

# ORGULLO CORPORATIVO

POR JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA

«Es conocido que, frente al modelo anglosajón, en el continental -en el que estamos- el empresario no tiene prestigio social ni reconocimiento de sus posibles méritos. Más bien al contrario»

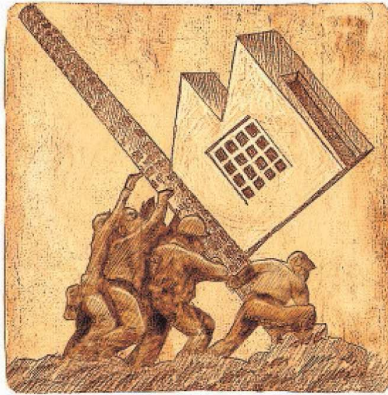
**H**ACE unas semanas pude ver, como muchas otras personas, un vídeo excepcional por su contenido. Con motivo de su 80 cumpleaños, Amancio Ortega recibió con gran emoción el espontáneo y entrañable aplauso de miles de los trabajadores de su empresa, que cantando y bailando felicitaban «al viejo patrón» con evidente sinceridad. Es algo tan excepcional e inusual que me hizo reflexionar sobre la implicación de los trabajadores en la empresa en la que trabajan. En lo que se llama orgullo corporativo.

Es conocido que, frente al modelo anglosajón, en el continental -en el que estamos- el empresario no tiene prestigio social ni reconocimiento de sus posibles méritos. Más bien al contrario. Por ir a nuestro caso, Manuel Jesús González, por encargo del Círculo de Empresarios, hizo en el año 2003 un magnífico estudio con base en los textos de Historia, Geografía y Economía utilizados en los Centros de Enseñanza Media, y su conclusión fue demoledora: en los textos se concluía que el empresario no crea riqueza y bienestar, sino que busca solo su propio provecho, el éxito económico y la posesión de riquezas. De los manuales examinados, el 60% eran claramente hostiles al empresario, y el 29%, moderadamente neutrales. Si eso es lo que se enseña en las escuelas, lógicamente el entorno social cara a los empresarios es y será muy negativo.

Afortunadamente, las cosas han ido evolucionando, pues, según una encuesta realizada por el mismo Círculo, en 2014 se extrajeron conclusiones mucho más positivas. En concreto, los españoles valoraban ya más positiva que negativamente a los empresarios, pero con margen estrecho. El 41% tiene imagen buena o muy buena, y el 36%, mala o muy mala. Asimismo, los españoles confían, en general, más en las empresas que en el Estado y consideran que debería haber más empresarios de los que hay actualmente. Esa confianza hacia la empresa se otorga también a la hora de crear empleo y casi la mitad de los españoles preferirían ser empresarios (47%) a trabajar por cuenta ajena (48%), y la mayoría desearían para sus hijos que fuesen empresarios. Aunque también un gran porcentaje de ellos quieren ser funcionarios.

Es interesante también que tres cuartas partes de los encuestados consideran que hay poca cultura empresarial en España para generar emprendedores. Y, finalmente, se considera mayoritariamente que los emprendedores tienen que afrontar muchos obstáculos a la hora de crear una empresa y que en España hay un exceso de regulación y cargas burocráticas.

Tales conclusiones resultan alentadoras, pero aún queda mucho camino que recorrer para la consideración social y política de los empresarios en un sistema de economía de mercado, que es el acogido en nuestra Constitución. Resulta chocante que una sociedad que está padeciendo el terrible azote del paro con tanta virulencia no aprecia, sino que más bien denuesta, al creador de empleo. No



creo que pueda afirmarse, con seriedad científica, que el empresario sea el culpable del paro, entre otras razones porque el paro es un reflejo de la mala situación de las empresas. Es decir, que también las empresas sufren las consecuencias de la mala situación económica.

Resulta incuestionable que en los sistemas capitalistas donde impera la economía de mercado existe como telón permanente de fondo el conflicto capital-trabajo. El intento de superación del conflicto con las fórmulas marxistas de la economía estancada ha devenido en un gran fiasco, como lo demuestra el fracaso del paradigma de producción imperante en la Rusia comunista. Trajo pobreza, tiranía de los políticos dirigentes y ausencia de libertades. Eso ya está probado y rechazado por quienes desean prosperidad, libertad y democracia. Volver a ello sería un claro retroceso en todos los campos.

Pero, dicho eso, el capitalismo de mercado tiene muchos retos que asumir y resolver con criterios de justicia social, que no está reñida con la mejora social y económica de la población. Resulta evidente que todos los mecanismos que lleven a la buena marcha de una empresa y a su competitividad pasan por la implicación firme de los trabajadores en la empresa. Una empresa no puede funcionar bien sin la colaboración de capital y trabajo y sin una regulación de los poderes públicos estimulante y no asfixiante.

Mi maestro, el profesor Bayón, en un magnífico discurso en 1964 sobre la «Defensa jurídica de la paz laboral», decía en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación que «sostener una política de absoluta separación entre la sociedad que financia la empresa y el personal de la misma, dejando en medio al equipo directivo, como único instrumento de conexión, es una política suicida, incluso desde el punto de vista capitalista, una postura ciegamente conservadora y rutinaria». Escuchar esto, en nuestros días, es puro aire fresco.

Las políticas unidireccionales son malas para la empresa. Es preciso instaurar sentimientos de cooperación, de interés por los objetivos de la sociedad en la que se trabaja, y simultáneamente el empresario debe poner en práctica, con responsabilidad social, políticas de razonabilidad en las condiciones de trabajo, especialmente en la estabilidad en el empleo y en las retribuciones. Las recientes reformas laborales en Europa han producido problemas sociales, fundamentalmente por una insolidaria puesta en práctica de las mismas por parte de bastantes empresarios. Creo que lo verdaderamente válido de esas reformas, y especialmente de la nuestra de 2012, es la instauración de una mayor flexibilidad en materia de movilidad funcional, retribuciones, aplicación de convenios y jornada. Pero esa flexibilidad debe ir dirigida a una mejora de la productividad y, en casos extremos, a la supervivencia de la empresa. Y siempre con responsabilidad social. Pero usar la flexibilidad para instaurar un escenario de unilateralidad y desregulación acaba volviéndose contra los propios intereses empresariales. Y no digamos cuando se trata de la estabilidad en el empleo. Tener trabajadores estables es un activo muy importante para la propia empresa que se beneficia de su dedicación, formación e integración en la misma por parte de esos trabajadores estables.

**L**a temporalidad rabiosa y generalizada es un torpedeo en la línea de flotación de la empresa. Siempre tengo presente la cruda descripción que hacía André Gorz del neoproletariado: «Para el neoproletariado, el trabajo deja de ser una actividad o incluso una ocupación principal, para llegar a ser un tiempo muerto al margen de la vida en el que se desocupa para ganar algo de dinero». De ahí que las empresas, por su propio interés, deben hacer un gran esfuerzo para que sus trabajadores tengan una situación socio-económica digna y razonable y que sin paternalismo alguno estén integrados y orgullosos de lo que ellos hacen a través de su empresa. Un sano orgullo corporativo, que solo tiene sentido cuando hay razones para ello. No estoy predicando un mundo idílico en el seno de la empresa, pues siempre existirán los intereses antagónicos, sino la convivencia razonable en la solución de los conflictos, para lo que cada parte debe abrirse a las soluciones posibles.

Por eso es emotivo y digno de aplauso que una empresa de decenas de miles de trabajadores, como es el caso de la fundada por Amancio Ortega, además de ser un orgullo para España lleve a aquellos a tener el orgullo de pertenecer a ella y felicitar con alegría y sin complejos a quien la fundó y la sigue manteniendo en un camino ascendente.

De ese modo, como decía Bayón, se conseguirá una paz laboral justa, porque si el Derecho defiende una paz laboral injusta... será el Derecho malo de la realidad frente al Derecho bueno de la justicia, será la fuerza convertida en la Ley frente a la Ley convertida en fuerza.

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA ES  
ACADÉMICO DE LA REAL DE JURISPRUDENCIA  
Y LEGISLACIÓN