

La planificación en función de la economía social de mercado

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

I. INTRODUCCION

Resaltemos la certeza respecto de la teoría de que el binomio “planificación-economía social de mercado” no puede ser considerado, en modo alguno, compuesto por términos contradictorios. Al revés, es perfectamente lógico que se planifique, programe y planee, en todo su conjunto, la política de economía libre que se pretende abordar, en momento dado, para latitud determinada, con el objetivo de conseguir óptimos resultados.

Para Jacques Antoine, a la tradicional planificación de carácter económico se ha incorporado, recientemente, amplia perspectiva social, puesto que, en muchos casos, lo económico y lo social están, en el modelo, tan íntimamente mezclados, que hasta consiguen que la progresiva inclusión de indicadores sociales consagre, definitivamente, la locución “planificación socioeconómica”.

La planificación económica pública general, en el sentido estricto que hoy tiene en países desarrollados en los que gastan, al menos, el 30 por 100 de la renta bruta nacional en formación bruta de capital y en gasto público, no se aplica hasta después de la II Guerra Mundial. Comienza haciéndolo Reino Unido y le siguen Holanda, Noruega y Francia (con su ejemplificante planificación a largo plazo), en sus típicas economías mixtas, más que capitalistas o de libre empresa.

En realidad, la antigua idea de economía paretiana del bienestar, según la cual la libre empresa da lugar al óptimo, es defendible sólo, opina el holandés, Premio Nobel de Economía del año 1969, Jan Tiberger, si las leyes de la tecnología excluyen los efectos externos y las indivisibilidades. Este autor entiende a la planificación como manifestación de la creciente tendencia a organizar, deliberadamente, la actividad humana, con exclusión de los medios extremos, como el trabajo forzado y la intervención minuciosa.

Opina Richard L. Meier que la planificación designa proceso de elabo-

ración de mejores programas, por supuesto, para el desarrollo de los recursos naturales que aquellos que se formulan a partir del uso oportunista y a corto plazo de recursos en proyectos independientes.

Theodore W. Schultz, en la concepción del bienestar como "criada", estima que la tesis de que tanto la planificación económica como la física se fomentan mediante la inversión en el sector social, conduce a que la estructura de los sueldos y salarios está determinada, principalmente, por la inversión en la escolarización, sanidad, capacitación laboral, etc.

De conformidad con lo indicado por conocido sociólogo (1), al tratar el contexto del cientifismo, tanto empresarial como planificador, hay que adelantar la verdad de que no toda empresa racionalizada, es decir, organizada desde el punto de vista de mayor utilidad, es ya por eso dirigida científicamente. No lo es en tanto que la "ratio" esté adherida a determinada persona, esté individualizada y sea concreta, esto es: en tanto que la dirección de la explotación esté sólo configurada por las reflexiones y decisiones del director de la misma.

Tampoco el plan y la adecuación perfectos (los que, por otra parte, pudiera decirse que son inmanentes a la empresa) convierten a la dirección de la unidad empresarial en dirección científica en sentido riguroso, sobre todo, la abstracción de los propios principios y reglas que determinan la dirección de la empresa mercantil, su elevación a principios y reglas generales, con adecuada aplicación al caso particular y con objetivación en preceptos, en los cuales, por consiguiente, la estructuración de la empresa está ya presente como idea general antes de que haya nacido como tal.

Se debe colegir que se considera dirección científica de empresa la realizada globalmente, en todas las partes donde la rectoría de la entidad patronal se verifica, incluido, claro está, el importante aspecto de la planificación, a tenor de los preceptos generales aludidos, en elevación de rigurosos principios abstractos.

Experto en organización de la empresa, formula la siguiente definición: La organización formal y burocrática se refiere, primordialmente, a la forma de organización ("patter"), elaborada por la dirección de la empresa: el plan de división del trabajo, las atribuciones de control, las reglas y prescripciones relativas a sueldos, sanciones, control de calidad, etc. La organización informal se refiere a las relaciones sociales que se desarrollan entre el personal más allá del marco formal establecido por la organiza-

(1) WERNER SOMBART: *El apogeo del capitalismo*, vol. II, 369.

ción, con la consiguiente formación de grupos informales, a que alude, acertadamente, moderno autor alemán (2).

De aquí ese alcance moderno de la definición de Econometría, que sitúa la orientación del mundo especulativo: el estudio de la teoría económica, correlacionada con la estadística y la matemática.

En la empresa técnica y bien organizada, los procedimientos estrictos para "savoir faire", el conjunto de sistemas técnicos, constituyen factores absolutamente necesarios. En medio tan marcadamente tecnológico como el hoy imperante, cómo escapar la empresa a este signo, que impera en todos los ambientes y que tan fructíferos beneficios reporta al progreso, que tanto contribuye a la armonía de las comunidades.

Sin duda que vivimos nueva concepción de las actividades laborales, la que obviamente revoluciona al mundo. Prodigioso avance de la Humanidad que, gracias al impulso dado a través de ese potente vehículo representado por el trabajo, nos sitúa, poco a poco, en la comunidad política en la que el medio técnico sustituye al ambiente natural y el arte industrial construye nueva naturaleza para el hombre actual, el que logra, con su tecnicismo, la más fuerte impregnación de sentido y de espíritu sociales, de genuino y progresivo humanismo, en el que presiente a la faceta sociológica "factotum" de la futura sociedad de automoción (3).

Selden C. Menefee define así el fenómeno de la tecnocracia: teoría que subraya la importancia del técnico en la sociedad moderna, la influencia restrictiva del "sistema de precios", en la obstaculización del pleno uso de los problemas tecnológicos y la necesidad de conferir a los ingenieros el control de nuestra economía.

Otro conocido autor discurre, al efecto, del siguiente modo: Tecno-
cracia, del griego "téchne", oficio, arte, ciencia, y "krateo", gobernar. La tecnocracia ha sido vinculada a posiciones que se proclaman no-ideológicas, así como a la posibilidad de una ciencia social a-valorativa. Sin embargo, tal postura ha sido tachada, a su vez, de ideológica, hablándose entonces de la ideología tecnocrática (Alain Touraine, "La sociedad post-industrial", 57).

Hoy se vive con tan insistentes y profundas bases y raíces tecnológicas, que no tenemos duda de que existen factores dominantes, que afloran

(2) AMITAI ETZIONI: *Soziologie der Organisationen*, 69.

(3) "Sociedad de parados, de jubilados, de obreros instrumentalizados, de hombres más o menos robotizados, de productores de consumo, de burócratas, de profesionales de los 'servicios' de tipo banal, bajo élite de tecnócratas todopoderosos" (CARMELO VIÑAS Y MEY, *La automación y la evolución del trabajo y del factor humano laboral*, 201).

místicas, entre las que cabría destacar la de la automatización, que tiene rotundos tintes del aludido carácter científicotecnológico, a tenor de las siguientes destacadas notas.

En primer lugar, adviértase la acusada tendencia a la descentralización administrativa.

Otro peculiar rasgo de la organización empresarial es la relativa a la mecanización electrónica.

Se aboga por radicales simplificaciones, tanto normativas como de estructuras orgánicas de la referida institución empresarial.

Místicas que constituyen, obviamente, los factores que renuevan y tecnifican a la progresiva "tecnocracia empresarial" (4).

Místicas planteadas por algunos círculos de clase dirigente como la apoyatura educacional, como criterio selectivo que conduce a formas de grupos de fuerte presión, denominados "tenocracia" o "meritocracia".

Consecuentemente, fácil será colegir que el número y la calidad de factores tecnológicos de la unidad organizativa es variable y que, además, se halla en constante cambio. El factor tecnologicocientífico es, forzosamente, distinto en cada firma, puesto que tales principios se deben atemperar a las características peculiares y específicas que corresponden a cada explotación (5).

Se hace hincapié (6) en que la ciencia multidisciplinaria de la ergonomía es la que procurará conseguir, al propio tiempo que garantizar, que la máquina o el equipo se adapten al hombre. Pese a los obstáculos con los que la nueva ciencia ha tenido que tropezar, venciendo todas las dificultades, la ergonomía hoy goza de progresivo éxito. Contribuye a corre-

(4) "La tecnocracia de la empresa puede, como sabemos, ser absolutamente omnicomprendida respecto de las administraciones públicas como la 'plurocracia' y exponerse a igual incomprensión por parte de éstas. Para realizar cara a cara hostil, para reducir el conflicto ideológico entre el dirigismo y la libre empresa, han sido precisas otras circunstancias de hecho, cuya elección, aquí también, tarde en ser consagrada por el derecho o la doctrina" (FRANÇOIS BLOCH-LAINE, *La reforma de la empresa*, 19).

(5) "El grado de necesidad de innovaciones de técnica concreta y aplicación de conocimientos de la ciencia que la empresa precise para sus artes industriales, dependerá de:

- Rama industrial a que pertenezca la empresa.
- Productos o servicios que suministre.
- Procedimiento de fabricación y equipo que utilice.
- Amplitud de actividades.
- Mercado de productos.

— País en el que la empresa se halle establecida" (O.I.T., *La empresa y los factores que influyen en su condicionamiento*, 149).

(6) O.I.T., *La sécurité, l'hygiène et le milieu de travail dans les industries mécaniques: conception nouvelles*, 51.

gir situaciones inatisfactorias, así como a evitarlas, incluso, con frecuencia, desde el mismo momento en que se conciben las máquinas o los proyectos. Ciencia que puede tener carácter correctivo, como en los casos de poner en relación: al médico con el trabajo, para constatar la inadaptación de la máquina al trabajador; o en la implicación del ingeniero, para corregir eventuales defectos observados en las máquinas (7).

La aplicación de los principios económicos no sólo ha hecho aflorar la profesión de ergonomista, sino que ha llevado, por ejemplo, a nivel de empresa, sus responsabilidades al médico de empresa, jefe de personal, psicólogo, etc.; también funciona a nivel de ramas económicas, así como sobre el plano nacional.

También se hace hincapié en que la ergonomía tiene clara participación en la construcción de locales, puesto que resulta muy costosa, y raramente eficaz, la acción para mejorar, "a posteriori", unas instalaciones que hayan sido mal concebidas y, por ello, mal ejecutadas.

Para resolver los problemas que la competen, el ergonomista puede proponer, aisladamente o en conjunto, las medidas que a continuación se especifican: mejorar la decoración del espacio de trabajo; procurar la óptima concepción del equipo, como sería, por ejemplo, la colocación en lugar cómodo de los mandos, para su fácil acceso y maniobra; perfeccionar la forma de concebir, o la disposición, de los cuadros indicadores y de mando que permitan rápidamente acciones y reacciones, así como cuanto justamente exija realizar la situación; óptima utilización de las luces; dominio de los factores ambientales, como calor, frío, etc.; diseño de asientos conforme a la anatomía humana; procurar la confección de los vestidos de trabajo en función de las exigencias ambientales; óptima cadencia de los movimientos repetitivos de la mano en sus tareas; modificación de la rutina para romper la monotonía; enseñanza de los métodos cinéticos propios para el alivio de las tensiones de postura.

Mística que pudiera erigirse, en algún modo, en eficaz terapia contra la nociva efectividad de la "ley millar" ("Parkinson's Law and other studies in Administration"), relativa, como es sabido, a la multiplicidad de la burocracia y que, para funcionar, según Ciryln-Northocote Parkinson, no necesita ejercer actividad páctica alguna.

Manuel Pérez Olea advierte, certeramente, que en la obra del citado

(7) "Ergonomía, psicotecnología y psicología experimental es la rama de la psicología aplicada que se propone analizar, desde puntos de vista teórico y práctico, la influencia que ofrecen, sobre la conducta humana, las máquinas, herramientas y tareas, con objeto de que éstas se adapten a las capacidades y limitaciones de los trabajadores" (ALPHONSE CHAPANIS).

sociólogo británico, así como en otros de sus recientes estudios científico-sociales, a la par que en el "pesimismo burgués" de Max Weber, y en la sociología crítica del sociólogo y filósofo estadounidense, de origen alemán-judío, Herbert Marcuse, de la llamada Escuela de Frankfurt y Charles-Wright Mills, hay severas críticas del proceso creciente de burocratización de la sociedad industrial, tanto capitalista como socialista.

II. PLANIFICACION

Como indican, entre otros autores, Luis Jordana de Pozas y Antonio Perpiñá Rodríguez, la acción, por sí sola, sería mera violencia sobre los hombres y las cosas y, en el mejor de los casos, se trataría de irracional modo de obrar, sin objetivos y finalidades prefijados, sin coherente doctrina sistemática de acción. En definitiva, se carecería de la ineludible política de planificación. Como vemos, no es preciso insistir mucho en explicar en qué consiste la planificación; toda conducta racional, en cuanto implica el pensamiento y la actuación dirigidos a determinada idea de fin, supone, evidentemente, plan previo, planificación racional.

Consecuentemente, no debe causar la menor sorpresa el gran prestigio y la enorme atracción que ejercen las planificaciones actuales, en virtud de su mayor tecnicismo, más completas, racionales y sistemáticas que las de otra época cualquiera, con los lógicos resultados, óptimamente positivos.

Por tanto, obvio parece que las planificaciones siempre son indispensables. La empresa, una de las fundamentales instituciones sociológicas en el entramado comunitario de hoy, en unión de la familia, la estratificación y la seguridad social, precisa, ineludiblemente, de buena planificación, que conduzca al objetivo primordial que a la empresa se le encomienda, sin las dubitaciones y aspectos negativos de irracional modo de obrar.

Efectivamente, la doctrina sostiene que el desarrollo proclama la exigencia de la planificación, en tanto en cuanto esta no se oponga a la libertad y a la dignidad humana: tesis pontificia (8) y teorías, entre otros, de Capelo (9), "DNPRM" (10), Cerón (11) y Silva (12).

(8) JUAN XXIII: *Mater et Magistra*, parte II.

(9) "El principio de adhesión significa que la garantía del Plan no está sólo en su construcción técnica, sino en la adhesión de los protagonistas. La aceptación del principio de adhesión está abriendo paso a fórmulas nuevas en el planteamiento de la propia política económica: los objetivos del Plan se presentan en forma de grandes opciones para que, en todo momento, la elección de la comunidad pueda hacerse con plena deliberación.

La esencia de la planificación consiste en comparar las necesidades con los recursos, estableciendo las debidas prioridades.

He aquí los logros que se aducen en las planificaciones moderadas:

- Evitar la subutilización de la capacidad productiva como consecuencia de los ciclos económicos y de los equilibrios estructurales.
- Si la planificación es intensiva, dará lugar a rendimientos decrecientes, como parece deducirse de los elevados esfuerzos de planificación que se llevan a cabo en la U. R. S. S.

Como es sabido, la planificación puede ofrecer una proyección, para toda la economía, de la producción, consumo, ahorro, inversión, importaciones de cada sector para un lapso determinado.

Debemos tener en cuenta la afirmación de W. Arthur Lewis de que un plan no debe, en manera alguna, considerarse fracasado, porque los resultados hayan sido distintos de los previstos. En esencia, su valor estriba en organizar esquema sujeto a constante revisión. El hecho de que la economía no se comporte de acuerdo con las previsiones no es argu-

Respecto de la función de la empresa en el marco del sistema, podemos sintetizar algunas manifestaciones complementarias que introduce la planificación en el funcionamiento de la empresa: reduce la incertidumbre y hace más seguras las previsiones; las "acciones concertadas" aseguran más y mejor la evolución y los resultados de la empresa. La empresa desea desempeñar papel de relieve en la planificación, en cuanto ésta se apoya en la participación de los asociados empresariales, en los órganos de enlace y colaboración; también en la presencia numerosa de hombres de las Comisiones encargadas de elaborar las previsiones sectoriales" (MANUEL CAPELO MARTÍNEZ, en *Informaciones sociales*, núm. IV, 1970, 30 s.).

(10) "Supuesto el hecho evidente de que nuestro desarrollo ha de basarse en las características de la economía de mercado, lo que se hace necesario es dar a la misma eficacia competitiva cada vez mayor. Desde este punto de vista, el déficit del comercio exterior (en cuanto que afectado por la lentitud del crecimiento de exportaciones) y la elevación de los precios interiores tienen común origen: la escasa eficacia competitiva hasta ahora conseguida por nuestro acontecer económico" (D.N.P.R.M., *Desarrollo económico y transformación social*, 24, 54, 58, 70, 86 y 123).

(11) "Podiera argumentarse, en efecto, que en las circunstancias actuales está fuera de todo pronóstico hablar de política de desarrollo en función de posible integración de nuestra economía con otras europeas.

Yo quisiera, sin embargo, decir al respecto que si el discurso del general De Gaulle puso tal vez punto final a cierto tipo de negociaciones, no ha bajado el telón sobre el escenario en el cual se está efectuando la representación.

Los actores de la misma tardan, cierto, en salir, pero cuando un problema existe, y en este caso es indudable, tarde o temprano las discusiones se reanudan, y con vistas a esta reanudación tenemos que concebir nuestra política, ya que la misma, aun suponiendo nuestra ausencia definitiva de los movimientos de integración, constituirá la mejor manera de hacer frente a las consecuencias que esta ausencia pueda suponer para nuestro desarrollo" (JOSÉ-LUIS CERÓN AYUSO: "Desarrollo e integración", en Instituto de Cultura Hispánica, *Curso sobre el desarrollo económico y social de España*, 192).

(12) FEDERICO SILVA MUÑOZ: "La promoción social y el plan de desarrollo", en I. C. H., *Curso...*, 81 s.

mento importante contra la planificación. Y no deben posponerse todas las decisiones porque no podamos prever correctamente el futuro. Obvio es que la planificación ayuda a esclarecer lo que esperamos, a revelar sus incongruencias y a mejorar el proceso de adopción de decisiones.

Para la Escuela de Chicago, lo fundamental de la planificación es la elección deliberada de unos fines y la determinación analítica de los medios eficaces para alcanzarlos, siendo tales medios aquellos que hacen un uso óptimo de unos recursos escasos y que, una vez puestos en práctica, no van acompañados de consecuencias indeseables.

El fin del desarrollo económico es, como sabemos, conseguir que, en último término, se aumente el bienestar material y espiritual, incrementando la renta "per capita", igualando diferencias interindividuales e interregionales. De ahí el irresistible poder de las planificaciones en toda sociedad consciente. En el desarrollo, en la economía, a la comunidad que produce con constancia todo lo demás, incluso en cierto modo el desarrollo social (no siempre, por supuesto), puede venir por añadidura.

Los nuevos métodos acabarán por ayudar, sustancialmente, a conseguir las soluciones de los problemas y, entre ellos, a remover los inconvenientes que se le achacan no en razón de sus métodos, sino que se atribuyen a las momentáneas circunstancias perturbadoras de los nuevos, productivos sistemas, puedan originar en las estructuras en funcionamiento, en el momento en que aquéllos se introduzcan. Existe, sin embargo, la absoluta convicción de que si se aplican plenamente estos sistemas técnicos tienen valor casi absoluto, de logro de punto óptimo, por lo que, desde el ángulo económico por supuesto que nadie se atreve a impugnarlos, e incluso tampoco se valoran a través del prisma de carácter social, conforme a lo expuesto por Otero (13), Duesenberry (14) y Katona (15).

La planificación procurará el bienestar económico, pero bien entendido

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

Que el desarrollo económico tiene como último fin 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 del Valle de los Caídos, *La ciencia, la investigación y la técnica ante el desarrollo económico y el progreso social*, 10).

(14) JAMES S. DUSENBERRY: *Renta, ahorro y teoría del comportamiento del consumidor*, 111 y 171.

(15) GEORGE KATONA: *La sociedad de consumo de masas*, 235 y 239.

que cargando el acento en el aspecto social, en lo que se refiere a la pretensión de conseguir óptima distribución de las riquezas.

La riqueza será lo definitivo, y en esto hace hincapié el escritor y académico Alfonso García Valdecasas: la prueba verdadera de progreso consistirá en la riqueza, más sobre todo en la espiritual, pues no se basará en "¿será necesario?", sino en "¿hará mejores a los hombres?" (16).

La planificación nacional tiene por objeto central, de máxima consecuencia social, la elevación del nivel de vida general, con vistas al "consumo masivo y al servicio de la dignidad y libertad de la persona: promoción social".

La planificación contiene otro objetivo referente a la expansión económica: progreso social.

Asimismo se incluye la finalidad correspondiente a los instrumentos objetivos.

Y uno más, importantísimo: equiparación en el desarrollo de las regiones.

Por tanto, se deduce que lo principal radicará en las transformaciones estructurales, incluidas, claro está, las de la empresa. El aspecto de oportunidad coyuntural se hallará subordinado, consecuentemente, a la faceta estructural (17).

Sistematicemos, con la siguiente discriminación, los objetivos, elementos y estructuras de los planes de desarrollo socioeconómicos: grupos de

(16) "La empresa privada, como actividad, ya no es motivo de atracción general para todo el mundo, pues ha pasado a ser una ocupación para quienes no logran alcanzar puestos al servicio del Estado. Los mejores se dedican a la noble y esforzada tarea de construir una sociedad mejor, en tanto que los peores siguen afanándose por el egoísta fin, cada vez más generalmente repudiado, de ganar dinero.

De nuevo se vuelve a repetir en España la situación ya existente en el siglo XIX y primer tercio del XX, consistente en que los empresarios se seleccionaban de manera residual, o sea, que ejercen esta actividad los que no pueden ejercer otras más deseables. Antes eran motivos de prestigio personal tradicional nacidos de la época gloriosa; hoy son motivos de ideología política los que justifican esta actitud, pero mucho es de temer que uno u otro motivo descansen en la verdad de que los españoles trabajadores lo son porque no sirven para otra cosa. O dicho de otro modo, que los mejores españoles no tienden a buscar el trabajo más difícil, sino que pretenden hacer lo más posible para huir del trabajo constante y de auténtica tensión y responsabilidad. Es posible que esta norma sea universal, pero no hay duda de que la observancia en España es riguroísima" (BERNABÉ PERIS: *El empresario español y su futuro*, 57 s.).

(17) "Durante cuatro siglos de su desarrollo histórico, la economía política ha cambiado tres veces su naturaleza intelectual. Ha sido, sucesivamente, filosófica, anticuaria y científica; pero, en todas las fases por las que ha pasado, fue fiel reflejo de la realidad social, cuyo estudio y comprensión constituyen su custodia y su misión" (W. STARK, *Historia de la economía en su relación con el desarrollo social*, 109).

factores; factores objetivos; factores extranacionales; factores políticos; factores personales.

GRUPOS BASICOS DEL FACTORIAL DE PLANIFICACION

Ahorro: imprescindible en la formación de capital y éste indispensable, asimismo, para financiar la planificación.

Inversión: se necesita muy acertada política de inversiones, con prioridad absoluta para las de carácter productivo.

Trabajo: la política laboral debe aspirar a la consecución de estímulos e incentivos en favor de las clases laboriosas, los que repercutirán en mayores rendimientos de los trabajadores.

FACTORES OBJETIVOS O MATERIALES

Agricultura: se procurará la mejora y perfeccionamiento de los factores de la producción, como, por ejemplo, la conversión de las tierras de secano en regadío.

Exportaciones: intensificación y ampliación de mercados.

Industria: fomento al máximo de las producciones industriales de la nación.

Sector privado: conforme al principio de subsidiaridad, promoción y prioridad para este sector en las inversiones, siempre que la actuación estatal pueda ser eliminada.

Libertad: supresión de trabas económicas (racionamientos, precios artificiales, imposición de consumo en determinados bienes, etc.).

Transportes: coordinación de toda clase de transportes: marítimos, ferroviarios, aéreos, por carretera, etc.

Unidad empresarial: cuidar al máximo a la empresa, que es la base de la buena economía de mercado.

Ustillaje: obvio será resaltar la conveniencia de su periódica renovación.

FACTORES DE CARACTER INTERNACIONAL

Inversiones foráneas en el país: estímulo al inversor extranjero, sobre todo con la intención de que lo realice en favor de empresas del sector privado.

Mercados extranjeros: se procurará seguir la política de captación de consumidores para los productos nacionales que resulten exportables.

FACTORES POLITICOS

Crédito a medio y largo plazo: se fomentará esta ventajosa política discriminatoria en términos cronológicos.

Distribución de la renta: se procurará la óptima distribución de la renta, tanto en dirección individual como regional y profesional.

Expansión nacional: sobre las bases de sana política, es preciso el fomento y la expansión de todas las actividades nacionales.

Estabilidad política: factor importante, medio idóneo e indispensable sobre el que asentar bases firmes de otros bienes.

"Full employment": la plena ocupación reporta beneficios de todas clases, y el paro, los mayores males.

Igualdad de oportunidades: política extensible a todos los frentes y de modo especial en la empresa, para facilitar la adquisición de artículos primarios importables.

Pequeñas y medianas empresas: deben ser protegidas cuando, bien organizadas y como auxiliares de las grandes empresas, resultan beneficiosas; en otro caso, las minúsculas, las antieconómicas, deberán concentrarse para buscar la productividad.

Seguridad económica: como consecuencia de la estabilidad política y de máxima promoción de los grupos naturales, se conseguirá la anhelada seguridad económica.

Seguridad social: es factor indispensable, como el anterior, puesto que la existencia de buen programa de seguridad social es ineludible para conseguir, hoy, economías sanas.

Cohen (18) señala, en el camino de la planificación, dos etapas fundamentales: el tratamiento del proceso de cambio y que se procure la viabilidad de tan amplio y general procedimiento. Pero, en todo caso, son indispensables otros factores personales, que pasamos a enumerar.

FACTORES PERSONALES

Absorción del paro: promoción de proyectos de trabajo que eliminen, en lo técnicamente posible, el desempleo involuntario.

(18) PERCY S. COHEN: *Modern social theory*, 208.

Iniciativa empresarial: fomento del espíritu de empresa, en toda la posible medida y amplitud.

Lucha contra el excesivo peonaje: la alfabetización y educación del país convierte este factor en la mejor arma para el combate del excesivo peonaje.

Perfeccionamiento profesional: se procurará la máxima movilidad vertical en la formación laboral y profesional del elemento humano activo.

Productividad individual: se incrementará al máximo la producción personal (19).

Renta personal: en la distribución de la renta nacional se tenderá a la mayor aproximación posible de la renta "per capita" y la renta nacional, en sus respectivos módulos.

Salarios saneados: se buscará, eludiendo la inflación, que los salarios resulten de productividad o rendimiento. Superada la teoría de los salarios dinámicos, tan en goba en otro tiempo, se sustituye por la teoría que se acaba de exponer.

Trabajo voluntario: se suprimirá radicalmente toda manifestación de trabajo de carácter obligatorio.

Conforme asevera conocido sociólogo (20), al tratar el contexto del cientifismo de este sector empresarial, no toda empresa racionalizada, es decir, organizada desde el punto de vista de mayor utilidad, insistamos sobre esto, es ya por eso dirigida científicamente.

Conocidos autores (21) estiman, desde luego atinadamente, que la organización científica empresarial constituye ideal de racionalización y de funcionamiento perfectos, en cada punto de la entidad, con todas las contingencias normales previstas y, por tanto, con decisiones tomadas automáticamente, incluso mediante computadora mecanizada. La dirección, se insiste en este ideal, sólo decidirá en casos anormales, imprevistos y en decisiones que impliquen tener en cuenta factores externos al sistema.

(19) "El aumento de la producción se logra con mayor número de empleos, elevación del rendimiento y perfeccionamiento del equipo capital" (D.N.P.R.M.: *Evolución económico-social de España*, 19).

(20) WERNER SOMBART: *El apogeo del capitalismo*.

(21) BURLEIGH B. GARDNER y DAVID G. MOORE: *Relaciones humanas en la empresa*, 29.

III. ECONOMIA SOCIAL DE MERCADO

El otro factor del binomio lo constituye el estudio de la economía libre, lo que haremos con especial referencia a la España actual. En la economía de mercado libre, que progresivamente se consolida, no cabe el sistema de autogestión al estilo yugoslavo. Esto no es óbice para ir hacia rápido régimen estatutario empresarial, hacia democracia social y económica, en cuya organización los trabajadores gocen de información y participación de la empresa. Normas estatutarias que reconozcan sus derechos a los empleados, facilitando el paso de éstos de la condición de súbditos en las empresas a las categoría de ciudadanos, a nivel europeo. Ahora que España ha solicitado su adhesión a la Comunidad Económica Europea, bueno será que, a este respecto, echemos sintética mirada al mundo de los hechos legislativos comunitarios:

En Bélgica, el Consejo de Administración de la empresa está sometido al Consejo de Vigilancia de Comisarios; vigila y controla, únicamente, aspectos jurídicos y financieros. A los Consejos de Empresa se informa de la marcha de ésta. Los Comités de Seguridad e Higiene tienen carácter consultivo. Las Delegaciones Sindicales pueden dar lugar a complejas situaciones, si su función se tergiversa.

El Consejo de Administración, en la empresa danesa, puede tener dos representantes trabajadores, nombrados por el Comité de Dirección. El Comité de Accionistas vigila a directores y administradores y puede destituir al Consejo de Administración. Los Comités de Cooperación, compuestos por la dirección y los trabajadores, son informados de la marcha de la empresa.

En Francia se puede seguir el denominado sistema dualista, por otra parte harto conflictivo, de Consejo de Vigilancia (sólo compuesto por accionistas) y directivos, o el clásico método de Consejo de Administración. Los Comités de Empresa tienen dos delegados pertenecientes, precisamente, al Consejo de Administración o, en su caso, al Consejo de Vigilancia.

En la empresa de la República Federal Alemana, el Consejo de Vigilancia (formado sólo por accionistas) nombra al Directorio. En caso de desacuerdo, la Junta de Accionistas resuelve. El Consejo de Empresa se elige por los trabajadores, y los conflictos con los empresarios se deciden por los Tribunales de Trabajo. El Consejo Económico actúa sólo cuando los temas son de carácter económico.

En Irlanda no es preceptivo que en el Consejo de Administración de las empresas haya representantes de los trabajadores. El administrador se nombra por la Asamblea General de Accionistas. En el Estatuto de la empresa se prevén los cargos de administrador y administrador-director, en cuyos nombramientos aún los trabajadores no intervienen. El Sindicato se opone a la participación, por cuestiones de competencias y de celos.

En Italia, el Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo o Administrador Delegado y el Colegio de Comisarios (de carácter consultivo), son nombrados por los accionistas de la empresa privada. En la empresa pública los trabajadores tienen representantes en el Consejo de Administración.

En el Gran Ducado de Luxemburgo la estructura de la empresa es, en términos generales, análoga a la que se describió para Bélgica.

En Holanda, con estructura dualista de Directorio y Consejo de Vigilancia, ésta fiscaliza a aquél. El Directorio nombrado por la Junta General de Accionistas. También existe Consejo de Empresa.

Reino Unido: estructura análoga a que antes se contemplara en el estudio de la empresa irlandesa.

Experiencia análoga que vamos a extender a los siguientes países:

En Argelia, la extensa rigidez que se ejerce en los controles externos sobre las finanzas de las empresas, con la reducción del número de los trabajadores a la condición de simples asalariados, ha impedido, probablemente, que la autogestión obtuviese todo el partido posible de interés del personal, interpretado en su mejor sentido, a tenor de las exposiciones formuladas por conocidos autores.

En Colombia, el Decreto 20 de julio 1948 es realmente ambicioso. Pretende conseguir la colaboración de los obreros en la unión nacional, así como la participación de la empresa a favor de los trabajadores.

En Checoslovaquia existe, desde 1945, el sistema obligatorio de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, por mediación, exclusivamente, de los Sindicatos, puesto que dentro de la empresa parece no existir órgano alguno independiente de éstos, cuya modalidad, en los países marxistas de sobra conocida, por lo que no insistimos sobre el particular.

En Chile, la participación de los trabajadores chilenos en los beneficios de la empresa se introduce en virtud de los artículos 146 y 153 del Código de Trabajo, aprobado por Ley de 13 mayo 1931.

En Ecuador, la Ley de 2 de diciembre 1948 dispone que la participación obrera en los beneficios de la empresa tenga la distribución con arre-

glo a los siguientes módulos: cuota que se fija en el 7 por 100 de los beneficios, que deberá tener el desglose que a continuación se enuncia: en efectivo, el 5 por 100, y a ingresar en la cuenta de ahorro, con destino a obras beneficossociales, el 2 por 100 restante.

En Estados Unidos de América, como sucede en tantas otras cosas, se produce adelantado movimiento en pro de la participación del trabajador en la empresa. Se intuye pronto, y claramente, que el papel del operario debía ser, por su propio interés, el de "colaborador" de la empresa.

En cuanto a Israel, formulemos la advertencia de que, como sabemos, la propia génesis, la forma de erigirse en nuevo Estado, revela que se beneficia de la gran experiencia adquirida por sus hombres, dignos y capaces, en los movimientos obreros de los países de su procedencia para impulsar el movimiento participativo y sindical israelí.

En Japón, el sistema de participación parece hallarse en consonancia con la etapa paternalista que imperó, en Europa, en las primeras décadas decimonónicas. Pero en realidad no es exactamente así, puesto que todos sabemos que el paternalismo europeo de aquella época consistía en la toma de conciencia de los dirigentes de empresa sobre las necesidades de sus obreros, esforzándose los patronos, desinteresadamente, por mejorar las precarias condiciones de los obreros, formando y fomentando el sentido fraternal y el espíritu caritativo. El actual paternalismo nipón no tiene nada que ver con aquello; es sólo aparente paralelismo, puesto que en el contenido empresarial japonés no es posible penetrar, con mentalidad occidental, sin el correspondiente deterioro de la verdad, del certero enfoque de hechos y realidades.

En México, su Constitución, artículo 123, dispone que la empresa agrícola, comercial, fabril o minera debe dar a los trabajadores participación en las ventas. Esta será regulada por las Comisiones especiales municipales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que en cada Estado (provincia) se establezcan.

En Noruega se estableció, en el año 1918, por primera vez, la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas.

En Polonia se promulga la Ley de participación, de fecha 20 de diciembre de 1958. Contiene gran riqueza doctrinal en torno a todo el conjunto institucional de la empresa.

En Portugal se inicia la participación en los beneficios de los trabajadores en el Monopolio de Fabricación y Venta de Cigarrillos Portugueses.

En Suiza, en lo que atañe a participación de los trabajadores en la empresa, cabe subrayar a la empresa Opal Fusch, de Zurich, que vende a

sus trabajadores acciones al valor nominal: 50 por 100 al contado y 50 por 100 a plazos.

En la U. R. S. S., la legislación introduce la participación por la Orden de 9 julio 1968 (en "Trybuna Ludu", de 24 julio 1958).

En Uruguay, los Consejos de Salarios son órganos que tienen carácter tripartito.

La venezolana Ley de Trabajo de 1936 establece la participación de los beneficios a favor del trabajador en la cuantía del 10 por 100, con el máximo equivalente a dos mensualidades.

Para cerrar esta parte del trabajo recordemos que el tema doctrinal de la empresa está facilitado, abundantemente por significativos datos de la sociología empírica. Aun cuando esto es absolutamente cierto, también es verdad el hecho no menos digno de tener en cuenta de que, en todo caso, existe clara determinación de que el sociólogo debe sujetarse, estrictamente, a las lógicas deducciones que se coligen de las investigaciones que ha realizado. Se dejan, como tareas peculiares del político, las valoraciones ideológicas y los planteamientos resolutivos, sin que se aluda para nada a la autogestión, como no sea en atribuibles "lapsus" (22).

Para sintetizarlo con lúcidos razonamientos de moderno profesor alemán (23), digamos que la economía social de mercado coordina la oferta y la demanda mediante un orden de competencia, la prohibición de carteles y promoviendo el libre acceso a todos los mercados, para todos los empresarios, lo que intensifica la competencia, que se complementa con la libertad de comercio exterior y el establecimiento de empresas extranjeras.

(22) Aludimos al desmentido, sobre sus anteriores declaraciones, de 26 de julio de 1977, respecto al futuro democrático de la empresa, del ex ministro de Trabajo, MANUEL JIMÉNEZ DE PARGA, que en el periódico *Informaciones*, de 16 de agosto de 1977, figura con el siguiente texto:

"Únicamente me refería a que había que crear gran comunidad en la empresa, lo mismo que en la vida civil, de forma que nadie se considerara extraño en esta gran comunidad, sino que todo el mundo estuviera informado de lo que allí ocurría, pudiera de alguna manera fiscalizar o controlar la marcha de esta gran comunidad que es la empresa y que había que articular unos cauces para que de alguna manera las personas encargadas de dirigir y administrar la empresa estuvieran elegidas por quienes forman parte de la comunidad. No dije, ni siquiera, por los trabajadores, o los accionistas, o los técnicos, o los ejecutivos."

(23) ERNST DÜRR: *Fundamentos e instrumentalización de la economía*.

IV. CONCLUSION

Como indica el actual publicista español (24), la falacia de la espontaneidad en los cambios, evoluciones y reformas es evidente. Si se llevan a sus últimos términos las teorías fisiocráticas, si en absoluto no se planifica, si se deja todo al libre juego de los intereses particulares, prevalecerán los elementos de desorganización social sobre los de reorganización y la economía padecería, sin duda alguna, de forma grave.

Obvio es que los tratadistas se han tenido que enfrentar, desde hace tiempo, con el problema de encontrar categorías prácticas en las que agrupar el enorme número de objetos, muy similares, que nos rodean. Llegan a convenir que cualquier agrupación es, casi siempre, abstracción. El problema principal no es que aquélla sea verdaderamente homogénea, sino que contenga dosis de utilidad. En realidad se dilucidará si alguna de las características de un grupo de empresas cambian en forma significativa, estadísticamente hablando, como resultado de variaciones en algún indicador específico, puesto que la precisión de si las variables estratégicas son las idóneas es cuestión de hecho y no de teoría; estado de la problemática que hace que progrese el carácter empírico de los estudios modernos, en torno, claro está, a la referida teoría de la empresa.

Por otro lado, tal y como afirma Thomas Cochran, el estudio de la actividad empresarial (aunque se reconoce lo complejo del problema teórico al tratar de encajar, debidamente, fuerzas no mensurables e influidas socialmente dentro de teoría de orientación matemática) sigue sin resolverse, continúa en tierra de nadie, en los límites de la economía, la sociología y la historia.

Siempre se debe encarecer la sutil distinción habida entre la expresión "función empresarial", por una parte, en el sentido de adoptar decisiones innovadoras o estratégicamente importantes, y, por otro lado, la locución "función gerencial", en el ángulo en que se le atribuye acometida de actividades más rutinarias de la organización económica.

De todos modos, lo que sí se ve claro es el establecimiento de nuevo campo de especialización no ligado, desde luego, a disciplina concreta alguna, al menos en forma firme y rotunda. Nos referimos a la decantada actividad empresarial. Esta consiste, por supuesto, en función definible.

Otra cuestión se desea resaltar: los estudiosos coinciden en que el

(24) VÍCTOR PÉREZ DÍAZ: *Emigración y sociedad en la Tierra de Campos. Estudios de un proceso migratorio y un proceso de cambio social*, 214.

término empresario se refiere más bien a un ideal que a una persona real.

Tales disquisiciones empresariales acaban por situarnos ante la necesidad de esbozar otros de los referidos linderos, en las aludidas actividades, el sociológico, el correspondiente al somero análisis de la sociología en su calidad de uno de los mojones del pretendido enmarcamiento de esa tierra de nadie en que se mueve la actividad empresarial.

Puede afirmarse que el óptimo de organización empresarial es el ideal abogado por famosos tratadistas, Burleigh B. Gardner y David G. Moore. Ideal que se entiende en el sentido de que la empresa organizada racionalmente marcha, como se ha dicho, casi por sí misma, aunque haya que reconocer que, en la práctica, la existencia de este ideal puede resultar más que problemática. Nuestra obligación radicará, por supuesto, en procurar aproximarnos a dicho bosquejo, tal y como ha sido delineado por los referidos autores.

En todo caso, a tenor de ese significado y de los casuísticos factores sociales que se subrayan en la parte que específicamente dedicamos a economía social de mercado, en la enumeración de países que propician la participación del trabajador en la empresa, habrá que procurar, a tenor del signo sociológico de la época, encauzar las orientaciones empresariales de la forma que aconsejan las especiales circunstancias de cada nación y ambiente.

Ideal de prospección de la empresa, en sentido evolutivo que comporte sindicalismo fuerte y cogestión empresarial, con la pretensión de conseguir sistema empresarial que evite que el capital se reserve las decisiones fundamentales. Por tanto, diversos e importantes especialistas del tema opinan que de no proseguirse la reforma postulada, síntesis de los sistemas socialistas y capitalistas, se hará siempre falsa reforma y todo intento de esta naturaleza caerá en la trampa que advierte, sagazmente, Joaquín Garrigues y Díaz-Cañabate: la que tiende al capitalismo y la que hará que opere el germen destructor vaticinado por Joseph-Alois Schumpeter.

Para no formar parte de censo alguno, pesimista u optimista, recordemos que militar en el coro del poeta y novelista Elgar Allan Poe sería compartir su tesis en "The Raven" y la sentencia final y desconsoladora del nunca ("never more"), cerrando la puerta a toda esperanza. Pero, como advierte Antonio de Miguel, tampoco es lícito sustituir el pesimismo desesperado por el optimismo ilusorio, que daría la razón a la cáustica definición del enciclopedista galo Voltaire, en su *Candide ou l'optimisme*, de que el optimismo consiste en afirmar que todo está bien cuando todo está mal.

En semejante perspectiva sociológica de la empresa, obligado resulta considerar que en el justo medio está la virtud, el real y auténtico camino: "in medio virtus". La empresa española del próximo futuro será lo que nosotros queramos que sea. Dependerá de los estudios y de las acciones de economistas y sociológicos y, especialmente, de los dirigentes, tanto políticos como meramente empresariales.

Por supuesto que tales esquemas no pretenden ser exhaustivos, aunque sí puedan ser indicadores de los derroteros sociales que la empresa entendemos deberá seguir en los próximos años. Con la pretensión de completar el pensamiento sobre el particular, se incluyen las siguientes formulaciones sintéticas sobre el conjunto de esta problemática:

En el contexto de la Europa occidental en la que vemos que progresivamente se enmarca España, las estructuras predominantes al efecto son las de "management social system" (dimensión o responsabilidad de la empresa como institución subsidiaria del Estado y de la Sociedad), de economía de mercado, economía social de mercado o economía libre de mercado, que de todas estas formas puede denominarse. Lo importante no son los nombres, sino el sistema, la filosofía económica que comporta: en este caso de subordinación, sin duda alguna, de los intereses particulares a los generales, concediendo gran importancia al Estado y a la empresa pública.

La concepción que se acaba de describir, si por un lado se aparta del denominado capitalismo liberal imperante en el siglo XIX, tampoco se aproxima demasiado al neocapitalismo norteamericano hoy vigente. Sus principales características podrían concretarse del siguiente modo: descentralización del poder económico; medición de la actividad por producción y, sobre todo, por rendimiento; unidad y autonomía, tanto para las decisiones como para los riesgos empresariales.

Claro está que este concepto de la empresa es absolutamente compatible con el poder compartido, por vías directa o de control, por el trabajador, para intervenir en las cuestiones que les afectan, por la mera condición de tales, en el caso de la empresa, y que consideramos lograda fórmula de participación garantizante de las coexistencias de libertad, tanto para las asociaciones patronales como para las obreras, así como del derecho de propiedad privada y robustecimiento de la autonomía de la empresa.

Recordemos que en reciente publicación (25) se indicaba, en torno a

(25) EUDOCIO RAVINES: *Capitalismo o comunismo. Disyuntiva del siglo.*

estas características empresariales, que la economía social de mercado se basa en la libre empresa, mientras que la economía dirigida por el Estado está manipulada por la burocracia gubernamental; en la economía libre los instrumentos y medios de producción trabajan y funcionan en manos particulares, mientras que en la economía estatista, socialista o comunista, según grado, bajo control gubernamental; economía libre es la que camina hacia el desarrollo y profundidad del progreso, en tanto que estatismo significa subdesarrollo. Es fundamental para la economía libre que se formen grupos de simpatizantes y creación de consenso, en operación de empresa superior, puesto que en la opción se comprometen los intereses generales, junto con los de cada uno de nosotros.