

Dimensión social de la Empresa: concepto y clases

GERMAN PRIETO ESCUDERO

A los efectos que este trabajo se propone, mejor que el análisis de las dos fácticas y fundamentales problemáticas, por otra parte especialmente interesante en los aspectos sociológicos empresariales (1), creemos conveniente examinar algunos de los principios doctrinales inherentes a la propia naturaleza y estructura de la empresa, en la implicación, genérica, de los siguientes postulados o principios fundamentales: comunitariosociales, económicos, organizativos, planificadores, políticos, psicologicosolidarios y tecnologicocientíficos.

Subrayemos que los que acabamos de expresar son principios genéricos que comprenden otros varios que forman la especie de aquellos postulados, más amplios, en los que se desglosa, discrimina y matiza, hasta llegar a lo más concreto y específico en el extenso horizonte de la sociología empresarial.

En previas descripciones de terminología concerniente al tema conviene precisar algunos vocablos en su acepción más empresarial.

Comencemos por la denominada profesión y por las concepciones foráneas:

El sociólogo norteamericano, experto en temas de familia y laborales, Theodore Caplow, en *Sociología fundamental*, página 474

(1) Nos referimos, claro está, a todo el complejo fenómeno del asociacionismo empresarial y al consecuente problema de la participación de los trabajadores.

(también es autor de *La investigación sociológica* y *Sociología del trabajo*), formula esta definición:

«*Profesión*: Ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias.»

El también sociólogo norteamericano, experto en Historia, Ephraim Fischhoff, se expresa así:

«*Profesión*: Actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso en un grupo profesional determinado.»

El actual sociólogo, de igual nacionalidad a la de los anteriores, Simon Rottenberg, formula estas interesantes matizaciones:

«*Habilitación profesional*: Cuando una profesión, actividad u ocupación sólo pueden practicarla, legalmente, aquellos que han sido autorizados a ello por alguna agencia del Gobierno.»

«*Certificación profesional*: La ley permite la práctica a cualquiera, pero sólo las personas certificadas pueden utilizar el correspondiente título profesional en sus comunicaciones al público de su oferta de servicios.»

Correlacionado con el mundo de la empresa se encuentra este otro de la producción y productividad, que pasamos a examinar con transcripciones de moderna y autorizada doctrina:

Sociólogo norteamericano Henry-Pratt Fairchild, bajo cuya dirección se publica el conocido *Diccionario de Sociología*, define así el concepto de producción:

«Suma total de los procesos que integran la fase creadora del mantenimiento de la sociedad por sí misma.»

La teoría de producción recibe con frecuencia el nombre de teoría de la productividad marginal, por referencia a las cifras de decisión que constituyen condiciones necesarias para lograr el máximo beneficio (Vernon L. Smith, *Investment and Production*).

En el campo definitorio español cabe destacar, opinamos, la

descripción del sociólogo, experto también en anomia, natalidad, paro y tensiones, Luis Alfonso Martínez Cachero:

«En el modo de producción capitalista, la producción se caracteriza por las siguientes notas:

- El predominio de la propiedad privada como medio de asociación del trabajo.
- La finalidad mercantil de la producción y su organización capitalista que se hace visible en la concentración de la producción.
- En el carácter de la sociedad privada que tienen los medios de trabajo.»

En cuanto al otro término, productividad, veamos algunas conocidas definiciones:

«*Productividad*: Es, antes que nada, cuestión de organización; se trata de combinar, de la manera más eficaz, las cantidades disponibles de las diversas categorías de trabajo, de capital y de recursos naturales a fin de producir el conjunto más útil de artículos determinados y de servicios.» (Oficina Internacional del Trabajo.)

«*Productividad*: Mide la fecundidad del trabajo humano en distintas circunstancias. Los índices de producto por hombre-hora, corrientemente denominados índices de "productividad del trabajo", dan las cantidades de bienes y servicios obtenidos, en diversas circunstancias, del empleo de una hora de trabajo humano.» (Solomon Fabricant.)

En relación con la propiedad, en la doctrina foránea destacan estas modernas concepciones:

El sociólogo norteamericano Ernest Beaglehole, en *Property: A Study in Social Psychology*, expone que se aplica el término propiedad a concepto que encierra los derechos y obligaciones, privilegios y restricciones que regulan el comportamiento humano en el seno de una sociedad con respecto a los objetos valiosos y escasos de esa comunidad.

El sociólogo de Hamburgo (Alemania), experto en cuestiones laborales y de empresa, director de «London School of Economic»,

economista, político con militancia en el partido liberal alemán, Ralf Dahrendorf, en el libro *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial* (también es autor de las publicaciones *Essays in the Theory of Society*, *Politique syndicale et structures des entreprises en Allemagne*, *Sociedad y libertad* y *Sociedad y sociología*), precisa que propiedad es una teoría de las clases que tiene como base la división de la sociedad en propietarios y no propietarios de medios de producción, que pierde su valor analítico en cuanto se separan propiedad legal y control real.

Finalmente, en el *Diccionario de Sociología*, dirigido por el citado Fairchild, se expresa que propiedad es todo derecho o interés valioso considerado, primordialmente, como fuente o elemento de riqueza.

Conviene asimismo formular las debidas descripciones del vocablo riqueza y de la locución riqueza nacional.

En lo que atañe a riqueza, vamos a referirnos a definiciones de sociólogos foráneos:

«*Riqueza*: Respecto de la propia conservación, los objetos materiales, externos a su cuerpo, que poseen los seres humanos.» (Fairchild.)

«*Riqueza*: En sentido económico, sólo puede incluirse en la categoría de riqueza lo que tiene influencia sobre la formación del ingreso, pero no el capital consumible o consuntivo.» (Andrés Paulsen, *Teoría general de la economía*, 57.)

De la riqueza nacional, creemos que son elocuentes las descripciones y definiciones que figuran a continuación.

La riqueza nacional y los conceptos relacionados de activos nacionales y patrimonio nacional neto deben examinarse dentro de sistema de cuentas nacionales: los activos, riqueza y patrimonio neto de las unidades económicas individuales y de los grupos de las mismas también debieran estudiarse dentro de este sistema (Raymond W. Goldsmith).

El moralista y economista británico del eclecticismo, autor del teorema de la «mano invisible», Adam Smith, considerado como defensor doctrinal de la «teoría del valor-trabajo», define así, en *Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, el concepto de riqueza nacional:

«Conjunto de bienes pertenecientes al Estado y a los nacionales dentro o fuera del país.»

De la doctrina española cabe mencionar la siguiente definición de la socióloga bilbaína, autora de *Estudio sociológico de un barrio nuevo: Fuencarral*, Rosa Moyano, experta también en los temas de automatización, comunicación, marxismo y urbanismo:

«*Riqueza nacional*: En economía, el capital o riqueza de una comunidad consiste en los bienes de todas las clases poseídos por la sociedad en un momento dado, ya sea por sus miembros individuales o por asociaciones de ellos, como los gobiernos.»

Director de la empresa

Las legislaciones nacionales consideran, de forma unánime, que la figura del empresario merece rango y relieve especial, puesto que, en definitiva, el *manager* es el órgano máximo de dirección y ejecución en la sociedad y encarna a la persona sobre la que recae parte fundamental en la responsabilidad de la empresa, a la que, consecuentemente, se exigen singularidades personales, como las capacidades técnicas (comercial, financiera, administrativa, etc.), moral y social.

Se advierte (2) que el director de la empresa ejerce función necesaria en el orden social, para eludir el colectivismo totalitario y absorbente, que anulará los derechos y la libertad de la persona humana, con independencia de que en determinado estadio de la sociedad capitalista, que todavía estará vigente en algunas partes, esa función haya estado vinculada excesivamente a la titularidad del capital. Se trata de función profesional del empresario, de consustancial dificultad, cada día aumentada, tanto desde el punto de vista tecnológico y organizativo como desde los aspectos comercial y empresarial laboral.

Henry Fayol enuncia así las capacidades que deben adornar al buen empresario:

- Técnica: Relativa a la producción, en el más general y amplio sentido.
- Comercial: Capacidad referente a todo el montaje de las compras y de las ventas.

(2) MANUEL MENDOZA GIMENO en *Informaciones Sociales*, número de abril de 1970, pág. 13.

- Financiera: Atañe a la obtención de capitales para el desenvolvimiento de la empresa y a la devolución de aquéllos.
- Seguridad: Relativa a protección de bienes y personas.
- Contable: Correspondiente a la formación del análisis estático y dinámico patrimonial.
- Administrativa: Referente a múltiples aspectos, tales como los de previsión, organización, mando, coordinación y control a través del enfoque, por ejemplo, de los trabajos de *Información Comercial Española* (3), Capelo (4) y Colomina (5).

Tal como se ha dicho, la «conciencia del rey» (más que la reforma de las estructuras de la empresa) es lo realmente decisivo y definitivo. Por tanto, se impone el hecho, importantísimo, de la «reforma de la conciencia de la dirección empresarial».

Los medios materiales son meros instrumentos al servicio de la empresa, de la comunidad, del hombre, que es lo más significativo y relevante. Junto a las demás grandes cualidades que adornan al buen jefe de empresa, deberá resplandecer el alto valor moral que aúne y equilibre al resto de los aspectos (6).

(3) «Frente al poder del capital surge la "revolución de los *managers*", el predominio de los ejecutivos, en los países occidentales, etapa que no será la última, pues, como toda sociedad política, en la empresa habrá conflicto de intereses. Pero nadie concede poder si no es otro poder y en el desequilibrio de poderes está la base (y la fragilidad) de esta meta móvil de la democracia, de unos sindicatos fuertes en las empresas que eviten la distribución de las decisiones, primero, y del valor añadido de la empresa, después, será puro paralelismo.» (*Información Comercial Española* núm. 27, 1970, página 24.)

(4) «En la empresa actual se está configurando, con calidad propia, la "técnica" y la "dirección", además del capital y del trabajo. Pero, desde el punto de vista jurídico, la técnica de trabajo, aunque altamente cualificado, y la dirección es órgano fundamental.» (MANUEL CAPELO MARTÍNEZ en *Informaciones Sociales*, número de abril de 1970, pág. 35.)

(5) «Ordenar económica y socialmente la empresa haciéndola rentable en beneficio y como servicio de la comunidad.

Intervenir en la vida sindical para lograr la implantación de estructura social y económica, primero en el sector de su competencia y luego en todo el ámbito económico.

Intervenir en la vida pública, en la forma que sea viable, para lograr ordenación economicosocial adecuada en la que se respete la dignidad de la persona, procurando elevar el nivel de vida moral, cultural y económico de la comunidad.» (ALBERTO COLOMINA BOTÍ: *Posición del empresario ante el panorama económico español*, págs. 19 y sig.)

(6) «La empresa es medio para disponer de bienes necesarios y útiles a la existencia. Como todo otro medio de existencia, es instrumento de consi-

Ricardo Riccardi estima que entre las más importantes cualidades que guarnecerán al empresario cabe destacar:

- El líder (ejerce propulsión y libera energías que se hacen operantes y que hasta entonces subyacían en el grupo) debe poseer personalidad física, vitalidad y resistencia (Henry Johannot).
- Poseerá asimismo cultura general especializada, profesional y técnica.
- Inteligencia y juicio.
- Madurez de carácter (moral, objetividad, concentración, buen sentido y excelente humor).
- Sinceridad, honestidad y probidad.
- Energía, voluntad, resolución, iniciativa y perseverancia.
- Método de trabajo: orden, exactitud.
- Sentido de responsabilidad, autoridad y ascendiente.
- Convicciones que determinan la actitud hacia la vida y los hombres.
- Aptitud para el contacto y la colaboración, tacto y discreción.
- Sentido de la comunicación y habilidad para enseñar.
- Entusiasmo, ímpetu y aptitud para conducir (7).

deración social y de independencia de la persona y de la familia, medio para mantener la legítima dignidad del propio rango.

La empresa consiste en obra de colaboración donde se unen, de diversas maneras, la inteligencia, la aportación del capital y las múltiples aportaciones de trabajo.

La economía no se puede desarrollar al margen de la moral. Hay bienes económicos y hay formas de publicidad que pueden hacer mucho daño en la esfera moral. La naturaleza y la calidad de productos, las cantidades producidas y el precio de coste no están desligados de la responsabilidad moral del jefe de empresa y de sus colaboradores.

La empresa no se puede considerar sólo como medio de renta, de consideración y de independencia, ni como obra de colaboración, ni como elemento de vida económica en su conjunto, ni como elemento de la realización de la justicia social. La actividad no ha de ser solamente material, económica y social. Ha de ser también cristiana.» (MARTÍN BRUGAROLA MÁS: *Relaciones humanas y reforma de la empresa*, págs. 114 y sigs.)

(7) FRANZISKA BAUMGARTEN: *Psicología de las relaciones humanas en la empresa*, págs. 110 y sigs. y 209.

En cuanto a la condición laboral (no importa que se haya dejado para la parte final de estas explicaciones de cualidades del *manager*), es obvio que resulta prioritaria. No hay que olvidar que lo social condiciona otros muchos aspectos, adquiriendo cada día nueva y trascendente dimensión.

Ciertamente se opina (8) que es fundamental que el empresario moderno se enfrente con el trabajador de muy diferente manera a la de antes. No tiene, al menos teóricamente, más garantías jurídicas que éste. Ha perdido el que antiguamente se consideraba gran predominio sobre el trabajador.

Para Richard M. Cyert la expresión «dirección de empresas» describe, sin duda, la función de los responsables de las decisiones que determinan la asignación de los recursos materiales y humanos en una organización. Se admite, cada vez más, que la función directiva a que se alude tiene su fundamento en las ciencias sociales, a las que hace importantes aportaciones.

En el aspecto psíquico se ha reducido la divergencia: ya no se puede tener al empresario por «ilustrado» frente a la masa «oscura». Y esa masa, gracias a su organización, se enfrenta con él como potencia, pudiendo contrariar sus planes y sus caprichos. Es aventurado forzar demostraciones de fuerza del trabajador. Ha pasado la época de las órdenes de obediencia ciega. Los que obedecían muda y dócilmente al menor gesto, han cedido su lugar a los que exigen imperiosamente y critican con dureza. Por tanto, los trabajadores descontentos, que avanzan solidariamente, son enemigos difíciles de dominar. Así que los jefes se ven obligados a cambiar completamente su anterior actitud respecto de los trabajadores. Nueva ideología se abre paso, y ello requiere siempre el despliegue de gran esfuerzo intelectual.

Los jefes de empresa de hoy, si han sido bien elegidos para el cargo, tienen arraigados sentimientos sociales, son comprensivos y desean «colaboradores en vez de esclavos».

El trabajador, como hombre, aspira a ser feliz y a tener alegría. Buscar la felicidad y evitar el dolor es tendencia general de los humanos. Que el trabajador tenga de la felicidad concepto que le haga inclinarlo a bienes materiales o a los espirituales, en grado superior o inferior, es cosa secundaria.

(8) *Ibidem*, págs. 13 y 67.

Lo importante, quizá, será la tendencia en sí, el impulso hacia la felicidad, el deseo de ser feliz. Como la existencia material del trabajador depende de su jefe, ven en éste ayuda u obstáculo para su felicidad. Esto determina en alto grado sus relaciones con el jefe e influye mucho sobre ellos.

El sociólogo, antropólogo, economista, historiador y estadístico, sostenedor de la teoría de la *sozialpolitik*, de nacionalidad germana, Gustav Schmoller, en *Die Soziale Frage, Klassenbildung, Arbeitsfrage, Klassenkampf*, pág. 11, señala que cada hombre posee espíritu de estimación propia o «deseo de ser reconocido»; es decir, quiere afirmar su personalidad, sus dotes y su capacidad. Si así no se hace, se excita el resentimiento de frustración.

«El auténtico hombre de empresa es realmente un gigante. Os consideran con verdadero respeto por lo que sois, hombres de negocios, empresarios, dirigentes, productores de riquezas, organizadores de empresas modernas: industriales, agrícolas, comerciales o administrativos. Por tanto, creadores de trabajo, de empleo, de formación profesional, capaces de dar ocupación y pan a gran multitud de trabajadores y colaboradores y, por ello, transformadores de la sociedad mediante el despliegue de fuerzas del trabajo que la ciencia, la técnica, la estructuración industrial y burocrática pone a disposición del hombre moderno.

»Con los maestros y médicos, sois los principales transformadores de la sociedad, los que más influyen en las condiciones de vida humana y la abren nuevos e insospechados progresos. Cualquiera que sea el juicio que se dé sobre vosotros, hay que reconocer vuestra bravura, vuestra potencia, vuestra indispensabilidad. Vuestra función es necesaria en sociedad que tiene su vitalidad, su grandeza y su ambición en el dominio de la Naturaleza. Tenéis muchos méritos y responsabilidades.»

(Pablo VI, en *Cnucedí*, noviembre de 1964.)

Director de trabajo

Figura de las más discutidas del mundo empresarial. Se ha pretendido, por parte de los trabajadores, por la denominada Sección Social, llegar a la consecución de este órgano que coadyuve, como

auténtico *manager* nacido en el propio seno de la sección laboral, en su calidad de adjunto al director de la empresa, con el que debe compartir el cúmulo de grandes responsabilidades empresariales.

La Ley de Codecisión de 11 marzo 1951, de la República Federal Alemana, instituyó este ejemplo típico de «director de trabajo», denominado, por la legislación germana, *vorstand*.

Debe proclamarse, en honor a la verdad, que el *vorstand* se muestra, empíricamente, en el largo tiempo transcurrido desde 1951, institución iconoclasta, en opinión de muchos autores. En el marco de brillante y adelantada legislación, como es la relativa a la codecisión germana, el director de trabajo es el órgano más débil, el punto más oscuro, en esta importante muestra de la gran inventiva alemana en cuanto se refiere a la problemática de la empresa.

* * *

«*Staff*»

La figura así denominada, con este vocablo inglés, forma parte de la plantilla directiva de la empresa: realmente se trata de director profesional, asesor técnico, adjunto al *manager*.

El *staff*, aparte de la misión de continuo auxilio y asesoramiento al director, realiza tareas de ejecución y dirección de la gran empresa, a las que el *manager* será incapaz de atender, personalmente, ante el cúmulo de más importantes problemas de su jurisdicción amontonados para despachar. De este modo, el *manager* puede ocuparse debidamente de las cuestiones del máximo rango, aquellas personales de imposible delegación en la buena marcha de la empresa.

La dimensión y estructura del *staff* varían, naturalmente, por la clase de empresa a la que presta sus servicios. Sin embargo, habrá que convenir con T. C. Davis que se puede considerar al *staff* como división y especialización de las tareas de dirección de la empresa en el ámbito y grado jerárquico de los ejecutivos.

Otra opinión (9): «El *staff* debe tener siempre, en el marco de la empresa, funciones exclusivamente asesoras, por lo que la idea

(9) A. COLOMINA: *La empresa, creación permanente*, pág. 102.

del *staff* se basa en que no representa grado o peldaño jerárquico entre el director y los *cadres*, en la amplia y compleja escala ejecutiva de las grandes sociedades. Por tanto, esta doctrina considera al *staff* no como división o especialización en las labores de dirección empresarial, sino que aboga en el sentido de que las conexiones entre las distintas posiciones es otra faceta que puede influir, decisivamente, en la marcha de la organización empresarial.»

Cuando el *staff*, concluye esta tesis de Colomina, no se limita a cumplir su misión de información y consejo, pretendiendo «decidir», es tan peligroso a la empresa como si no se sintiera comprometido con su informe, estrechamente responsabilizado, pero siempre, insiste el autor, reservándose toda responsabilidad de la decisión al director general de la empresa.

Sin embargo, el *staff* tiene, en nuestra modesta opinión, funciones ejecutivas, en la generalidad de las ocasiones. Es figura que se halla, por tanto, en la línea jerárquica de la empresa: si forma parte de la escala ejecutiva, puede y debe asumir decisiones que le hayan sido expresamente delegadas por la Dirección General de la organización.

* * *

«*Cadres*»

Los cuadros, como es sabido, han tenido su origen y tomado el nombre del sinónimo vocablo galo *cadres*. Forman parte de las plantillas jerárquicas de la empresa y son copartícipes, como ejecutivos, de la dirección de la firma (10).

El estrato de los cuadros de la Administración Pública está formado por el denominado cuerpo técnico, especializado, de carrera, para cuyo ingreso en el mismo es exigido título facultativo al aspirante a las oposiciones. En esta esfera, como en la privada, en la

(10) «La position de cadre est établie par un ensemble de dispositions conventionnelles. A partir d'un certain coefficient, qui est un niveau donné de la hiérarchie générale, on est cadre. Ce coefficient est fonction principalement du poste occupé et des responsabilités, donc de la compétence et de la valeur de chacun. Cependant notre système établie généralement que les diplômes sanctionnant des études supérieures donnent accès immédiatement à la position cadre, parce qu'ils supposent que leur titulaire a acquis les compétences et la qualification requises.» (ANTOINE RIBOUD en *Union Internationale Chrétienne des Dirigeants d'Entreprise*, número de marzo de 1971, pág. 13.)

de las empresas mercantiles o de lucro, quienes forman en los cuadros son, en sentido estricto, auténticos directivos, en cuyo estrato, en buena técnica de administración, cabría únicamente contemplar a los *managers* en su más alto pedestal jerárquico, y entre éstos y aquéllos se debe colocar al *staff*.

Contrario a lo que ocurre con los administrativos y con los auxiliares, sectores en los que la crítica a las jerarquías es del mayor interés, obsérvese que el afán crítico decrece en los cuadros en la misma proporción en que son notorias y progresivas las ambiciones y aspiraciones en el marco de la actividad empresarial (11).

Los cuadros están constituidos por determinado sector de ejecutivos que tiene la doble misión de, interpretando órdenes recibidas, junto con el personal que se les haya asignado, disponer lo preciso para preparar con el ejecutivo, en el ejercicio de sus funciones generales técnicas, la debida organización, gestión y administración de la empresa, que en su campo concreto, como *cadre*, tiene atribuidas, aparte de las que le correspondan como coadyuvante y coejecutivo de estas misiones. Es decir, el *cadre*, por un lado, debe ayudar a los superiores ejecutivos en las resoluciones, mediante serios y concienzudos informes, y, por otra parte, ayuda a los superiores ejecutivos a través de la complementaria tramitación o, en su caso ejecución, de los expedientes a él encomendados, doble factor por medio de la que se abre paso en todas partes y, por supuesto, también en España (12).

Empleados

Empleados propiamente dichos, administrativos en sentido estricto, son todos aquellos que, en un extremo, carecen de funciones subalternas; y por el extremo jerárquico no se les atribuyen responsabilidades directivas en la marcha de la empresa, reservadas éstas a los ejecutivos, según se ha dicho anteriormente.

(11) FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La reforma de la empresa*, págs. 64 y sig.

(12) «Les groupes de réflexion qui s'attache des cadres en Espagne sont unanimes à souhaiter que s'accroisse l'ouverture des cadres sur le plan internationale. Celle-ci certes favorisée par les nombreux contacts de coopération technique et par la fréquentation assidue des cours des étages à l'étranger, mais elle ne se traduit guère dans le contact les organisations de cadres en Europe.» (En el citado *UNIAPAC*, pág. 24.)

A este respecto conviene recordar la acepción de *White Collar Workers*, de R. Centers: «Amplia y heterogénea clase de trabajadores técnicos y de oficina, tales como estenógrafos, contables, mecánógrafos, diseñadores, vendedores y otros cuyo trabajo es, preponderantemente, no-manual y no de *manager*.»

Consecuentemente, se ve que los empleados tienen a su cargo funciones más o menos técnicas, de carácter marcadamente administrativo, aunque tal vez también resulten, en algunos casos, repetitivas, de mera ejecución. Al mencionar la palabra repetitiva surge el obligado hecho de la subdivisión o discriminación de los empleados de la siguiente forma: administrativos propiamente dichos y auxiliares, ocupándonos seguidamente de estos últimos.

Auxiliares

La característica fundamentalmente diferenciadora entre el administrativo propiamente dicho, del que acabamos de ocuparnos, y el auxiliar estriba, creemos, en el carácter de mero ejecutor que, en general, es consustancial a las funciones del auxiliar. Formulemos al respecto algunas observaciones sociológicas.

Los asalariados, en las empresas importantes, cuando no alcanzan los peldaños jerárquicos *manager*, *staff* o *cadre* estiman, precisamente a causa o en función de que realizan tareas de empleados sin grado jerárquico alguno, que su acceso a la dirección de la empresa es más que problemático. Por tanto, su preocupación gravita en conservar intacta su libertad de impugnación.

Otra cuestión importante es la corriente sociológica advertida en algunos sectores, de clara defensa de la tesis de conveniencia de establecer la libertad de despido (13).

Enunciación que concluimos con la alusión a otros empleados, eficientes y necesarios para la buena marcha de la empresa, tales como obreros y empleados subalternos que tienen a su cargo labores mecánicas y manuales.

* * *

(13) «Se aboga por la libertad de despido como sistema para solucionar muchos problemas.» (AMANDO DE MIGUEL RODRÍGUEZ y JOSÉ-LUIS LINZ STORCH DE GRACIA: «Los problemas de las retribuciones vistos por los empresarios» en *Revista de Trabajo*, número de febrero de 1963, pág. 140.

Obreros

De su amplia gama, hay que hacer distinciones.

Obreros especializados: Son los que en cierto modo también participan de las características atribuidas a los trabajadores denominados, por extensión, intelectuales.

Peones: En el extremo opuesto se colocan aquellos obreros con funciones de auxilio y ayuda a las tareas ejecutadas por los especializados, los peones que tanto interesa promocionar.

También se ha dicho que la acepción de peón generalmente admitida es la del que trabaja en una hacienda al servicio de una persona y, por lo común, bajo el mando de capataz o caporal.

Fairchild formula esta definición de peón:

«Individuo que se dedica a trabajar; es decir, que aplica su energía personal a la producción de algún bien.»

Para el sociólogo norteamericano Robert Dubin, experto en temas laborales y de convenios colectivos, trabajadores son las personas que producen o transforman bienes o prestan servicios, para su propio consumo o para el de otros.

El sociólogo especialista en temas relativos a huelga y seguridad social, escocés-norteamericano, John W. McConnell, define así el trabajo a domicilio:

«Manufactura hecha en el hogar empleando materiales suministrados por un empresario que paga a destajo el trabajo realizado.»

El sociólogo, experto tanto en cuestiones sociales como laborales, Pere Corominas, respecto de la palabra trabajar, se expresa de la siguiente forma:

«Proviene del latín *tripalare*, torturar, y *tripalium*, especie o instrumento de tortura.»

Subalternos

Los denominados también ordenanzas constituyen típicos ejemplos de este numeroso Cuerpo en las empresas, que tiene a su car-

go las misiones específicas de portear papeles, introducir visitas y otros cometidos de análoga naturaleza.

Botones

Con funciones similares y de menos responsabilidad que las atribuidas a los ordenanzas. Con frecuencia engrosan sus actividades con la misión de ascensoristas, pero con regresión, en el ejercicio de esta actividad, puesto que los clásicos adminículos citados, los no mecanizados totalmente y que precisan de la dirección humana para su funcionamiento, van decreciendo, debido tanto a su carácter antieconómico como por lo ingrato del trabajo que realiza el ascensorista.

Mozos

Empleados que tienen a su cargo, fundamentalmente, labores relativas al transporte, carga y descarga de objetos y materiales, más bien de cierto peso.

Limpiadoras

Como su nombre indica, se trata de personal, generalmente femenino, que se ocupa de la limpieza de los locales y despachos de la empresa.

* * *

Existen normalmente ciertos condicionamientos consecuentes al imperativo signo social de la época, a los que, desde luego, habrá que tener en cuenta en cualquier acción prospectiva de la dimensión social de la empresa, especialmente en lo que atañe a sus orientaciones gerenciales (14).

Siempre se dan determinadas motivaciones, distintas en cada

(14) BLOCH-LAINÉ: *Ob. cit.*, pág. 42.

tiempo y lugar, que muestran claramente que en adelante los caminos de las acciones y direcciones empresariales seguirán diversos derroteros, en buena parte enmarcados por el fenómeno de los indicadores, hoy tan en boga, para modificar vigentes y escleróticas estructuras, a las que alude Arana Gondra (15).

Es preciso ponderar debidamente la importancia de la buena política de bienestar social en la comunidad política: el nuevo, correcto y necesario humanismo; aparte los paternalismos al estilo decimonónico. Efectivamente, hoy se tiende a que los pueblos se orienten, en marcha vertiginosa, al mundo integral de la solidaridad (16).

A este respecto, útil será recordar que el sociólogo, catedrático de derecho del trabajo de la Universidad de Murcia (17), afirma, creemos que muy acertadamente, que la sociología empírica facilita, al mundo del derecho, los siguientes significativos datos:

- La empresa es organización en la que los grupos de personas producen acciones recíprocas, las «interacciones hacia el objetivo común», a que alude, en *Las filosofías sociales de nuestra época en crisis*, el sociólogo funcionalista y filósofo ruso-norteamericano Pitirim-Alexandrovich Sorokin.
- La empresa es organización jerárquica, en la que la «gerencia» (lineal, funcional o departamental) imparte órdenes a través de «mandos intermedios», con objeto de llegar a todo el personal de la entidad.
- El estrato directivo se caracteriza por su creciente separación respecto del proletariado, como sucede en la regulación de las sociedades anónimas.
- Frente a la estructura formal, la informal; «camarillas», grupos de presión, «ritos y ceremonias de iniciación en la empresa», etc.
- Las *human relations*, en *ultima ratio* se estiman rodeos productivos para alcanzar óptimo rendimiento del personal (Böhm Baerck).

(15) RAMÓN ARANA GONDRA: *La estructura de la empresa española*, página 118.

(16) BAUMGARTEN: *Ob. cit.*, págs. 22 y sig. y 54.

(17) ALFREDO MONTOYA MELGAR en *III Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo*, vol. II, págs. 3 y sigs.

- La racionalización y la autonomía conducen a fatiga psíquica, frustración, impersonalidad en el trabajo. De nuevo habrá que humanizar.
- El empleado ha llegado a esta conclusión: si produce demasiado, la gerencia reducirá primas y, por tanto, trabajarán más por el mismo salario.
- Empresas autocráticas y empresas democráticas. Tercera solución: socialización; la que puede ser rígida, como la soviética, o evolucionada en sus distintos grados, como las de Yugoslavia, Polonia y Checoslovaquia.

Para puntualizar, observemos que la legislación española, el Derecho Mercantil, sólo contempla al empresario, a la sociedad mercantil, más aún, a la sociedad anónima, y no a la empresa propiamente dicha, por lo que el problema escapa de las manos, aboca en cuestiones marginales, por desenfoque, por no abordarlo en su verdadera dimensión, ni atacarlos en su nervio y centro: la empresa misma.

Claro que esto no ocurre sólo en España, sino que en las legislaciones de otros muchos países sucede algo semejante, aunque esta circunstancia no servirá de justificación. En el Código italiano de 16 marzo 1942, realmente modélico para la doctrina mercantilista, tampoco la empresa, como organización, aparece en su articulado, puesto que la codificación únicamente regula sus elementos: la relación del trabajador con el empresario social o sociedad, el patrimonio de la empresa, las inversiones y la competencia.

El jubilado catedrático de Derecho Mercantil Joaquín Garrigues y Díaz-Cañabate, abundando en el razonamiento anterior, subraya que las empresas no tienen forma jurídica alguna, puesto que son simples organizaciones de producción. Una cosa es ser empresa y otra es tener por objeto la explotación de una empresa.

Hagamos hincapié, volviendo a la normativa española, que la Ley de 21 julio 1962 constituye la consagración de la identificación o, mejor, de la confusión entre conceptos relacionados, pero distintos: empresa y sociedad mercantil, si se quiere, para mayor precisión «empresa-sociedad anónima».

En el derecho de la empresa, distinto al de sociedad, puede tener adecuado cauce la práctica vigencia del sistema de «cogestión».

«La empresa es 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 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*, núm. 24, abril de 1970).

«Concebimos a la empresa como centro de reunión y de colaboración entre los hombres, como verdadera comunidad de trabajo» (Manuel Motos Guirao en *Informaciones Sociales*, núm. 21, abril de 1970).

La doctrina persevera progresivamente en la idea comunitaria. Por parte de algunos tratadistas podría decirse que la insistencia es casi obsesionante, como corresponde a teoría hispana de gran tradición social. Obvio es que en esta línea se impone análisis de la empresa desde ángulos y perspectivas vinculados al imperativo del condicionante sociológico y comunitario, tan en boga en nuestro tiempo.

También los medios gubernamentales participan de esta inquietud. A mediados de 1972 se encargó a Comisión Interministerial que estudiara y presentara proyecto de reforma de la empresa española. Pero, como tantas otras veces, sin resultado positivo alguno.

Nos resta, en estos matices sociologicocomunitarios, definir a la empresa con las principales notas de esta concepción (18):

«Organización sociocomunitaria para emprender o llevar a cabo acciones que se pretende aboquen en producción y en lucro o beneficio.»

* * *

Con válido apoyo en interesante libro (19) y bajo el previo condicionante de organización sociológica, emprendemos el tratamien-

(18) GERMÁN PRIETO ESCUDERO: «Indicadores socioeconómicos en la planificación empresarial», en *Revista de Política Social*, número de marzo de 1972, pág. 138.

(19) RICARDO CALLE SAIZ (y col.): *Concentración de empresas: régimen fiscal en España y en la C. E. E.*, págs. 195 y sigs. y 264 y sigs.

to del segundo imperativo que se colige del propio título del presente trabajo, comenzando con la inserción de la siguiente tabla:

TABLA 1

Tipos o sistemas de organización empresarial

-
- Pública centralizada.
(Puramente estatal y nacional).
 - Pública descentralizada
(Regional, departamental; provincial, cantonal; local, municipal).
 - Sindical o paraestatal.
 - Mixta.
 - Privada.
-

Claro está que los sistemas de organización de empresas denominados público, sindical y mixto serán objeto de muy somero estudio y únicamente a efectos del correcto enmarcamiento de la empresa privada, a la que lógicamente se dedica la atención preferente, puesto que son aspectos socioeconómicos de las entidades patronales correspondientes a la esfera privada los que especialmente interesan en este trabajo.

* * *

La empresa pública, independientemente del fin (servicio público o fin de lucro) que el Estado persiga y, por otro lado, de la desembración que pueda representar en la Administración Pública, tiene características fundamentales, frente a la empresa privada, los controles parlamentarios y gubernamentales que necesariamente ejercerán sobre ellas las instituciones que, en Estado de derecho, tienen por misión ineludible la salvaguardia de la *res publica* (20),

(20) JUAN-ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA: «La cogestión en la empresa pública», en Facultad de Derecho: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, pág. 231.

pero no siempre la intervención y el control empresarial tienen éxito (21).

* * *

La asociación profesional o sindical, en relación con la actividad de la empresa, se contemplará en las dos vertientes que se indican:

- Como asociación de profesiones.
- Como suplantación de las actividades de las iniciativas privadas y puramente estatal y pública descentralizada.

En la primera faceta, en lo que se refiere al sindicato examinado bajo el prisma o sentido profesional, de asociación laboral, forzosamente ha de tener relevante consideración como órgano de colaboración economicosocial en las tareas de estructuración y dirección empresariales. Se advierte, desde este momento, que las beneficiosas consecuencias de este principio de asociación, sus evidentes aspectos sociocomunitarios, siempre se han subrayado y puesto de relieve tanto por la doctrina antigua (22) como por la actual (23).

De antiguo, en España, como en otros países, el sindicato ha contribuido, eficazmente, a fomentar el desenvolvimiento de la actividad humana y ha sido, juntamente con la Iglesia y el Estado, pilar del orden social.

No hay duda alguna de que el espíritu de asociación significa asistencia, fuerza, riqueza, capacidad. Lógico es, por tanto, que lo mejor de la doctrina hispana impulse y fomente estas corporaciones.

De la segunda vertiente, he aquí breve panorámica: el sindicato como sustitutivo de las iniciativas estatal y privada. La gestión de empresa por el sistema sindical, aparte de lo acaecido en los países con regímenes marxistas, es seguido, en realidad, en muy pocas naciones, como puede comprobarse en la siguiente relación,

(21) JUAN VELARDE FUERTES: *España ante la socialización económica: una primera aproximación*, pág. 53.

(22) JAIME-LUCIANO BALMES Y URPIA: *Obras completas*, ordenadas por Casanovas, vol. VII, pág. 107; vol. XI, págs. 106 y 111.

(23) JAIME VICÉNS Y VIVES: *Historia social y económica de España y América*, tomo V, págs. 216 y sigs. y 367 y sigs.

meramente indicativa, confeccionada en base del hecho de que en el respectivo país se ha adoptado el sistema de gestión sindical en alguno o en todos los programas o ramas de la seguridad social: Bulgaria, Checoslovaquia, República Democrática Alemana, Hungría, Portugal, Unión Soviética, Vietnam y Yugoslavia.

Para terminar el tema del sindicato, se transcriben conocidas definiciones del mismo:

En primer lugar, la del sociólogo experto en sindicalismo Val R. Lorwin:

Sindicato, término que procede del francés *syndicat*, es grupo creado para la defensa de los intereses comunes.

La socióloga afecta al tema del laboralismo, Katharine Du Pre Lumpkin, se expresa del siguiente modo:

Sindicato o «labór unión»: grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados organizados con arreglo a directrices económicas, con el fin de proteger su *status* inmediato y sus condiciones de vida.

Recordemos que el sociólogo norteamericano, moralista, político socialista pero no estatista, Charles-Wright Mills, en *El poder de los sindicatos* (también publicó *La élite del poder* y *The Sociological Imagination*) formula esta definición:

Sindicato es institución humana establecida para acumular poder y para ejercerlo.

Surgen, como sabemos, vientos de dirección distinta. Los períodos bélicos abocan en prósperos lapsos de paz en los que la precedente tensión humana y la organización económica de la guerra son aprovechadas al máximo, ulteriormente, para fines de pacificación, acaecida la desmovilización.

Rebasados en Europa aquellos tiempos de la primera mitad del siglo XIX, realmente tormentosos, e intensificando el trabajo en dirección al progreso pacífico, con el inaudito auge de los estudios universitarios y técnicos superiores, sobreviene lo que se ha dado en llamar el «milagro» económico de éste o del otro país y que, en realidad, no es otra cosa que el trabajo constante y organizado de

cada nación, con potentes y florecientes *holdings*, sociedades de empresas, empresas multinacionales y demás formas empresariales a que se alude (24), aunque sin pretensiones exhaustivas, sino únicamente para referir lo más significativo de tan variopinta existencia (25).

En el intrincado mundo de las asociaciones o uniones de empresas, ésta es la enunciación de las que se estiman más importantes:

- Absorción empresarial: Fenómeno, generalizado y negativo, consistente en la mera y simple inclusión de una empresa en otra (26).

Distingamos las siguientes modalidades:

- a) Absorción filial: La sociedad absorbente retiene la mayoría de títulos pertenecientes a la sociedad absorbida.
- b) Absorción simple: La sociedad absorbente no retiene las acciones de la sociedad absorbida.

(24) «Clases de uniones de empresas: el número de modalidades en que la idea puede cristalizar y la diversidad de fines con ella servidos hace que Langle hable de fracaso en la posible sistematización de aquéllas, "debido a que se necesitaría empezar por conseguir acuerdo sobre la terminología (que dista mucho de ser unánime) y, además, a que el elemento escogido para definir un tipo suele apuntar también en otro".

Con tantos nombres, a menudo de diversos sentidos, con fenomenología tan abundante y con especiales naturalezas, no siempre caracterizadas por rasgos claros y exclusivos, se hace imposible estructurar divisiones satisfactorias. Ni aun los criterios de la "subordinación o la mera coordinación y del vínculo real u obligacional" logran delimitar categorías; en definitiva, no hacen la luz.

Cabría citar figuras tales como el cartel o sindicato, el consorcio, las sociedades en cadena, las sociedades de cartera (*holding companies*), los *trust*, etcétera.» (JUAN-JOSÉ GARRIDO Y COMAS: *Unión y colaboración de entidades aseguradoras*, págs. 94 y sig.)

(25) «Posibilidades de acuerdos de agrupación: inversiones directas, contratos a largo plazo, acuerdos de colaboración, acuerdos de especialización, colaboración en grupos para actividades concretas (promoción, distribución), creación de filiales comunes, absorciones de empresas, fusiones de empresas, participación unilateral o recíproca.» (JACQUES HOUSIAUX: «Agrupación de empresas y sus modalidades», en *Asociación para el progreso de la Dirección*, «Informe sobre agrupación, colaboración y fusión de empresas», pág. 43.)

(26) «*Absortion*: Operation aux termes de laquelle une société fait apport de la totalité de ses biens à une autre société, qui reprend également le passif. La société absorbée cesse d'exister sur le plan juridique. Souvent, par pudeur, on désigne sous le nom de fusion ce qui est en réalité une *absortion*.» (UNIA-PAC num. XII, 1971, pág. 16.)

- Cartel o sindicato: Según Kahn, es término que define las instituciones o mecanismos de colaboración que sirven para limitar o eliminar la competencia. Los carteles adoptan numerosas formas, de las cuales las asociaciones comerciales no son más que una, las asociaciones comerciales realizan numerosas actividades, de las que la supresión de la competencia no es más que una. El cartel aseméjase a mínima unión, aunque caben grados. Se ha definido de múltiples modos. Para la mayoría de los autores su típico fin es «disciplinar la concurrencia recíproca» de empresas dedicadas a industrias idénticas, o similares, para evitar los graves perjuicios de fuerte competencia (27).
- Concentración conglomeral: Agrupación de sociedades que no poseen interés técnico común.
- Concentración empresarial: Fenómeno, frecuentemente positivo, de transmisión onerosa de empresas para que la resultante tenga óptima condición (28).
- Concentración financiera: Capitales en común, sin que ello signifique que se reúnan los factores técnicos de la producción.
- Concentración funcional: Agrupación de sociedades que fabrican productos diferentes, aunque de la misma función.
- Concentración horizontal: Agrupación de empresas para explotar establecimiento del mismo estadio de la producción o unidades de producción no complementarias.
- Concentración técnica: Factores de producción en común para racionalizar y diversificar la producción, o sea para aprovechar las ventajas de la gran dimensión.
- Concentración vertical: Agrupación de empresas situadas en estadios diferentes o complementarios.
- Consorcio: Forma de organización económica más elevada

(27) EMILIO LANGLE Y RUBIO: *Manual de Derecho mercantil español*, página 714.

(28) «*Concentration*: Misse en commun d'énergies, à l'effet d'accroître la faculté d'expansion et la capacité concurrentielle de l'entreprise. Ce processus constitue pour l'entreprise l'élément de sa croissance externe: l'entreprise acquiert des actifs préalablement existants. Cinq opérations sont possibles dans ce cadre: fusion, absorption de filiale, apport partien d'actif, fusion-scission, absorption simple.» (UNIAPAC núm. XII, 1971, pág. 16.)

que el cartel, puesto que crea, entre los participantes, unidad de dirección y comunidad de ganancias, definida por Robert Liefmann como grupo integrado por empresas que adoptan línea de conducta con relación a la producción, venta y operaciones financieras (29).

- *Corner y ring*: Reunión transitoria de especuladores, con objeto de acaparar algún artículo y revenderlo con alza artificial del precio (30).
- Empresa conjunta (31): Organización que lleva a cabo actividades industriales y comerciales, en desarrollo conjunto, con empresarios de distintos países.
- Empresas multinacionales («EMN»): El sociólogo, atento siempre a las circundantes realidades, tiene que seleccionar y promocionar cuantas cuestiones observe con mayor palpito en la sociedad de su tiempo. Obvio es que, en consecuencia, ahora debemos conceder tratamiento de favor, en análisis más extenso, a la problemática, tan en boga, de las «EMN».

Pues bien, comencemos con la observación del sociólogo español José A. Pérez de García; examinando la multiplicidad de definiciones de «EMN», llega a la conclusión de que las notas más características que los autores destacan son la inversión en el extranjero y la dirección o control central. Y José Félix Pérez-Orive Carceller (*La dimensión óptima de la empresa*, págs. 135 y 180), respecto de la palpitante cuestión de las «PME», razona así:

Las inferencias de las «EMN» las han rodeado de gran impopularidad. Pero lo cierto es que también crean puestos de trabajo y proporcionan formación y conocimientos a los países en que son huéspedes. Es indudable que han ligado su existencia al progreso, innovación técnica y consumo de masas. En consecuencia, que los Gobiernos que las acogen saben que el precio del progreso que proporcionan las «EMN» es una forma de colonialismo, pero más cómodo y beneficioso para todos que el anterior. Y en relación con

(29) LANGLE: *Ob. cit.*, pág. 716.

(30) *Ibidem*, pág. 720.

(31) JAIME VILLEGAS GAYÓN: *Monopolio y competencia*, págs. 134, 432, 503 y sig.

el tema el autor formula esta interesante distinción: de las diversas formas de apertura, hacia nuevas zonas geográficas, hay que precisar que las sucursales no necesariamente convierten a una empresa en multinacional, pero sí la hacen empresa multimercados. Con independencia de que no sea «EMN», bien por su escasa envergadura o porque su presencia en el extranjero se reduce a un pequeño número de países, el mero hecho de ser multimercados la hace sufrir alguno de los problemas propios de la «EMN» en relación a sus filiales.

En cuanto a las particularidades y conveniencias de las empresas filiales, en la publicación aludida se formulan las siguientes consideraciones: en la necesidad de ganar tiempo y eliminar incertidumbres, se puede preferir comprar una red de ventas que formarla, o una gama de productos que crearla, o una marca para lanzarla. Y esto obliga, con frecuencia, a quedarse con toda la compañía.

- Escisión: Desaparición de sociedad que aporta todo su patrimonio a dos o más empresas preexistentes o al efecto creadas.
- Escisión pura y simple o desconcentración: Constitución de dos o más sociedades nuevas, por la división del activo de la sociedad preexistente.
- Fusión de empresas: En sentido estricto, fenómeno de reunión de dos sociedades independientes, de talla relativamente igual, que aportan, globalmente, sus bienes en nueva sociedad y desaparecen (32).

Cabe distinguir distintos tipos de fusión:

- a) Fusión-absorción: Reunión de empresas de dimensión desigual, en la que, unilateralmente, una de las sociedades absorbe a la otra.
- b) Fusión de diversificación: Reunión de empresas de ramas o sectores diferentes.

(32) «Fusión de sociedades: dos o más compañías pueden reunirse para formar una sola, bien desapareciendo todas ellas al constituirse la nueva (fusión en sentido estricto) o bien anexionándose a una, que subsiste, las restantes que quedan disueltas (absorción, incorporación).» (LANGLE: *Ob. cit.*, página 665.)

- c) Fusión-escisión: Combinación de fusión y escisión pura y simple mediante operación en la que desaparece una sociedad, repartiéndose su activo entre dos o más preexistentes, absorbiendo cada una parte del patrimonio de aquélla.
 - d) Fusión horizontal: Reunión de empresas que operan en las mismas ramas y estadios.
 - e) Fusión igualitaria: Reunión de dos o más pequeñas empresas de dimensión comparable, que suman sus activos para crear nueva sociedad.
 - f) Fusión vertical: Entre empresas de la misma rama, pero que operan en diferentes estadios del proceso de producción.
-
- *Holding companies* o sociedades de cartera: Se trata de varias formas multiplánicas, o también puede decirse de sociedad de cartera que controla las actividades de otra entidad por adquisición de sus acciones, existiendo interés minoritario de accionistas exteriores (33).
 - Marca de fábrica: Fórmula que cubre conjunto de productos.
 - *Omnium* : A diferencia de *Investment trust* , aquélla no es sociedad de pura colocación, aunque se persiga el mismo fin: colocación ventajosa de capitales (34).
 - *Pool* : Asocia a los productores con objeto de fijar precios determinados y hacer comunes las utilidades (35).
 - Reciprocidad: Actúan, frente a terceros, concluyendo acuerdos de venta que pueden depender de la firma de otros anteriores de compra.
 - Sociedad cúpula, tejado o *dachgesellschaft* : Se la conoce como titular, con fusión rectora que cubre a las entidades reunidas (36).
 - Sociedad de empresas: La legislación española define así a las sociedades o compañías constituidas por empresarios individuales, o por sociedades, que manteniendo su propia per-

(33) «Sociedad de cartera ("holding company"): consistente en forma de unión y subordinación en la formación de sociedad para adquirir la mayoría de las acciones de otra.» (*Ibidem*, pág. 717.)

(34) *Ibidem*, pág. 718.

(35) *Ibidem*, pág. 721.

(36) *Ibidem*, pág. 719.

sonalidad y la libertad de mercado tengan por objeto alguno o varios de estos fines: expansión, modernización de instalaciones productivas; aportación y adquisición de maquinaria y otros bienes de equipo; promoción de ventas; estudio de nuevas técnicas.

- Sociedad de colocación e inversión de capitales o *investment trus*: Similar al *holding company*, del que se diferencia en que tiene por fin invertir su capital en la compraventa de acciones en otras sociedades que dan excelentes dividendos y adquirir o enajenar los valores mobiliarios, según convenga actuar al mercado bursátil (37).
- Sociedad en cadena: Supuesto parecido al de sociedad madre y sociedad filial, pero en el que determinada sociedad confiere parte de sus acciones para la formación del capital de otra sociedad, la que, por ello, le concede más de la mitad de sus propias acciones y, a su vez, esta segunda emplea igual procedimiento con la tercera, y así sucesivamente (38).
- Sociedad madre y sociedad filial: Participación de sociedad en el capital de otra; se da cuando aquélla concurre a la constitución de ésta, con la completa subordinación de la filial (39).
- Sociedades-órganos u *organgesellschaft*: Se constituyen no para la finalidad propia, sino para realizar el fin común propuesto con la concentración (40).
- Subsidiación: Beneficios realizados en mercado que ayudan o contribuyen a subsidiar las pérdidas de otro.
- *Trust*: Con esta acepción se entiende reunión de empresas de naturaleza que suprime la independencia legal y económica de las componentes para erigir empresa única.

Otra doctrina estima que *trust* constituye el derecho a administrar, en su provecho, otro patrimonio. Esta es la concepción originaria del Reino Unido.

Trust, en Estados Unidos, es modalidad que trata de la consti-

(37) *Ibidem*, págs. 717 y sig.

(38) *Ibidem*, pág. 717.

(39) *Ibidem*, pág. 716.

(40) *Ibidem*, pág. 719.

tución de sindicato que recaba de los accionistas de las principales compañías anónimas, del mismo ramo industrial, la entrega de títulos a cambio de «certificados», igualmente negociables, que conferirán los derechos de «dividendo» y «cuota de liquidación», pero no el voto, que pasa a los administradores de la agrupación (41).

Se ha señalado que la diferencia fundamental entre «cartel» y *trust* consiste en que aquél opera en industrias análogas o iguales, mientras que el *trust* lo hace con empresas que confluyen manteniendo no precisamente su autonomía juridicoeconómica, sino que dan por resultado firma unitaria o consorcio.

(41) *Ibidem*, pág. 718.