

PONENCIA: "CONCEPTO Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA"

Comunicación de D. José M^a. Arizmendiarieta.

APLICACIONES PRACTICAS

1.- OBSERVACIONES PREVIAS.

Una comunidad evolucionada, que aspire a tener estructuras concordes con la dignidad humana y en 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 atender 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 establezcan 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 efectos 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 en su defensa a efectos reivindicativos en la asociación, debe proseguir adelante afianzando su posición con una implicación consciente y programada a la vida -- económica, en la que no solo debe mover bienes de consumo sino también de producción.

Dado por supuesto que una fórmula de solución radical es el de la COOPERACION, que tiene su legislación especificada 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 éllo con el esbozo de algunas medidas aplicables por todos.

II.- 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 consideremos 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 consolidarla 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 buen desenvolvimiento tiene que ser la mejor vía de potenciación del individuo o la persona integrada. Ninguna condición 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 mas amplia que demandaran las circunstancias, como pudiera ser la sindical. Constituido democráticamente este órgano, sería quién 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.- IMPLICACIÓN 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 o de otras entidades financieras.

Las liquidaciones de los 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 mas 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 dá 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 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 sus respectivas empresas 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 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 mas precario sea el nivel de compensaciones del trabajo y capital propiamente dicho, tanto mas 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 periodo necesario para ver 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 provisiones, el programa para cuya realización se hizo la convocatoria al TRABAJO y al CAPITAL.

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

VI.- PARA PODER ECHAR A ANCLAR.

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 en la empresa por cada uno de ellos.

El módulo para fijar estos servicios pueden ser las respectivas rentas: el montante de salarios y 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 arbitrarse 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 ALCUNOS ANTICIPOS canjeables. Aquí podrían tener un buen papel las entidades de crédito popular.

- - - - -