REVISTA ESPANOLA DE FINANCIACIÓN Y CONTABILIDAD
Vol. VI, n. 19
enero-marzo 1977
pp. 157-160

EXPERIENCIAS EUROPEAS EN LA REFORMA DE LA EMPRESA (*)

Por

Carlos GARCIA-GUTIERREZ FERNANDEZ

SUMARIO:

Introducción.—Primera ponencia.—Segunda ponencia.—Tercera ponencia.—Cuarta ponencia.—Quinta ponencia.—Conclusión.

(*) Este trabajo constituye un resumen valorativo personal de las sesiones celebradas hasta la fecha del Seminario Permanente sobre la Reforma de la Empresa. Dicho Seminario ha sido organizado por la Fundación Universidad-Empresa.

INTRODUCCION

Se está celebrando bajo el asesoramiento científico de cuatro grupos de investigadores de distintos departamentos de la Universidad Española, el Seminario Permanente sobre la Reforma de la Empresa, organizado por la Fundación Universidad-Empresa, cuya primera fase ocupará los seis primeros meses de 1977. Esta fase tiene dos partes, la primera se refiere a las experiencias europeas, que vamos a comentar aquí.

Además de las cinco magníficas ponencias que han constituido esta primera parte y como actividad complementaria dentro del Seminario, se ha presentado el libro del Sr. ALAIN CHEVALIER, Director General de «Moët-Hennesy-Dior», «El Balance Social; La Experiencia del *Institut de l'Enterprise* del Patronato Francés», en donde su autor expuso los fundamentos de este Documento de Información Social, de origen patronal que, en un breve plazo, será impuesto en Francia en todas las empresas con más de 300 empleados. Este es un tema que está siendo seguido con gran interés, porque supone un control de las realizaciones de la Empresa en el Campo Social.

Si bien todas las intervenciones fueron muy brillantes y nada de lo que en ellas se expuso se puede dejar de lado, haremos en este trabajo un resumen-valorativo personal de aquellos aspectos más significativos que pueden ilustrarnos más, sin profundizar en multitud de aspectos y particularidades, sin que haya otra razón que la limitada extensión que todo trabajo de esta naturaleza lleva consigo.

PRIMERA PONENCIA

«El papel de la Congestión en la Economía Social de Mercado. Sus posibilidades y límites». Ponente: Dr. FRITZ VOIGT, Catedrático de la Universidad de Bonn.

La nacionalización de las empresas, la socialización de los medios de producción, no conducen necesariamente a incrementar el humanismo en la empresa, a dar oportunidades al trabajador para que colabore en la marcha de la empresa y, por otra parte, alcanza una bajas tasas de productividad en comparación con la Libre Iniciativa. Pero, para que subsista la tan criticada Economía de Mercado, tiene que adaptarse. Ha de configurar todo un sistema de relaciones humanas que recoja las notas de Seguridad y Justicia Social, aun manteniendo sus principios básicos de Competencia y Libre Iniciativa.

La política de regulación de la competencia y la potencia social, complementan los Principios de la Economía de Mercado y la configuran como Economía Social de Mercado.

La Política Social, referida a las libertades de las personas, debe buscar y conseguir la integración de las Trabajadores en las Decisiones de la Empresa, el Establecimiento de la Democracia en todos los órdenes de la Sociedad y, por lo tanto, también en la Empresa, y así el Poder debe estar, al menos, repartido a partes iguales entre el Capital y el Trabajo.

La Congestión Empresarial en la República Federal Alemana (R.F.A.), fue regulada originariamente al final de la II Gran Guerra, de forma paritaria, en el Sector del Hierro, Carbón y Acero. Posteriormente, ha tenido diversas ampliaciones a otros sectores, hasta la nueva Ley de Constitución de la Empresa del año 1972.

Las principales ventajas que ha manifestado este sistema de Participación en la R.F.A., las podemos resumir en: consecución de un pacto Social, mejora del Clima de la Empresa, pocas tensiones y huelgas, aumento de la capacidad productiva y un mayor desarrollo económico, debido precisamente a la mayor participación del trabajador en las decisiones.

Tenemos que señalar que el éxito alcanzado por la Cogestión en la R.F.A., se debe, en mucho, a la no oposición de los Sindicatos; hay que tener en cuenta que en un país con unos Sindicatos radicalizados que pretendan mantener la Lucha de Clases, la Cogestión es difícil de alcanzar, de no ser que los mismos trabajadores reconozcan sus ventajas; si tenemos en cuenta que en la R.F.A. esta situación no se da

con tanta intensidad como en otros países, que el trabajador alemán es responsable, se interesa en su empresa y está convencido de que su aportación es fundamental para la marcha de ésta y, por otra parte, que a los empresarios, a los que en un principio les fue impuesta la Cogestión, hoy están convencidos de que es uno de los mejores sistemas de dirigir la Empresa, podremos comprender el éxito de la Cogestión en la R.F.A.

El trabajador, a través de la Cogestión, participa, desde luego, en aquellas decisiones de la empresa que se refieren a temas sociales y en las más importantes de tipo económico, como implantación de nuevas técnicas de producción que puedan afectarle, sin que existan fuertes trabas para llegar a la toma de decisiones, y podemos poner como ejemplo que, si bien los trabajadores y los Sindicatos pretenden que se mantenga el número de empleados, se ha llegado a acuerdos en materia de despidos si existiesen problemas para seguir con la Cogestión, aunque existan problemas particulares. Todo esto está superado en la Cogestión paritaria de los Consejos de Supervisión, en los que existe un voto neutral, que rompería el posible equilibrio del número de votos del Capital y del Trabajo. Pues bien, este voto neutral ha tenido que intervenir para romper empates sólo en un 1,5 por 1.000 de las ocasiones; esto nos da idea de hasta qué punto se presentan pocos problemas en la toma de decisiones.

Bien es cierto que el sistema de Cogestión en la Empresa tiene como ámbito de aplicación aquellas empresas que ocupan un alto número de trabajadores, no a la Pequeña y Mediana Empresa (P.M.E.), en la que los problemas que parece resolver la Cogestión, no se presentan, ya que en éstas empresario y asalariado trabajan juntos y hay mayor información y clima de trabajo.

Es de destacar que el nuevo Derecho de Cogestión alemán, asigna en el Consejo de Administración tantos puestos como corresponda a la participación de cada grupo respecto a la totalidad de trabajadores, y así, están representados, además del empresario, los trabajadores, empleados, mandos intermedios y cuadros directivos, y es a estos últimos a los que me refiero especialmente, ya que no están protegidos por los Sindicatos, y también son tranajadores asalariados.

En la R.F.A., la integración social, establecida por la Cogestión, ha conducido a una institucionalización de las Decisiones en la Empresa, tal y como está configurada, no han sido cuestionados los objetivos de rentabilidad de la Empresa, aún más, se ha demostrado la capacidad de organización y la responsabilidad del trabajador en sus órganos de Gestión.

Por último, está planteado, aunque aún no resuelto, que la Cogestión rebase el marco de la Empresa para atender aspectos de la Colectividad Nacional a través de un representante de ésta, que participando en las Decisiones de la Empresa, defienda los intereses de la nación.

SEGUNDA PONENCIA

«La Reforma de la Empresa en Francia. Posibilidades y límites en los momentos actuales». Ponente: Dr. MICHEL DEPAX. Profesor de la Universidad de Ciencias Sociales. Toulouse.

Estableciendo un simil entre la Sociedad y la Empresa, podemos ver la evolución de ésta a través de aquélla, y así se pasa de la Empresa-Monarquía Absoluta, Monarquía Constitucional, hasta la idea que prevalece hoy: la Democracia Empresarial.

Los factores que han provocado esta evolución, son precisamente la evolución que ha sufrido la Sociedad, en su conjunto, y la que se produce en la Empresa. Efectivamente, desde el año 1936 se manifiesta en Francia una preocupación por reformar la Empresa, que no acaba de cristalizar porque a su vez se modifican la sociedad y los sindicatos.

En lo que concierne a la Empresa, los motivos fundamentales de este cambio son las tensiones que se producen en su seno,

los asalariados toman conciencia de que son una colectividad, el Contrato de Trabajo no explica suficientemente la situación del trabajador en la empresa, se pretende ser un elemento «dentro» de la empresa. Es así como la célula base de la Economía tiene hoy otros objetivos que dan un lugar importante a las cuestiones humanas y sociales. La Reforma de la Empresa trata de discutir los fines de la empresa y sus estructuras.

Se produce una evolución en los empresarios, que se muestran partidarios de la Reforma, quizá obligados, ya que de no producirse modificaciones en las condiciones de trabajo, se produciría el absentismo por parte de la sociedad, se protegen una serie de intereses (medio ambiente, calidad de vida...) y, por encima de todo esto, la Empresa debe sobrevivir, seguir existiendo.

Por otra parte existe una voluntad de reformar la Empresa por parte del legislador, esto es lo que el conferenciante llama la Evolución impuesta.

Se intenta, en fin, conseguir un nuevo equilibrio Capital-Trabajo.

En Francia, la institución a este respecto más acorde con esta idea, es el llamado Comité de Empresa, al que se le intenta dar el máximo poder compatible con la estructura jerárquica, esta figura no es específica de Francia. En un principio tuvo un papel meramente consultivo en materia económica, aunque tenía primacía social, no obstante, se ha producido una evolución y en ocasiones tiene un auténtico poder de Codecisión. No se sabe en qué va a quedar todo esto por el informe SUDREAU.

En lo que se refiere a los Sindicatos, existe una hostilidad, al menos aparente, a todo proyecto de reforma, precisamente porque pretenden mantener el conflicto Capital-Trabajo, porque son pragmáticos, sin embargo, existen desfases entre los asalariados y los dirigentes sindicales.

La nota fundamental de esta intervención, ha sido poner de manifiesto, una vez más, que así como existe un Derecho Mercantil que regula la persona jurídica que reviste a la Empresa, un Derecho Laboral que regula la contratación de los asalariados por la Empresa, no está regulada la Empresa ente Económico con vida propia, con elementos internos y externos, con una función y unos fines. Así, pues, son el Derecho Mercantil y el Laboral, cuyo objeto material es la Empresa, los que regulan todas las modificaciones y reformas que se produzcan en ella. Aunque, como sabemos, el Derecho Mercantil regula a la persona empresario y no a la Empresa, y el Laboral la relación de la Empresa con un elemento fuera de ella cual es el trabajo, y precisamente lo que se trata de conseguir es que se considere interno a la Empresa. Es necesario, por tanto, una regulación de la Empresa que recoja todo esto, un Derecho de la Empresa en suma.

Se crean una serie de instituciones en el Derecho Mercantil y el Laboral, que tanto en Francia como en otros países, tratan de adaptar la normativa a la realidad y así surgen una serie de figuras que tratan todos aquellos casos como la participación del personal en la Administración, en los beneficios, las nuevas formas de Empresa, que más bien son de empresarios, las mejoras en las condiciones de trabajo...

Actualmente hay en Francia una serie de proyectos, algunos de los cuales están a punto de ponerse en marcha, como el llamado Informe SUDREAU, y dentro de él, lo más inmediato, el Balance Social. Documento que trata de recoger la situación social en la Empresa, siguiendo el esquema del Balance Financiero, con el fin de informar a los protagonistas de la Empresa, así como a la sociedad en su conjunto, que es también parte interesada en la Empresa.

La opinión general es que la Reforma de la Empresa es necesaria, lo más difícil es cómo llevarla a cabo.

Por fin, uno de los puntos más importantes para que este asunto tenga una viabilidad, es la creación de un Derecho de Empresa.

TERCERA PONENCIA

«Propiedad y Reforma de la Empresa. Balance de la experiencia alemana». Ponente: Dr. WILHEIM KRELLE, Catedrático de la Universidad de Bonn.

En la R.F.A., aun cuando existe una concentración patrimonial en alguna medida acentuada en las empresas industriales, lo cual no significa que la propiedad de éstas está concentrada en pocas manos, así por ejemplo, en la BAYER, una de las más grandes de empresas alemanas, ningún accionista posee más del cuatro por ciento del capital social, se puede decir que la evolución de la distribución patrimonial ha sido relativamente eficaz.

La renta de los asalariados se ha visto incrementada y la de las empresas ha disminuido a lo largo del tiempo en términos relativos, lo que manifiesta que las dificultades para autofinanciarse son cada vez mayores.

La concentración patrimonial en las rentas superiores proviene de las empresas, de los propietarios del capital y, por último, de los trabajadores. La Empresa se financia cada vez más con capitales ajenos y, sin embargo, se produce un incremento del ahorro de las economías familiares, con lo que se consigue una mayor estabilidad política y social.

Se han establecido en la R.F.A. una serie de medidas para fomentar el ahorro y conseguir una más equitativa distribución de la renta, ya que cuanto mayor sea el nivel de vida, se producirá una mayor sensibilización ante los problemas y una mayor participación. Se aprobó, a este propósito, la Ley sobre rentas, que ha sufrido una serie de revisiones, como la del año 1964, cuando se pedía que a través de los Convenios se pudieran pedir tipos preferentes, ayudas fiscales, seguridad social; o en 1970, cuando se reducen favoritismos y se asignan unas cantidades determinadas al trabajador, ésta es una circunstancia que es aprovechada por los sindicatos. En el año 1975 el ahorro conseguido en la R.F.A. alcanza la cifra de 1.6 billones de marcos. DM, con más de 16 millones de trabajadores participando en esta formación de ahorro, de los cuales más de las 3/4 partes son asalariados.

Sin embargo, en términos relativos, la repercusión de estas medidas ha sido escasa, porque ha habido pocos cambios en la distribución de las pequeñas economías, pero se ha conseguido más que si no se hubieran establecido ningún tipo de medidas.

Al margen de estas líneas legales, se producen por parte de los empresarios algunas prestaciones voluntarias, empresas aisladas que adoptan medidas por su cuenta para favorecer la conversión de asalariado en propietarios. Existen en esta línea unas 200 PME, en las que el trabajador participa cada vez más. Sin embargo, estas medidas aisladas representan sólo a una minoría de las empresas, de forma que es difícil por este camino conseguir éxitos a escala nacional.

Se han producido, por otras parte, uniones de trabajadores para fomentar su colaboración en la Economía.

En el estado de discusiones sobre Política Patrimonial, se presentan dos tipos de planes, que surgen porque la Ley de formación de capital, para los asalariados, la conducta de éste, invertir sus ahorros en otras alternativas que le proporcionen mayor rentabilidad: a) Participación en los resultados, y para ésto en las grandes empresas existen varios fondos en los que participa el trabajador. Es la política más fácil. b) El salario adicional que tiene que ser ahorrado por el trabajador y que fácilmente podemos comprobar que representa más problemas de aplicabilidad. Independientemente, las discusiones sobre salarios se realizan en la base regional para toda rama, fuera de la Empresa, por lo cual la participación del trabajo en los Consejos de Vigilancia, no supone en la Empresa presión en esta materia.

Sin embargo, además de los problemas que se presentan, como que gran número de empresas son sociedades personales y se necesitaría que fueran transformadas a sociedades anónimas, así como cambiar la consideración legal de garantías que tiene la sociedad, los Planes de Formación de Patrimonios en la Empresa alemana, se

tienen que dejar de lado, y durante algún tiempo no se van a producir cambios, debido a que por parte de los sindicatos existe un cierto enfrentamiento a esta política patrimonial (no olvidemos que algunos de éstos, influidos por ideas marxistas, piensan que los cambios únicamente se pueden producir desde la base), y, por otra parte, como sucede en todo el mundo, la R.F.A. se encuentra en una coyuntura desfavorable por la crisis económica que venimos padeciendo, de forma que se encuentran con problemas que es necesario atender con prioridad como, por ejemplo, la falta de puestos de trabajo.

Tenemos que destacar dentro de este tema de la formación de Patrimonios y dentro del contexto de la Empresa en la R.F.A., que los sindicatos tienen un gran poder financiero, y así, son propietarios de empresas trabajando en distintos sectores, como un Banco y la Constructora más importante de la R.F.A., actuando todas ellas competitivamente.

Por fin, y a manera de resumen, las consecuencias que se pueden deducir de la Cogestión empresarial y de la relativamente justa distribución de los patrimonios, son las pocas huelgas y una buena disciplina de trabajo, esto es, que no hay un descontento básico en los trabajadores.

CUARTA PONENCIA

«La Ley de Empresa Alemana, un intento de Democracia Empresarial». Ponente: Dr. HERBERT SCHMIDT, Director General del Ministerio de Trabajo, profesor de la Universidad de Colonia.

La R.F.A. tiene una larga experiencia en materia legal de Democracia en la Empresa, que supone un aprendizaje importante en las partes interesadas.

La Participación Francesa, fue un primer paso para un posterior desarrollo, que está culminando en los actuales esfuerzos por armonizar las legislaciones y conseguir la unidad en este Tema.

Al reconocer una serie de Derechos fundamentales en el entorno Social, a los principales protagonistas en la Empresa, dentro de la Economía Libre de Mercado bajo un sistema representativo, se comprende el planteamiento democrático de la Empresa.

Esto no lleva a que los trabajadores, por medio de sus representantes (si la Democracia es indirecta) o por sí mismos, tienen derecho a ser escuchados, informados, consultados de la marcha de la empresa y, en fin, a la Cogestión Empresarial, al menos en aquellos aspectos que les afecten, que en definitiva son todos, por ser uno de los más importantes elementos de la empresa.

Precisamente porque la empresa tiene unas miras más amplias, hacia el mercado, que la explotación, unidad técnica, cuya unidad superior es la empresa, existen concepciones distintas para la constitución de la empresa (que regula la composición de las partes en el proceso Económico y Social), y de la explotación (que regula la relación Director de la Explotación-Trabajador).

La medida del grado de Democracia alcanzado, la obtenemos de la manera como estén repartidos los Derechos y como se tomen las Decisiones, así en el sector de la CECA, Acero y Hierro, existe desde el año 1951, la Cogestión paritaria cualificada.

La Ley de Empresa de la R.F.A. del año 1971, que así llamada, puede llevar a confusión, porque se refiere a la explotación, es la más moderna de las normativas en el campo de la Cogestión en el ámbito de la explotación, y la regula a través de una serie de instituciones como son el Consejo de Empresa (que se debería llamar de la Explotación), que tiene un determinado número de miembros, composición, de forma que los trabajadores, que son los que conocen bien la explotación son la mayoria del Consejo y los Sindicatos, como ajenos, pueden formar parte, pero a un determinado nivel. Tiene una serie de derechos, como el de Cogestión en temas profesionales como la formación de personal, despidos, Control para que efectivamente sea aplicada la legislación laboral, información de aquellos proyectos y medidas económi-

cas que pudieran afectar a los intereses de los trabajadores... Todo esto conduce a una pragmática política de Personal dentro de la explotación. Sin embargo, aún siendo este Consejo el representante jurídico de los trabajadores, viene obligado por Ley a colaborar con el empresario en una relación de confianza. Así, pues, se produce el paso del enfrentamiento a la cooperación, y esto se traduce en la práctica inexistencia de conflictos laborales.

Otras instituciones son el Consejo de Explotación General, que es un aglutinante de los Consejos en el caso de que existan varias explotaciones. Y a nivel Empresa, la Asamblea de empresa, en empresas con más de 100 trabajadores en la que se discuten temas económicos y sus efectos sociales. El Comité Económico con una función informativa. El Consejo de Supervisión, ente de representación que complementa la Cogestión que se realiza en la explotación por el Comité de Empresa y lo hace a nivel de empresa.

Esta Ley fomenta la cooperación entre las partes que componen la empresa y trata de conseguir la Democracia, reconoce cambios de estructura desde el punto de vista de la organización e influye en las posibles consecuencias que pudiera tener para la plantilla.

Sin embargo es una Ley marco, no es aplicable a todos los tipos de empresas, sólo se puede aplicar en aquellas explotaciones que puedan constituir un Consejo de Empresa (Explotación), que puedam reunir a cinco representantes de los trabajadores, aún cuando sean explotaciones extranjeras con sede social en Alemania.

Una importante limitación que representa la Ley, es que aquellos asalariados, que están ocupando puestos directivos, no están protegidos por ella, estos trabajadores, los mandos, que no estando encuadrados en los Sindicatos, se encuentran así desamparados.

La democratización de la empresa alemana, ha conseguido unos resultados evidentes, sin embargo, para que se produzcan avances en este sentido, es necesario que exista un buen nivel de productividad, en esto estamos todos de acuerdo.

Los instrumentos de Control, Información y Evaluación de las medidas en el plano Social, del grado de Democracia, son las Cuentas Sociales, más conocido por Balance Social.

QUINTA PONENCIA

«Actitudes de los empresarios europeos ante el tema de la Reforma de la Empresa. Resultados de una Encuesta Internacional». Ponencia: Dr. MEINNOLF DIERKES, Catedrático de la Universidad de Berlín.

Los directivos de las empresas europeas, han notado que las exigencias sociales han aumentado, y lo harán más en el futuro, debido a las presiones por parte de los Sindicatos, del Legislador, de la Prensa, de los Grupos aislados de la Sociedad, de la necesidad de una unidad legislativa en la C.E.E.

El problema que se presenta a este respecto, es el de una mayor intervención del Estado en la vida de las empresas, o la aceptación por parte de los empresarios de una Responsabilidad Social.

Los resultados de investigaciones, ponen de manifiesto que la segunda vía, que es la que piensan seguir los empresarios, es la más acertada, para mantener el Sistema de Libre Mercado, porque la empresa debe hacer frente por sí misma a sus problemas para proteger la libertad individual, para evitar los peligros que supondría para la productividad, porque la empresa es más eficiente bajo la libre iniciativa que bajo la intervención del Estado, y así, por ejemplo, en Alemania, los fondos de la Seguridad Social, se dejan administrar por la iniciativa privada, porque se consigue un mejor reparto de los recursos, en Francia se ha comprobado que se producen más accidentes en las empresas que dependen del Estado que en las de la iniciativa privada.

La empresa es el laboratorio social más innovativo, los gastos que se llevan a cabo en formación de personal, remuneraciones y, en general, medidas de carácter social, están en ocasiones, por encima de los legales.

También está demostrado que la iniciativa privada es más eficiente para solucionar, cuando se lo propone, los problemas de medio ambiente, comparativamente con el sector público.

Así, pues, los empresarios están de acuerdo en aceptar esta Responsabilidad Social, se ocuparán de los problemas sociales, piensan que no habrá una evolución positiva si no se reforma la empresa, se trata de que la empresa adopte nuevas funciones, y esto es tanto más posible cuando se ha alcanzado un grado de desarrollo tal que la empresa tiene solucionados sus problemas económicos, si bien es cierto que cuanto mayor es la empresa, mayores son las realizaciones sociales.

Así, pues, se trata de jerarquizar las tareas, estableciendo una planificación a largo plazo en un sistema de Economía Social de Mercado, en el que manteniendo los tradicionales objetivos de rentabilidad, maximización del valor de la empresa, se incluyen otros que atienden a la Responsabilidad Social, tanto en el ámbito interno, como son: la consecución de un buen Clima Social, establecimiento de la Cogestión Empresarial, promoción de los trabajadores, etc. (a este respecto, la opinión del empresario, es que el trabajador está más motivado si dispone de autonomía e independencia en su lugar de trabajo, que si se establecen medidas sobre los salarios y que cada vez más, se producirá un control de abajo a arriba), como en el externo, en lo que se refiere a relaciones con los consumidores, con los grupos minoritarios, mejorar la calidad de vida.

En suma, el empresario del futuro se tendrá que ocupar de los Medios Sociales de la misma forma que lo hace con los económicos y se conseguirá el entronque entre el Dirigente Social y la Economía Social de Mercado.

Se nos presenta así, uno de los problemas más importantes de este tema, cual es el de la Información, se trata ahora de comunicar a los medios Sociales los planes que tiene la empresa en este campo, tiene que existir un control a este respecto, pues se pueden producir divergencias entre lo que la empresa pretende hacer, y lo que efectivamente se realiza. Existen una serie de instrumentos o medios para llevar a cabo esa función, uno de los que han surgido con mayor fuerza, es el Balance Social, que ha sido experimentado, pero aún necesita recorrer camino para conseguir la coherencia de su homólogo, el financiero. De lo que no cabe duda, es de que las empresas que lo tengan establecido, tendrán que forzarse en cumplir su Responsabilidad Social, ya que de ello tendrá que informar, tanto de lo que hace como de lo que si se plantea.

CONCLUSION

Es importante destacar que, siendo la empresa la célula base de todo sistema económico a través de la cual se genera la Renta Nacional y siendo uno de sus fines el de la supervivencia transformándose el Sistema de Libre Mercado hacia una Economía Social de Mercado, la empresa tiene que reformarse, introducir las instituciones y mecanismos que precise para hacer frente a las crecientes Responsabilidades Sociales que ineludiblemente tiene contraidas, introducir la Democracia en su seno, establecer unos eficaces sistemas de información, conseguir una normativa propia como ente económico, esto es un Derecho de Empresa.

Lo que no está tan claro es si la empresa se reforma porque el sistema económico se transforma o viceversa.

De cualquier forma, el interés que tiene el tema es grande y no cabe duda que las experiencias que han tenido otros países, aún con situaciones y condicionamientos distintos, pueden ser de gran ayuda para la Reforma de la Empresa española, no olvidemos tampoco que no está hecho todo el camino, que en la C.E.E. hay una serie de Comisiones que realizan estudios con el fin de unificar los logros conseguidos, y que estamos a tiempo de coger este tren.

Por todo esto, destacamos la importancia del Seminario, y de ahí la atención con que está siendo seguido por la Empresa española. Esperamos que pronto comience a dar sus frutos.