

## INDICADORES SOCIOECONOMICOS EN LA PLANIFICACION EMPRESARIAL

Comencemos con unas breves descripciones conceptuales de las dos ideas básicas, Empresa e indicadores, para enmarcar el objetivo del presente trabajo, la virtualidad de los indicadores socioeconómicos en la acción prospectiva empresarial.

La Empresa ha sido definida desde muy distintos ángulos. Dentro del ámbito de las acepciones socioeconómicas, consignemos varias autorizadas definiciones que ayuden a centrar nuestra problemática de indicadores en futuras acciones empresariales.

«Se puede definir a la Empresa como un sistema social organizado para conseguir un tipo particular de fines; la persecución de estos fines entraña, al propio tiempo, el cumplimiento de una tarea o función en el marco de un sistema más amplio, la sociedad» (Talcot Parsons).

«Empresa industrial es toda organización de propiedad pública o privada cuyo objeto primordial es fabricar y distribuir mercancías o proveer servicios a la colectividad o a una parte de ella mediante el pago de los mismos» (Oficina Internacional de Trabajo: *La Empresa y los factores que influyen en su funcionamiento*).

«Casa o Sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia» (Espasa Calpe).

«Concebimos a la Empresa como un centro de reunión y de colaboración entre los hombres, como una verdadera comunidad humana de trabajo» (Miguel Motos Guirado, en *Informaciones Sociales*, IV, 1970, 21).

«La Empresa es una comunidad humana, una de las formas de comunidad que reviste la vida del hombre, una de las formas que, muy especialmente en estos tiempos, se va haciendo cada día más extensa, cada día más fuerte, diría que cada día más absorbente; comunidad de producción, y en ello radica la grandeza y quizá también la servidumbre de la Empresa» (Casimiro Morcillo González, en *Informaciones Sociales*, IV, 1970, 24).

Continúa la moderna doctrina española insistiendo en la idea comunitaria, de forma que casi podríamos decir obsesionante, como corresponde a una

doctrina eminentemente social, que precisa contemplar a la Empresa desde ángulos y perspectivas consustancialmente vinculados al imperativo sociológico y comunitario del tiempo en que vivimos.

Como síntesis de cuanto antecede, quizá debamos decidarnos por definir, sociológicamente, a la Empresa como sigue: *organización sociocomunitaria para emprender o llevar cabo acciones que se pretende aboquen en una producción y en un lucro o beneficio.*

También debemos contemplar ahora a la Empresa desde un ángulo organizativo, a través del que habrá que discriminar las distintas clases de Empresas a contemplar, y, dentro de las entidades de sistema o tipo de carácter privado, habrá que precisar, por la expeditiva variante del número de trabajadores que la firma emplea, la clasificación de estas entidades por su tamaño o dimensión. A estos factores responde la inserción de la tabla siguiente, que deseamos arroje luz sobre la aludida discriminación empresarial.

TABLA 1

*Tipos de organización empresarial*

1. Pública	2. Sindical o para-estatal	3. Mixta	4. Privada
1.1. Puramente estatal y nacional			4.1. Gigante: Más de 999 empleados.
1.2. Descentralizada:			4.2. Grande: 500-999 empleados.
1.2.1. Regional.			4.3. Mediana: 100-499 empleados.
1.2.2. Provincial.			4.4. Regular: 50-99 empleados.
1.2.3. Municipal.			4.5. Pequeña: 6-49 empleados.
			4.6. Dimensión familiar: Menos de 6 empleados.

En el contenido de la tabla anterior obsérvese la gama, el gran número de peldaños y matices existentes en esta materia, desde la Empresa pública,

la que, por cierto, no goza en todas las latitudes de igual éxito en su desenvolvimiento (1), hasta las Empresas simbolizadas en las profesiones liberales y de dimensiones familiares (2).

La Empresa mercantil, objetivo central de este trabajo, constituye uno de los motores o acicates principales del mundo capitalista, cual es el del fin fundamental del lucro que la Empresa persigue, el del incentivo de ganancias o beneficios lícitos, cuya bondad habrá que ponderar debidamente (3).

\* \* \*

Nada surge de la nada o por generación espontánea, y los indicadores sociales y socioeconómicos tienen sus antecedentes próximos o remotos. La denominación es de recentísimo origen, puesto que se encuentra implícita en las famosas palabras que en 1966 pronunciara el Presidente norteamericano Lyndon Baines Johnson, con el loable propósito de encarecer la necesidad de contar con estos indicadores para mejor conocer el camino recorrido en la pro-

---

(1) Bien subraya JUAN VELARDE FUERTES (*España ante la socialización económica*, 53) que la Empresa pública española se encuentra hoy en crisis; constituye, en nuestro país, una amalgama de instituciones verdaderamente considerables, y son varios y complejos los caminos para delimitar su concepto.

(2) RAFAEL GONZÁLEZ MORALEJO: *La Empresa en el pensamiento teológico y en la doctrina pontificia*, 34.

(3) Advierte FRANCISCO JAVIER GOROSQUIETA (*Ética del desarrollo económico*) que el beneficio del capital en la Empresa tiene su fundamento en el bien común: Las escuelas de economía concuerdan en el aserto de que sin ahorro no se podrá salir de un estadio de economía estacionaria, puesto que el aumento del ahorro es el punto de partida de toda planificación para el progreso de la renta. De aquí que se justifique el interés del dinero como premio a la disposición libre de los ingresos ahorrados al servicio de la comunidad, con lo que el ahorro patentizase fenómeno social y esencial para la economía, en la que suele admitirse que un proceso de desarrollo a largo plazo origina subida lenta, continua y controlada de los precios, por lo que el «premio al ahorro deberá consistir en una tasa superior a la del ritmo medio del crecimiento de los precios o, en otro caso, garantizar el tipo de interés no en unidades monetarias, sino en valores reales, en poder adquisitivo». En definitiva, en el sistema económico de libre Empresa, una sociedad tiene que pagar un precio, cual es el beneficio del capital. No hay Empresa sin capital; no hay capital sin ahorro. De negarse el beneficio al capital, no existe otra alternativa que la socialización del ahorro, la extinción de la Empresa. La dinámica que tiende a que este beneficio se anule, es utópica hipótesis, toda vez que la iniciativa privada precisa de estímulos, de beneficio; de ahí su fundamento en el bien común.

«Los cargos que se hacen a la propiedad son infundados. La propiedad es una institución buena. El mal no está en la cosa, sino en el hombre; no en la propiedad, sino en el propietario» (CONCEPCIÓN ARENAL).

blemática de su país, y el que aún faltaba por recorrer en el ámbito social. Pero es indudable que los indicadores tienen sus inmediatos antecedentes en los llamados «informes económicos». También, como más remotos precursores, habrá que citar a los «anuarios estadísticos».

Pero los indicadores tienen características y matices sociológicos peculiares que exigen, a nuestro entender, un nuevo y singular descubrimiento científico en el campo de la investigación.

Los aludidos indicadores son fracciones dimensionales de conceptos y de criterios objetivos, signos, puntos de referencia que deberán conducir a una buena observación, análisis, evaluación científica de datos, hechos, situaciones, realidades y fenómenos sociales de certidumbre científica y fin social aplicable, que deberán marcar nuevos jalones en el campo de la sociología empírica y que ayudarán, eficazmente, a la toma de decisiones idóneas, no sólo al estadista, sino al ejecutivo en general.

Así, pues, tales indicadores deben constituirse en auténticas necesidades de investigación. Por ello nos proponemos desvirtuar la decantada frase que, en relación con España, pronunciara nuestro José Ortega y Gasset: «no sabemos lo que nos pasa, y eso es lo que nos pasa», evidente resulta que los españoles tendremos que comprometernos en el gran esfuerzo investigador para conocer la realidad hispana y para captar la imagen, exacta y completa, de los conceptos sociológicos. A tal efecto, será de gran utilidad que nos valgamos de amplísimas gamas de indicadores. Para concretar las consabidas «guías sociales», advertimos que el repertorio de ideas o cuestiones fundamentales comprenderá tres agrupaciones sociológicas y veinticinco indicadores, a tenor del siguiente detalle:

Aspectos generales, comprendiendo las siguientes sociologías: asociación-comunidad, Empresa, esperanza de vida, estratificación social, familia, natalidad, nupcialidad, migración y movilidad social, mortalidad, religión y seguridad social.

Aspectos sectoriales, incluyéndose las sociologías siguientes: alimentación, educación-ciencia, ocio, renta, trabajo, vivienda y sanidad.

Aspectos marginales, que comprenden las sociologías de: aborto, alcoholismo, alienación, delincuencia, suicidio, toxicomanía y pobreza.

Estudiados, con la brevedad propia de la índole del trabajo, los conceptos de Empresa y de indicadores en las facetas que particularmente interesaban a

nuestros fines, pasamos seguidamente al análisis de la prospección empresarial a través de los indicadores socioeconómicos.

\* \* \*

Sombart, con su habitual lucidez en estos temas, advierte que no existen dudas sobre el hecho de que los factores económicos son meros instrumentos funcionales de la Empresa (4), por lo que la capacidad de quienes dirigen estas organizaciones tendrá muchas e importantes misiones, entre las que habrá que tener especialmente en cuenta, en la proyección empresarial, la economía que representa la modernización del equipo, a cuyo fin se procurarán inversiones que tengan amortización a largo plazo, previos los oportunos estudios financieros (5).

Como indica Pierre Lannurien, la estructura económica de un país y, más concretamente, las medidas superestructurales, constituyen la última instancia determinante del desenvolvimiento industrial. Sin embargo, como la economía nacional no es sino el conjunto de las economías de las entidades económicas del país, habrá que convenir que la buena marcha de las Empresas influye decisivamente en el desarrollo de la economía nacional, ya que jamás puede darse un progresivo y auténtico desarrollo de hallarse este asentado en débiles, lánguidas y subdesarrolladas Empresas. Por tanto, y aunque con distintas intensidades, la eficacia de un proceso o ciclo de actividad económica de la Empresa depende, sustancialmente, de la fase o momento económico anterior, en lógica concatenación de actividades preparatorias y ejecutorias empresariales (6).

---

(4) La fórmula de plusvalía de WERNER SOMBART: Plusvalía es igual a valor menos trabajo ( $P=V - T$ ). Concepción económica del autor compuesta por tres elementos: psicológico, integrado por el espíritu o conjunto de motivaciones; político-social, constituido por los aspectos formales; técnico, conjunto de procedimientos.

Vid. EMILIO SOLDEVILLA: *La Empresa, unidad económica de producción y distribución*, 364.

(5) A. LÓPEZ y otros: *La financiación de la Empresa a través del mercado de emisiones*, 57-58.

(6) «Factores económicos de la Empresa. Permanentes. Nacionales: Nivel general de actividad del país; nivel de desarrollo económico de la región o localidad en que está ubicada la Empresa; índice de crecimiento de la población; distribución de la riqueza; grado de industrialización; disponibilidad de materias primas nacionales y de capitales; disponibilidad de mano de obra adecuada; disponibilidad de inversiones de capital no garantizado; competencia con otras Empresas similares; nivel general de impuestos; nivel de salarios. Temporales. Nacionales: Nivel de actividad económica imperante en el país; tendencias inflacionistas o deflacionistas; balanza de pagos y

En principio, y por axioma, el objeto y finalidad empresarial es la producción que lleva corrientemente aparejado un beneficio económico. Y se precisa hoy que únicamente se considera productivas las Empresas que han conseguido llegar al punto de arranque denominado, con fortuna, por Rostow, *take-off* (7), para cuyo momento es preciso disponer de magníficos medios instrumentales, así como de buenas estructuras e instituciones. Y es obvio que la Empresa privada tiene en el factor productivo su finalidad esencial, lo que no quiere decir que el exclusivo objeto sea ganar dinero, pero sí la finalidad de su dinámica como organización empresarial.

Independientemente de lo que antes hemos indicado, hay siempre que encomiar el elemento humano, el trabajo personal bien realizado, puesto que el mismo será el definitivamente decisivo para que se dé aquel fenómeno o momento óptimo de producción empresarial (8).

Este momento de despegue de la economía corresponde, actualmente, a la idiosincrasia de la civilización de la comunidad industrial, la que, gracias a los modernos sistemas de acercamiento y difusión popular, influye, hasta en los más apartados rincones, en su función multitudinaria de actuación, en la hoy vigente concepción de la *civitas*: urbana, técnica, científica, igualitaria y materialista.

Dados los recientes y extraordinarios incrementos experimentados por las urbes de la aludida civilización, con grandes y directos impactos en las organizaciones empresariales, parece conveniente insertar una clasificación de aquellas que vislumbra una proporcional influencia en el desenvolvimiento de éstas.

En esta civilización de la comunidad industrializada, resulta evidente que las grandes ciudades fuerzan el ritmo de la producción, puesto que, cuanto

---

disponibilidad de divisas extranjeras; tipo de interés; política fiscal. Internacionales: Nivel general de la actividad económica mundial; nivel de actividad en países que importen los productos de la Empresa o exporten dichos productos; disponibilidad de divisas en los países operantes; tarifas aduaneras en las naciones operantes; contingentes de importación y exportación; efectos de los cambios en los impuestos sobre los países operantes; competencia de las Empresas en las naciones importadoras; competencia de las Empresas extranjeras» (Oficina Internacional de Trabajo: *La Empresa y los factores que influyen en su condicionamiento*, 123-124).

(7) Ese *stage* decisivo del despegue para WALT WITHMAN ROSTOW, mentor económico del presidente JOHN F. KENNEDY, es el momento, el peldaño en el que se apresura la marcha, se consigue ahorrar parte de los recursos y un aumento continuo de la renta.

Cfr. GONZALO ANES ALVAREZ: *Las crisis agrarias en la España moderna*, 443.

(8) «Si alguno os dice que podéis enriqueceros de otra manera que por el ahorro, no le escuchéis; es un envenenador» (BENJAMÍN FRANKLIN).

mayor es la urbe, el rendimiento se hace positivamente superior. Al propio tiempo adviértese que casi todas las grandes Empresas: aseguradoras, bancarias, etc., tienen su casa o sede central en las mayores ciudades del respectivo país. A mayor abundamiento, la sociología empírica demuestra que la pobreza asienta, preferentemente, en el medio rural, carente, por lo regular, de importantes Empresas.

TABLA 2

*Clasificación de las comunidades por su densidad*

ESTRATO	Cuantía de la población
Millonario .....	Un millón o más.
Macropolitano.....	Entre 100.000 y 999.999
Metropolitano.....	Entre 50.000 y 99.999
Urbano.....	Entre 10.000 y 49.999
Rural .....	Menos de 10.000

Fuente: GERMAN PRIETO ESCUDERO, en *Revista Internacional de Sociología*, número 115, 1971, página 175.

A continuación se enumeran algunos indicadores socioeconómicos respecto de la pobreza en el mundo, que tanto repercute en la lucha por el saneamiento de las Empresas:

— Cada año mueren por inanición alrededor de cuatrocientos millones de seres humanos.

— En Africa, la mortalidad infantil se halla en ciento treinta y dos niños muertos de menos de un año por cada mil nacidos.

— El 6 por 100 de las personas carecen de elementos indispensables para luchar, con alguna esperanza de éxito, contra el hambre, puesto que tal es el porcentaje de analfabetos en el mundo.

— En Africa, Asia y América existen países en los que sus habitantes tienen consumo inferior a las 2.200 calorías.

— En Asia, que sólo dispone del 16 por 100 de los alimentos mundiales, viven más de la mitad de los habitantes de la Tierra (9).

(9) Frente a los anteriores indicadores, consignemos unas notas de esperanza: Los recursos del mar están prácticamente inexplotados; sólo se cultiva un tercio de las tierras; cuando se lleven a cabo, óptimamente, las tareas sobre estas tierras cultivables y la explotación del mar, el mundo podrá alimentar trece mil millones de personas.

Volviendo, tras este necesario inciso de la civilización y de la pobreza, a la acción futura empresarial en materia de planificación, la doctrina reconoce y admite que el desarrollo proclama la exigencia de la planificación, en cuanto ésta no se oponga a la libertad y a la dignidad humanas (10).

Existe, por el contrario, la absoluta convicción de que la plena aplicación de los nuevos métodos posee un valor casi absoluto, de logro del punto óptimo, por lo que nadie se atreve a impugnarlos, desde el ángulo económico y empresarial, ni tampoco desde el prisma social (11).

Como indica Mariano Navarro Rubio (*El empresarismo*, 55-57), hoy, ante una proyección empresarial auténtica, tiene que superarse radicalmente el absurdo de la pretendida oposición entre el Estado y la Empresa. Lo correcto es pensar todo lo contrario, que, al menos en ciernes o en potencia, se da una gran misión coadyuvante de la Empresa en relación con el Estado, para evitar, en la medida de lo posible, fenómenos tan lamentables como los de las emigraciones masivas. En definitiva: no cabe, en mentes bien organizadas, el Estado *versus* Empresa. Y, de igual modo, no es admisible: Empresa *versus* trabajador (12), sino que, al contrario, el trabajador debe participar en la Empresa.

(10) «En el plano nacional del desarrollo han de considerarse exigencias del bien común: la de dar ocupación al mayor número de obreros; mantener una adecuada proporción entre salarios y hacer accesibles bienes y servicios de la agricultura, la industria y los servicios. Ajustar las estructuras, progresos, etc. Concordar los mejoramientos en el tenor de vida de la generación presente para preparar un porvenir mejor a las generaciones futuras» (JUAN XXIII: *Mater et Magistra*, parte II).

Vid. MANUEL CAPELO MARTÍNEZ, en *Informaciones Sociales*, núm. IV, 1970, 30-31; FEDERICO SILVA MUÑOZ: «La promoción social y el plan de desarrollo», en Instituto de Cultura Hispánica: *Curso sobre el desarrollo económico y social de España*, 81-82; Delegación Nacional de Prensa, Propaganda y Radio del Movimiento: *Desarrollo económico y transformación social*, 54, 58, 66, 70, 86 y 123, y JOSÉ LUIS CERÓN: «Desarrollo e integración», en Instituto de Cultura Hispánica, ob. cit., 192.

(11) «El producto de la revolución científica es la mejora del nivel de vida; luego debe ser uno de los factores del desarrollo económico, cuyo fin último es aumentar el bienestar material y espiritual, nivelando las diferencias y aumentando la renta *per capita*.

»Que el desarrollo económico tiene por fin último este aumento de bienestar es lo que da este irresistible poder de captación e interés para la comunidad y cada uno de los individuos» (JOSÉ MARÍA OTERO NAVASCUÉS: «La investigación pura, la investigación aplicada y la técnica como factores del desarrollo económico», en Centro de Estudios Sociales Santa Cruz del Valle de los Caídos: *La ciencia, la investigación y la técnica ante el desarrollo y el progreso social*, 10).

Vid. JAMES S. DUSENBERRY: *Renta, ahorro y teoría del comportamiento del consumidor*, 111 y 171, y GEORGE KATONA: *La sociedad de consumo de masas*, 235 y 239.

(12) Vid. RAFAEL HINOJOSA: *El proceso de socialización en la Empresa*, 45, y EMILIO SOLDEVILLA: *La Empresa, unidad económica de producción y distribución*, 48.



En esta problemática de participación, habrá que distinguir las siguientes etapas (13):

Etapas de la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa (14), la que, claro está, no fue, no podía ser, la panacea que por muchos se consideraba y no curó, naturalmente, los crónicos males que a la Empresa aquejaban (15).

Surge, pues, la segunda etapa, la de la participación del trabajador en la política del trabajo de la Empresa: En cuanto atañe al mejoramiento de las condiciones del empleo, organización y trabajo. Este es el lapso de los Jurados de Empresa, tan extendidos por todas partes, especialmente por Europa. Etapa que lleva a cabo una intervención *sui generis* en la política de la Empresa, pero que tampoco llena, ni de lejos, las aspiraciones y las necesidades reales de los trabajadores. Los postulados sociológicos que animan esta etapa se muestran inoperantes, según entendemos, para muchas cuestiones fundamentales de la Empresa.

Este sentimiento de frustración abre paso, evidentemente, a una tercera etapa y ésta es la que constituye la auténtica fórmula de la cogestión (16).

(13) «Para hacer frente a una tecnocracia creciente, hay que inventar formas de democracia moderna no solamente dando a cada hombre la posibilidad de informarse y de expresar su opinión, sino de comprometerse en una responsabilidad común. Así, los grupos humanos se transforman poco a poco en comunidades de participación y de vida. Así la libertad, que se afirma demasiado frecuentemente como reivindicación de autonomía en oposición a la libertad de los demás, se desarrolla en su realidad humana más profunda: comprometerse y afanarse en la realización de solidaridades activas y vividas» (PABLO VI: *Octogesima Adveniens*, 47).

(14) «La participación de los trabajadores en el gobierno de la Empresa se impondrá como consecuencia de la tecnificación de la industria moderna y la influencia de las clases directivas y medias al servicio de la Empresa.

«La "participación económica" será consecuencia de la gestión, pero posiblemente antes de la verdadera participación en beneficios o de un problemático accionariado eficaz se acudirá al sistema directo de las mejoras remuneratorias» (GASPAR BAYÓN CHACÓN: «Posibilidades del sistema de participación de los trabajadores en la Empresa», en *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la Empresa*, 219).

Vid. JOSÉ SERRANO CARVAJAL: «La participación en los beneficios en el Derecho positivo español», en GASPAR BAYÓN CHACÓN: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la Empresa*, 267.

(15) LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL: «La naturaleza jurídica de la participación en los beneficios», en GASPAR BAYÓN CHACÓN, *ob. cit.*, 247-248.

(16) Vid. PIERRE VIAU: «La cooperación ante la doctrina social de la Iglesia», en Centro de Estudios Sociales Santa Cruz del Valle de los Caídos: *La Empresa artesana y cooperativa a la luz de la doctrina social católica*, 159.

Sistema que quizá debiéramos delinear a través de los siguientes indicadores:

— El sistema de cogestión o control no consiste (ni tiene que necesariamente ser así), en una amplia y general reforma de la organización empresarial.

— El sistema de cogestión no implica forzosamente participación: sabido es que, pese a la cogestión, en algunas legislaciones el empleado no interviene en los asuntos de interés primordial y fundamental para la marcha de la entidad, puesto que estas cuestiones se despachan en Comisiones en las que el trabajador no tiene acceso.

— A la cogestión habrá que concederle, pese a todo, que en términos generales ha sido causante de avances que revisten la doble significación siguiente:

A) Que en algo rebaja, al capital, en su posición de mando en la Empresa.

B) Que en algo eleva, a los trabajadores, ayudándoles a acceder a determinadas posiciones de mando y dirección (17).

Tras de los argumentos precedentes, parece encuadrado el problema para formular el repertorio de indicadores socioeconómicos tendentes a delinear, en sus líneas más generales, el pretendido óptimo de organización en toda proyección empresarial (18).

Resulta a todas luces evidente que las nuevas corrientes doctrinales, en materia de alta dirección empresarial, exigen una íntima interrelación de los aspectos sociales, políticos y económicos en la vida de la Empresa.

Ciertamente, si deseamos que no haya desfase en el mejoramiento económico, en el progreso social de la entidad patronal, se procurará, al propio tiempo, la búsqueda de una auténtica promoción social de sus empleados, la con-

---

(17) MANUEL ALONSO OLEA: «La cogestión en los países anglosajones», en GASPAR BAYÓN CHACÓN, *ob. cit.*, 291.

(18) Ideal organizativo esbozado por BURLEIGH B. GARDNER y DAVID G. MOORE (*Relaciones humanas en la Empresa*, 20) en el sentido de asegurar que una organización racionalizada funcionará perfectamente en cada punto de ella, previéndose todas las contingencias normales, directa o estadísticamente, hasta el extremo de que en teoría se podrían confiar a una computadora mecánica, automática.

Consecuentemente, agregan los aludidos tratadistas, la dirección de la Empresa habrá de decidir sólo en virtud de principios de excepción, o sea, ante los casos anormales y los imprevistos, o cuando las decisiones impliquen tener en cuenta datos exteriores al sistema.

secución de la referida armonía entre lo social, lo político y lo económico en la dirección general, a salvo de todo compromiso grave entre el individuo y la sociedad, con el anhelo de alcanzar el necesario nivel psicológico al ritmo progresivo que alcanza el orden económico, en mutuos paralelismos y concesiones que eviten o compensen cualquier eventual desequilibrio.

Para las grandes líneas generales de esta política de organización empresarial es muy probable que haya llegado el momento óptimo de madurez, tanto en materia sociológica como en cuanto atañe a las sinceras ansias empresariales de auténticas reestructuraciones: es evidente que los condicionamientos sociológicos resultan ineludibles ante cualquier acción prospectiva en la Empresa; motivaciones sociológicas que muestran muy claramente, al menos así lo entendemos nosotros, los caminos que marca la moderna sociología empírica, cuales son los sistemas de indicadores sociales y otras técnicas análogas dentro de dicho campo, al objeto de conseguir las siguientes finalidades absolutamente necesarias:

— Superar situaciones calificadas de escleróticas.

— Señalar un nuevo y más social paternalismo (en función de un mundo integral de solidaridad), que no será, por supuesto, semejante, al decimonónico, sino más humano y, sobre todo, social, que eludirá las recomendaciones encaminadas a que el empresario ponga énfasis en sus impulsos bondadosos, procurando, voluntariamente, caritativamente, que los empleos de su Empresa sean enteramente felices.

De forma abstracta y de modo general, siguiendo, en lo posible, un criterio internacional útil a todos los países, nuestro comentario o resumen del trabajo, aunque directamente dirigido al estudio de los aspectos sociológicos de la alta dirección empresarial, también se referirá al resto del personal y a la Empresa propiamente dicha.

\* \* \*

En cuanto al primero de los tres puntos, el de la alta dirección empresarial, comencemos subrayando que la misma pondrá especial énfasis en la contemplación del concepto sociológico de la Empresa como organización económica al servicio de la Patria, en estricto régimen de solidaridad; concepción y principio comunitario empresarial, en sentido de rotunda y franca prioridad de tal concepción sobre cualquiera otra que pueda relacionarse con el

beneficio del capitalista. Pero con la debida contemplación de este aspecto, pues, a la postre, la Empresa es una organización o entidad autónoma de orden económico, de marcado carácter mercantil (19).

Se trata, pues, de la formación de una conciencia político-social, en la alta dirección de la Empresa, de absoluta y clara precisión del papel fundamental que las entidades patronales deben llenar en la sociedad actual, así como de su trascendental importancia en la buena marcha de la vida comunitaria.

Un observación: en el estudio empírico de la ecología empresarial se advierte que, en general, los mesócratas gozan de magníficas condiciones de dirigentes; antojándonosos que, por analogía estratificadora se aboca a una lógica proliferación de Empresas, en muchos países.

Gran atención debe prestarse por la Dirección general de la Empresa al Sindicato: en cuanto asociación de estricta defensa de intereses profesionales, libremente producida, entraña importante gama de factores positivos, tales como los asistenciales, cohesión, fuerza, riqueza y capacidad.

Planificación y programación, sí. Sin embargo, la dirección cuidará mucho de que aquéllas no atenten a la dignidad del ser humano: es condición *sine qua non*, objeto y fin primordial de la planificación, de la programación y de la Empresa misma, que ésta se halle al servicio del hombre, y no al revés, el hombre al servicio de la Empresa. Y, por otra parte, también deberá evitarse que la planificación empresarial, por sus vastas implicaciones, termine comprometiendo el propio montaje del poder público, sobre el que, en definitiva, el sistema económico se apoya. Los factores que resultan cada día más indispensables a la organización empresarial moderna son: mecanización electrónica, simplificación normativa y de estructuras orgánicas y descentralización administrativa por servicios.

Adviértese bien que las inversiones de capital extranjero, en las Empresas de una determinada nación foránea a la de la procedencia del dinero, con frecuencia no resultan nocivas: con sus ventajas e inconvenientes, la gene-

---

(19) «En una época como la nuestra, período de crisis y tránsito hacia una nueva "edad de la técnica y el trabajo", no será aventurado estimar que las corrientes sociales estarán cada vez más en favor de una mayor intervención del personal en la gestión de la Empresa.

»Cabe pensar tanto en las soluciones que lleguen a una especie de "comandarización de la Empresa", como en otras que se acerquen a la autogestión, como, en fin, en una pluralidad de ensayos en atención a la diversidad económica y social derivada de la función o dimensión de las Empresas, pero acentuando, en todo caso, la significación de la Empresa como "comunidad de personas", o, si se quiere, como una preferente comunidad de trabajo» (AURELIO MENÉNDEZ MENÉNDEZ, prólogo al libro de ALVARO GARRALDA VARCÁLCEL: *La participación de los trabajadores en la dirección de las Empresas en Alemania*, 27).

ralidad de las veces el fiel de la balanza se inclina hacia el platillo que representa el beneficio en la economía del país receptor.

Afecta muy singularmente a la Empresa el problema general de la estabilidad: la precisa en todas sus facetas, política, monetaria, social, de saneadas estabilidades de todo orden para que se desenvuelva y progrese la Empresa de un modo normal.

Recuérdese siempre por la dirección empresarial la exigencia de claridad en la concepción del principio de subsidiariedad en lo que atañe a su organización: su aplicación siempre será *sub conditione*, en sentido coyuntural y no estructural, en favor y con prioridad, en sentido amplio y general, de la Empresa privada sobre la estatal. Lógicamente, por extensión y analogía prevalecerá, en este orden de cosas, entidad menor sobre entidad mayor, aunque ya hemos aludido a la conveniencia de concentraciones de Empresas de cara al mercado exterior.

Autoridad y democracia son dos elementos compatiblemente, lógicos y necesarios. La autocracia en la Empresa se basa en la ilegítima acumulación de poderes derivada de la acumulación de propiedad, con el inevitable abuso de poder. La democracia se fundamenta en que la dirección empresarial es una, pero el control de la Empresa debe ser plural, con críticas a la gestión del director y sujeción de éste a acciones suplementarias y compensadoras.

Consecuentemente, autoridad y democracia deben conjugarse con destreza, como elementos compatibles, en una amplia forma democrática de organización empresarial, en la que siempre la alta dirección estará investida de la máxima autoridad.

A toda costa se evitará, en cualquiera prospectiva de planificación empresarial, la ruptura del binomio «poder-responsabilidad». Este resulta fundamental para la buena marcha comunitaria de la Empresa y para que recaiga el riesgo sobre cuantos elementos intervienen en la entidad patronal y no unilateralmente.

En el campo de los abusos de la alta dirección empresarial figura en primerísimo plano el de los denominados «delitos de cuello blanco». Estos deberán ser radicalmente eliminados, puesto que, como sabemos, son los delitos que violan las disposiciones que prohíben monopolios y otras conspiraciones para restringir el comercio, adulterar los productos o realizar operaciones ilegales en la bolsa. Delitos que, por cierto, no se ejecutan en el seno de la pobreza, de los hogares desintegrados, etc., sino precisamente en la alta dirección de las grandes organizaciones comerciales, teniendo al consumidor y a la sociedad como víctimas propiciatorias.

En esta época de predominio del signo social, los aspectos de esta índole, que atañen al funcionamiento de la Empresa más directamente, como la Seguridad Social, deben tener preferente atención en la dirección empresarial.

\* \* \*

Las posiciones sociológicas extremas de socialización estabilizadora y de capitalismo a ultranza, resultan igualmente nocivas. Un término medio justo es, sin duda, la correcta solución: posición con la que imperará el auténtico humanismo, puesto que, en definitiva, el hombre, su propia naturaleza, es lo importante, el objetivo final de la deseada prospectiva empresarial. Es absolutamente precisa una coordinación entre los elementos que en la Empresa participan: capitalistas, trabajadores y directivos. A tal efecto, la dirección imprimirá a la Empresa un amplio sentido de comunicación, especialmente en lo que respecta a un régimen interno, a la información debida a los empleados adscritos a la entidad patronal.

Por tanto, se promoverá una interrelación, lo más estrecha posible, entre los factores siguientes:

- Dinámica actual de trabajo.
- Nueva concepción que permita una muy equitativa distribución de rentas.

Por otra parte, para conseguir una buena marcha de la organización empresarial es indispensable la intervención del trabajador, en cuantas fases de participación en la Empresa se han inventado y que anteriormente hemos descrito, al menos en sus líneas generales, por lo que ahora no insistiremos en ello.

Cuestión que, asimismo, consideramos de la máxima importancia es la de la representatividad del personal en la organización de la entidad patronal, pasando aquella por el crisol de la autenticidad si se han observado los siguientes principios:

- Colegial.
- Electo.
- Amplio.
- Libre.

Los aspectos sociales en favor de la Empresa, puesto que al beneficiar directamente a los trabajadores, repercuten de manera rotunda, aunque indi-

recta, en pro de la entidad patronal: la acción intensificadora y progresivamente acentuada en las materias de política de la propiedad mobiliaria a favor de los empleados, en sus especialidades de accionariado obrero y de capitalismo popular, junto con otros relevantes quehaceres de neto signo social, como el de la Seguridad Social y el de la propiedad de la vivienda, por sólo citar los más destacados, deben constituirse, en su conjunto, en un gran factor de estabilidad social de la Empresa, a través de realizaciones sociales que beneficien al máximo posible a sus empleados.

\* \* \*

Resulta indispensable una clara concepción sociológica de la Empresa. No es válida, en absoluto, la tradicional identificación de sociedad mercantil (y, por antonomasia, de la Sociedad Anónima) con Empresa propiamente dicha. Para que desaparezca de las legislaciones, cuantos tengan a su cargo tal responsabilidad procurarán, apresuradamente, la disociación de ambos conceptos, como base previa o de participación para una correcta acción prospectiva planificadora de la Empresa: se contemplará a esta organización como objeto social de la sociedad mercantil y a ésta como comerciante o empresario, pero nunca como Empresa, puesto que son, como vemos, cosas distintas, aunque íntimamente relacionadas.

Habrá que reconocer que el sistema atomista empresarial es lastre de primera magnitud, que impide el *take-off* en una economía que inicia un auténtico desarrollo, hablando coyunturalmente, en términos generales y salvando las excepciones de rigor.

Indudablemente, en muchos casos, las Empresas carecen de tamaño óptimo, por defecto, imponiéndose, en principio, la necesidad de la concentración para cubrir esenciales fines competitivos, como los que se refieren a algunos aspectos del mercado interior y, sobre todo, al exterior, de cara a las exportaciones.

Por otro lado, también hay que advertir que la Empresa pequeña, sin pretensiones competitivas hacia el mercado exterior, es insustituible, en algunos casos, como eficiente auxiliar de las grandes Empresas.

En ocasiones, nunca con pretensión de exportación, pero sí en el ámbito interior, el cooperativismo puede sustituir, con notoria ventaja, al fenómeno empresarial de la concentración.

\* \* \*

En base de cuanto contiene el trabajo nos atreveríamos a brindar el óptimo de organización empresarial del ideal organizativo de los famosos tratadistas Gardner y Moore, ideal, entendido, en el sentido de que en una Empresa racionalizada y funcionando perfectamente en cada punto de ella, deben estar previstas, directa o estadísticamente, todas las contingencias normales y, por tanto, las decisiones se toman automáticamente y la dirección ha de decidir sólo, en principio, en casos anormales, imprevistos y exteriores al sistema.

Puede que la existencia de este ideal sea algo más que problemática, pero nuestra obligación es procurar aproximarnos lo más posible a ese bosquejo de ideal.

En todo caso, a tenor de ese signo y de esos casuísticos factores sociales se procurará, dada la firmeza sociológica de la época, encauzar las orientaciones empresariales de la forma que aconsejen las especiales circunstancias, en cada nación y en cada ambiente particular, con la mirada puesta en el aludido alto ideal del óptimo de las explotaciones empresariales.

Una ardua tarea espera al mundo de la Empresa para acercarse algo (Manuel Broseta Pons), por poco que sea, a ese ideal. Pero si no se emprende, en la acción prospectiva de la Empresa, tal movimiento evolutivo, de sindicalismo fuerte y cogestión supraempresarial, se abocará a un sistema económico, sindical y político en el que el capital se reserva las decisiones fundamentales; es decir, de no proseguirse la auténtica y conveniente reforma de la Empresa, síntesis de los sistemas socialistas y capitalistas, se hará una falsa reforma, se abocará en la trampa del capitalismo (20).

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

---

(20) Esta es la alternativa que brinda el conocido autor JOAQUÍN GARRIGUES Y DÍAZ-CAÑABATE, compartida, como vemos, por gran parte de la doctrina, puesto que de otro modo operará, inexorablemente, el germen destructor que vaticina JOSEPH ALOIS SCHUMPETER. Y, como indica ANTONIO DE MIGUEL, no quisiéramos formar parte en el censo de EDGAR ALLAN POE, cuando escribió *El cuervo* y puso en su pico la sentencia final y desesperada del *never more*, nunca desconsolador con el que el original escritor norteamericano cierra la puerta a toda esperanza. Pero tampoco se debe sustituir el pesimismo a ultranza por el optimismo ilusorio, recordando la cáustica definición del enciclopedista francés FRANÇOIS MARIE AROUET DE VOLTAIRE, en su *Cándido*, en el que sostenía que el optimismo consiste en el valor de afirmar que todo está bien cuando todo está mal.

Una vez más, según creemos, en el justo medio se encuentra la verdad, el auténtico camino hacia la prospectiva empresarial tan deseada por la doctrina y tan acariciada por la política.