

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Y EMPRESARIALES**

WORKING PAPERS Nº 32

**ESTATUTO DE LA EMPRESA
CIRCULO DE EMPRESARIOS**

DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

1978

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES



Doc 1-A-32



D.

Universidad de Alcalá de Henares
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Cátedra de Política Económica de la Empresa

Alcalá de Henares - Madrid.



Working Papers nº 32
Título: "Estatuto de la Empresa"
Autor : Círculo de Empresarios
Ponente: Dr. Santiago García Echevarría
Fecha : Julio 1.978

Secretaría de Redacción: Dra. María de los Angeles
Gil Estallo

Se prohíbe la reproducción total o parcial por cualquier motivo del contenido de este trabajo sin previa autorización escrita.

Se trata de trabajos de investigación internos de la Cátedra.

I N D I C E

	<u>Pag.</u>
I. PRESENTACION	1
II. INTRODUCCION	9
III. PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA DEL ESTATUTO DE LA EMPRESA	13
IV. ALTERNATIVA DE ORDEN ECONOMICO EN EL QUE SE ENCUADRA EL ESTATUTO DE LA EMPRESA: LA ECONOMIA SOCIAL DE MERCADO	21
V. CONCEPCION DE LA EMPRESA	24
VI. ESTATUTO DE LA EMPRESA: REGULACION DE LAS RELACIONES ENTRE DIRECCION Y PERSONAL A NIVEL DE CENTRO DE TRABAJO	28
1. Centro de Trabajo y Empresa	28
2. Principios y campo de aplicación de las regulaciones de las relaciones a nivel de "Centro de Trabajo"	31
3. Funciones y cometidos del "Comité del Centro de Trabajo"	35
a) Area de asuntos sociales	56
b) Area de formación de personal	37
c) Area de asuntos de personal	38
d) Area de asuntos económicos	41
4. Estructura organizativa propuesta	41
5. Sobre las relaciones entre empresa y sindicatos	43
V. ESTATUTO DE LA EMPRESA: REGULACION DE LAS RELACIONES ENTRE CAPITAL, TRABAJO Y PERSONAL A NIVEL DE EMPRESA GRANDE	49

I. PRESENTACION

Relaciones
laborales

El Círculo de Empresarios se ha planteado, como tema básico de sus primeras reflexiones, el que hace referencia a las relaciones laborales en el nuevo marco político, económico y social de la España democrática.

colaboración o
conflicto

Parece conclusión, unánimemente aceptada por todos los estudiosos de estos problemas, que los modelos vigentes en la Europa actual son fundamentalmente dos, respectivamente potenciadores de la colaboración o del conflicto. No puede ignorarse el hecho de que los aportadores de capital y los aportadores de trabajo siempre realizarán valoraciones opuestas del interés que ambos persiguen y, consiguientemente, resulta inútil la negación o la supresión de los contrastes en el seno de la empresa. Pero no es menos cierto que un mínimo punto de acuerdo -al menos en cuanto se refiere a la existencia y a la organización eficaz de la empresa misma- constituye la premisa indispensable para la generación de riqueza y para que puedan existir valoraciones opuestas en torno a la forma de su distribución.

modelo de sociedad

Quienes parten de la premisa de que es preciso sustituir el modelo de Sociedad en que tiene su encaje la empresa privada y entienden que los intereses esencialmente antagónicos de aportadores de capital y aportadores de trabajo no pueden, en modo alguno, superar el conflicto radical entre las clases, proponen lógicamente, como marco regulador de las relaciones laborales, la legalización de ese conflicto, la institucionalización de la conflictividad permanente, sin posibilidad alguna de recurrir a instrumentos de integración y de armonía, que reduzcan las áreas de legitimidad de los conflictos.

participación

No es preciso abordar aquí la multitud de razones por las cuales el sector empresarial español, responsable también de la futura creación de puestos de trabajo, rechaza que una economía próspera y un bienestar social mínimamente homogéneo, puedan obtenerse a través del desasosiego y de la conflictividad permanente. Pero ese mismo sector empresarial es plenamente consciente de la incoherencia que supondría pretender que en el mundo actual, en que las ansias de participación son crecientes, la empresa pudiera regirse con absoluta independencia de las opiniones de quienes la prestan al concurso indispensable de su trabajo.

instrumentos
legales

La verdad es que nuestro ordenamiento laboral conoce instrumentos para la participación de los trabajadores en la vida de las empresas.

negociación,
diálogo

Pero, al incidir en las relaciones laborales la nueva situación política y el nuevo planteamiento sindical, se corre el riesgo de que, por un puro fenómeno de contraste, se rechace cualquier intento de colaboración y se evite por todos los medios la integración participativa de los trabajadores en la empresa a la que pertenecen. Ello supondría el tránsito pendular de la supresión por decreto de la lucha de clases a la exaltación de esa lucha como medio único de mejorar la condición obrera, marginando y desconociendo que existen líneas medias, en las que la reivindicación es compatible y aún inseparable de la prosperidad de la empresa y en las que el contraste de intereses se resuelve moderadamente en negociaciones, diálogos y participación. Esta es la fórmula que han instaurado los países democráticos más progresivos del mundo y es también, seguramente, la que corresponde al nivel económico alcanzado por España y a los modos de vida que ha respaldado con su voto la inmensa mayoría del electorado.

No se trate, sin embargo, de oponerle a la institucionalización de la lucha de clases mediante una reforma aparente en la que se añadan algunos mecanismos con escasa incidencia en la organización real de las empresas. Los empresarios españoles tienen la convicción de que, si bien carecería de sentido que fuera la empresa española, en la presente situación, el lugar en que se experimentarían innovaciones nunca antes ensayadas, es, por el contrario, perfectamente posible incorporar a nuestro ordenamiento reformas ya efectuadas en países de nuestro entorno y que, sin atentar a la eficacia ni a la funcionalidad de la empresa han abierto caminos nuevos a la humanización del trabajo y a la posibilidad de distribuir con más equidad los resultados del esfuerzo de todos, logrando, por la vía de la información, del conocimiento y de la responsabilización, la conciencia de que se está contribuyendo a una obra común, de la que depende el porvenir libre y decoroso de cuantos prestan su servicio a la empresa.

Parte, naturalmente, esta visión del convencimiento de que no hay vida libre si no hay empresa libre y que, por consiguiente, la economía social de mercado es, con todo seguridad, el mejor sistema de alcanzar los ideales que mueven a la mayor parte de los hombres pertenecientes a nuestra civilización. Sin negar, como es natural, el derecho de los sindicatos y de determinadas fuerzas políticas a introducir algunos mecanismos correctores, para evitar desviaciones y para equilibrar el progreso económico con la liberación social, hay un último punto que no se considera susceptible de modificación. Por eso, los proyectos de humanización y de reforma de la empresa sólo tienen sentido allí donde no se pretenda el cambio global del sistema económico y la radical sustitución de la empresa libre por un orden económico colectivista.

humanización,
distribución,
obra común

vida libre=empresa
libre

alternativas

No se ignora que los intentos de abrir mayores cauces a la participación de los trabajadores han sido duramente censurados, en algunos países europeos y por parte de los sectores más radicalmente enfrentados con el sistema de la libre empresa, en base al conocido argumento de que las instituciones de colaboración implican a los trabajadores en la gestión del capitalismo, dificultando y retrasando así el objetivo prioritario de su desaparición. Pero el hecho de que la aceptación de esta vía -que en España tiene aún muchas posibilidades inéditas y amplio camino que recorrer- pueda tropezar con la oposición terminante de algunas fuerzas políticas y sociales, no ha de ser obstáculo para que el Círculo de Empresarios no la ofrezca como alternativa, dejando así patente su voluntad de avanzar en la dirección que ha llevado a la prosperidad a algunos países de Europa, y remitiendo a la responsabilidad de quienes propugnan caminos de enfrentamiento y de lucha, la segura depauperación, la intranquilidad y el desorden social a que tales caminos conducen.

resistencias

También se es consciente de que no han de faltar resistencias por parte de algunos exponentes del propio mundo empresarial. Será preciso recordarles que los más autorizados testimonios europeos y norteamericanos coinciden en señalar que una de las principales características de la empresa en la década de los ochenta va a ser la participación de los trabajadores mediante la introducción de límites a las decisiones de los empresarios y que desde Giscard d'Estaing a los conservadores ingleses aceptan con la mayor naturalidad que es legítima la aspiración de los trabajadores de no estar al margen de las decisiones que les afectan o que los intereses de los trabajadores deben quedar reconocidos de la misma manera que los intereses de los accionistas.

revolución =
colectivización

Si algunas centrales sindicales y determinados partidos políticos consideran que es posible, en la España de nuestros días o en la de los años inmediatamente venideros, llevar a cabo una revolución, por incruenta y democrática que pueda ser, que conduzca a la colectivización de la empresa y de la economía, es muy lógico que se nieguen a retrasar ese proceso contribuyendo a instaurar estas vías, que siempre considerarían como un apuntalamiento de la actual situación.

proceso social =
paz laboral

Pero sí, por el contrario, adoptan el punto de vista más realista y comprueban que acaso esa revolución colectivista está demasiado lejana - y no por las resistencias que pudieran hipotéticamente oponer los empresarios sino porque la total ausencia de ejemplos históricos de compatibilidad entre el socialismo y la libertad hace difícil la aceptación democrática de un modelo que no existe más que en el plano teórico - tienen que convenir en que las mejoras inmediatas de la condición obrera pasan aquí y ahora, por el camino de la reforma y de la participación en la empresa. El progreso social es imposible sin paz en las relaciones laborales y la paz se obtiene institucionalizando los procedimientos de diálogo y de armonía. Sin ignorar -claro es- que la reciente afirmación de que los beneficios de hoy son inversiones de mañana y puestos de trabajo de pasado mañana, es bastante más que una frase brillante.

Estatuto

Que el tema de instaurar un nuevo Estatuto de la Empresa constituye un reto inaplazable de nuestro tiempo lo demuestran tanto las corrientes internacionales como los mandatos de nuestro derecho interno.

C.E.E. flexibi-
lidad

Por una parte, la Comunidad Económica Europea va a apoyar -como bien se sabe- la introducción en todos los Estados miembros de una fórmula de participación, si bien respetando la tradición de cada uno de ellos.

permitiendo, por tanto, una gran flexibilidad.

leyes y decretos

Por otra, es antiguo el mandato legislativo - que obliga en España a abordar el tema, ya casi tópic, de la "reforma de la empresa". Desde la Ley aprobatoria del III Plan de Desarrollo, en 1971, hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se ha consignado en varias - ocasiones el propósito de introducir innovaciones en esta materia. Recuérdese que esta última disposición obligaba al Gobierno a remitir a las Cortes, antes del 1 de enero de 1977, un Proyecto de Ley de Régimen Jurídico y Reforma de las Empresas que existían la forma de sociedad, "para establecer la participación del personal en - sus órganos de gestión, en la responsabilidad y en los - beneficios de la misma". Las circunstancias políticas - que hicieron inviable el cumplimiento de ese mandato no impidieron, sin embargo, que el Real Decreto-Ley 26/1976, de 23 de Diciembre prorrogara aquel plazo hasta el 1 de abril de 1978.

precipitación o abandono

El hecho de que el problema siga sin abordarse no puede implicar más que una de estas dos cosas: o bien que en cualquier momento, con precipitación y sin serenidad, se pretenda poner término a un proceso tantas veces diferido, o bien -y eso sería más grave- que se abandona definitivamente cualquier propósito de replantear sobre nuevas bases la legitimización del poder en la empresa, abandonando ésta a la estéril confrontación entre un conservadurismo patronal que choca abiertamente con la mentalidad moderna y la retórica revolucionaria sindical - que necesariamente conduce al paroxismo de la conflictividad.

De ahí la preocupación del Círculo de Empresarios de abordar, con profundidad y con solvencia, el debate sobre el futuro de las relaciones en la empresa, -

profundidad y
soberanía

dando a la publicidad el primer estudio que traza el marco en el que ha de moverse la futura empresa española y las directrices que, a juicio de sus autores, deben seguirse para avanzar en la dirección antes propuesta.

- como participar
- cooperación sin
dical

Aunque el trabajo que se presenta ha sido ya objeto de una primera consideración por parte de un cualificado grupo de miembros del Círculo que han integrado la correspondiente Ponencia, y puede entenderse, por tanto que cuenta con su conformidad, es obvio que un documento de la trascendencia y de la envergadura del que se acompaña no puede reputarse como exponente del punto de vista del Círculo de Empresarios, en tanto no haya sido objeto de análisis por parte de todos sus socios y aprobado por su Asamblea General. Con esta advertencia se elude el inconveniente de dar al documento carácter confidencial y el riesgo de que alguien pueda considerarlo ya opinión definitiva y acabada del Círculo de Empresarios.

Se insiste en que la idea básica inspiradora del Círculo de Empresarios está en encontrar los modos y las medidas de una mayor participación de los trabajadores, acerca de cuya necesidad no existen objeciones insalvables. Y se insiste, asimismo, en que el modelo de empresa cuya concreción última se trataría de matizar exige un cierto cambio de actitud sindical, que, si mantiene de hecho actitudes maximalistas y extremosas puede hacer que todos perdamos la oportunidad de crear una nueva base para las relaciones industriales que, aportando mayor eficiencia a las empresas, suponga también mayor prosperidad para los trabajadores. La cooperación sindical, a partir de la aceptación de unas premisas o puntos de partida, es indispensable para que cualquier ensayo -

a los conflictos insalvables que, en beneficio de todos, se tratan de evitar, precisamente porque una empresa cuya característica fuera la de la conflictividad social dejaría de ser el instrumento del progreso técnico y económico y, consiguientemente la fuente de creación de riqueza para todos los grupos sociales.

A la vista de las opiniones que suscite este trabajo podrá, lógicamente, avanzarse en la elaboración de los anteproyectos legislativos que conlleva cualquier reforma, para ponerlos a disposición de las fuerzas políticas que, eventualmente, puedan patrocinar esa línea de evolución y de avance. El convencimiento de que no es -- hora de discursos sino de hechos, aconseja ofrecer a la opinión pública el testimonio de que se trabaja con seriedad en ofrecer alternativas para que sea la sociedad española la que escoja aquéllas que sirvan mejor al modo de vida que aspira a instaurar cuando en el horizonte se perfilan los umbrales de un nuevo siglo.

evolución y avance
seriedad

II. INTRODUCCION

destrucción o modificación del Sistema de Sociedad

Sin duda, uno de los aspectos más condicionantes para el desarrollo de una Sociedad pluralista lo constituye el acierto en la aplicación de tal criterio pluralista a los distintos ámbitos o sectores de la vida de la Sociedad. Dentro de ésta la ordenación de la actividad económica y social constituye el punto neurálgico del acierto o del fracaso. Las posiciones actuales en el mundo occidental se pueden resumir precisamente en dos grandes actitudes: la primera, que busca la destrucción del sistema de Sociedad enfrentándose directamente con él por una vía u otra; la segunda, busca una modificación de ese sistema de Sociedad planteando una evolución en el ordenamiento económico y social de la misma. Frente a las posiciones de los grupos radicales que se acogen a la primera, existen ya en las últimas décadas dentro del mundo occidental grandes avances positivos en la segunda. Esta es, sin duda, la exigencia y éstos son los objetivos de las Sociedades industriales europeas.

como distribuir las funciones económicas y sociales...

pluralismo...

funcionalidad.

La ordenación de la vida económica y social en una Sociedad pluralista plantea un problema fundamental, que es precisamente el gran reto al legislador como al científico: Cómo deben distribuirse las funciones económicas y sociales de una Sociedad de manera que compagine dos criterios básicos, a saber: el criterio de la existencia de un pluralismo, por un lado, y el criterio de la necesaria funcionalidad, por el otro. La compaginación de ambos criterios no debe ni puede realizarse bajo una "receta" única; ésta no existe, sino que debe traducirse para cada uno de los niveles, de los subsistemas, que configuran la vida económica y social de la Sociedad. De ahí que a la hora de configurar la estructura económica y social de una Sociedad pluralista debe medirse y ponderarse con sumo cuidado, la "constitución económica" que se desea, ya que ésta define tanto el marco de las actuaciones de los distintos grupos sociales, incluyendo al propio le-

- "constitución económica"
- estructuración del sistema -- económico...
- ... marco y principios ..
- ... niveles o sub sistemas ...
- ... institucionalización..
- ... asignación de funciones.
- Propuesta
- gislador, como los principios básicos en los que deben descansar tales actuaciones. Con ello se busca pues una clara y precisa magnitud de referencia frente a la cual puedan enjuiciarse y juzgarse, en su caso, la validez de las actuaciones legisladoras y de comportamientos de los grupos sociales. Sin esta referencia clave, magnitud de medida, se actuará en el vacío, en el arbitrio y en una amplia incertidumbre.
- La estructuración del sistema económico y social para una tal Sociedad implica, por consiguiente, cuatro actuaciones básicas:
- Primera: La mencionada definición de la "constitución económica y social" que se desca para la Sociedad, que como se ha indicado, implica la definición del marco y de los principios.
- Segunda: El establecimiento de los distintos niveles o subsistemas en los que se configura el ordenamiento económico y social.
- Tercera: La institucionalización de las organizaciones que asumen las distintas funciones a realizar en el plano económico y social, reflejando no sólo el criterio del pluralismo político, sino también y de forma acentuada las exigencias -- funcionales de tales organizaciones.
- Cuarta: La asignación de funciones a cada una de estas organizaciones.

La propuesta realizada en el Informe presentado por la Ponencia encargada de estudiar el Estatuto de la Empresa, presenta la estructura siguiente:

- "economía social de mercado"
- (1) A nivel de definición de la "constitución económica y social" descansa en el orden económico "economía social de mercado" que define doctrinalmente, tanto el marco para la actuación económica y social de los distintos grupos sociales, como los principios en los que deben regirse las actuaciones de los individuos o grupos de la Sociedad.
- niveles de organización...
- (2) A nivel de la estructuración de la vida económica y social, de su ordenamiento, de manera que se satisfagan las exigencias del orden económico que se acaba de mencionar, las exigencias del principio pluralista y las exigencias de organización funcional, se ha propuesto la diferenciación en tres niveles organizativos, a saber:
- ... nivel nacional..
- A nivel nacional la creación de un "Consejo Económico y Social" que reúna los grupos sociales que reflejan el pluralismo o grupos generales de intereses de la Sociedad: la Administración Pública, Federaciones Sindicales, Federaciones Empresariales, Banco Emisor, expertos y otros grupos que se consideran necesarios. Se trata de una organización de carácter vinculante para la actuación del Gobierno o del Parlamento, y que tratará aquellos problemas que afecten a los distintos grupos sociales, adoptando posiciones sobre el tema planteado.
- ... nivel supraempresarial...
- A nivel supraempresarial, las Federaciones Sindicales y las Federaciones Empresariales cuya función debe ser la de negociar y fijar en completa autonomía condiciones generales en las que se desarrollarán las actividades en la empresa, en concreto, en y demás aspectos que afecten al conjunto de

- ...nivel empresa

- A nivel de empresa, se establecerá para las grandes empresas una distinción entre dos órganos de gobierno: el "Consejo de Supervisión" y el "Consejo Ejecutivo". En el primero deberán participar los grupos sociales directamente implicados en la empresa.
- ... nivel centro de trabajo

- A nivel de Centro de Trabajo se establecerán las relaciones entre dirección empresarial y personal, -- acentuando que estas relaciones deben concretarse a las personas directamente implicadas en el Centro de Trabajo.

Precisamente en estos dos últimos niveles se centra el Estatuto de la Empresa pero insistiendo que tal estructuración está encuadrada en la concepción y funcionamiento de los otros dos sistemas superiores: la constitución y su reflejo organizativo en el Consejo mencionado y las actuaciones a nivel supracorporativo de las fuerzas sindicales y empresariales.

punto de referencia

Este documento constituye pues una valoración de los resultados estudiados detalladamente en el Informe de la Ponencia que es el Informe de referencia a estos efectos.

III. Planteamiento de la problemática del Estatuto de la Empresa

La empresa,
encrucijada...

Dentro del esquema presentado de ordenación de la vida económica y social, la empresa, como puede deducirse, constituye la encrucijada de todo el ordenamiento. Y ello se debe a que la organización empresa constituye - en toda Sociedad pluralista la expresión máxima de las libertades individuales y colectivas. Máxima, naturalmente, dentro del marco que le establece la Constitución y la -- normativa derivada de la misma.

valoración...

La empresa refleja de una manera directa e intensa el grado de estas libertades; es, pudiera afirmarse, la organización que vibra en directo con la Sociedad y el ordenamiento económico y social. Se ha deteriorado lamentablemente la imagen de la empresa, debido en gran medida, no sólo a una mejor o peor actuación que se haya podido - realizar por los diferentes grupos sociales, internos o - externos a la misma, sino muy particularmente por una valoración deficiente de su papel en el contexto económico social.

protagonista

El papel de la empresa es el de protagonista - central en la estructura económica y social. Lo que sucede es que, al ser la empresa un sistema social y abierto encajado dentro de un marco constitucional, de derecho o de hecho, este marco influye tanto en las posibilidades - de actuación empresarial, como en sus comportamientos como unidad, e incluso en los diversos grupos sociales directamente implicados. Esta interdependencia no puede olvidarse.

Tampoco deben olvidarse las que se producen entre empresa y orden económico, en ambas direcciones

En España, el paso de un marco económico de carácter administrativista (en el que la empresa, en mayor o menor grado, de forma directa o indirecta, ha estado y está sujeta a múltiples intervenciones administrativas) a otro marco económico, que sea de verdad reflejo de una Sociedad pluralista, a una economía social de mercado, significa todo un proceso de adaptación de todos los grupos sociales; requiere, además de un nuevo ordenamiento, un proceso de evolución social.

España: cambio de marco

Cualquier variación del marco constitucional incide de manera directa en la empresa. Precisamente, la experiencia que España está viviendo refleja, en una gran medida, la incertidumbre sobre cuál será el marco de actuación afecta a la actividad económica, sin olvidar, por otra parte, que no bastará la clara definición del marco constitucional, porque el proceso de adaptación a que han de someterse los diversos grupos sociales es complejo y lento. Con el trascendental añadido de que los procesos sociales no son experiencias de laboratorio que puedan rectificarse sobre la marcha, sino que provocan situaciones en muy buena medida irreversibles.

adaptación compleja y lenta

La imagen de la empresa en la Sociedad constituye o refleja el grado de confianza y estabilidad, no sólo del mundo económico, sino de la propia sociedad. La imagen de la empresa no es, por tanto, un aspecto que afecte o interese a sectores particulares, o grupos de intereses económicos o políticos; es la expresión de todo un modo de concebir la forma de vida que desea una sociedad. No hay libertades políticas, si no hay libertades económicas y sociales, y no existirán estas libertades si no se reflejan en las posibilidades de actuación individual y de actuación de las diversas formas de asociación que agrupen a individuos con idénticos sistemas de valores, de objetivos, de intereses. La empresa recoge esta expresión de forma muy concreta, objetiva y operativa, no

la imagen de la empresa

es un ente abstracto, ni puede plantearse por tanto como tal. De ahí que la aplicación del principio pluralista en la empresa no puede ni debe ser un mero trasplante de la aplicación de este principio a sistemas más abstractos, sino que debe considerarse su interpretación dentro de las exigencias organizativas funcionales que posee por su propia esencia real y concreta y que viene definida por el proceso productivo.

Dentro de un marco de Sociedad pluralista, centrada en una economía social de mercado que define un claro entorno a la actividad empresarial, ésta se caracteriza por una descentralización de las decisiones económicas a nivel de empresa, lo que implica una amplia libertad de decisión empresarial junto a la existencia del mecanismo sancionador del uso de esa libertad que debe suponer el mercado. Para ello, el funcionamiento del mismo, que se refleja en la intensidad de la competencia, debe asegurarse constantemente. No se oculta, por tanto, que la intervención del Estado, como sistema superior a la empresa, debe centrarse tanto en el cuidado del funcionamiento del mecanismo coordinador entre las libertades de decisión de las empresas y de la economía domésticas, que es el mercado, como en la intervención cuando para determinadas funciones que se tengan que realizar en la Sociedad no exista la posibilidad de la creación de este mecanismo. Sin duda, los grados de intervención no pueden plantearse en una dimensión bipolar (nacionalización o no), sino que son fluídas las formas y grados de tal actuación.

Dentro de esta estructuración de la actividad empresarial, los grupos sociales implicados directa o indirectamente en la empresa, que reflejan determinados grupos de intereses, tienen que comportarse de manera que sus sistemas de objetivos, sus intereses de grupo, sean en la medida de lo posible, compatibles con los objetivos

descentralización

mercado

Estado

compatibilidad

el sancionador tarse los objetivos de la empresa, que a su vez, en su actuación autónoma, está sujeta, como tal unidad económica, a los resultados de su actuación en el mercado. Si éste funciona y se fuerzan por un grupo social las posibilidades de la empresa, ésta quedará desplazada del mercado. Por tanto, el mercado sanciona, no solo a la empresa como tal sino en mayor o menor medida a los grupos sociales (trabajadores, directivos, accionistas) que la componen.

imaginación,
iniciativa y
capacidad

La necesidad, por tanto, de establecer una regulación clara, eficaz y justa de las relaciones entre los distintos grupos sociales que actúan en y sobre la empresa, proviene de las exigencias del entorno económico-social propiamente dicho. Pero es que además, a partir ya de mediados los años sesenta, se inicia un proceso de exigencias de la sociedad bajo las denominaciones de "responsabilidad social de la empresa" o de "Reforma de la Empresa". Este movimiento, que se inicia en los Estados Unidos con un carácter más bien académico, salta con vigor a la empresa y a pesar de las dificultades existentes para una instrumentación adecuada, el tema es objeto de un amplio tratamiento por el mundo empresarial mismo. Este camino ya iniciado obliga a la empresa a plantearse su papel en una sociedad pluralista y su capacidad de adaptación a las propias evoluciones de esa sociedad. Imaginación, iniciativa y capacidad empresarial son los factores máspreciados en este proceso de adaptación empresa-sociedad.

informes...

Estos movimientos han quedado reflejados, por un lado, en diversos dictámenes, pero también, por otro, en una normativa legal que regula adecuadamente los procesos empresariales. Así los Informes Biedenkopf (1970) en la República Federal de Alemania, el Informe Sudreau (1975) en Francia, el Informe Ballock (1977) en Gran Bre

taña, el Informe Gröndbuch (1975) en la Comunidad Económica Europea, fundamentalmente. Dentro de la normativa legal ya aplicada debe destacarse como la más completa y verificada la ley de Centros de Trabajo (1952,1972), la ley de cogestión en las grandes empresas (1956,1976) y la ley de funcionarios (1974) de la República Federal de Alemania. Básicamente la propuesta realizada en el Informe del Estatuto de la Empresa descansa en este planteamiento.

leyes ...

En la legislación española es frecuente encontrarse con referencias a la necesidad de practicar una reforma de la Empresa, llegando incluso a fijar plazos para que se presente el contenido de esta reforma. Ha sido en particular en los Planes de Desarrollo Económicos de la segunda mitad de los años sesenta en los que se ha insistido, sin realizar más consideraciones, sobre la "reforma de la empresa". Lo que ha sucedido es que para definir qué debe ser la "reforma de la empresa" hace falta definir previamente el marco de sociedad por un lado, y un claro conocimiento de las estructuras empresariales en una sociedad pluralista, por otro.

... España ...

Estatuto de la Empresa, aspectos

El Estatuto de la Empresa se plantea pues como la ordenación de las relaciones entre los distintos grupos sociales que actúan directamente en la empresa, en primer lugar, y las relaciones de los grupos sociales externos a la empresa que actúan bien de forma directa sobre la empresa, bien a través de los grupos sociales en ella integrados, en segundo lugar. Y todo ello para un ordenamiento económico como el que se ha señalado. Por consiguiente, un Estatuto de la Empresa debe recoger los siguientes aspectos:

(1) La referencia al marco socio-político y económico con el que se relaciona: orden económico, derecho de asociación, organizaciones supraempresariales y todo ello con el fin de excluir lo que se regula en otra normativa diferente a la recogida en el Estatuto de la Empresa.

... punto de referencia..

(2) La regulación de las relaciones a nivel de Centro de Trabajo entre la empresa representada por su dirección en los distintos niveles y el personal.

...relaciones Carta

(3) La regulación en las grandes empresas de las relaciones entre capital, personal y dirección empresarial, esto es, a nivel de empresa como unidad económica.

...relaciones, capital, personal y dirección

En el planteamiento del Estatuto de la Empresa recogido en el Informe de la Ponencia se han resaltado cuatro aspectos básicos:

Informe de la Ponencia: aspectos...

(1) En primer lugar en el Estatuto de la Empresa deben regularse los colectivos representados en la empresa y ello naturalmente con aquellas agrupaciones que sean específicas de grupos concretos. Así, en materia de personal, debe distinguirse entre el derecho individual del trabajador, que le confiere una serie de protecciones y de obligaciones como individuo (derecho de trabajo individual) y los derechos y obligaciones que le afectan como colectivo en la empresa. Este último es el que debe recoger el Estatuto de la Empresa ya que frente a los intereses de este colectivo de la empresa, existen otros colectivos, como capital y dirección, que tienen también intereses en la empresa. Se trata pues de regular las relaciones entre colectivos de dentro de la empresa primordialmente.

regulación de los colectivos ...

derecho individual-derecho colectivo

En forma secundaria deben regularse las relaciones de la empresa o de los colectivos con coaliciones o grupos externos a la empresa, tales como Federaciones Sindicales, Federaciones empresariales, acreedores, suministradores, Estado, entre otros.

(2) En segundo lugar debe insistirse en que el factor personal (trabajo) no es el único grupo interesado en la empresa, sino que hay otros dos factores decisivos - como el capital y la dirección, los cuales a su vez, sobre todo en las grandes empresas, se componen de grupos muy heterogéneos que deben también regularse dentro del Estatuto de la Empresa.

(3) En tercer lugar debe precisarse para cada uno de los procesos en que consiste la "participación". Participar implica que un grupo social puede tomar parte en la configuración de un determinado proceso empresarial. Y es aquí donde surgen las siguientes cuestiones que han de quedar reguladas en el Estatuto de la Empresa: Por un lado, cómo se configura la organización de esta participación y se institucionaliza y, por otro lado, qué clase de participación se establece. Participación en sí no indica la forma ni la intensidad de la misma, debiendo ser diversa según no sólo los procesos en la que se debe realizar, sino también su evolución en el tiempo con el propio proceso social. Así, deben diferenciarse y especificarse en cada situación de participación el cómo se organiza y en qué forma e intensidad debe tener lugar. Las formas e intensidades de la participación pueden ser: (a) Derecho a ser informado; (b) derecho a emitir su opinión; (c) derecho a participar en la configuración de los procesos; (d) derecho de codecisión; (e) derecho de intervención.

capital y dirección...

... cómo y qué participación: intensidad...

... información

... opinión

... configuración

... codecisión

... intervención

No basta pues con realizar o exigir "participación", sino que debe quedar regulado

qué debe ser regulado...

- qué tiene derecho
- cómo se institucionaliza ese derecho
- en qué forma se establece la participación
- en qué procesos debe realizarse
- cuál debe ser su contenido

Si no quedan regulados adecuadamente y con -- carácter universal tanto los aspectos de organización como de contenido no podrá funcionar la empresa.

... principios de participación de otros grupos sociales

- (4) Un cuarto aspecto ampliamente desarrollado en el Informe de la Ponencia se refiere a los principios en los que descansa esta participación de otros grupos sociales distintos de los ya legitimados por el factor propiedad de los medios de producción. Estos principios son los siguientes: (a) El principio de la dignidad humana; (b) El principio de consideración del factor trabajo en la configuración de determinados -- procesos empresariales junto a la dirección; (c) El principio de control del poder económico y (d) El -- principio de realización de una política social en la empresa. La discusión en torno a estos principios ha sido tratada en el Informe deduciendo el grado de operatividad e interpretación que debe darse a estos -- principios para asegurar tanto el criterio de funcionalidad de la empresa como el criterio de buscar una -- consideración armónica de los intereses de los grupos sociales implicados en la empresa: capital, trabajo y dirección.

paz social

La paz social en la empresa constituye la condición "sine qua non" para la realización de los mismos. Se trata en todo el planteamiento de un modelo de integración de intereses de los grupos sociales en y con los de la em-

IV. Alternativa de orden económico en el que se encuadra el Estatuto de la Empresa: La Economía Social de Mercado.

Tal y como se ha venido insistiendo el Estatuto de la Empresa definido descansa en una determinada división de las funciones económicas y sociales dentro de un sistema de sociedad pluralista. Este orden de economía es el de una "economía social de mercado" que constituye el marco dentro del cual puede realizarse la actividad empresarial y del que se deducen una serie de principios de actuación tanto para el Estado, como para las empresas, - así como para las economías domésticas. Un orden de economía social de mercado posee la siguiente estructura:

- (1) La base y fundamento de este orden económico es el mercado y la competencia. El mercado es el mecanismo que permite a la sociedad sancionar si las aportaciones empresariales son reales o válidas. Por ello, la intensidad y calidad de la competencia constituye el motor para que el mercado ejerza ese poder sancionador. El Estado debe pues regular la competencia asegurando la misma.
- (2) Las decisiones económicas se producen de forma descentralizada, tanto en cuanto a las unidades productivas como por lo que respecta a las unidades de consumo. - El mercado es el instrumento coordinador de las decisiones entre las unidades que actúan en el mismo.
- (3) El principio de la propiedad privada constituye la base que legitima la capacidad de decisión en estas unidades.
- (4) La necesidad de una amplia "política social" constituye, junto al funcionamiento del mercado, el segundo -

..definición y estructura:

mercado y competencia...

..descentralización...

.. propiedad privada ..

pilar básico del orden económico. Esta política social debe garantizar al individuo y al colectivo la satisfacción de necesidades vitales que, al menos, para determinados grupos sociales, difícilmente pudieran realizarse vía mercado. Una amplia y eficaz "política social", racional y operativa, limitada y ajustada a las verdaderas necesidades que deben exigirse en una Sociedad moderna para los distintos grupos sociales, constituye la pieza integradora de lo económico con lo social. El problema y criterios de Gobierno de la política social es otro de los grandes temas, tanto en su vertiente política como por lo que afecta a la vertiente de su adecuada gestión "empresarial". Aquí, la Administración debe comprobar que también a sus propios efectos el sistema empresarial es el más eficaz.

política social..

- (5) Existen además una serie de funciones en una Sociedad moderna que difícilmente pueden resolverse mediante decisiones descentralizadas, por las empresas. El Estado debe intervenir, bien para satisfacer directamente estas necesidades, o bien para alcanzar esa satisfacción mediante el funcionamiento de los mercados. Las funciones fundamentales de intervención estatal son:

...función del Estado: colaboración ..

- establecer y vigilar las reglas de la competencia
- realizar una política coyuntural
- realizar acciones de política estructural que no puedan ejecutarse por las empresas, considerando además las posibilidades de una estrecha colaboración entre Estado y economía, pero delimitando las correspondientes atribuciones y responsabilidades.

- conformidad con el mercado
- (6) Todas las actuaciones del Estado y de las economías privadas deben ser conformes al mercado, --- esto es, cuando una medida o actuación no se conforme al mercado, deberá conocerse su justificación -- desde el punto de vista político, pero también deberá conocerse su incidencia en cuanto a tiempo y costo y su repercusión en el funcionamiento de los diferentes mercados.
- ...autonomía:
- (7) Junto al funcionamiento de los mercados, la realización de una política social justa y eficaz, y la intervención del Estado en determinadas funciones, debe garantizarse autonomía a dos grandes sistemas que contribuyen,
- banco emisor,
- el uno, al control y dirección indirecta del sistema productivo, institucionalizando el Banco Emisor,
 - el otro, al establecimiento de las relaciones entre Federaciones empresariales y sindicales, para la determinación de acuerdos-marco vinculantes en materia de retribuciones y otros componentes de remuneración directa o indirecta que afecten al conjunto empresarial y sindical, bien a niveles nacionales, regionales o sectoriales. Se impone la consagración de la autonomía de las partes en la contratación colectiva, acompañada de mecanismos de arbitraje, asimismo independientes, para los puestos de insuperable - falta de acuerdo.
- Federaciones empresariales y sindicales

La adecuada configuración organizativa de ambas instituciones y su coordinación con los otros grupos sociales en el mencionado "Consejo Económico-Social" constituyen la estructura básica del orden de economía social de mercado.

V. Concepción de la Empresa

La concepción que en la sociedad se tenga de la empresa viene actualmente condicionada, sin duda, por la valoración que hace la sociedad respecto de la aportación económica y social de la misma, como también por su propia estructuración en cuanto a la forma de considerar o integrar los distintos grupos sociales, internos y externos, que buscan en la empresa el instrumento para alcanzar sus objetivos de grupo. La empresa, como se ha señalado, no es un ente abstracto, es un ente vivo, dinámico y altamente operativo que se caracteriza principalmente por los cuatro componentes siguientes:

ente vivo, dinámico y operativo.

organización abierta

(1) la empresa es un sistema, una organización abierta, por encontrarse estrechamente vinculada a un amplio entorno económico y social;

sistema social

(2) la empresa es un sistema social porque su contenido y capacidad se la dan los hombres que la componen, - en las más diversas formas de realización, desde el que cede el capital al que cede el trabajo o la capacidad directiva;

satisface intereses de individuos y grupos

(3) la empresa tiene para estos hombres o grupos sociales el carácter de vía o instrumento para alcanzar los objetivos de éstos, para satisfacer sus intereses individuales o colectivos;

objetivos propios

(4) la empresa es a su vez una organización que posee sus propios objetivos, que exige una organización y jerarquización, que impone relaciones de dependencia entre los hombres, que tiene que aunar los intereses de los grupos que la integran con los intereses de la empresa

como unidad económica y social, que debe tener capacidad para garantizar su propia existencia en los mercados, ya que es autónoma en sus decisiones y responsable de las mismas, y

- (5) para ello, la empresa debe lograr no sólo aportaciones reales a la sociedad, sino, además, alcanzar unos resultados, beneficios que permitan la remuneración a los correspondientes grupos o individuos que han realizado prestaciones a tal efecto y que permitan desarrollar la actividad empresarial. El beneficio legítimo es, sin duda, la valoración básica de la actividad empresarial que debe ser reflejo de la actuación en la vida económica del empresario responsable.

obtener benefi-
cios

centros de poder

resolución de --
conflictos

La moderna concepción de la empresa como un sistema abierto y social implica el reconocimiento de dos aspectos importantes que avalan la necesidad de un Estatuto de la Empresa: Por un lado, la exigencia de regular la configuración de los centros de poder de la empresa, determinando cuáles son los componentes o grupos legitimados para configurar las decisiones en la empresa, y cuáles son las posibilidades de influir, de participar, de los otros grupos sociales en tales procesos empresariales. Por otro lado, la empresa, como toda organización social, se plantea preferentemente, sobre todo desde el ángulo funcional de dirección y organización, la búsqueda de sistemas que permitan detectar las situaciones conflictivas y establecer las instituciones y formas en que deben resolverse tales situaciones, que son, por su parte, características de toda organización social.

Lo cual quiere decir que la moderna dirección y organización empresarial exige el establecimiento de cauces para que afloren y se resuelvan los conflictos sin que pueda constantemente verse amenazada la existencia del sistema empresarial. Esto es, cómo se busca lo conti-

continuidad y
estabilidad

nuidad y estabilidad de una organización empresarial, -- que a su vez sea capaz de adaptarse a la evolución, tanto de la propia empresa como de la sociedad. Si a ello se le añaden las exigencias que le impone un entorno de sociedad pluralista, que crea coaliciones, grupos sociales con sistemas de objetivos de la más diversa índole, es ineludible, si quiere la empresa protagonizar el papel de creación de riqueza y de puestos de trabajo que el corresponde en un orden de economía social de mercado, que se regulen:

aspectos a regular

- a) las relaciones entre los grupos sociales internos de la empresa;
- b) las relaciones de estos grupos internos con organizaciones externas a la empresa y
- c) las relaciones de la propia empresa con grupos sociales supraempresariales

Sin esta ordenación, difícilmente podrá la empresa soportar y mucho menos asegurar su pleno funcionamiento y, sin lugar a dudas, por tanto, tampoco funcionará el sistema de sociedad pluralista. El "Estatuto de la Empresa" debe, por tanto, facilitar

el Estatuto debe
facilitar

- una clara y precisa organización institucionalizada entre los distintos grupos sociales en la empresa,
- una clara y evolutiva definición de las funciones que se asignan a cada grupo social.

Todo ello, además, solamente funcionará mientras se parta de la premisa de una actitud responsable --

por parte de cada uno de los grupos sociales que permita surgir y solucionar los conflictos entre estos grupos o sobre la base de la paz social en la empresa. Este principio constituye el fundamento de toda la organización económica y social. Y aunque suponga un valor básico para los distintos grupos, solamente se podrá garantizar si se ha arbitrado la organización adecuada para resolver los conflictos. Sin esta regulación, el mantenimiento de la paz social será muy precario.

La empresa, por último, tiene que compaginar los intereses "parciales" (en el sentido de los intereses que persiguen los grupos sociales que la integran: capital, trabajo y dirección), con los intereses "empresariales", que por afectar a todos los grupos se identifican con los intereses de la empresa, como unidad económica y social. Al ser la empresa una organización altamente funcional y operativa, todo intento de introducir componentes ideológicos o de grupo en su funcionamiento llevará a su deterioro y paralización. Y de aquí también la imperiosa necesidad de un Estatuto de la Empresa, que regule las relaciones entre los distintos factores de producción, y dentro de lo que es posible en los sistemas sociales, compagine aquellos intereses "parciales" y los intereses "empresariales", de manera que quede a salvo la empresa como unidad económica y social, dinámica y funcional, operativa y responsable. De su destino, de su eficacia, de su responsabilidad, dependerá la propia sociedad democrática, - su forma de expresión y el modo de vivir en libertad que mayoritariamente desea.

actitud responsable

intereses parciales y empresariales

VI. Estatuto de la Empresa: Regulación de las relaciones entre dirección y personal a nivel del centro de trabajo.

1. Centro de Trabajo y Empresa

Centro de Trabajo y Empresa

A efectos de la ordenación de las relaciones entre los distintos grupos sociales que componen la actividad empresarial debe diferenciarse necesariamente entre -- "Centro de trabajo" y "la empresa". Esta diferencia es consecuencia de las diferentes funciones que definen a ambas organizaciones; por tanto, se trata de configurar relaciones con contenidos diversos, que implican diferentes grados de abstracción y diferentes formas de participación en los procesos, porque el hombre está inmerso, de forma diferente, en ambas organizaciones.

combinación de factores de producción

El "Centro de Trabajo" está definido por el lugar - en el que se desarrollan los procesos de producción, en el que tiene lugar el proceso real de combinación de los factores de producción. Al "centro de trabajo" se le atribuye por la empresa el sistema de objetivos a alcanzar y se le facilitan los medios y las normas de actuación. Constituye el encuentro entre el directivo y el personal que realiza estos procesos. Por tanto, a nivel de centro de trabajo, se trata de establecer las relaciones entre la empresa, representada en sus directivos, y el personal, clasificado en grupos homogéneos en cuanto a su sistema de valores y objetivos de grupo.

capital, dirección y trabajo

La "empresa", como unidad económica, fija sus objetivos económicos y realiza la planificación de sus actividades con plena autonomía. La empresa, como tal unidad económica, integra los factores capital, dirección y trabajo y, por tanto, en el Estatuto de la Empresa se trata de regular las relaciones entre estos tres grupos, como colectivo social, y de forma más abstracta que las relaciones a nivel del centro de trabajo.

los problemas son más globales; se trata de valoraciones, se trata de un contenido más "político" y menos preciso, y por ello, de más compleja solución que los problemas a nivel de "centro de trabajo".

contenido más político

Ambas organizaciones, el "centro de trabajo" y la "empresa", poseen las siguientes características diferenciadoras:

diferencias:

1) Son dos organizaciones interdependientes pero diferenciadas, tanto en cuanto a la capacidad de dirección como en cuanto al poder de organización;

por dirección y organización,

2) Los procesos sobre los que deben regularse las relaciones entre los grupos sociales presentan grados de concreción, delimitación y objetividad diferentes por lo que las soluciones deben buscarse en base a planteamientos diferenciados;

por procesos,

3) En la regulación deben intervenir los grupos que en realidad participan directamente en los procesos. En el "centro de trabajo", directivos y personal, regulando la participación en los procesos sobre los que ambos actúan. En la "empresa", regulando las relaciones entre capital, dirección y trabajo, sobre procesos más globales y con fuerte contenido valorativo.

por regulación de grupos,

4) La regulación de las relaciones entre los grupos debe estar lo más cerca posible de la organización en la que participan; y la institucionalización de las soluciones a los problemas debe también estar próxima a los propios acontecimientos que se trata de regular.

solución de problemas

5) La regulación de las relaciones entre los grupos -- dentro de estas dos organizaciones, interdependientes sí, pero con sistemas de objetivos propios, pre

centro de trabajo

bre a los procesos. En el "centro de trabajo" se viven permanentemente los problemas; afectan de forma directa e inmediata al individuo o al grupo. Tales problemas deben ser resueltos lo antes posible y en muchos de los casos directamente por los propios protagonistas: directivos y personal afectado. En la "empresa", el problema se centra en torno al poder económico, en torno a la capacidad de definir el sistema de objetivos y de configurar y realizar las decisiones. De ahí que al entrar en la regulación de la empresa, se está entrando en la configuración del propio sistema de valores de la Sociedad, y aunque, inicialmente, el contenido del fenómeno sea empresarial, no pueden eludirse las repercusiones de largo alcance, que presentan así claras dimensiones políticas.

empresa

- 6) Además, es muy diferente el grado de universalidad que presentan ambas organizaciones. Por su proximidad al proceso productivo, el "centro de trabajo" presenta una amplia homogeneidad organizativa a partir de una determinada dimensión, planteando en la regulación de las relaciones problemas de índole universal porque se trata de regular las relaciones entre los grupos: directivos y personal que convergen o descansan en procesos productivos reales, medibles y objetivizables.

grado de universalidad

La "empresa", como expresión de la voluntad de uno o varios individuos de realizar una determinada actividad predominantemente económica con el fin de lograr la realización de determinados objetivos, se presenta en múltiples formas, ya que son múltiples las posibilidades alternativas para realizar

los objetivos perseguidos. La actividad empresarial, pues, puede realizarse de formas múltiples y una regulación universal es imposible, si se quiere que sea operativa y eficaz. Por ello, la actual tendencia legislativa europea es la de considerar la regulación de las relaciones a nivel de empresa (como unidad económica de los factores capital, dirección y personal) solamente en empresas grandes, es decir, a partir de 2.000 personas. Se trata, pues, de organizaciones en las que no se identifican generalmente los factores capital y dirección en una persona. Esta delimitación es clave para el funcionamiento del orden económico en el que se plantea el "Estatuto de la Empresa".

2. Principios y campo de aplicación de las regulaciones de las relaciones a nivel de "Centro de Trabajo".

principios de relaciones socio-laborales:

Dentro del "Estatuto de la Empresa", las relaciones socio-laborales entre directivos y personal -- constituyen su pilar básico. De una acertada regulación y organización dependerá el que se asegure el funcionamiento de los procesos productivos. Se parte en esta regulación de los siguientes principios:

paz social...

1) Existencia de una paz social en el centro de trabajo, lo que implica una capacidad de actuación responsable de los grupos sociales implicados, que, necesariamente, dependerá de la existencia o no de dos elementos determinantes: primero, la aceptación de los distintos grupos sociales de un principio de colaboración; y segundo, de que sea adecuada la ordenación dada a estas relaciones y la solución de los conflictos.

favorecer y asegurar la actividad ...

2) Esta regulación debe favorecer y asegurar el desarrollo de la actividad empresarial.

convergencias de objetivos e intereses ...

3) Debe considerarse los derechos del personal de manera -- que se produzca una convergencia de objetivos e intereses y no una divergencia. Ambas partes deberán obligarse a colaborar para que, respetando la legislación vigente y los acuerdos adoptados a nivel supraempresarial, actúen en bien del personal y del centro de trabajo.

garantizar funciones y objetivos ..

4) Debe garantizarse que los otros grupos sociales o coaliciones supraempresariales realicen sus funciones y - objetivos a su nivel supraempresarial, absteniéndose de instrumentar a los grupos sociales del centro de trabajo con objetivos que son de otras organizaciones extraempresariales.

colaboración...

5) La colaboración se realiza entre el "Consejo del Centro de Trabajo" y el empresario o directivos.

no a la acción de partidos políticos y organizaciones sindicales en la empresa.

6) Al rechazar que las coaliciones extraempresariales puedan intervenir en los procesos empresariales, se deduce que no debe permitirse la acción en la empresa, en su -- más amplio sentido, de los partidos políticos ni de las organizaciones sindicales. Su actuación, sus objetivos y sus funciones en la sociedad se encuentran en otro - nivel, con otros medios y planteamientos que les permi-ten defender sus intereses de grupo. Toda interferencia directa e inmediata en los grupos que actúan en los pro-cesos empresariales supone una constante conflictividad derivada del hecho de que el sistema de objetivos y valores de los grupos supraempresariales mencionados estarán en conflicto, no sólo por su estructura, sino -- también por el período de tiempo a considerar, con el

sistema de objetivos y valores de los grupos sociales implicados en la empresa. La acción directa en el centro de trabajo de partidos políticos y sindicatos o cualquier otra coalición supraempresarial implica un modelo de conflicto en la ordenación de las relaciones sociolaborales.

En cuanto a las relaciones de las organizaciones sindicales con la empresa, debe especificarse cómo se regulan las vinculaciones de los miembros sindicales con su organización, cuáles son las actividades que no puede y puede realizar un miembro del "Consejo del Centro de Trabajo" que sea miembro de una organización sindical. Sin una regulación clara y enumerativa de las condiciones de tal relación, será difícil ordenar una colaboración en base a la paz social en el centro de trabajo. O se opta por una jerarquización de las exigencias del personal y del Centro de Trabajo sobre las de los grupos supraempresariales o será imposible evitar un modelo de relaciones conflictivo.

La regulación de las relaciones socio-laborales a nivel de centro de trabajo recoge fundamentalmente un derecho de protección del colectivo que representa al personal, pero al propio tiempo incluye no solo los procesos de humanización del trabajo, sino también los de un proceso participativo. Es este proceso participativo el que hay que organizar y al que hay que darle contenido.

El campo de aplicación son todos los "centros de trabajo" que a partir de un determinado número de personas realizan una actividad económica organizada y permanente en la que interviene el empresario o persona delegada (directivos) junto con el personal y que con ayuda de medios técnicos localizados en una unidad espacial persiguen el objetivo de obtener bienes y/o servicios para su

relaciones con los sindicatos: cómo y cuáles

derecho de protección,
humanización del trabajo,
proceso participativo

campos de aplicación

colocación en el mercado. Se trata de unidades productivas, localizadas e independientes en cuanto a su propia capacidad organizativa.

La estructura presentada en el Informe del "Estatuto de la Empresa" del campo de aplicación de la normativa socio-laboral a nivel de centro de trabajo presenta las siguientes características determinantes:

- 1) El número de personas empleadas en un centro de trabajo a partir del cual debe regir la regulación sociolaboral planteada, debe determinarse en base a las exigencias de organización del propio centro. Solamente a partir de una determinada dimensión humana debe exigirse la aplicación de una regulación socio-laboral compleja, que sólo cabe allí donde hay una cierta organización.

La situación en España desde el plano de la organización empresarial es deficiente y, por tanto, en una primera fase sería peligroso forzar a organizaciones productivas pequeñas con una legislación que exige mejor estructura organizativa. Por ello, se ha propuesto que se aplique en centros de trabajo a partir de 100 personas ocupadas, para que en una fase posterior pueda reducirse hasta niveles de 75 y 50 personas. Si no se dispone de una adecuada formalización de la organización, no se podrá realizar la compleja regulación de las relaciones socio-laborales en el planteamiento y dimensión realizado. Para centros de trabajo con menor número de personas y hasta 25 como mínimo, se nombrará un delegado del personal.

- 2) Dentro del personal de una plantilla existen grupos sociales diferenciados que deben ser considerados en la estructuración de la representación. Estos grupos principales son: obreros, empleados y directivos. Además, debe considerarse la necesidad de representaciones de

normativa labora-
ral:

por número de -
personas...

...grupos sociales

minorías, tales como jóvenes, minusválidos y otros grupos.

3. Funciones y cometidos del "Comité del Centro de Trabajo"

A nivel de "centro de trabajo", las relaciones socio-laborales entre el personal y la empresa se institucionalizan en el "Comité de Centro de Trabajo", por una lado, y el empresario o directivos delegados, por el otro. Los campos o áreas en los que se establece esta relación son los siguientes:

- 1) Área de asuntos sociales, de seguridad e higiene en el trabajo, así como aspectos del puesto de trabajo y otros que afecten directamente a la realización del trabajo humano en el proceso productivo.
- 2) Área de formación del personal
- 3) Asuntos de personal
- 4) Asuntos económicos

Antes de entrar en el contenido de cada una de estas áreas se establecen las siguientes funciones generales del "Consejo del Centro de Trabajo":

- a) Velar por el cumplimiento de las leyes y demás normas que se refieran al ámbito de las personal y actividades de la empresa.
- b) Solicitar del empresario aquellas medidas que puedan servir al centro de trabajo y al personal del mismo.
- c) Canalizar todas las sugerencias que provengan del personal, estudiarlas y en el caso de que se acepten ponerlas al empresario.

Comité del Centro de Trabajo:
Áreas ...

...funciones

- d) Informar al personal sobre la situación de las negociaciones sobre asuntos en estudio o en realización.
- e) Preparar y canalizar la elección de los representantes de los trabajadores jóvenes.
- f) Canalizar, analizar y estudiar los casos de irregularidades, propuestas, reclamaciones, etc.

Según las áreas señaladas se proponen en el Informe presentado las que se enumeran a continuación:

a) Area de asuntos sociales

El Comité del centro de trabajo debe participar en las actuaciones que se exponen a continuación antes de proceder a su aplicación, siempre y cuando no se hayan declarado de urgencia por el empresario. Las características de tales actuaciones son las siguientes: por una lado afectan a un colectivo de la empresa. Por otro, la actuación del "centro de trabajo" no debe convertirse en un derecho de veto, y una iniciativa del "centro" no puede interferir en la substancia de la libertad y autonomía empresarial. Estas actuaciones son, a título de ejemplo:

- regulaciones de horarios, variaciones de jornadas, -
regulación de descansos, normas para las vacaciones
en cuanto se refiera a grupos
- regulación colectiva de empleo
- regulación en cuanto a la forma de pago
- regulaciones para evitar accidentes o enfermedades -
profesionales

... asuntos so-
ciales

actuaciones

- regulación de las instituciones sociales en tanto se limiten al ámbito de la empresa como unidad económica
- regulación sobre la configuración de los salarios en cuanto a sus principios generales y siempre dentro del marco de convenios establecidos a nivel supraempresarial
- regulación de las proposiciones a nivel de centro de trabajo

otras áreas

Dentro de este área de asuntos sociales deben considerarse además otras funciones bajo el carácter de un "acuerdo voluntario de cooperación" entre ambas partes. Cada Centro de trabajo puede así disponer de elasticidad para completar aquellas regulaciones fijadas -- por las leyes y acuerdos supraempresariales y que se refieren a medidas de protección y seguridad, instituciones sociales del centro de trabajo y otras prestaciones voluntarias.

b) Area de formación de personal

formación de personal

La preocupación del Consejo del Centro de Trabajo por la formación del personal debe definir uno de los pilares de su compromiso. Las propuestas de actividades orientadas a la formación del personal pueden partir de ambas partes, pero la decisión sobre la realización se encuentra en manos del empresario. De todas maneras, el empresario debe consultar la iniciación de nuevas actividades formativas internas con el Consejo del Centro de Trabajo, debiendo considerarse las propuestas de cursos a realizar y participantes. Es el empresario el que decide, oídas las propuestas, sobre los participantes y los responsables de la impartición de los cursos.

c) Area de Asuntos de Personal

asuntos de personal:

Se distinguen dos amplios campos de actuación el primero referente a asuntos generales de personal y el segundo a aspectos individuales.

asuntos generales;

En cuanto al primero de los campos abarca la participación consultiva al Consejo del Centro de Trabajo por lo que se refiere al contenido de los documentos e impresos de solicitud, contratos, principios de valoración y criterios de selección de personal, medida esta última que debe limitarse a empresas con más de -- 2.000 personas ocupadas, y a los grupos de personal -- obreros y empleados, no afectando a los mandos medios y superiores. Sin embargo, el aspecto fundamental dentro de este área es el de que el empresario debe informar al Consejo del Centro de Trabajo sobre las perspectivas de necesidades de mano de obra, esto es, de la planificación de personal para un período que no debe exceder de 2 a 3 años y ello en empresas de más de 500 personas ocupadas. Estas previsiones no significan que tengan -- que realizarse, sino que se trata en bien del empresario, del Centro de Trabajo y del personal, de prever a tiempo las necesidades de personal, las posibilidades de satisfacerlas, la necesidad de medidas de formación y previsiones de reestructuración dentro del Centro de Trabajo.

plan social.

Cuando se produjesen reestructuraciones generales de plantilla, traslados y despidos que afectan a más del 10% del personal ocupado en el Centro de Trabajo, deberán ser consultadas estas medidas con el "Consejo del Centro de Trabajo" buscando la suavización de los problemas sociales que pudieran producirse. Para ello, será obligatorio el establecimiento de un "plan social" en el que se recojan las medidas para atempe--

rar estos problemas sociales.

aspectos singulares e individuales

Dentro del área de personal, y en cuanto se refiere a aspectos singulares e individuales, se encuadran dentro de las modificaciones del "statu quo" existente. Así, las reagrupaciones, traslados o reorganizaciones deberán ser comunicadas al "Consejo del Centro de Trabajo" con antelación. La selección entre los aspirantes corresponde al empresario, pero el "Consejo" tendrá acceso a la documentación obligatoria para la solicitud, estableciéndose en las empresas grandes (de más de 2.000 personas) que se pueda impugnar por el Consejo en los casos siguientes:

impugnación

- Que no se haya realizado previamente el concurso dentro del centro de trabajo, si así estuviera previsto
- que se considera que puede perjudicar a la paz social en el centro de trabajo
- cuando pueda afectar a personas en puestos de trabajo existentes
- cuando vaya en contra de leyes, disposiciones o acuerdos

Si existe una posición negativa del Consejo a las medidas propuestas puede el empresario adoptar tales medidas con carácter transitorio informando al Consejo de su decisión y las causas.

ceses en el trabajo

El aspecto fundamental de este área de personal es el de los ceses en el trabajo. El "Consejo del Centro de Trabajo" deberá ser escuchado antes de los ceses y el empresario deberá exponer los motivos de tal decisión. Si no estuviera de acuerdo el "Consejo" se lo

comunicará al empresario; en caso contrario, se entiende que está conforme, debiendo oír el "Consejo" también a los interesados. El Consejo del Centro de Trabajo podrá oponerse al cese de un trabajador.

- cuando a su entender no se hayan considerado en la persona afectada suficientemente los aspectos sociales
- oposición al cese
- cuando realmente pueda ocuparse a esa persona en otro puesto de trabajo, incluso en otro Centro de Trabajo, de la propia empresa
 - cuando fuera posible ocupando a la persona afectada mediante medidas de formación
 - cuando fuera posible seguir ocupando a la persona -- afectada en otras condiciones contractuales y ésta -- esté dispuesta a ello

El empresario, si procede a ceses en el trabajo en contra de la opinión del Consejo del Centro de Trabajo, independientemente de las actuaciones ante la Magistratura del Trabajo, informará al trabajador de la argumentación expuesta por el Consejo del Centro de Trabajo en su defensa.

- regulación despido
- Por otro lado, debe aplicarse una regulación especial en materia de despido en aquellos casos en los que las personas implicadas incumplan gravemente sus deberes, interfirieran en los procesos empresariales y produzcan disturbios actuando contra el principio de la paz social en el centro de trabajo. En estos casos debe poder, el empresario, proceder al despido y puede éste también ser solicitado por el propio Consejo.

d) Area de Asuntos Económicos

Asuntos económicos

Se propone que la información al Comité se realice a tiempo de forma amplia, sobre asuntos económicos que puedan tener consecuencias económicas importantes para la empresa y primordialmente para el personal. Esta información versará sobre:

información

- la evolución económico-financiera de la Empresa;
- la situación de ventas y producción;
- los programas previstos de inversión, racionalización, introducción de nuevos procedimientos productivos, - nuevos métodos de trabajo;
- cierres totales o parciales, nuevas localizaciones, modificaciones en la organización, y
- aquellos procesos que puedan afectar a los intereses de los trabajadores substancialmente.

El Comité de Empresa participará en la elaboración del "Plan Social" cuando se adopten medidas que originen problemas sociales en determinadas personas o grupos de personas.

4. Estructura organizativa propuesta

proceso de elección y configuración

Se parte aquí de la premisa de que es necesario establecer de forma normativa y vinculante el proceso de elección y configuración de la estructura organizativa de las relaciones empresario-personal. No debe dejarse a interpretaciones singulares o particulares, sino que el legislador debe ser muy preciso y detallista en el proce-

- so de estructuración, con el fin de evitar actuaciones que incidirían posteriormente en el funcionamiento de los centros de trabajo. Las características generales de la estructura organizativa deben ser:
- características organizativas:
- que la representatividad y, por tanto, la participación de cada una de las personas, sea lo más directa posible y lo más cercana a los objetivos individuales y el grupo,
 - que recoja el colectivo social más homogéneo posible en cuanto a sus objetivos y estructuras,
 - que constituya una organización eficaz en cuanto a sus propios objetivos como colectivos y en cuanto a su contribución a la marcha del centro de trabajo,
 - que sea transparente y simple todo el proceso de elecciones de representantes, y
 - que sirva para armonizar los intereses a nivel de centro de trabajo entre empresario o su delegado y el personal, de manera que no se interfiera la paz social en el centro de trabajo.
- representación directa...
- ..colectivo más homogéneo..
- ..eficaz ..
- .. transparencia
- ... armonización

En el Informe del Estatuto de la Empresa se ha analizado con amplio detalle todo el proceso de elecciones, llegando a una gran concreción en la estructura organizativa.

- admisión de la asamblea
- En cuanto se refiere a la admisión de la Asamblea a nivel de Centro, Departamento o Sección, sólo puede ser convocada por el Presidente del "Consejo del Centro de Trabajo", convocatoria que puede realizarse a petición del empresario o de un tercio de la plantilla,

pero siempre a través del Presidente, no pudiendo tratar se otros temas que los que afectan al Centro de Trabajo en concreto. Las Asambleas no son públicas y solamente tienen acceso las personas implicadas, pudiendo el empresario hacer uso de sus derechos en caso de alteraciones. Debiera realizarse una Asamblea anual, realizándose fuera de las horas de trabajo y señalando el empresario el lugar dentro del Centro de Trabajo y deberá establecerse el Orden del Día correspondiente.

5. Sobre las relaciones entre empresa y sindicatos

Uno de los aspectos clave en la regulación de las relaciones entre personal y empresario es la localización de la actividad sindical. La constitución recogerá el derecho de sindicación. Centro de la ordenación de la vida económica y social de una sociedad pluralista, las asociaciones tanto sindicales como empresariales constituyen organizaciones de carácter supraempresarial a las que corresponde la realización de determinadas funciones económicas y sociales. La discusión en España en torno a la relación Sindicato-Empresa no se refiere directamente a la organización y cometidos de estas organizaciones, sino a la posibilidad de intervención del Sindicato en la Empresa. Esto es, la intervención de una organización extraempresarial como el Sindicato, en una organización que como la empresa es una unidad económica, social, técnica y organizativa, que debe coordinar intereses de grupos sociales diversos de aquel cuya representación ostenta el Sindicato.

Debe cuidarse sobremedida en la organización de la vida económica y social de una sociedad pluralista que las distintas organizaciones que la integran se sitúen en planos de igualdad a la hora de plantear los intereses del grupo o de la organización. Los planteamientos entre instituciones de diferente estructura y de diferente po-

localización
actividad sin-
dical

plano de activi-
dad

der deben quedar muy claramente especificados, ya que esta intervención a distintos niveles puede llevar al no funcionamiento de las instituciones y a una modificación de todo el sistema de Sociedad por un reparto de poder inadecuado.

sindicato =
funciones espe-
cíficas

Este es el caso que plantea la relación Sindicato-Empresa. El Sindicato o las federaciones sindicales como organizaciones supraempresariales que representan los intereses de un grupo social definido tienen que poseer funciones muy específicas en el ordenamiento y funcionamiento de la vida económica y social del país. A estas funciones ya se ha referido anteriormente este Informe. Hay que dar un contenido a estas coaliciones que refleje sus derechos y sus responsabilidades ante la sociedad. Esta es la función principal o primaria de los Sindicatos en una sociedad pluralista.

Existe, además, sin duda, una función de tipo secundario o, mejor dicho, derivativo. Esto es, la relación de los sindicatos con los grupos que los componen; en este caso entre el Sindicato como coalición de intereses y los grupos de tal Sindicato que se encuentran dentro de la empresa.

relaciones de
derivativas:

Estas relaciones derivativas son las que deben regularse en el Estatuto de la Empresa y no las primeras, que exigen otro tipo de normativa que afecta a la ordenación de los Sindicatos y sólo de manera indirecta a la empresa; en especial, por lo que afecta a la incidencia más bien informal del mejor o peor funcionamiento de la organización supraempresarial.

En el Informe del Estatuto de la Empresa se plantean estas relaciones derivativas, que son las siguientes

tes en cuanto a sus aspectos fundamentales:

..representación
del personal,

- La representación del personal dentro del Centro de Trabajo solamente la tiene el "Consejo del Centro de Trabajo", como única organización legitimada para representar los intereses del personal, en sus distintos grupos independientemente de que algunos representantes sean o no afiliados a agrupaciones sindicales.

..funcionamiento
relaciones

- El funcionamiento de las relaciones del Centro de Trabajo descansa en el principio de una colaboración estrecha y positiva, asegurando la paz social entre empresario o su delegado y el "Consejo del Centro de Trabajo".

..independencia

- Debe asegurarse una independencia total del "Consejo del Centro de Trabajo" en todas sus actuaciones, debiendo los miembros de este Consejo que sean afiliados a una organización sindical, diferenciar sus actuaciones, sus derechos y obligaciones como representante elegido en el Centro de Trabajo y las que quiera realizar como afiliado a una organización supraempresarial.

no a la interven-
ción directa de
las organizacio-
nes sindicales.

Todo ello implica que debe rechazarse toda intervención directa de las organizaciones sindicales dentro de la empresa, máxime toda localización interna. Y debe rechazarse porque las actuaciones políticas en su más precisa interpretación, de las coaliciones sindicales, no deben ni pueden realizarse en la empresa. Coalición Sindical y Empresa son dos organizaciones diferentes con diferentes sistemas de objetivos, con diferentes estructuras sociales y funcionales, con diferentes exigencias al funcionamiento de sus procesos de actividad, con diferentes derechos y responsabilidades ante la sociedad, con diferentes sistemas de medir sus resultados, su eficacia económica y social. Todo intento de interferir por vía directa malas organizaciones llevará necesariamente a poner en peligro la paz social en los Centros de Trabajo, a supeditar los in-

tereses de los grupos sociales de dentro de la empresa, intereses muy concretos y precisos, a los intereses de -- coaliciones de orden supraempresarial, intereses más polí-
ticos, más abstractos y con un mayor contenido de conflic-
tividad ideológica que solamente puede plantearse y resol-
verse dentro de la organización política y no en la orga-
nización empresarial.

Sin embargo, debe existir, sin duda, una rela-
ción de tipo derivativo entre organización sindical y gru-
po social afectado dentro de la empresa, cuyas funciones
y formas de intervención deben regularse. Se propone en -
el Informe lo siguiente:

- El "Consejo del Centro de Trabajo" podrá pedir, si así lo
desea, asesoramiento por parte sindical.
- Contra la voluntad y deseo del "Consejo del Centro de -
Trabajo" no puede intervenir un Sindicato. Su función es
de apoyo y no de poder.
- Se considera que un sindicato puede apoyar al "Consejo"
cuando al menos 1/20 de la plantilla esté afiliada a --
ese sindicato. Sobre este criterio cuantitativo cabe --
una múltiple discusión.
- A estos sindicatos relacionados con el Centro de Traba-
jo, dentro de las funciones derivativas, cabe señalar -
las siguientes:
 - . procurar que en todo "Centro de Trabajo" exista un --
"Consejo de Centro de Trabajo";
 - . solicitar a través de la Magistratura de Trabajo la -
anulación de elecciones cuando existan anomalías o de-
fectos en el proceso de elección.

funciones e inter-
vención entre or-
ganización sindi-
cal y grupo social

- Los representantes de alguno de los sindicatos con representación suficiente en la plantilla pueden participar en reuniones singulares del "Consejo del Centro de Trabajo", siempre que lo aprueben al menos 2/3 de sus miembros
- Los sindicatos representados suficientemente en la plantilla del Centro de Trabajo tienen la posibilidad de ejercer el derecho de iniciativa en lo que se refiere a que se cumplan los términos de las regulaciones sociolaborales en un Centro de Trabajo y la posibilidad, en caso de omisión, de plantear ante los Tribunales la acusación -- contra la empresa por incumplimiento.

Lo que plantea la cuestión de cuándo puede tener acceso al Centro de Trabajo un representante sindical; se parte pues de que no existe dentro de la empresa una delegación u oficina sindical. Sino que se trata de regular el acceso físico al recinto del Centro de Trabajo. Esta entrada en el recinto del Centro de Trabajo requiere en primer lugar la autorización del empresario en cualquiera de los casos y éste deberá conceder tal autorización obligatoriamente cuando la presencia del representante sindical sea necesaria para realizar las funciones derivativas recogidas en los Estatutos de la Empresa. Un acceso libre y generalizado no debe otorgarse.

cuando puede tener acceso un representante sindical al Centro de Trabajo

Por tanto, el acceso del representante sindical debe producirse:

- para tratar asuntos referentes al cumplimiento de la legislación socio-laboral
- cuando lo hayan solicitado más de 2/3 de los miembros -- del "Consejo del Centro de Trabajo" con el fin de ayudarles en aspectos concretos de su función.

acceso físico

El acceso físico debe referirse a las dependencias o locales de los órganos de representación en la empresa en ningún caso al puesto de trabajo debiendo especificarse cuál es el objetivo preciso de esa entrada en el Centro de Trabajo. Además, estos representantes sindicales están obligados, cuando hayan tenido acceso a una reunión del "Consejo del Centro de Trabajo", a la obligación de secreto en aquellos asuntos que por la empresa se hayan señalado como confidenciales, pudiendo, en caso contrario, incurrir en las sanciones correspondientes.

publicidad sindical

Por último, debe regularse la publicidad sindical dentro del Centro de Trabajo. Todo afiliado sindical puede dar información sobre la coalición a la que pertenece. Es un derecho constitucional, pero debe ejercerse fuera del horario de trabajo y estableciendo de común acuerdo lugar para carteles, etc.

VII. Estatuto de la Empresa: Regulación de las relaciones entre capital, trabajo y personal a nivel de empresa grande.

Dentro de la tendencia a una Reforma de la Empresa se plantea en todos los países la necesidad de diferenciar al menos dos grandes grupos de empresas: las empresas medias y pequeñas, por una lado, y las empresas grandes, por otro. Esta diferenciación es fundamental para ordenar la relación entre los distintos grupos de intereses que de forma muy distinta participan en la empresa. La regulación a nivel de centro de trabajo, como ya se ha señalado, posee un contenido más universal en cuanto a las estructuras que se pretende ordenar, esto es, las relaciones entre empresario y personal convergente en procesos productivos. Se trata aquí de regular no a nivel de proceso productivo, sino a nivel de empresa como unidad económica, como lugar en el que confluyen distintos grupos de intereses.

En un orden de economía social de mercado la característica más significativa de su funcionamiento es la de la descentralización de las decisiones económicas entre las distintas unidades productivas y consumidoras. La descentralización implica la existencia de la autonomía empresarial en cuanto se refiere a la configuración de las decisiones y de la planificación de la actividad empresarial. Esta autonomía se ve básicamente limitada por dos instituciones: el mercado, en cuanto debe sancionar la aportación que la empresa hace a la Sociedad y la normativa legal en cuanto protege mediante su regulación la incidencia de las actuaciones empresariales sobre la Sociedad o bien sobre grupos sociales internos y externos de la empresa. Se trata en realidad de definir la distribución de poder, en el sentido de la capacidad de actuar en los procesos de formación de decisiones.

dos tipos de
empresas

descentralización

VII. Estatuto de la Empresa: Regulación de las relaciones entre capital, trabajo y personal a nivel de empresa grande.

Dentro de la tendencia a una Reforma de la Empresa se plantea en todos los países la necesidad de diferenciar al menos dos grandes grupos de empresas: las empresas medias y pequeñas, por una lado, y las empresas grandes, por otro. Esta diferenciación es fundamental para ordenar la relación entre los distintos grupos de intereses que de forma muy distinta participan en la empresa. La regulación a nivel de centro de trabajo, como ya se ha señalado, posee un contenido más universal en cuanto a las estructuras que se pretende ordenar, esto es, las relaciones entre empresario y personal convergente en procesos productivos. Se trata aquí de regular no a nivel de proceso productivo, sino a nivel de empresa como unidad económica, como lugar en el que confluyen distintos grupos de intereses.

En un orden de economía social de mercado la característica más significativa de su funcionamiento es la de la descentralización de las decisiones económicas entre las distintas unidades productivas y consumidoras. La descentralización implica la existencia de la autonomía empresarial en cuanto se refiere a la configuración de las decisiones y de la planificación de la actividad empresarial. Esta autonomía se ve básicamente limitada por dos instituciones: el mercado, en cuanto debe sancionar la aportación que la empresa hace a la Sociedad y la normativa legal en cuanto protege mediante su regulación la incidencia de las actuaciones empresariales sobre la Sociedad o bien sobre grupos sociales internos y externos de la empresa. Se trata en realidad de definir la distribución de poder, en el sentido de la capacidad de actuar en los procesos de formación de decisiones.

dos tipos de
empresas

descentralización

En este sentido la incidencia sobre la Sociedad y sobre grupos sociales concretos es muy diferente - en empresas de tipo medio y pequeño que las posibilidades y peso de ejercer poder de las grandes empresas. Además, el proceso industrial ha llevado en una amplia medida a romper la unidad entre capital y dirección de la empresa. En la gran empresa el capital es cada vez más anónimo, se encuentra ampliamente disperso entre los más diversos grupos sociales y ello bien con carácter individual, bien con carácter institucional. La desvinculación del poder del capital de los procesos de formación de decisiones y planificación empresarial es un hecho: la dirección de las grandes empresas es cada vez más autónoma en sus actuaciones.

desvinculación
del poder

Por ello, y por los demás fundamentos expuestos detalladamente en el Informe del Estatuto de la Empresa, se plantea la necesidad de ordenar las relaciones entre los tres factores determinantes de la actividad empresarial: el capital, la dirección y el trabajo. La preocupación por esta regulación no es ni mucho menos nueva. Desde 1951 se reguló un sector de la CECA, en la República Federal de Alemania, bajo la denominación de "co-gestión económica" y se ha vuelto a legislar nuevamente para todos los sectores de la economía de este país en 1976. La Comunidad Económica Europea desde su primer proyecto de Ley de Sociedades Anónimas europeas lo tiene incluido y constituye también un elemento decisivo tanto en el Informe Sudreau para Francia (1975) como en el Informe Bullock para la Gran Bretaña (1977). Sin duda, el fuerte contenido político de esta ordenación a nivel empresa de los tres factores mencionados plantea amplios problemas que afectan no solo a la empresa como unidad organizativa, sino que pueden afectar al propio orden económico y de sociedad.

ordenación de
las relaciones

El contenido de esta regulación entre los factores capital, dirección y trabajo en las grandes empresas, definido como el fenómeno de la "cogestión económica" implica la forma y grado de participación de los tres factores tanto en los procesos de formación de decisiones como en los procesos de planificación empresarial. Implica que en estas grandes organizaciones empresariales no solamente está legitimado el capital para configurar el proceso empresarial, sino que los otros dos factores, en especial, el factor trabajo, deben participar en los procesos de decisión fundamentales. Esto es tanto como compartir el poder en determinada medida, lo que supone, sin duda, una seria incidencia sobre las estructuras tradicionales y que pudiera afectar al principio de propiedad privada de los medios de producción y a la autonomía empresarial misma. Por todo ello, este proceso de participación a nivel de gran empresa afecta a la sociedad y a la empresa. A la sociedad, en cuanto que incide sobre el principio de propiedad y con ello a la política patrimonial y al principio de funcionamiento económico; a la empresa, porque afecta a su autonomía y a la estructuración de sus objetivos y funcionamiento. La figura de la "cogestión económica" en la empresa grande puede contribuir estabilizando o desestabilizando, según el contenido y el marco político-cultural en el que se aplica, tanto a la sociedad como a la Empresa. Por ello, la gran importancia de esta ordenación, que desborda los meros planteamientos empresariales y que obliga a considerar a este fenómeno de la "cogestión económica" en la empresa en un plano multidimensional que abarca las dimensiones políticas, jurídicas, económicas y empresariales. Como encrucijada de todas estas dimensiones el fenómeno es complejo, delicado y altamente sensible en el propio ordenamiento económico-social. No es, en ninguno de los casos, una "receta" para

cogestión econó
mica

la participación
afecta a la em-
presa y a la so-
ciedad multidim-
ensional

curar los conflictos sociales, sino que sólomente ejerce un poder estabilizador cuando se ha alcanzado una ordenación económica; no es instrumento para resolver los conflictos sociales.

Planteado así, puede preguntarse el porque, sin embargo, de la consideración de la cogestión económica en la empresa, tal y como ya se ha producido en algunos países como la República Federal de Alemania y tal y como se está planteando en otros países europeos, e incluso desde hace ya más de una década en la propia Comunidad Económica Europea a cuya integración se mueve España.

Las fuerzas que se mueven en esta dirección son múltiples. Existen, sin embargo, entre otras, dos tendencias que merecen destacarse: la exigencia de toda Sociedad industrial moderna de crear procesos más participativos, pudiéramos definirla como "presión social", y la exigencia de la gran empresa en su proceso de crecimiento y desarrollo de reordenar los factores de producción: el capital exige, por la modificación de sus estructuras en cuanto a los grupos sociales que lo configuran, una nueva ordenación; los procesos empresariales son más complejos, las formas de dirigirlos son necesariamente más participativas y descentralizadas; y los grupos sociales desean mejorar su información sobre el conjunto en el que actúan.

Doctrinalmente se ha definido una serie de principios o argumentos que en mejor o peor medida tratan de justificar o de rechazar este fenómeno de la cogestión económica de la empresa. Entre los distintos argumentos existentes han sido críticamente analizados los que respectan a la dignidad humana, al grado de correspondencia que debe existir entre los factores capital y trabajo, al principio de cómo se debe interpretar la democracia en la eco-

no es una receta para curar

¿por qué?

presión social y reordenación

argumentos

nomía y, por último, a las formas e interpretación de la limitación del poder económico. Al análisis de estos principios se ha dedicado una especial atención en el informe presentado.

contenido y estructura:

Desde el punto de vista empresarial se ha definido en líneas generales la cogestión económica dentro del Estatuto de la Empresa con el siguiente contenido y estructura:

..más de 2.000 personas..

1) La cogestión económica, esto es, la participación del factor trabajo en los órganos empresariales se realizará en las empresas que ocupen a más de 2.000 personas, esto es, en las "Empresas-organización". Este límite es el aceptado comúnmente en toda la legislación europea vigente o propuesta.

..dos órganos de gobierno..

2) Deberán necesariamente establecerse dos órganos de Gobierno en las empresas a las que afecte la cogestión: un "Consejo de Vigilancia" y un "Comité Ejecutivo". El "Consejo de Vigilancia" será elegido por los accionistas en su Junta General de Accionistas y por el personal - por elección directa. La proporción que inicialmente se propone es de $\frac{2}{3}$ de representantes del capital y de $\frac{1}{3}$ de representantes del personal. Entre estos últimos deberán encontrarse representados los distintos grupos: personal obrero, empleado, directivo y altos directivos. De la misma manera debiera considerarse que entre los representantes del capital estuvieran representados los intereses de los distintos grupos heterogéneos no sólo por sus diferentes objetivos, sino también por sus diferentes posibilidades de influir en el proceso de formación de decisiones.

..Consejo de Vigilancia o supervisión..
..Comité Ejecutivo'

3) El "Consejo de Vigilancia" corresponde pues a la representación de los intereses de los distintos grupos sociales directamente implicados en la empresa. Sus funciones fundamentales son las de nombrar o cesar a los

miembros del "Comité Ejecutivo", supervisar la actuación de éste y recibir la presentación de cuentas. El "Comité Ejecutivo" es el órgano responsable de ejecutar las decisiones y planificar la actividad empresarial actuando bajo su propia responsabilidad ante la empresa y ante terceros. Son los responsables de las actuaciones empresariales. En este órgano ejecutivo no puede plantearse la cogestión.

4) Esta diferenciación entre los dos órganos de gobierno, un "Consejo de Vigilancia" o "Supervisión" y un "Comité Ejecutivo" no sólo existe desde hace más de cuatro décadas en la legislación mercantil, sino que las directrices de la Comunidad Económica Europea imponen esta estructura de la Empresa. Esta exigencia viene pues dada por los imperativos sociales, por los imperativos empresariales y por imperativos jurídicos.

5) En España se podría plantear el que todas las Empresas con más de 2.000 personas ocupadas sean Sociedades Anónimas y que estas empresas en concreto tengan que acogerse a esta estructura de dos órganos. Pudieran denominarse "Consejo de Administración" modificado, esto es, limitando sus funciones a las señaladas e introduciendo la figura jurídica del "Comité de Dirección" -- con todas las atribuciones que corresponden a los administradores. En realidad se trataría, en gran medida, de ratificar lo que está en parte realizándose en la práctica empresarial.

Debe señalarse muy claramente que la cogestión económica en la Empresa no es un instrumento que funcione en un planteamiento de lucha de clases, sino que se trata, por el contrario, de un instrumento integrador. Los límites de la cogestión empresarial son:

..el porqué de la
diferenciación

.. España..

límite de la
gestión:

- no debe afectar a los procesos de organización y dirección eficiente de la empresa,
- no debe afectar al papel de la empresa en el funcionamiento de una economía social de mercado, y
- constituye un elemento integrador en el orden económico de una economía social de mercado sin modificarlo,

lo cual implica:

- que no se puede renunciar al principio de rentabilidad,
- que esta rentabilidad se vea corregida en cuanto afecte a principios sociales solamente dentro del marco de la economía social de mercado,

..implicaciones

- que se mantenga la autonomía empresarial cuyo comportamiento se ajuste a las señales del mercado y a la política económica,
- que se garantice la propiedad privada de los medios de producción llevando a una política patrimonial como estabilizador de la Sociedad y de la propia estructura del capital, y
- que se considere el riesgo que corre el capital y la remuneración del beneficio.

Se puede concluir señalando que se trata de la forma de participación más exigente dentro de un orden de economía social de mercado, participación que puede estabilizar o desestabilizar el orden de Sociedad si no se regula adecuadamente dentro del marco político, económico, social y empresarial.