

GLOSAS Y COMENTARIOS

LA EMPRESA

NECESIDAD DE REGLAMENTAR LA EMPRESA

La Empresa necesita ser reglamentada. Hasta ahora se ha estructurado sin norma fija; según criterios liberales en un principio, empezando más tarde a considerar la necesidad de un salario suficiente, aunque manteniendo el concepto estrictamente económico de la Empresa, y, recientemente, con alguna comprensión de su contenido humano y social.

Para reglamentar es necesario partir de una base conceptual. Los antecedentes citados y el hecho de que lo realizado hasta ahora se haya limitado a corregir los efectos, sin eliminar las causas, obligan a empezar por una total revisión del concepto de empresa. Sólo entonces se podrán señalar, con acierto y sobre bases sólidas, los deberes y derechos de todos los componentes, en lugar de tener que contentarse con buscar paliativos a los errores e injusticias del pasado, paliativos que no son otra cosa que compensaciones o concesiones gratuitas y no un reconocimiento estricto y fundamentado de derechos.

La implantación de reformas necesarias puede y debe ser gradual, pero en la definición de la Empresa se ha de señalar desde el primer momento la meta a la que se quiere llegar, para que todo cuanto se vaya haciendo tienda a ese fin. No puede ser motivo bastante de satisfacción el simple logro de resultados económicos; hay que llegar al fondo del problema, que es humano y social. Cuanto se haga en este segundo aspecto repercute sobre el primero, mejorándolo.

EL CONCEPTO DE EMPRESA

La Empresa no la constituye el capital, sino el trabajo de cuantos en ella intervienen. Sólo el trabajo humano reúne las condiciones de dinamismo y espíritu creador, que son la esencia misma de la Empresa. Se la puede por ello definir como una agrupación de personas que se unen libremente para realizar en común un fin concreto.

La concepción y realización de este fin supone diversas aportaciones por

parte de los componentes de la Empresa: iniciativa, espíritu emprendedor, aceptación consciente del riesgo, capacidad de dirección, sentido de organización, técnica en sus diversas formas, trabajo de toda índole. Estas aportaciones son valores de categoría e importancia distinta, pero todos necesarios y participantes de una misma naturaleza, la humana.

Todos estos valores humanos que forman la Empresa deben coordinarse jerárquicamente, según la importancia de cada una de las aportaciones. Ninguno de los valores, por ínfimo que sea o parezca, puede quedar excluido de esta comunidad de actividades, que a todos alcanza.

Esta comunidad de actividades tiene un corolario obligado, la comunidad de intereses. Si todos han contribuido al esfuerzo creador, todos han de participar también, en la proporción adecuada, en los rendimientos.

El trabajo humano es el que constituye la Empresa, pero para que sea posible realizar el plan propuesto hacen falta factores («elementos, concausas») e instrumentos materiales. El capital, integrado en la Empresa, es una concausa, mientras que los servicios de procedencia ajena a la Empresa son simples instrumentos.

El capital no puede tener otra condición que la de un elemento material, necesario para la producción; pero la aportación que de él hacen sus poseedores a la Empresa es un acto voluntario de colaboración al fin común; esta libre decisión tiene un valor humano, independientemente del valor material del capital en sí.

La Empresa es, pues, un conjunto de valores humanos, unidos para un fin común, que utilizando factores e instrumentos materiales diversos proporcione un lucro del cual todos se benefician. Este lucro se legitima con el servicio al bien común.

RENDIMIENTOS DE LA EMPRESA.—SU DISTRIBUCION

El rendimiento es la diferencia entre el coste y el importe obtenido. El coste es la suma de todo lo necesario para el proceso productivo o distributivo, que sin ello no podría realizarse: materias primas, gastos generales, conservación del utillaje, prestación de servicios desde fuera de la Empresa, impuestos.

Los salarios no pueden considerarse como gastos. Son una entrega a cuenta de lo que a cada uno le correspondería en los rendimientos, según el valor de su aportación a la Empresa. Este anticipo tiene la doble condición de ser inmediato y fijo, sean lo que sean los resultados definitivos y la parte proporcional correspondiente a cada uno de los que han percibido el salario. Si esta parte proporcional es superior al salario, precisa el reparto supletorio. La ventaja de seguridad e intermediación de que se ha beneficiado el asalariado ha de motivar alguna reducción en el reparto ulterior, en compensación para aquellos otros participantes que no han tenido lo doble ventaja citada, ya que la justa seguridad de los primeros ha aumentado el riesgo de los segundos.

Al capital en sí corresponde una compensación por el servicio que presta a la Empresa (salario del capital o interés). Su riesgo debe también cubrirse, pues el mantener la integridad del capital interesa no sólo a sus dueños, sino también a toda la Empresa de la que ellos son igualmente componentes.

Aparte de lo que corresponde al capital como cuota fija, asimilable al salario, debe tenerse en cuenta la participación que en el rendimiento corresponde a los que lo han invertido en la Empresa. La cuantía de esta participación debe ser proporcionada al valor que se atribuya al hecho de inversión, en comparación con el valor de la aportación de los que en la Empresa trabajan. La valoración de las diversas aportaciones, en trabajo o en inversión, sin ser fácil, no es más difícil que la determinación de la escala de salarios en las reglamentaciones laborales.

La distribución de los rendimientos (diferencia entre el importe obtenido y el coste, en el que no están incluidos los salarios) debe hacerse según el siguiente orden de precedencia:

Salarios suficientes (ya pagados en el curso del año o ejercicio).

Interés (salario) al capital.

Reparto entre los componentes activos de la Empresa y los simples inversores, teniendo en cuenta los salarios o cantidades a cuenta ya percibidas.

Previas al reparto son las reservas diversas, tanto legales como las exigidas por la estabilidad y desarrollo futuro de la Empresa.

PARTICIPACION EN LA INFORMACION Y EN LAS DECISIONES

La comunidad de actividades y de intereses supone, mejor dicho exige, la comunidad de información y de decisión. Sin ella no cabe una colaboración consciente y eficaz ni por tanto un sentido de responsabilidad, todo ello necesario para la estructura de la Empresa que se propugna.

Esta participación en la información y en las decisiones no debe confundirse con la participación en el mando. Hasta aquí, la integración de los trabajadores en la Empresa es parcial y parciales han de ser sus participaciones. Existe una gama de informaciones y de decisiones, que no son propiamente el mando, en las que todos pueden participar, por tener derecho a ello, según su responsabilidad y su categoría en el trabajo. Esta colaboración debe extenderse lo más posible.

RESPONSABILIZACION

La responsabilización, consecuencia de la información y de la participación en las decisiones, es lo que ha de promover el interés del trabajador por la Empresa, en cuyos rendimientos él también participe. Esto requiere un clima propicio de mutua sinceridad y confianza que sólo se logra por el diálogo y por la gradual capacitación, en el orden profesional, cultural, social y moral.

La estructura tradicional, incluso con las modificaciones que en ella se han introducido, está muy lejos de estimular el interés del trabajador por la Empresa. Las concesiones gratuitas, es decir, faltas de cimentación ideológica, pueden satisfacer momentáneamente, pero, por carecer de base que señale los motivos y los límites, tienden a promover una aspiración, siempre insatisfecha, a nuevas mejoras. Sigue el trabajador pensando en su propio interés, cosa por otra parte lógica, pero no se siente, a pesar de las mejoras, unido al interés de la Empresa. Falta hacerle conocer la necesidad de un equilibrio entre derechos y deberes.

PARTICIPACION EN EL DOMINIO O CAPITAL

Todo lo expuesto hasta aquí es lo que se deduce del concepto de la Empresa como Comunidad de actividades e intereses, comunidad que sería una ficción si no existiera la participación de todos en los rendimientos, fruto del trabajo común, que sólo puede serlo por medio de la información y de la responsabilización.

Si la Empresa es una asociación de valores humanos, ello supone que se utilicen y que se dé ocasión para que en el trabajo se desarrollen todas las facultades propias del hombre. Lo contrario sería una «capitis diminutio» opuesta a la dignidad humana. No se trata de concesiones gratuitas, sino de derechos y deberes. Con una estructura de la Empresa similar a lo expuesto, queda satisfecha la justicia y respetada la dignidad humana.

Quedan también delimitados los derechos de los dueños del capital y de los que aportan su trabajo, en cuanto a las decisiones a tomar. A los que aportan su trabajo les corresponde intervenir en lo que les afecta directamente, como retribución, distribución de personal para los diversos tipos de trabajo, horarios, vacaciones. También deben estar informados, para poder opinar, de lo que se relaciona con su trabajo y su responsabilidad.

A los dueños del capital corresponden las decisiones económicas, que son las que señalan los planes financieros, industriales y comerciales, doctrina confirmada por la Iglesia. Lo contrario sería negar el derecho de propiedad, que si bien debe someterse a la justicia y al bien común, no por ello pierde la prerrogativa de utilizar los bienes propios para aquellos fines que le parezcan más convenientes, siempre que sean lícitos; es, en todo caso, su conciencia la que debe señalar los más conveniente y no la opinión de los demás.

El complemento, voluntario, ya que no obligatorio, del concepto de Empresa expuesto consiste en la participación de los trabajadores en las decisiones económicas, que son el verdadero mando rector de toda la Empresa. Siguiendo la norma de evitar concesiones gratuitas, el camino para ello es la previa participación en el capital, en la propiedad de la Empresa, en la que quedarían así los trabajadores totalmente integrados. A sus criterios y aspiraciones de asalariados se unirían los de copropietarios. Sería el verdadero

equilibrio, siempre que lo acompañara un sentido de responsabilidad. Por la participación prevista en los rendimientos y con la ayuda del Estado podrían los trabajadores financiar la adquisición de acciones.

EMPRESAS GRANDES, MEDIAS Y PEQUEÑAS

Un cambio tan radical de las concepciones tradicionales de la Empresa puede imponerle la Ley. Lo que no puede hacer es transformar la mentalidad de toda una generación de empresarios y trabajadores para que la aplicación sea eficaz, fruto de un convencimiento generalizado. La profusa difusión de estas ideas, la ayuda y asesoramiento a las empresas dispuestas a iniciar el cambio prepararía útilmente el terreno para la Ley, que de otro modo podría quedar desvirtuada.

Las grandes empresas, por el número de sus trabajadores y por lo difícil o imposible del diálogo directo, tropiezan, para el ensayo, con positivas dificultades. Para realizaciones de mejoras económicas y asistenciales cuentan con abundantes medios, pero para realizaciones sociales, estas empresas están en parte deshumanizadas por la forzosa dispersión entre sus componentes.

Las pequeñas empresas carecen de medios económicos y de suficiente número de trabajadores. Son las empresas medias las que ofrecen el mejor campo de acción para ensayar y difundir el sistema.

APLICACION

Se va despertando la conciencia social de los empresarios. Son cada día más numerosos los que comprenden que es necesario seguir nuevos rumbos. La falta de decisión, el temor de no poder luchar en el mercado en competencia con los que nada hacen y más que nada la falta de preparación, les hace dudar y abstenerse. Un asesoramiento cordial y capacitado movería a muchos a iniciar la evolución de su empresa. Un cuerpo de asesores sociales, con auténtico espíritu y técnica, a disposición de los empresarios, podría hacer una labor utilísima.

E. BERTRAND COMA

Lorca, 21 junio 1961.