

III.-Crónica Internacional

LA SEMANA SOCIAL DE FRANCIA

Muchas veces han tratado las Semanas Sociales de Francia aspectos diversos del tema familiar; sin embargo han querido una vez más estudiarlo a fondo en el marco de las circunstancias actuales; de ahí la enunciación de la XLIV Semana tenida en Burdeos del 15 al 20 de julio: «Familia 1957: situación y porvenir».

Los trabajos se desarrollaron con el método y elevación tradicionales en estas asambleas, y fué también muy grande, como de costumbre, el número de congresistas. Honró a España con su asistencia y fué a la vez muy agasajado el Cardenal Arzobispo de Tarragona, Dr. Arriba y Castro. Son muy interesantes las conclusiones de esta Semana, que pueden verse traducidas en «Ecclesia» de 7 de septiembre.

Destaquemos el párrafo primero, que creemos sinceramente no podríamos suscribirlo con igual optimismo si hubiéramos de referirlo al proceso de ideas y de hechos en torno a la familia habido en España en el pasado medio siglo. Dice así: «Las Semanas Sociales de Francia reconocen con alegría los progresos realizados por la nación francesa en el dominio de la familia durante el curso de los cincuenta últimos años, ya se haya manifestado el progreso en la opinión, en la legislación o en la vida familiar. Y recuerdan con orgullo que muchos de estos progresos son imputables al esfuerzo de pensamiento y acción realizado por los católicos sociales».

El párrafo transcrito es una advertencia y una lección para nosotros. La institución familiar nos ha venido pareciendo en España una fortaleza imbatida. Tal vez explica esto el que no haya sido objeto hasta ahora de ninguna de nuestras Semanas Sociales. Pero las cosas no van tan bien como podría parecer. Ya el Papa, en su radiomensaje al Congreso Mariano de Zaragoza, en 1954, nos exhortó a prometer a la Virgen «no permitir que se resquebraje la solidez de nuestro alcázar familiar».

La Semana Social francesa hace resaltar, como es justo, el aspecto espiritual y religioso de los problemas familiares. También contiene magníficas orientaciones sobre política familiar. Pero nos limitaremos a transcribir las siguientes normas que sugiere para una acción inmediata. Dicen así:

«Como consecuencia de estos principios, las Semanas Sociales se permiten proponer a los hombres de buena voluntad algunas líneas de acción inmediata, práctica y realizable, sin perjuicio de una acción más profunda y a la larga:

- 1.º Una acción a la vez psicológica, moral y espiritual para la prepara-

ción del matrimonio, dada por organizaciones especializadas en esta tarea y mediante la enseñanza de los padres con intención de facilitarles su tarea educadora.

2.º La constitución de «Consejos matrimoniales», con todas las condiciones requeridas de competencia y seriedad, para la prevención y solución de los conflictos conyugales.

3.º Un vigoroso llamamiento a la opinión y a los poderes públicos para la lucha contra todas las manifestaciones públicas de inmoralidad.

4.º Una juiciosa vigilancia, ejercida por las asociaciones familiares y los organismos sindicales, sobre las relaciones de las subvenciones familiares con los salarios y el costo de la vida, y sobre las consecuencias familiares de la imposición fiscal.

5.º Un esfuerzo, en el plano privado y en el plano público, para realizar una política de vivienda, indispensable para lo que Su Santidad Pío XII ha llamado el espacio vital de la familia.

6.º Un desarrollo de los servicios de ayuda a las madres y de las auxiliares familiares, en todos los medios sociales y, en particular, en los medios rurales, especialmente desguarnecidos.

7.º Una intensificación de la acción militante en las asociaciones familiares, con vistas a procurar una mejor ayuda mutua entre las familias y una representación más eficaz junto a los poderes públicos por el intermedio de las U. D. A. F. y de la U. N. A. F. (Union Nationale des Associations Familiales)».

M. M.

LOS CONSEJOS DE EMPRESA EN EUROPA

La presente crónica va a referirse al funcionamiento de los consejos de empresa establecidos *legalmente* en varias naciones de Europa después de la segunda guerra mundial. La crónica, pues, no afecta al funcionamiento de estas instituciones en Inglaterra y en los países nórdicos, donde se han establecido voluntariamente, ni a Italia, donde aún no ha salido la ley pertinente anunciada en la Constitución, pero donde funcionan por pactos sindicales con el nombre de Comisiones Internas. Por lo que toca al funcionamiento de las Juntas de Jurados en España puede verse la encuesta efectuada por el Departamento de Sociología Industrial del Instituto Balnes de Sociología y publicada en la *Revista Internacional de Sociología* (julio-septiembre 1955).

Francia.—El grupo «Acción para una Estructura Humana de la Empresa» ha hecho una encuesta en la región de Lión sobre los comités de empresa, establecidos por leyes de 1945 y 1946. Esta encuesta tenía por fin: precisar el funcionamiento, conocer los juicios de valor que emiten actual-

mente los patronos y los asalariados que los llevan. Las tres quintas partes de las respuestas proceden de cuadros de ingenieros.

En el plano de las atribuciones económicas revela la encuesta que el fin fijado por la ley no se alcanza sino desde muy lejos; no hay cooperación, sino solamente información en la mitad de los casos y casi sin diálogo valedero; de 36 empresas de las que se tiene respuesta difícilmente se encuentran dos o tres cuyo comité de empresa desempeñe su papel en el plano económico.

Por lo que toca al punto de vista social, parece que los comités de empresa ofrecen resultados tangibles. Sin embargo, no parece que se pueda decir que las atribuciones sociales de los comités de empresa hayan conducido a una cooperación real entre patronos y asalariados.

Los encuestadores fijan así su balance: fracaso en un 90 por 100 en el plano económico; éxito en un 75 por 100 en el plano social.

Los ingenieros, los cuadros y los patronos se lamentan de la falta de formación de los delegados obreros. Pero tampoco se omite en un buen número de respuestas la poca buena voluntad y comprensión de los patronos y de la dirección.

Bélgica.—Comenzó a aplicarse la ley de Consejos de Empresa en 1949. Al principio el clima era francamente desfavorable. Las declaraciones de sindicatos socialistas y aun cristianos habían turbado profundamente a los patronos, paralizando las buenas intenciones que normalmente los hubieran podido animar. Veían que se trazaban en lontananza los vagos contornos de una legislación de inspiración marxista, que se levantaría sobre las ruinas de la empresa libre. Sintieron los patronos que la ley era como un atentado contra su autoridad. Ello explica el escepticismo, las reticencias, el mal humor de los jefes de empresa y su poca prisa en «alimentar» su consejo. Al principio los obreros se sentían extraños al encontrarse reunidos alrededor de la misma mesa con el jefe de empresa.

Algunos patronos se limitaron a aplicar la ley a la letra, sin meter en ella el espíritu requerido; otros, sin mucha sagacidad, daban por descontado el fracaso de la ley y su anulación a breve plazo, sin caer en la cuenta de que el fracaso de la ley acarrearía necesariamente otra ley todavía menos agradable. El patronato no estaba preparado para afrontar sus nuevos deberes. En cambio, los obreros entraron en los consejos revestidos del prestigio de la victoria sindicalista que constituyó la ley. Pero tampoco ellos estaban preparados para su nueva tarea. Las organizaciones sindicales no tenían sujetos cualificados para realizar la colaboración prevista por la ley. Los delegados obreros no poseían las cualidades requeridas. Su información económica y profesional, sus conocimientos de contabilidad, cálculo del precio de coste, amortizaciones, reservas, eran evidentemente muy rudimentarios. La misma masa obrera ignoraba los verdaderos fines de la ley. No la conocía bien o la interpretaba como una nueva arma contra el patronato. Los sindicatos se esforzaron desde el principio por ensanchar el campo de la ley.

Las organizaciones patronales aconsejaban a sus miembros la aplicación leal de la ley, limitando sus efectos al mínimo establecido legalmente.

Al cabo de siete años se tenían los siguientes resultados: dos años de lucha para romper el muro de la desconfianza obrera, pero siguieron otros dos años de acercamiento, de comprensión y aun de camaradería. Se tienen datos de que al fin de la primera legislatura los miembros obreros del consejo dieron gracias al presidente diciéndole que habían aprendido muchas cosas: se habían dado cuenta de las dificultades en la gestión de una empresa, de la imposibilidad de satisfacer a todo el mundo, de los peligros del mercado de materias primas y del mercado de los productos fabricados, de los riesgos de la exportación. Sobre todo, habían aprendido a apreciar la actividad de la fábrica menos en términos de beneficio para los accionistas que en términos de posibilidad de trabajo, de estabilidad de empleo y de bienestar para todos. En la lucha contra la lucha de clases el consejo de empresa había dado ya el primer paso.

El Consejo de Administración de la Federación de los Patronos Católicos ha emprendido una acción en todo el país. Por esta acción se quiere llamar la atención de todos los jefes de empresa sobre las inmensas posibilidades de los Consejos de Empresa. En las reuniones de esta Federación más de 900 jefes de empresa han tenido la ocasión de comprobar su experiencia y la de sus colegas. Se han estudiado casos vividos y se han examinado para descubrir las raíces de un éxito o de un fracaso. Todos los sectores de la opinión patronal están actualmente convencidos de que si se quiere salvar la empresa libre antes de que esté moribunda hay que humanizarla urgentemente y lo más ampliamente posible. El consejo de empresa, si se comprende y aplica bien, si respeta el espíritu de la ley, si llega a interesar a las masas de los trabajadores en sus actividades, puede contribuir a esta humanización en una medida inesperada.

Alemania.—La gestión económica de los asalariados funciona en ciertas empresas del Ruhr hace once años. Está legalmente aplicada en las grandes empresas de la industria pesada (altos hornos y acerías y minas de carbón) hace seis años. El consejo de vigilancia, que corresponde con algunas diferencias a los consejos de administración de las sociedades anónimas, se compone por mitad de representantes de los accionistas y de representantes de los asalariados; de estos últimos, unos son elegidos por el personal, otros por el sindicato. El presidente es independiente. El consejo de vigilancia designa el consejo de dirección, que comprende obligatoriamente un director de trabajo, encargado de las cuestiones de personal; este director ha de tener el consentimiento del sindicato.

Sobre su funcionamiento se tiene una encuesta del Instituto de Investigaciones Económicas de los sindicatos y abarca 200 establecimientos que pertenecen a ocho grandes empresas. Se han distribuido más de 46.000 cuestionarios y se han obtenido 24.518 respuestas. Los autores de la encuesta creen que se puede derivar de ella la constatación de una oposición

general de los trabajadores respecto del sistema de la gran empresa, tal como se aplica generalmente en Alemania. La cogestión, en la medida en que ella señala una primera transformación, se cree que contribuye a reducir las tensiones existentes.

Otra encuesta la ha efectuado el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Frankfort, con la ayuda de las organizaciones patronales en una gran empresa siderúrgica. Las conclusiones son opuestas a las de la anterior. No habría ninguna oposición de principio de los trabajadores al sistema como tal. El descontento, que existe sin duda, estaría únicamente dirigido contra las personas en la medida en que sus métodos de gobierno son criticables. Las estructuras no estarían en tela de juicio. La cogestión despierta relativamente poco interés en los trabajadores. Sólo una cuarta parte la desea. No más de un 5 por 100 de los obreros preguntados tienen ideas precisas sobre su funcionamiento.

Parece que de ninguna de las dos encuestas se pueden deducir conclusiones limpias sobre el funcionamiento de la cogestión. Pero suscitan problemas de gran interés.

El diario *Westfälische Zeitung*, comentando la encuesta de Frankfort, hace a la cogestión varias críticas de principio. Estima que la institución de directores de trabajo ha roto la unidad indispensable de dirección; su situación es falsa: como sindicalista, ha de defender los intereses y el punto de vista de la colectividad de los trabajadores; como director de una sociedad anónima ha de velar por la buena marcha de la empresa. El artículo, como conclusión, deduce la inutilidad y aun la nocividad de la cogestión.

En cambio, un comentarista de la encuesta de los sindicatos estima que la presencia, en el seno del consejo de vigilancia, de trabajadores que representen intereses más amplios que los de sola la empresa, ha de ayudar a mantener, entre los intereses de la gran empresa y los de la región industrial, un equilibrio difícil. Estima que el papel del director de trabajo no es bien comprendido generalmente ni por los patronos ni por los sindicatos.

No se puede decir que la cogestión entraña desórdenes; el personal se va identificando con ella. Se juzga prematuro dar un juicio de conjunto sobre la cogestión; pero se estima que tiende a resolver importantes desequilibrios sociales, que parece no se pueden remediar por los métodos tradicionales de dirección.

Como es sabido, un año más tarde, en 1952, se estableció la representación obrera en el consejo de dirección de otras empresas con su participación en un tercio. Por ley de 7 de agosto de 1956 se estableció también en los holdings, satisfaciendo a una exigencia sindical; los holdings tienen participaciones financieras importantes en numerosas sociedades mineras y metalúrgicas y tienen las palancas de mando de muchas empresas. El consejo de administración está compuesto de 15 miembros: siete elegidos por los accionistas de las sociedades participantes; siete por los asalariados, de los cuales, cuatro son elegidos por el personal (tres manuales y un empleado), dos son permanentes sindicalistas y uno independiente. El Director de Tra-

bajo es también sindicalista. Se considera esta cogestión como una etapa nueva hacia el establecimiento de organismos de cogestión en la escala nacional, especialmente de un senado económico, destinado a controlar la política económica del gobierno.

Holanda.—Se crearon los consejos de empresa por ley de 4 de mayo de 1950. Se acaban de publicar los resultados de una encuesta sobre su funcionamiento. Las comisiones paritarias de industria, establecidas para las diversas ramas económicas, tenían que fomentar la creación de los consejos de empresa y controlar su funcionamiento bajo la alta inspección del Consejo Económico y Social.

A fines de 1955 se habían constituido estas comisiones de industria, que abarcaban 4.288 empresas, pero solamente 420 estaban dotadas de un consejo de empresa. Se han realizado progresos más rápidos, especialmente en la industria textil, en la que ya han sido elegidos consejos de empresa en el 58 por 100 de las fábricas, es decir, en 173, de un total de 300; en las industrias de la carne en 27 de las 36 entidades de esta rama, y en los bancos en 18 de los 27.

La aplicación de la ley ha encontrado dificultades más considerables que las previstas. A pesar de ello, a comienzos de 1956 y más adelante se comprobaron ciertos progresos.

Yugoslavia.—Han circulado muchos rumores de que el régimen comunista yugoslavo ha introducido la gestión obrera en las empresas, por la cual los obreros tienen el derecho de una determinación independiente en todas las cuestiones que se refieren a la empresa, especialmente por lo que toca a los problemas de su bienestar. También se ha dicho que las colectividades obreras son las verdaderas propiedades de las empresas, libres en su conducción y que sus decisiones son definitivas.

En el primer número de la publicación «Informatorov Prirucnik Kadrove» (destinada a los propagandistas entre la clase trabajadora), de 1955, encontramos esta afirmación: «Conforme al artículo primero de la ley de bases sobre la administración de las empresas económicas estatales y de organizaciones económicas más elevadas de parte de las Colectividades de Trabajadores, éstas administran las factorías industriales, comerciales, agrícolas, forestales, comunales y otras empresas como *propiedad nacional común* de la República Federal Nacional de Yugoslavia. Las Colectividades de Trabajadores no tienen ningún derecho de propiedad sobre esta riqueza; solamente las administran en nombre de toda la sociedad y nunca como propietarios...»

El mismo número trata de las prerrogativas de las Colectividades de Trabajadores, y se enumeran, entre otras, el Consejo de Trabajo, que es el cuerpo ejecutivo de la Colectividad, a determinar los salarios. Pero se advierte que en el ejercicio de este derecho los Consejos de Trabajo han de tener en cuenta el valor del trabajo ejecutado, y especialmente el exceso de

valor del trabajo, como asimismo la llamada «norma» que se ha de alcanzar por todo trabajador, si es que ha de recibir un pleno salario.

Pero la declaración más significativa de dicho periódico, por lo que toca a la autoadministración de las empresas económicas, es la siguiente: «El Consejo de Trabajo hace obligatorio el estatuto de las tarifas de salarios de acuerdo con el Consejo Comunal del Pueblo». Estos consejos están firmemente en manos de la Liga de los Comunistas Yugoslavos. De esta manera, el Partido Comunista tiene un derecho absoluto, legalmente autorizado, a controlar todas las decisiones de los Consejos de Trabajo.

Según informes procedentes de Yugoslavia, los Consejos Comunales del Pueblo han rechazado la mayor parte de las tarifas de salarios propuestas por los Consejos de Trabajo durante el año 1955, debido a que preveían un aumento de salario para los trabajadores. Mientras se aprobaron aumentos de salarios para los directores de las empresas, que son hombres de confianza del Partido, los mismos Consejos Comunales redujeron y aun cancelaron aumentos de salarios propuestos para los trabajadores.

MARTÍN BRUGAROLA, S. J.

IV.-Crónica Legislativa

(Mayo-agosto, inclusive)

ADMINISTRACION DEL ESTADO

1.—*Ley de su Régimen Jurídico.*

Aun cuando no tenga un carácter social específico, no puede eliminarse de esta Crónica, siquiera sea en forma de simple noticia, la aparición del texto refundido de la Ley de Régimen jurídico de la Administración del Estado (Decreto de 26 de julio, B. O. del 31). En ella se regulan temas tan importantes, desde el punto de vista del interés general, como el de la des-concentración de funciones en órganos subordinados, regulación de la competencia y misiones de las comisiones delegadas del Consejo de Ministros y de la responsabilidad económica del Estado, autoridades y funcionarios, por las lesiones que produzcan a los particulares. Toda ella tiende a dar más flexibilidad a nuestro artrítico régimen administrativo y a conseguir de él, por tanto, más eficacia. De desear es que esta tendencia se prosiguiera sin desmayos hasta que se alcanzaran las metas prefijadas.