunstancias, posible crear instituciones jurídicas en el marco de las empresas reales que den sus derechos a cada uno de los elementos de ese monstruo social que es la empresa actual y no lo que debiera ser: una "comunidad de trabajo?" ¿Qué pasos pueden realís-

ticamente darse en esta dirección? Este será el tema de la última parte de esta ponencia.

III. PROPUESTAS SOBRE LA ORGANIZACION JURIDICA DE LAS EMPRESAS

Ya he indicado anteriormente que no veo posibilidades reales de crear un derecho de los trabajadores dentro de la empresa familiar y aun dentro de la empresa schumpeteriana. Expuse, también, las razones por las cuales creo que el esfuerzo jurídico por hacer valer los derechos de los trabajadores en estas empresas tiene que centrarse fuera de la gestión de la empresa en la obtención de un derecho real de sindicalización.

Pero la situación es muy distinta en el caso de la "empresa moderna" y de la "empresa estatal". Aquí veo posibilidades de avanzar firmemente hacia la creación de un derecho de los trabajadores dentro de la empresa, o sea no excluyente de cierto flujo sobre lo que constituye el núcleo de la administración empresarial: la toma de grandes decisiones.

En orden a ampliar nuestros horizontes, no con el pueril intento de imitar instituciones que responden a realidades diversas, echamos un vistazo a dos formas de participación de los elementos sociales de la empresa en su gerencia: Yugoslavia y Alemania Federal.

El caso yugoeslavo. A través de los múltiples cambios por los que ha pasado el sistema de organización empresarial yugoeslavo se percibe claramente un *Leitmotiv*: "la agrupación de los trabajadores en unidades autónomas... que desempeñen a un tiempo las funciones de producción y las de gestión y que decidan por sí mismas la repartición de los ingresos procedentes de la producción" (OIT: 1962:330). El control estatal de estas empresas ha ido pasando a la comunidad local: "control de la actividad económica, legalidad de las decisiones, participación en el nombramiento del director, etc." (Meister: 1965: 128). Es evidente, por otra parte, que el sistema yugoeslavo de gestión de los trabajadores presupone un total control político sobre los partidos y que "no se instauró sino después de profundas reformas en el conjunto de las estructuras políticas y económicas del país, y que sería difícil disociarlo de ellas" (OIT: 1962: 332).

El enjuiciamiento teórico de los resultados económicos yugoeslavos difiere sustancialmente y ciertamente no está libre de fuertes críticas. Mientras que Vanek (1972) se muestra entusiasmado con las ventajas macroeconómicas del modelo, Ward (1967) toma una posición muy negativa (ver Osers: 1977).

Socialmente los resultados a juzgar por el estudio de campo de Meister (1965:129), son bien positivos: "en conjunto, los entrevistados parecen muy satisfechos del funcionamiento de los organismos de gestión obrera".

Alemania Federal. El caso alemán, que supone cambios estructurales políticos y económicos muy moderados, es probablemente más aleccionador. Ya en 1870 el gobierno imperial tuvo que implantar, para defender a los accionistas de la autonomía de la gerencia técnica, con carácter de obligatoriedad un cuerpo de inspección formado por funcionarios estatales. La ley fue prontamente reformada; "en vez de la inspección estatal apareció un organismo de vigilancia de los accionistas (junto al Consejo de Administración y a la Asamblea General de Accionistas): el Consejo de Vigilancia (Aufsichtsrat) con derecho a controlar toda la gestión empresarial, inspeccionar los libros, comprobar los resultados anuales e informar a la Asamblea General" (Gutenberg: 1962:37).

A lo largo del tiempo este Consejo de Vigilancia, inicialmente un organismo de control, fue asumiendo además el derecho de supeditar cierto tipo de decisiones a su aprobación: "Por ejemplo, adquisición, venta e hipoteca de terrenos y edificios, construcción de nuevos edificios, ampliación de maquinaria y equipo; emisión de obligaciones, aceptación de avales... concesión de poderes, aprobación y despido de empleados a partir de cierta remuneración, establecimiento y cierre de sucursales, variaciones de importancia en el problema de producción y mezcla de productos, ceses de producción, adquisición de participación en otros negocios y patentes, etc." (Ibidem: 39).

En 1952 el Consejo de Vigilancia fue ampliado de tal modo que ya no constituye un órgano de sólo los accionistas; de 11 miembros 4 son nombrados por los accionistas, 4 por los obreros (de los cuales existe una representación de los sindicatos formada por no-obreros de la empresa); 2 miembros no obreros ni accionistas son elegidos

uno por los obreros y uno por los accionistas, un miembro "neutral" es elegido por común acuerdo (Klein: 1962: 42-44).

Este sistema de cogestión "restringida" (Weddingen: 1961: 373) sólo es aplicable a compañías con más de 1,000 obreros en la industria del carbón y acero. En otras ramas de la industria la participación obrera es de sólo un tercio en el Consejo de Vigilancia (Klein: 1962: 47).

Es curioso en la cogestión alemana la ausencia de representantes del Estado en el Consejo de Vigilancia. Lo que sí es innegable es que contra todos los augurios (ver, por ejemplo: Briafs: 1952), la industria alemana no ha sufrido ninguna clase de consecuencias catastróficas de esta cogestión limitada. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el sindicalismo alemán está relativamente unido políticamente y que la excelente situación de la economía no ha sometido el sistema a presiones demasiado severas.

Con la descripción sumaria de estas realidades de incorporación los derechos de diversos elementos sociales dentro de la empresa, tengo abierto el camino para hacerles no sugerencias concretas —mi experiencia jurídica y social son demasiado limitadas— sino generales sobre reformas deseables del derecho de las componentes de la empresa.

Antes de hacerlas quiero recalcar los presupuestos de que parto; presupuestos factuales y por lo tanto necesariamente sujetos a comprobación por quienes tienen mayor competencia que la mía. Esos presupuestos son los siguientes: en países subdesarrollados, como el nuestro, el Estado es de facto un elemento fundamental en el proceso de toma de decisiones de la empresa moderna y de la empresa estatal, por supuesto; además pesa sobre él la carga inmensa de combatir el desempleo y la miseria, pero es el gran ausente en la organización jurídica de la empresa. Su único papel parece ser el de facilitar crédito e incentivos y cobrar impuestos sobre ganancias muchas veces escandalosamente recortadas. Al Estado hay que darle un tipo concreto de participación responsable en la "gran empresa moderna". Segundo presupuesto: los accionistas minoritarios carecen de instrumentos reales de poder incluso para estar decentemente informados de la situación financiera de sus empresas. A ellos hay que darles derecho por lo menos de control sobre la información. Tercer presupuesto:

los trabajadores tienen, por una parte derecho a la participación en las ganancias y por otra ningún derecho eficaz a controlar los libros de la empresa; los trabajadores pueden ser despedidos sin alegar ninguna razón con el solo pago de las prestaciones laborales. Su derechos en la organización jurídica de la empresa son prácticamente inexistentes. Cuarto presupuesto: el movimiento sindical dominicano, como el de otros muchos países subdesarrollados, está demasiado dividido políticamente como para poder, en cuanto tal, estar representado dentro de la gestión de la empresa.

A partir de estos presupuestos sugiero en líneas generales que sea obligatorio para toda empresa por acciones de más de 200 obreros y para toda empresa favorecida por la concesión de fondos FIDE o de incentivos como los de la Ley 299 (y ofrezco estos puramente tentativos criterios para delimitar la empresa moderna de la empresa schumpeteriana), la creación de un Consejo de Vigilancia con derecho y obligación de supervisar la administración y los libros de contabilidad de las empresas y de poder vetar decisiones que hieran directivas de política económica y social del Estado claramente definidas. Estos Consejos de Vigilancia deben estar formados por delegados de los obreros de la empresa, de los accionistas de la misma que no formen parte del Consejo de Administración, y de funcionarios nombrados por el Estado. Los delegados de los obreros y de los accionistas deben ser elegidos en votación secreta supervisada por el Estado.

Las empresas estatales deben tener también su Consejo de Vigilancia integrado por obreros elegidos secretamente en elección con sufragio universal y por personas no pertenecientes al sector público (pero tampoco accionistas ni funcionarios ni asesores de empresas privadas) elegidas por el Estado (no por los funcionarios de las empresas estatales). La razón para excluir terceras personas representantes o asociadas a la gran empresa es evidente para quien haya captado las fuerzas que llevan a la formación de la empresa estatal: básicamente el poder socialmente inaceptable de la gran empresa moderna.

Con esto creo darles a ustedes ideas cuya institucionalización jurídica supera mis posibilidades. Ciertamente descargo mi conciencia del peso del silencio ante la evidentemente inadecuada organización jurídica de los derechos de los trabajadores y del Estado en la empresa. Quien ha tenido el honor de hablarles hoy tiene conocidos que

son sindicalistas, empresarios y políticos. Pero he observado como regla inquebrantable la de no aceptar asesorías permanentes, iguales ni cargos. Porque he juzgado que el aporte de mi independencia, si no de intereses por lo menos amarraduras financieras, es el precio que tengo que pagar para cumplir con mi inclinación académica y, ¿por qué negalor?, mi vocación al servicio de los hombres en la Iglesia. Que nadie le eche el muerto a ninguna institución, ni siquiera a la Iglesia. El muerto es mío. Ojalá que ustedes le den vida. Muchas gracias.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

- Allen, R.G.D.: Teoría Macroeconómica. Madrid. 1971.
- Amonn, A.: Say, J.B., en Handwörterbuch der Sozialwissenschaften. Vol. IX. Stuttgart-Tübingen-Göttingen, 1956.
- Barrere, A.: Proposiciones pour la constitution d'une meso-analyse, en Presses Universitaires de Grenoble, Hommage à François Perroux. 1978.
- Briefs, G.: Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Bern. 1952.
- Código de Trabajo. Santo Domingo. 1964.
- Van Dillen, J.G.: History of the Principal Public Banks. New York. 1964.
- Ferrán, F.: Tabaco y Sociedad. Santo Domingo. 1976.
- Gerschenkron, A.: Economic Backwardness in Historical Perspective, en Hosieltz, B.F.: The Progress of Underdeveloped Areas. Chicago & London. 1966.
- Gutenberg, E.: Unternehmensführung. Wiesbaden. 1962.
- Hilterding, R.: Das Finanzhabital. Berlin. 1947.
- Hirschman, A.O.: The Strategy of Economic Development. New Haven. 1961.
- Klein, A.: Mitbestimmung-Betriebsverfassung-Personalvertretung. Stuttgart. 1962.

- Lenin, V. El Imperialismo, Fase Superior del Capitalismo.
- Leontief, W.W.: The Structure of the American Economy, 1919-1930. New York 1951.
- Marx, K.: Zur Kritik der politischen Ökonomie. Stuttgart. 1909.
- . Das Kommunistische Manifest. 7. Ausgabe. Berlin. 1908.
- Meister, A. Socialismo y Autogestión. Barcelona. 1965.
- Mill, J. S.: Principles of Political Economy. New York. 1956. Ed. Ashley.
- Mergenstern, O.: Trece puntos críticos de la teoría económica contemporánea en El Trim Econ., 1974. n.161.
- O.I.T.: La Gestión Obrera de las empresas en Yugoslavia. Ginebra. 1962.
- Ossers, J.: Socialist Economic Models and their Criticism, en Economics. Vol. XV. 1977.
- Pablo VI: Populorum Progressio. 1967.
- Philip, A.: Histoire des faits économiques et sociaux de 1800 à nos jours. Vol. I. Paris. 1963.
- Pozo, M. de J.: Historia del Movimiento Obrero Dominicano de 1900-1930, en Realidad Contemporánea, nn. 1, 2-3.
- Perroux, F.: Estructuras económicas, en Bastide, R. et al.: Sentidos y usos del término estructura en las ciencias del hombre. Buenos Aires. 1971.
- Schumpeter, J.A.: The theory of Economic Development. New York. 1961.
- Vanek, J.: The Economics of Workers Management. A Yugoslav Case Study. Ithaca. 1970.
- Ward, B.: The Socialist Economy. New York. 1967.
- Weddigen, W.: Mitbestimmung, en Handwörterbuch der Socialwissenschaften. o.c., Vol. 7., 1961.
- Wilczynski, J.: Desarrollo y Reformas en los países socialistas. Barcelona. 1974.