

CONCEPTO Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

CONSIDERACIONES TEORICAS Y PRACTICAS

Noviembre 1964

CONCEPTO Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

1.- LA EMPRESA

1.- La promoción de bienes y servicios interesantes para la satisfacción de las necesidades humanas se realiza regularmente ejecutando planes concebidos y proyectados por personas o instituciones mediante una organización, que hace viable la colaboración personal y económica de quienes acceden a la convocatoria y opción implicadas en tal iniciativa. Llamamos empresa a tal organización y convocatoria.

2.- La satisfacción progresiva de las necesidades humanas, la existencia de recursos disponibles o las opciones de promoción deben tener eco en el seno de una comunidad con vitalidad con el consiguiente despliegue de iniciativas. La conciencia pública y las disposiciones legales velarán para que la estructura y condiciones en que se lleven a efecto las iniciativas promotoras sean idóneas a las exigencias de la dignidad humana y del bien común. La empresa se desenvuelve en un marco institucional evolutivo.

3.- En la institución de una empresa, que implica la concurrencia de diversos factores, como son el trabajo, el capital y la gestión, deben quedar bien consignadas los respectivos regímenes de estos factores para que la colaboración de todos cuantos han de estar interesados en su promoción sea espontánea y generosa y su conjunción se traduzca en una auténtica comunidad de trabajo y aspiraciones con las correspondientes compensaciones equitativas. Cualquiera que sea la modalidad jurídica que revista la empresa es hoy preciso un juego limpio y los promotores de una empresa deben tener bien previsto el adecuado régimen de cada uno de los factores que precisan para su desarrollo. Nuestro nivel de cultura y convivencia social requiere esta política social bien definida.

2.- LOS FACTORES: EL TRABAJO, SU RÉGIMEN.

1.- En la concurrencia de los diversos factores que constituyen la empresa el TRABAJO tiene una primacía bien justificada. El hombre transforma y hace fecunda la naturaleza mediante su trabajo y el trabajo es el mejor patrimonio que tiene una comunidad. La prestación del trabajo constituye bajo otro aspecto un verdadero testimonio social hacia los demás miembros de la comunidad haciendo posible con ello tanto la satisfacción de las aspiraciones personales como la promoción del bien común.

2.- El trabajo en el seno de una empresa entraña una servidumbre de disciplina y de solidaridad, debiendo llevarse a efecto su prestación con las limitaciones que impone el equipo y debiendo compartir sus resultados a una con otros colaboradores en proporciones e temperadas por los imperativos de una comunidad, en cuyo maneo las compensaciones se justifican por motivos metaeconómicos.

3.- El trabajo es el recurso con el que ha dotado al hombre la PROVIDENCIA para que mediante su prestación provea a sus necesidades y por tanto las rentas a que le hacen acreedor a su prestatario deben ser adecuadas para cubrir las necesidades con la holgura y dignidad que se precisa en cada etapa o paso del desarrollo económico y social. Su cuantía concreta por lo que se refiere al mínimo vital debe estar determinado en amplia escala social en función de otros presupuestos del desarrollo económico, demográfico y social. Una vez asegurado dicho nivel la cuantía de las rentas de trabajo aplicables en cada empresa es cuestión a resolver teniendo en cuenta su régimen económico, jurídico y posibilidades concretas con que cuenta. dados los diversos supuestos de estabilización, desarrollo o transformación de la entidad.

4.- El régimen laboral de una empresa ha de precisar la escala de solidaridad aplicable en su seno al igual que los criterios de valoración de los puestos de trabajo y las condiciones de promoción de todos los colaboradores.

El ejercicio de la autoridad y la índole de la disciplina laboral van implícitas en en la estructura jurídica que se hubiera adoptado.

11.- EL CAPITAL Y SU REGIMEN

1.- Las prestaciones económicas, el capital, que precisa la empresa puede ser de la más diversa procedencia: los propios promotores y colaboradores directos, instituciones de crédito, los excedentes destinados a autofinanciación, etc.. La posibilidad de conjugar cada vez mayores porcentajes de tales recursos económicos contribuye al incremento de rendimientos del trabajo y por consiguiente a la elevación de los índices de productividad.

2.- El regimen económico que se adopte ha de ser idóneo para asegurar un aprovisionamiento suficiente de recursos en cada etapa de desarrollo de la empresa. El marco institucional en que se inserta la empresa condiciona no poco su desenvolvimiento económico: el desarrollo y la administración del crédito público puede contribuir mucho a la liberación de la inevitable servidumbre económica que modela la estructura de la empresa. En definitiva son las rentas a que aspira el capital el problema central del regimen económico y su cuantía depende de los imperativos de una equilibrada compensación de sacrificios pasados y presentes, siendo interesante mantener en el seno de una comunidad sana una adecuada propensión al ahorro y capitalización para poder mantener el ritmo de desarrollo y progreso demandados por el crecimiento demográfico y evolución de las aspiraciones humanas. La fijación de las rentas mínimas es cuestión pendiente de determinación de la política económica imperante en una colectividad.

3.- El hombre que sustrae al consumo determinados bienes disponibles lo hace pensando en la expectativa de sus rentas y utilidad futura para lo que opta por transformarlos en capital, cuya aplicación practica se lleva a cabo en diversas condiciones de riesgo, de gestión o conjuntura de resultados.

El regimen económico debe consignar las oportunidades de que pueden disfrutar los propios colaboradores directos de la empresa al igual que las opciones que se ofrecen a otros extraños. Es recomendable que los colaboradores directos tengan opciones de rescate de los capitales invertidos en la empresa durante el período de su vida activa en el seno de la misma. Esta opción no debe quedar condicionada en cuanto al disfrute de los pertinentes derechos sociales.

4.- Admitida la distinción entre las rentas fijas y mínimas y las rentas variables de las aportaciones económicas comprometidas en una empresa, aquellas deben fijarse a la vista de la política económica vigente y la rentabilidad media de los valores y las segundas pueden ser objeto de convenios privados consignados en la institución de la empresa con plazos y demás condiciones de aplicación aceptados por todos los que comparten el esfuerzo común, en consonancia con la estructura jurídica adoptada para la entidad. Será preciso dejar bien consignadas a este respecto las reglas de juego pertinentes: un punto de referencia para la ponderación de las rentas del capital-trabajo fósil - ha de ser siempre la consideración de las rentas de trabajo que se adoptaren.

5.- Un aspecto de singular importancia en la fijación del regimen económico ha de ser la política a seguir en orden a las tasas de inversión y el desarrollo futuro de la empresa. Cualquiera que sea el origen de estas tasas de inversión, autofinanciación u otros aprovisionamientos, su índole y nivel son elementos esenciales en la vida de la empresa y de la suerte de cuantos comparten su suerte.

En este punto adquiere singular relieve la naturaleza jurídica de la empresa: la atribución de responsabilidades y la implicación financiera deberá estar en consonancia con los derechos sociales reconocidos a los colaboradores de la misma.

6.- Igualmente deberán quedar claramente consignados el plan de reservas, de fondos de obras sociales, su futura adjudicación y administración y demás extremos que contribuyan a que cada uno de los miembros y colaboradores de la empresa conozca perfectamente sus derechos.

En todas estas precisiones puede haber un aspecto imprevisible y variable, pero ello no debe ser obstáculo para estatuir lo constant

IV.- LA EMPRESA, OBJETIVO PERMANENTE

1.- Subrayamos el hecho de que la empresa es un ente singular en permanente proceso evolutivo y necesitado por ello de la atención de sus promotores con carácter permanente; necesita renacer y revitalizarse en cada momento debido a las inevitables consecuencias del despliegue tecnológico y económico de nuestro mundo.

2.- Las facultades previsoras del hombre tienen plena aplicación en la proyección y asistencia de la empresa. Su institucionalización y madurez debe entrañar la posibilidad de aplicar una planificación previsoras y ordenadora de forma que sus líneas generales de desarrollo debe haberlas previsto y provisto cha capacidad gestora de sus promotores. Nada sirve tanto para poner a prueba la capacidad gestora de los promotores que su potencia ordenadora.

En una comunidad evolucionada como la nuestra cabe proveer al campo de las iniciativas necesarias para el bienestar social y económico por la acción de quienes sean capaces de actuar con el nivel de competencia técnica y moral que haga innecesaria sacrificar otros valores ~~por las ventajas~~ de las ventajas de desarrollo económico. La dirección de las empresas debe poder responder a exigencias cada día más refinadas de los colaboradores y de la propia comunidad.

3.- Una exigencia mínima que cabe imponer a los gestores es la de programar y planificar las actividades de cada ejercicio de forma que a lo largo del mismo pueda mantenerse una estabilidad económica y social y aprovechar las ventajas de una previsión mínima.

La convocatoria a la colaboración requiere un mínimo de garantía y seriedad por parte de sus autores.

Podemos confiar en que a PROMOTORES COMPETENTES Y RESPONSABLES siempre sabrán corresponderles los COLABORADORES INDISPENSABLES.

la convocatoria y opciones de unos han de ser del tono de la RESPUESTA Y COLABORACIÓN que se exige de otros.

APLICACIONES PRACTICAS

1.-OBSERVACIONES PREVIAS

Una comunidad evolucionada, que aspire a tener estructuras concordes con la dignidad humana y el bien común en la promoción de un desarrollo económico vigoroso, debe tratar de que su progresivo nivel de vida se financie con rentas de trabajo y capital. Esto quiere decir que todos los componentes de tal comunidad deben tener opción y hasta deber de contribuir al proceso de capitalización no menos que a la prestación de su capacidad laboral. En este caso se deberá tender a que la riqueza creada esté equitativamente distribuida sin excesivas polarizaciones en determinadas personas o clases.

Si pretendemos que un sector amplio tenga que financiar sus aspiraciones de mejora exclusivamente con rentas de trabajo pudiendo hacerlo con las de capital y trabajo, nos encontraremos con que es inevitable la presión excesiva de dicho sector con disponibilidad exclusiva de rentas de trabajo para mantener un desarrollo progresivo con una estabilidad monetaria. Es interesante que todos nos familiaricemos con las ~~tasas~~ de inversión y con sus exigencias como nos hemos hecho a otros conceptos de salario decoroso, máxime cuando la vida económica requiere la colaboración generosa de todos.

Las tasas de inversión, que necesitan nutrirse prácticamente con el esfuerzo de los componentes de la empresa, requieren que se establezca una política clara sobre su titularidad y ~~rentabilidad~~ y por tanto que se emprenda una administración que haga juego limpio.

Son variados los elementos constituyentes de lo que denominamos ~~mínimo decoroso~~ y susceptibles de aplicaciones programadas con orden y previsión. Hay exigencias inaplazables que deben cubrirse inmediatamente con rentas de trabajo y otras que pueden satisfacerse cuando las rentas de capital incidan con las primeras y amplien por consiguiente las disponibilidades del trabajador. Por eso es algo que se impone el desdoblamiento del salario en anticipo para el consumo y tasa de inversión, cubriendo bajo ambas modalidades el módulo que se asigne a las rentas del trabajo como una participación justa y equitativa en los resultados imputables a este factor.

La aplicación práctica de esta consideración con el trabajo exigirá una atenuación o modificación del contrato clásico de trabajo mediante la negociación colectiva y la adopción de las providencias administrativas para su realización, que sin duda determinarán la institucionalización de la comunidad laboral a afectos jurídicos y económicos inseparables de la promoción de un patrimonio colectivo de nueva significación. Lo mismo la constitución del patrimonio laboral como su administración lleva consigo un encuadramiento de los trabajadores para ejercer sus derechos. El trabajador que hasta el presente ha encontrado su defensa a efectos reivindicativos en la asociación, debe proseguir adelante afianzando su posición con una implicación consciente y programada en la vida económica, en la que no solo debe mover bienes de consumo sino también en de producción.

Dando por supuesto que una fórmula de solución radical es el de la COOPERACION, que tiene su legislación específica para cuantos opten por desarrollar sus iniciativas a su amparo, sin que esta Ponencia necesite determinarse sobre su oportunidad e interés, contemplamos la realidad presente de una ~~política~~ económica que saciona diversas modalidades de institución de empresas, interesadas todas en un verdadero desarrollo económico que para ser sano y estable debe también ser social y queremos contribuir a ello con el esbozo de algunas medidas aplicables por todos.

11.- INTEGRACION DE LOS TRABAJADORES

Una empresa en tanto será una comunidad y por tanto un poderoso instrumento de desarrollo en cuanto todos los factores que la integran están en condiciones normales o naturales de colaboración.

El factor trabajo que consideramos es el constituido por todo el personal de la plantilla e interesa la integración de todos para una buena gestión: a la integración individual provista por el contrato de trabajo hay que consolidarle con la integración colectiva mediante el correspondiente contrato o convenio colectivo. Este contrato o convenio colectivo debe presuponer unas BASES MINIMAS, que son las que promulgadas por una LEY SINDICAL u ORDENANZA LABORAL de rango superior, han de

consolidar un proceso de transformación de la empresa de concepción clásica.

A este objeto la COMUNIDAD de TRABAJO necesita tener PERSONALIDAD JURIDICA, máxime si se quiere hacer viable la creación y administración de un PATRIMONIO, que pueda satisfacer las aspiraciones personales sin mengua de la comunidad, cuya potencia y buena desenvolvimiento tienen que ser la mejor vía de potenciación del individuo o la persona integrada. Ninguna proyección sana puede concebirse al presente sin promover un proceso asociativo o de encuadramiento de los trabajadores.

Esta comunidad tiene que tener su órgano de gobierno, tal vez no constituido en exclusiva sino con la representación más amplia que demandare las circunstancias, como pudiera ser la sindical. Constituido democráticamente este órgano, sería quien proveyera el ulterior desenvolvimiento de la entidad tanto a efectos de representación en los órganos rectores de la empresa como tal como en el plano sindical y social.

La representación del factor TRABAJO en los órganos rectores de la empresa debe ser proporcional a su significación económica y social, a cuyo efecto deben tomarse en consideración el montante de salarios, tanto los anticipos de consumo como las tasas de inversión.

III.- IMPLICACION ECONOMICA EN EL PATRIMONIO SOCIAL

La modalidad y la cuantía de la contribución del TRABAJO al proceso de desarrollo y autofinanciación en cada empresa puede ser distinta según la índole de su constitución y previsiones de sus promotores.

Toda vez que se suponga el reconocimiento del salario de inversión, su importe se materializará en el FONDO LABORAL correspondiente, cuya aceptación e inmovilización por parte de la empresa deberá hacerse con las garantías de solvencia y fluidez necesarias, otorgables prácticamente en diversas modalidades, desde suscripciones de valores fácilmente realizables hasta la disponibilidad de avales bancarios u de otras entidades financieras.

Las liquidaciones de las participaciones individuales deben estar reguladas de forma que sin comprometer la libertad personal queden a salvo los intereses de la comunidad.

La implicación económica al igual que la integración laboral tiene que ser predominantemente colectiva: hay que mirar tanto o más que a los derechos individuales a los comunitarios, que son los que han de poder garantizar en el futuro la verdadera promoción social con la transformación de las estructuras.

IV.- CONSOLIDACION DE LA COMUNIDAD DE TRABAJO

Deben imputarse plenamente a esta Comunidad de Trabajo y sus órganos rectores toda la política de obras sociales de la empresa en el sentido más amplio.

La autonomía administrativa correspondiente a la Dirección de la empresa en los aspectos técnicos debe admitir una mínima intervención de la Comunidad de Trabajo de forma que algunas de las disposiciones requieran para pasar al ámbito ejecutivo el conocimiento y el visto bueno de los órganos de ésta. Otro tanto podemos decir del nombramiento del personal de mando de cierto rango, cuya actuación puede tener mucha repercusión en las condiciones prácticas del régimen laboral.

Las intervenciones o actuación de la Comunidad de Trabajo en el desenvolvimiento económico de la empresa tiene que centrarse fundamentalmente en el conocimiento y aprobación de los planes financieros y económicos generales más que en los detalles concretos de su aplicación.

Se presupone en la Dirección de la empresa capacidad suficiente y actuación suficientemente solvente como para programar el desarrollo de la empresa con el estudio y proyección de planes financieros y económicos concordados con la naturaleza de la actividad respectiva.

Es la forma de que haya estabilidad en el gobierno de la empresa y se proceda con un mínimo de sentido empresarial.

V.- UNA NUEVA CONCIENCIA

Naturalmente esta proyección requiere un nuevo estado de conciencia en los trabajadores no menos que en los empresarios y lo que realmente urge para poder llegar un día a unas soluciones concretas y prácticas es la promoción de esta nueva conciencia.

No ha de ser tarea muy difícil arbitrar un buen organigrama si se da ese estado de conciencia capaz de concebir la empresa como una comunidad verdadera de interés a corto y largo plazo.

Mientras no se alcance esta transformación mental puede comenzarse por dar una mayor efectividad a los Convenios colectivos contemplando como su mejor soporte y también como una de sus buenas conquistas la unión y cohesión de todos los trabajadores en el seno de su respectiva empresa contribuyendo a su desarrollo y participando en el mismo como corresponde a su esfuerzo.

Cuando se trata de los mínimos decorosos hay que saber que también hay otros otros condicionamientos demandados por las necesidades para el capital y la gestión no debe ser tal que por tener a mano mejores opciones se quede con la parte de león, sino ha de justificar su competencia en un desarrollo constante de la empresa beneficiosa para todos los factores de la misma.

Cuanto más precario sea el nivel de compensaciones del trabajo y capital propiamente dicho, tanto más debe atemperar la gestión sus exigencias, que pueden tener y deben tener su compensación cuando efectivamente ha dejado constancia de su eficiencia y competencia en el período necesario para haber desarrollado y consolidado una empresa. Por eso la remuneración propiamente dicha de la gestión tiene que tener carácter de anticipo en tanto no se hayan podido realizar plenamente sus previsiones, el programa para cuya realización se hizo la convocatoria al TRABAJO y el CAPITAL.

Al igual que hemos hecho con el salario del trabajador, podemos desglosar la remuneración correspondiente a la gestión en una parte fija y otra variable y aplazada, adjudicable con plenas facultades de administración cuando se hayan realizado sus previsiones y sujeta por tanto a una estimación previa con las consiguientes deducciones caso de fallar aquellas.

VI.- PARA PODER ECHAR ANDAR

Con el nivel de remuneraciones de los factores de trabajo, capital y gestión establecidos con los correctivos que fueren de urgente aplicación, podemos establecer una participación en beneficios en proporción directa a los servicios prestados a la empresa por cada uno de ellos.

El módulo para fijar estos servicios pueden ser las respectivas rentas: el montante de salarios, el de los dividendos, comprendiendo en el primero la remuneración de la gestión, que estaría también expresado con el montante de las nóminas del personal directivo o promotor de la empresa, que de ordinario está fuera de la escala ordinaria del personal de la empresa.

La participación que había de corresponder a cada uno en tal concepto sería la primera aportación a la constitución del FONDO LABORAL y la existencia de este urgiría de por sí la adopción de otras medidas ulteriores.

La dirección de la empresa en principio dispone para su autofinanciación el importe de tal FONDO y los trabajadores desde el siguiente ejercicio empezarían a disfrutar de sus rentas, que habían de incrementar como tales sus disponibilidades inmediatas.

Podría arbitrase una fórmula para hacer tal FONDO más apetecible para los TRABAJADORES el que éstos en condiciones de necesidad patrimonial justificable obtuvieran con cargo al mismo ALGUNOS ANTICIPOS canjeables. Aquí podrían tener un buen papel las entidades de crédito popular.