

Posgrado en Economía Social y Dirección de Entidades sin Fines de Lucro

Clase 3 Referencia Ideológica de las Sociedades Laborales

Comentario Previo:

Las sociedades laborales son empresas privadas cuyo capital está dividido en acciones cuya propiedad, en más del 50%, está en manos de los trabajadores. De esta forma se reconoce la existencia del inversor privado pero siempre estará en minoría en las asambleas de la Sociedad Laboral, dominadas por los trabajadores). (Ley española 15/1986 y Decreto argentino 1406/2001

La **indefinición ideológica** que venían arrastrando las **Sociedades Anónimas Laborales** desde su nacimiento suponían la creación de más de un conflicto interno motivado por la **no clasificación de funciones entre trabajador y socio**, fundamentalmente.

La posibilidad de la existencia de empresas con **participación igualitaria entre trabajadores y socios capitalistas**, hacía que el término cogestión se mantuviera hasta la aparición de la **Ley española 15/1986 de 25 de abril** que regula estas empresas sobre la base de la participación mayoritaria de los trabajadores.

Existe ya un elemento que se considera como propio, la **autogestión**, pendiente de contenido y desarrollo convencidos de que los modelos no tienen la misma efectividad cuando se trasladan miméticamente.

Es pues absolutamente necesario disponer de nuestro propio referente ideológico. Según el profesor **G. ROCHER**



*“la **ideología** es un sistema de ideas y juicios explícitos y generalmente organizados, destinados a describir, explicar, interpretar o justificar la situación de un grupo o de un colectivo, y que inspirándose ampliamente en unos valores, propone una orientación precisa a la acción de ese grupo o de ese colectivo”.*

Según el autor y sobre la base del análisis efectuado por el **Doctor Aranzadi**, la **ideología** al adoptar un sistema de ideas y juicios, se presenta bajo el aspecto de la **racionalidad** y por su coherencia, reviste la forma de **doctrina**. Viene a ser un poderoso **factor dinámico** porque esclarece la situación, da sentido a la acción e infunde seguridad. La ideología **induce a formar un grupo en el que las personas se identifiquen** y propone una **acción común**. La ideología no sólo emite **juicios de hecho**, sino también **juicios de valor**. La ideología señala unos objetivos, **indica los medios para alcanzarlos, muestra el proceso** a seguir.

La ideología, pues, es un poderoso motor de cambio social que puede suscitar nuevas esperanzas y sostener empeños importantes de bien común.

Referente Ideológico: Análisis Previos

Es conocida la diferente situación coyuntural y estructural entre unas empresas y otras dentro de la misma organización, que varían desde una actitud claramente defensiva hasta quienes están en claro desarrollo y con estrategia expansiva.

En unas y otras la razón de ser de la **Sociedad Anónima Laboral** no puede plantearse como un modelo transitorio y coyuntural.

La **Sociedad Anónima Laboral** no es un elemento de superación de crisis y desempleo en un sentido estricto.

La **crisis** y la **aparición masiva del desempleo**, son algunas consecuencias del **sistema capitalista**, y la **Sociedad Anónima Laboral**, no debe constituirse en un salvavidas que atempere los más graves desequilibrios originados por la aplicación de la doctrina del máximo beneficio, ya que de hacerlo estaremos admitiendo que la crisis sólo puede superarse en el marco de ese sistema mediante un deterioro brutal de las condiciones de vida y de trabajo y de los trabajadores y así siempre. Debemos evitar que la empresa Sociedad Anónima Laboral sea creada como premisa ineludible para que los trabajadores elijan a cualquier precio el continuar frente a la negra alternativa de quedarse sin empleo.

La organización del trabajo constituye un elemento fundamental de la estructura capitalista . Es el medio a través del cual el capital realiza la explotación de los trabajadores. A su vez, constituye un aspecto importante en la vida de la mayor parte de la población. Las condiciones de vida, las relaciones del trabajador con sus iguales, su propia conciencia de la producción y de su actividad están condicionadas por las formas en que se organiza su trabajo.

El **proceso de trabajo** en el capitalismo es ante todo un **proceso de valoración del capital**.

- ➔ **El capitalismo es un sistema que organiza la producción social con vistas a la obtención de beneficios para los poseedores de los medios de producción** . La producción y circulación de mercancías es el mecanismo a través del cual funciona este proceso, y la explotación de la mercancía fuerza de trabajo, lo que posibilita la aparición de los beneficios privados. El capital puede optar por tácticas muy distintas pero todas ellas tienen en común:
 - ✓ **Es el capitalismo quien tiene el control de las decisiones básicas** , su criterio fundamental es: valorización del capital y la obtención de beneficios privados.
 - ✓ La **extracción de plusvalía** está en la base de la **organización del trabajo** y de ella depende el aumento de la tasa de ganancia.
 - ✓ La **organización** potencia una compleja **jerarquización de roles y funciones**, que tienen como objetivos centrales el dividir y enfrentar a los asalariados entre sí y el impedir que se tome conciencia de la posibilidad de una producción social no ligada a la obtención de beneficios.
 - ✓ Los **costes sociales** generados por este sistema de organización (efectos en la salud de los trabajadores, en su realización personal en el trabajo, la naturaleza y el medio ambiente, la satisfacción de necesidades, etc.) sólo son tenidos en cuenta en la medida que afectan a la realización de beneficios. Sólo cuando los trabajadores hacen pagar de una forma u otra los costes que deben soportar en su trabajo, los capitalistas replantean el proceso de organización. En determinados casos, transformaciones en la organización del trabajo no han sido producto de una planificación capitalista, sino el resultado de una confrontación de intereses.

En la **actualidad**, los trabajadores de una **Sociedad Anónima Laboral** se encuentran, sin haberlo proyectado ni deseado (en muchos casos), como dueños de los medios de producción y por lo tanto en una situación netamente distinta que la concebida por el propio sistema que les ha llevado a esta situación, es más, realmente opuesta a los planteamientos capitalistas.

La **falta de vocacionalidad y el desconocimiento de las variables** que permiten al trabajador el control de su empresa pueden hacer desembocar en las **siguientes alternativas**:

- Superada la crisis inicial, devolver la propiedad a los capitalistas ajenos a los trabajadores.
- Que los trabajadores, se conviertan en capitalistas, asalariando a otros trabajadores.
- Constituirse y consolidarse como una empresa de nuevo tipo, donde los trabajadores son los dueños de los medios de producción y organizan la producción en función de sus propios intereses.
- Al margen del respeto que pueda merecer cualquier decisión, nosotros consideramos que debemos ofrecer un proyecto de salida peculiar y coherente, proyectando las diversas medidas adoptadas en un primer momento, en lucha por la conservación de los puestos de trabajo y que se han mostrado eficaces, pero con indudable vocación de permanencia, lograr una implantación en el mercado de condiciones de plena competitividad y en la que se dan los requisitos imprescindibles:

Que los trabajadores sean quienes decidan sobre política general y concreta de su empresa, supeditando el capital al trabajo.

Que vivan en unas condiciones dignas y que favorezcan la plena realización de sus personas, siguiendo una línea de actuación ante el beneficio basado en una distribución justa y su forma de obtención absolutamente condicionada a los objetivos de la empresa, cuales son: favorecer la plena realización de las potencias creadoras de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades.

En **recesión o en desarrollo**, los elementos fundamentales que comportan una empresa autogestionaria se deben mantener y, como consecuencia de una aplicación sistemática de los mismos, desarrollar.

Referente Ideológico: Datos Históricos

No se trata de atribuirle a la **Sociedad Anónima Laboral** mérito alguno, pero desde su aparición a finales de los años setenta y más aún en los primeros años de la década de los 80, algo cambió en el mundo del cooperativismo.

Y cambió algo no tanto porque se produjeran reflexiones o debates sobre los contenidos de los grandes principios filosóficos, sino porque estaban apareciendo empresas, y con ellas colectivos que decían pertenecer a la **Economía Social**.

Evidentemente, el nacimiento y la existencia de un modelo de empresa con figura de **Sociedad Anónima** y en el que los **trabajadores eran dueños** de la mayoría del capital establecía un elemento de referencia nuevo que planteaba a la cooperativa diversas consideraciones.

Se empezó a acuñar la terminología de **Economía Social** en detrimento del monopolio cooperativista. Tendríamos que estar necesariamente de acuerdo con la opinión del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deusto a través de los Doctores **Aranzadi, Divar o Martínez Charterina**, al igual que las expresadas por el **Doctor Rosembujdel Instituto de Economía Pública y Cooperativa de la Universidad de Barcelona** cuando consideran poco menos que ofensivo hacer comparaciones entre el mundo cooperativo en general y la cooperativa en particular con un grupo de empresas llamadas **Sociedades Anónimas Laborales** a partir de abril de 1986.

La verdad es que nunca en las **Sociedades Anónimas Laborales** hemos pretendido tal comparación. Las Sociedades Anónimas Laborales somos de hoy, casi exclusivamente vinculadas al trabajo asociado y hemos nacido en más de un caso con una dudosa vocacionalidad. La historia del cooperativismo es otra cosa. Sólo con hacer mención a los pioneros de **Rochdale** a partir de **1844** establecemos un elemento referencias de más de cien años, base de los contenidos del cooperativismo moderno. Por eso cualquier comparación, también aquí, es odiosa.

Importa resaltar la curiosidad que supone el hecho de que los pioneros de **Rochdale** surgen como respuesta diferenciadora a su no aceptación de las formas y expresiones capitalistas que tenían que soportar en aquellos años en aquella ciudad inglesa del condado **de Lancaster**. La experiencia del fracaso diez años antes de la creación de una cooperativa inspirada en las ideas de **Owen** fue seguramente buena consejera.

La Sociedad Anónima Laboral, ciento treinta y cinco años después nace como respuesta a la incapacidad de algunos empresarios de mantener y desarrollar su negocio.

Nuestro nacimiento fue ajeno a cualquier planteamiento similar al fenómeno cooperativo, pero también es cierto que de no existir el cooperativismo difícilmente hubiéramos avanzado en la forma en que lo hemos hecho.

Ante los miembros de la **CICOPA**, en los debates de la **Asamblea del Comité Central de la ACI (Alianza Cooperativa Internacional)** declarábamos nuestra voluntad de promover la **Sociedad Anónima Laboral** como una figura cuyos principios fueran los que el mundo cooperativo proclama como propios, adaptados a nuestras peculiares características, una vez debatidos y aprobados por el colectivo de trabajadores de las **Sociedades Anónimas Laborales**.

Nuestra voluntad de acercamiento al mundo cooperativo es clara y nuestra reivindicación de pertenencia al mundo de la Economía Social muy justa.

Porque si se ha llegado a la realidad cooperativa de hoy es seguramente porque existió **Rochdale** a mediados del siglo pasado, porque desde **1895** funciona organizadamente la **Alianza Cooperativa Internacional (ACI)** que a estas fechas tiene más de 600 millones de socios. Pero también es verdad que para que existiera Rochdale y la ACI tuvieron que existir quienes promovieron, potenciaron o inventaron estructuras de cooperación. Y por hacer historia ya desde **1.000 A.C.** en lo que el profesor **Cerdá Richart** denomina “**primeros vestigios cooperativos**” en el antiguo reino de Israel, o las importantes aportaciones en esta materia de los pensadores griegos **Licurgo y Platón**, o las aportaciones filosóficas de **Tomás Moro, canciller de Enrique VIII de Inglaterra** a finales del siglo XV, así como las de **Tomas Campanella, Robert Owen** (padre del cooperativismo, según los tratadistas), **Carlos Fourier, William King, Philippe Buchez, Victor Aimé, Herman Schulze** y tantos y tantos otros, por citar los más conocidos y significativos. Mención particular merece el pensamiento y la aportación de un gran hombre, adelantado a su tiempo, **Don José María Arizmendiarieta**.

En todos estos pensadores y líderes de su tiempo se establecía un elemento de reflexión común:

*“El control de los medios de producción por los propios trabajadores.
La supeditación del capital al trabajo.”*

“No olvidemos que lo mismo que los grandes conflictos provienen de menudencias, de la suma de pequeños problemas, de la misma forma las grandes soluciones que necesita la humanidad no son más que la suma de pequeñas reformas”.

(José María Arizmendiarieta)

Nuestro avance en la concepción de una **empresa autogestionaria**, con plena participación del trabajador en las distintas escalas de la empresa para potenciar los elementos competitivos practicando la democracia económica y la solidaridad serán la suma de sucesivos compromisos, serán la suma de la unión de voluntades.

Desde esta perspectiva de futuro contemplamos la necesidad de definir como propio un decálogo de **intenciones-compromiso** que nos acerquen cada día a tal objetivo.

Es el que sigue:

- ✓ Empresa propiedad de los trabajadores.
- ✓ Asunción del papel de socio de la empresa.
- ✓ Práctica de la autogestión y funcionamiento democrático.
- ✓ Organización del trabajo al servicio del hombre y de la sociedad. Respeto a la dignidad y al desarrollo humano.
- ✓ Política retributiva justa.
- ✓ Establecimiento del principio de solidaridad, con el colectivo y con la Sociedad.
- ✓ Las acciones como elemento que otorga la participación, alejadas de principios especulativos y potenciando el fomento de nuevos socios.
- ✓ Hacia el beneficio, primando la consolidación de la empresa en condiciones de trabajo perfectamente dignas.
- ✓ Fomento de la educación y formación de socios.
- ✓ Asociación voluntaria y comprometida con el resto de empresas a través de ASLE.

.01 **Empresa propiedad de los trabajadores**

A pesar de contar con un entorno próximo favorable por la importancia que el cooperativismo tiene en el País Vasco, la influencia del sistema capitalista, con sus hábitos de consumo desproporcionado, la potenciación del individuo frente al colectivo, el egoísmo y la insolidaridad hacen mella material e ideológica en quienes conformamos las Sociedades Anónimas Laborales.

También hoy, en una sociedad que crece económicamente, pero distribuye mal la riqueza, que tiene como elemento de referencia el sistema capitalista basado en la economía de libre mercado, es necesario que desde la limitación que supone la poca relevancia de la **Economía Social**, se establezcan elementos correctores en la distribución equitativa del beneficio, nos permita contestar a un sistema que aunque no cuestionemos nos tomamos la libertad de no compartir.

.02 **Asunción del papel de socio en la empresa**

Somos dueños de la empresa en la medida en que participamos en el capital social. El **papel de socio**, que unido al resto del colectivo nos otorga la mayoría, permite la asunción de papeles nunca antes contemplados en la relación laboral de la empresa privada.

La empresa es un ente singular en permanente proceso evolutivo y necesitada por ello de la atención de sus promotores con carácter permanente: necesita renacer y revitalizarse en cada momento debido a las inevitables consecuencias del despliegue tecnológico y económico que se suceden.

Estos cambios y transformaciones en la empresa, a las que obliga el mismo progreso técnico, van ofreciendo incesantemente a los trabajadores posibilidades que éstos no debieran dejar desaprovechadas.

Habrá que aprovecharlas para constituir, si no una organización empresarial ideal, si mejor que la que hubiéramos conocido antes o que las que preconizan los representantes de fortunas o capitales.

No podemos eludir nuestra responsabilidad, ni hacer recaer sobre las espaldas de los compañeros las consecuencias de nuestra decisión voluntaria de hacer sociedad.

La cooperación convoca a los hombres a una obra colectiva, pero deja a cada uno su responsabilidad.

.03 **Práctica de la autogestión. Funcionamiento democrático**

Concebimos la **Sociedad Anónima Laboral** como un modelo de **organización procedente de la movilización y transformación humana derivadas de una toma de conciencia social participativa.**

Se llega a obrar en común en todo aquello en que hay una convergencia de aspiraciones comunes y compartidas: la iniciativa y responsabilidad personal se transforman en iniciativa y gestión sociales con la consiguiente adecuación para afrontar problemas cuya solución rebasa la simple capacidad individual.

La actitud abierta y progresiva de unos hombres normales determina unas opciones de colaboración para otros: unos y otros, conscientes de las propias limitaciones, acceden a una gestión comunitaria respaldada por una progresiva cooperación y fluido proceso de integración. Así brota una nueva experiencia de iniciativa y de responsabilidad, de conjunción de promoción individual y comunitaria, de efectivo desarrollo polivalente.

La **Empresa** es la primera célula organizativa de la Comunidad Humana, resuelta a actuar en el campo económico con programa y plan propios, conducente a ulteriores articulaciones organizativas idóneas para que las actividades económicas, bajo la neta aspiración de valores humanos superiores, en condiciones de servidumbre a los mismos, sirvan de respaldo a las aspiraciones humanas y constituyan verdadera plataforma de promoción social y humana.

Esta empresa esencialmente es **Sociedad de Personas** y es fundamentalmente un nuevo espíritu de servicio sin descarnarlo de apetencias de superación integral, económica y social, lo que anima su configuración y desenvolvimiento. El intercambio de prestaciones y contraprestaciones que es la clave de la economía moderna, requiere para ello de su base siendo la clave de la organización, la práctica de una Solidaridad.

Para que la solidaridad sea espontánea, fecunda y viable, en colaboración con todos, los socios adoptarán la disciplina, la jerarquía y serán sujetos de compensaciones derivadas de su cualificación profesional según la valoración del puesto de trabajo.

La **Autogestión** no es una palabra vacía, sin contenido, que sirva para justificación de modelos económicos de organización empresarial.

La autogestión, la participación, se aplica óptima y conjuntamente por todos los órganos de gestión en la elaboración, formulación y compromiso en los Planes de la empresa, anuales o estratégicos. Cuanto mayor sea la participación en la elaboración de los Planes de empresa mayor autogestión se produce.

Elaborados por todos los órganos de la empresa son aprobados por sus órganos de

gobierno y controlados por los mismos, correspondiendo a la Gerencia su ejecución, de lo que rinde cuentas formalmente. Todo esto presupone la presencia e interés de hombres que reflexionan y se capacitan progresivamente.

En este documento se fijan las políticas y objetivos de la empresa. Señalaremos las características más notables de tales documentos:

1. Contenido. Las políticas constituyen una selección previa de opciones en los diversos dominios de la gestión. Orientadas hacia la proyección futura de la empresa, las Políticas constituyen una voluntad deliberada de acción en un sentido determinado.

Los objetivos son resultados a alcanzar en un plazo dado. Las más de las veces quedan formuladas en elementos mensurables (euros, toneladas, unidades, porcentajes, meses, etc.). Se inspiran en las Políticas previamente formuladas, cuyas realizaciones deben ser objeto de control regular.

2. Forma. Al estar destinada a orientar y coordinar la acción de cada responsable en la Empresa, **las políticas deben revestir la forma de un documento escrito**, de modo a asegurar la permanencia y manifestar la irreversibilidad de las opciones elegidas.

Según el grado de reflexión que se haya logrado en la Empresa, será posible profundizar más o menos en la plasmación de las políticas, pero siempre en el orden siguiente: finalidades, política general, políticas particulares (comercial, financiera, técnica, de producción, de personal, etc.

3. Elaboración. La elaboración de las políticas a largo plazo y del Plan de Gestión es la ocasión de hacer participar el mayor número de responsables en la Gestión. Es ahí donde comienza la verdadera Autogestión, que consiste en coger en mano el destino de la Empresa y el de los hombres que trabajan en ella.

La elaboración de las políticas es, asimismo, el medio de hacer “cooperar” en el verdadero sentido de la palabra, a la Dirección, la línea de mandos, el Consejo de Dirección, la Junta Rectora, la Junta General y, por tanto, todo el personal hasta los niveles depuestos de ejecución de base, alrededor del “proyecto”.

Se deberá aportar el máximo cuidado al desarrollo del “planning” de elaboración, previendo las fases de análisis y discusión, modificaciones, así como las transmisiones de informaciones de acuerdos a los diferentes niveles.

4. Difusión. La difusión de las políticas debe ser realizada juiciosamente y debe tener como objetivo el aportar a cada una de las personas situadas en los distintos escalones de la jerarquía, los elementos necesarios para proceder a elegir, en ejercicio de su función, entre las alternativas posibles.

Las políticas y objetivos, son los instrumentos fundamentales de la verdadera descentralización.

Son incluso los elementos de una auténtica democracia en el seno de la Empresa. En efecto, de este modo los hombres no obedecen pasivamente a determinados jefes, sino que se someten a principios y objetivos, que han elegido libremente y de los cuales perciben, en todo momento, su fundamento y coherencia.

5. Aplicación y control. La aplicación de las políticas no puede ser dejada a la buena voluntad de cada uno a lo largo del año. Su “presencia” debe ser entretenida y “reactivada periódicamente”, con ocasión de reuniones de grupos de trabajo, de servicios o asambleas de contacto. Las acciones importantes llevadas a cabo durante el año, en relación con las políticas, deben ser realizadas. Hay material en ello para toda una pedagogía que podría ser confiada a un animador de las políticas de la Empresa.

La realización y el control de los objetivos corresponden a una técnica ahora bastante conocida, el “Control de Gestión”, que mide periódicamente las desviaciones registradas en relación con las previsiones establecidas. Las sesiones de Control de Gestión, durante las cuales serán examinados los datos técnicos del período, deben celebrarse regularmente todos los meses. Aportan ocasión de reflexiones, y de confrontaciones útiles para la implantación de medidas correctoras de las desviaciones registradas. Mantienen, paralelamente, en cada responsable, la clara conciencia de los objetivos: es autogestión en marcha.

Autogestión y democracia van unidos . En todo caso para que ambas funcionen y se desarrollen regularmente en el seno de la empresa es fundamental que todos los órganos de la empresa estén debidamente constituidos, debiendo contar cuando menos con:

- **La Asamblea**
- **El Consejo de Administración**
- **El Director General**
- **El Comité de Dirección**
- **El Comité de Empresa**

Todos los órganos de la empresa están regulados, junto a otras materias, en el **Reglamento Interno**.

.04 **Organización del trabajo al servicio del hombre y de la sociedad. Respeto a la dignidad y al desarrollo humano**

Aplicación tecnológica y solidaridad pueden reducirse a un término: **organización humana del trabajo**. La organización inadecuada no sólo hace penoso el trabajo, sino que reduce su eficiencia.

Será por ello que como hombres comprometidos y previsores debemos prestar una atención creciente al estudio y a la transformación de las condiciones de trabajo. Será preciso pensar seriamente en la humanización del trabajo para que el hombre, mediante su ejercicio, no solamente no se degrade, sino que se ennoblezca.

El trabajo se irá humanizando en la medida que tiende a transformarse en fuente de mayores satisfacciones para el hombre. Cuando menos debe volver a tener el trabajador la sensación de utilidad humana de lo que hace, sin que vea en su trabajo una mercadería que se vende y cuyo precio está sometido a las fluctuaciones del mercado.

Humanizar el trabajo significa también protegerlo. En las civilizaciones antiguas, griega y romana, el trabajador era considerado un ser inferior, y si sus necesidades elementales eran atendidas, era por el valor de su coste en el mercado de esclavos, no por su dignidad de hombre. El cristianismo mejoró en alguna medida las condiciones del trabajador. Así los Reyes de las indias dan disposiciones para la defensa del trabajador indígena; incluso se establece el trabajo que pueden realizar el hombre, la mujer, el niño, estableciendo la obligatoriedad de suministrar dos trajes para ciertos trabajos insalubres, etc. adelantándose de este modo a las más modernas disposiciones. El capitalismo, con la libertad de contratación y despido, termina con las medidas de protección del trabajador y son precisas conmociones sociales y guerreras para que, imperando una intranquilidad peligrosa en lo social, se comiencen a dictar disposiciones que son la base de la actual legislación de todos los países. Estas disposiciones protectoras comienzan en Inglaterra el año 1883, regulándose el trabajo de mujeres y niños, la inspección de trabajos insalubres y la declaración de enfermedades profesionales.

De entonces a hoy la **legislación** en estas materias es extensísima y fruto de relaciones de poder en las relaciones de trabajo y en la política.

Proteger el trabajo debe significar, para nosotros, superar por la vía de los hechos aquellas normas, decretos o leyes que consideramos poder hacerlo, en aras a una concepción más progresista y humanizadora. Esta capacidad de actuación es posible en la **Sociedad Anónima Laboral** al estar superado el factor de fuerza corrector negativo del capital por la eliminación de intereses contrapuestos.

Por otro lado la organización debe atender a **la eficiencia del trabajo**. El trabajo humano, para que sea productivo, o mejor dicho para que alcance un nivel determinado

de productividad, requiere por un lado una preparación y unas condiciones individuales adecuadas para su ejercicio, pero por otro lado implica una organización y un espíritu creador. No trabajamos por placer, ni por simple distracción.

En una sociedad de **libre competencia**, la eficiencia es una condición de supervivencia y esta realidad tiene que ser aceptada por quienes trabajan en las **Sociedades Anónimas Laborales** aunque no concuerde exactamente con sus postulados.

“Las especies de la fauna zoológica se han salvado en el correr de los tiempos por su adaptabilidad a las variantes circunstancias del medioambiente. La adaptabilidad para la lucha es indispensable y la de las empresas consiste en su productividad. Triunfamos cada vez que resolvemos un problema de rendimiento”.

.05 **Política retributiva justa**

El régimen económico establecido en el modelo de empresa Sociedad Anónima Laboral tiene como objeto hacer de los socios "**trabajadores empresarios**". Las prestaciones económicas de los socios son independientes de su calificación profesional.

La necesidad de desenvolvemos competitivamente en el marco de una economía capitalista nos obliga a aceptar sistemas de remuneración con carácter más flexible que el que se ofrece en otro tipo de estructuras económicas.

Debemos intentar satisfacer cumplidamente las necesidades de los trabajadores practicando políticas distributivas correctas y huyendo de planteamientos de falsa igualdad que maten la ilusión, la creatividad y el espíritu de responsabilidad, con la secuela de la burocracia, que es el cáncer de la empresa.

Es importante aplicar la justicia retributiva con nuestros directivos, en especial con la gerencia, que consiga el equilibrio entre lo que les exigimos y nos aportan.

Nuestra participación como **accionistas** de la sociedad nos permite el acceso al reparto de beneficios. La asunción de una cultura empresarial adecuada y equilibrada nos debe conducir a decidir el reparto de beneficios con la misma lógica con que decidimos las aportaciones para la ampliación de capital.

.06 Establecimiento del principio de solidaridad, con el colectivo y con la sociedad

“El hombre maduro y normal tiende a testimoniar sus sentimientos más nobles a través de su sensibilidad y espartaneidad en compartir sus bienes y su capacidad con sus semejantes. La Solidaridad es el módulo ideal de calificación utilizable a este objeto. Es la medida de la grandeza de su corazón”.

(José María Arizmendiarieta)

La solidaridad no es una pura proclamación teórica, sino algo que deba ponerse en activo y de manifiesto aceptando de buen grado las limitaciones del trabajo en equipo y de la asociación, puesto que esta es la forma de llevar a efecto la ayuda de los unos a los otros.

El **concepto de la dignidad** del hombre como persona prohíbe que aquel acabe diluyéndose en el número. Ciertamente no podemos concebir las exigencias de la comunidad o de la sociedad de tal forma que cada uno de los que se encuentren en su seno pudiera tratar de imponer sus derechos sin tomar en consideración los derechos de los otros. Pero, por otro lado, también será preciso evitar el peligro del abandono personal. Para nosotros, el hombre no es una simple gota, cuyo destino es el Océano, renunciando a todo empeño ulterior de mantener la personalidad y la individualidad en orden a una serie de aspiraciones humanas. La vida y las exigencias sociales deben ser tales que efectivamente fortalezcan y enriquezcan a la persona y ésta, en justa contraprestación, debe tener un margen de desinterés personal y generosidad hacia la sociedad, mirando con “respeto sagrado” los intereses de la solidaridad. Este mismo difícil equilibrio, no definible de una vez por todas, exige el respeto de la diversidad dentro de la unidad.

La aplicación del **principio de unión y solidaridad** está sometida al no menos básico principio del realismo, si no quiere quedarse en pura proclama o mero gesto.

La aceptación de todas las cargas que uno sea capaz de soportar personalmente es lo que a todos puede inducir a estrechar amigablemente la mano que se extiende y a reconocer que la misma se abre para dar y recibir. La prueba de un auténtico sentimiento de solidaridad es precisamente eso que cada uno aporta al acervo común, no lo que se requiere y se busca a través de la entidad.

El vínculo que une a cada miembro con la comunidad laboral expresa ya un primer grado de solidaridad.

La solidaridad interempresarial puede traducirse en transparencias de recursos económicos y personales, temporales o definitivos, la promoción de servicios comunes, colaboración tecnológica, comercial, etc.

Solidarios con el entorno, con quienes tienen y soportan peores condiciones de vida que nosotros, solidarios con la sociedad.

“No pidáis a la sociedad lo que debe hacer por vosotros, pensad más bien qué es lo que vosotros podéis hacer por la sociedad”.(**J. F. Kennedy**)

Solidarios con el futuro, con las generaciones venideras. Un presente, por espléndido que fuere, lleva la huella de su caducidad, en la medida que se desliga del futuro. No podemos detenernos ni resistimos a penetrar en el futuro en un período en que el fenómeno más significativo es la aceleración y el cambio, a pena de actuar insensatamente. La sucesión de las generaciones forma una cadena en la que cada generación transmite a la siguiente los bienes comunitarios heredados, aumentados y mejorados por su esfuerzo.

Vivimos una política de interdependencias. Cada nación o estado, cuyo ideal antes era bastarse a sí mismo, ha tenido que ver que el camino del engrandecimiento y del bienestar es la relación y la cooperación con otras naciones.

Los hombres se necesitan los unos a los otros y los hombres avanzando por el camino de una cooperación leal ganan más que moviéndose cada uno a su aire. En el plano de relaciones individuales aún pesan mucho las posiciones adquiridas, los intereses creados, la historia de las relaciones y resultados personales, pero no cabe duda de que los hombres de buena voluntad no tardarán en ver que la fórmula de la cooperación y asociación de esfuerzos es el mejor camino para triunfar y satisfacer cada una de sus necesidades. Se impone una conjunción de esfuerzos, una sintonización de intereses, una planificación de actividades desde abajo hacia arriba.

¿ **Es posible la solidaridad internacional?**

La humanidad es una familia tan desastrosamente gobernada, que mientras un hijo tiene hasta poder hartarse de comer y sobrarle, dos pasan hambre. Cada año mueren de hambre tantos como en cinco años de guerra mundial. **El 80% de los bienes de la tierra están poseídos y disfrutados por el 20% de su población**, teniendo que contentarse por tanto el 80% de la población con el 20% de los bienes. Y estas diferencias tienden, en la estructuración actual del comercio internacional, no a disminuir, sino a crecer.

La **gran diferencia** no es, además, en su concepto básico una diferencia de clases, sino más bien de naciones ricas y pobres, **NORTE-SUR**. Esta realidad nos hace afirmar que nuestro objetivo no es tanto el sistema capitalista cuanto superar nuestro propio egoísmo en la medida en que tratamos de evitar dar respuestas a estos problemas tan profundos haciéndonos cómplices con nuestro silencio.

.07 Las acciones como elemento que otorga la participación. Alejados de principios especulativos y potenciando el fomento de nuevos socios

Los socios de la Sociedad Anónima Laboral son a la vez trabajadores y empresarios. No puede desdoblarse la figura en forma tal que pueda ser lo uno o lo otro separadamente. Su éxito depende de que en ambas funciones y papeles esté a la altura de las circunstancias; a nadie puede disculparse una preocupación exclusiva por lo uno o lo otro, ya que en el caso del socio de la Sociedad Anónima Laboral, las condiciones de trabajador y empresario van unidas.

En la **Sociedad Anónima Laboral** todos estamos implicados en las funciones empresariales, en cuanto que todos entendemos la inversión, la organización y la previsión, lo que nos hará analizarlas cosas con la visión del largo plazo.

Las acciones nos otorgan participación, fundamental y principalmente participación. La decisión del reparto de beneficios es un ejercicio continuado de toma de decisiones a lo largo de un año, repitiéndose constantemente.

Por ello, huiremos de planteamiento economicistas o especulativos del valor de la acción. Seremos totalmente justos cuando promovamos que todos los trabajadores de la empresa tengan las mismas oportunidades, la misma capacidad de participar, de decidir, de sentirse parte importante de un todo.

.08 Hacia el beneficio, premiando la consolidación de la empresa en condiciones de trabajo perfectamente dignas

La empresa **Sociedad Anónima Laboral**, como cualquier otra, debe competir en una **economía de libre mercado**, de tal forma que basará su futuro en la búsqueda del beneficio.

Nuestra concepción instrumental de lo económico, supeditado al hombre le da también un carácter de dignidad.

Esta consideración nos hará **diferenciar lo necesario de lo convencional**.

La frontera de lo necesario y de lo convencional, de lo imputable directamente a la comunidad y al individuo, no es fácil de trazar. Bajo el calificativo de necesario cabe incluir no poco de lo que en una comunidad dinámica y progresiva, en un momento dado, puede ser discriminado como superfluo, sin ser por ello menos apetecible que lo primero. No se pueden levantar barreras al espíritu de superación que se nutre con los resortes de lo apetecible, conduciendo a la humanidad a un estado de tensión y de actividad con el que se van cubriendo nuevas etapas de disponibilidad más amplia para provecho de todos.

La misma actividad humana va extendiendo el campo de sus necesidades. De ahí la dificultad de trazar la línea exacta por donde en un momento dado corre la frontera de lo necesario y delo convencional.

Las limitaciones financieras de los socios serán el elemento de mayor valoración al estimar que los excedentes puedan hacerse repercutir en inversiones de desarrollo. Mantener nuestra ventaja competitiva que nos otorga la posibilidad de ser socio y trabajadores un objetivo sólo a nuestro alcance si no lo anulamos optando por políticas de permanente financiación con recursos ajenos.

En la compensación de lo económico y la realización a través del trabajo debemos buscar el **equilibrio**.

Con el trabajo se perfecciona el despliegue de las facultades y se realiza el hombre. Dando respuesta a sus diversas necesidades el hombre camina hacia su plenitud, individual y colectivamente. El trabajo es vía de autorrealización personal y solidaria, de perfeccionamiento individual y mejora colectiva; es el exponente de una conciencia humanista y social más incuestionable. El trabajo es el hilo que une al hombre en su triple relación, con la naturaleza, con los congéneres actuales y con las generaciones pasadas y futuras. El trabajo nos hace más entrañable la tierra en que vivimos, más llevadera y apetecible la relación y convivencia social, con el lubricante de un cierto bienestar, que en gran medida se lo debemos al trabajo de nuestros predecesores y debemos legar alas generaciones futuras. El trabajo es factor de humanización, convirtiéndose en el móvil de una socialización.

.09 Fomento de la educación y formación de los socios

- ✓ “Más vale encender una cerilla que maldecir la oscuridad”.
- ✓ “Saber es poder”.
- ✓ “Hay que socializar el saber para democratizar el poder”.
- ✓ “El hombre no tanto nace, como se hace por la educación”.
- ✓ “Es más fácil educar a un joven que reformar a un hombre”.

La **educación** entendiéndola por tal el complejo de ideas y concepciones que adopta el hombre, es la clave del desarrollo y desenvolvimiento de un pueblo, una colectividad, una obra en común, una empresa.

La educación constituye la base tanto del desarrollo de la personalidad individual como del progreso social, aspectos ambos indisociables. El hombre se hace humano por la educación, la civilización progresa aceleradamente siempre por la acción formativa o educativa en la búsqueda de valores humanos y sociables.

Hace falta una **mentalidad nueva, abierta**, en marcha hacia nuevos horizontes, huyendo de la rutina, que es uno de los males que obstaculiza el desarrollo de los hombres y las instituciones, la empresa entre ellas.

No debemos admitir como buena la idea de mantener el mundo que nos rodea como lo hemos encontrado, pensando que el mismo estaba hecho y acabado. Nuestra **actitud debe ser desafiante, progresista y renovadora**.

Por otra parte, es necesario no afrontar la educación técnica en un sentido muy restringido, olvidando que el vigor y la energía de nuestra sociedad, no radica en sus tasas de inversión o en su capacidad de producción, en su tecnología, entendida esta materialmente, sino en su caudal de ideas y en su espíritu social, que constituya el verdadero motor de todo progreso. De todos es conocida la afirmación de que el hombre está hecho para vivir en sociedad. Ya pretenda prescindir de los demás aislándose, ya se mezcle en su vida hasta el punto de dejar disolverse su propia personalidad en el alma colectiva, no puede eludir esta exigencia interna de su naturaleza en ningún caso. De su medio social adquiere sus más preciados dones. El espíritu social supone el olvido de sí mismo. Toda formación que combate el egoísmo, favorece, pues, la expansión de las virtudes sociales. Así, bajo este ángulo, es como debe enfocarse el papel de la educación.

Un peligro de nuestra civilización radica precisamente en que el dominio que vamos alcanzando sobre los bienes y energías de la naturaleza externa no marcha a compás con el avasallamiento de lo elemental y zoológico que existe en nuestra propia naturaleza humana. Así nos encontramos con el peligroso fenómeno de que la sociedad moderna no se ha desarrollado en el aspecto intelectual y moral, proporcionalmente a la energía que ha llevado por medio de la ciencia y de la técnica. Por lo cual el problema vital de nuestra sociedad consiste en si disponemos de fuerza suficiente para subordinar la civilización técnica a las fuerzas espirituales y morales, que dicho con otras palabras quiere decir, si habrá manera, forma o instrumento para lograr ese equilibrio mediante un rápido desarrollo y cultivo de las fuerzas morales y espirituales del hombre. Vivimos en un siglo de gigantescos progresos y, al mismo tiempo, de las más grandes tragedias humanas. Salpicaduras de esta historia, nos han alcanzado a todos. Pero, para que no se repitan, no basta con condenar los atropellos y los crímenes, o confiar en la generación espontánea de la virtud. Por otra parte, está más que comprobado que los medios externos solos y las precauciones humanas y los expedientes políticos tampoco bastan.



“El mismo hierro, ha dicho un sabio, puede ser para segar la mies o para matar, como la razón humana puede servir a los fines más generosos o a las más abominables maldades. El estudio de la ciencia (...), disciplinado con miras a la dominación, puede incluir a una civilización de egoísmo y de materialismo, que no es más que una barbarie sabia”.

Nos situarnos pues, ante el desafío personal de saber convivir, compartir, debatir y decidir con los demás. Las diferencias insalvables de dicha convivencia van a llegar de las diferencias de concepción ética de la empresa, del valor que otorgamos al hombre en el proyecto y del papel que el hombre quiera jugar con la colectividad.

.10 **Asociación voluntaria y comprometida con las demás empresas a través de ASLE. (Asociación de Sociedades Laborales Españolas)**

ASLE es una asociación o agrupación de empresas unidas en la consecución de sus fines. Está regulada por la **Ley 19/1977 de 1 de abril** sobre derecho de asociación sindical que establece como elementos más significativos:

- ➔ El gobierno con plena autonomía y la protección legal para garantizar la independencia.
- ➔ La regulación de su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.

Nos asociamos voluntariamente en la defensa de los intereses comunes, con el compromiso de la coordinación de las empresas para mejorar su capacidad de administración y desarrollo añadido a un sincero compromiso social.

Este compromiso asociativo nos permite presentarnos a la sociedad como un **grupo**:

- ➔ **Grupo de presión:** Ante los poderes políticos y económicos y ante la sociedad.
- ➔ **Grupo filosófico ideológico:** Puesto que manifestamos una misma concepción de empresa en la que queda definido el papel del hombre sobre la base de los principios de participación, democracia y solidaridad.
- ➔ **Grupo económico:** Acumulación de operaciones económicas individuales. Políticas comunes y actuaciones conjuntas.

A través del Grupo buscamos la mejora individual como fruto de la aportación colectiva.

Nuestras afinidades ideológicas, políticas, organizativas y sociológicas nos llevan a la afirmación de nuestro compromiso por trabajar en la consecución de una estructura unida, vinculada y permanentemente comprometida que nos ayude a superar cuotas actuales.