

CONCEPCION DOCTRINAL DE LA ORGANIZACION COMUNITARIA DE LA EMPRESA

I

INTRODUCCIÓN

Existen determinadas motivaciones, diversas en cada tiempo y lugar, que muestran claramente, según creemos, los caminos a recorrer, los derroteros netamente distintos, de la acción empresarial del momento histórico.

España no va a ser excepción en este devenir de acontecimientos. Hoy vemos que la doctrina española constantemente insiste en la idea de organización comunitaria de la Empresa. Es lógico que a la actual teoría hispana, heredera de tan enorme tradición social, guste contemplar a la Empresa (que junto con la familia, la Seguridad Social y la distribución de la renta constituyen, quizá, los temas esenciales de la Sociología) desde el ángulo y la perspectiva comunitaria, con visión netamente sociológica.

Por tanto, en este trabajo pretendemos esbozar los grandes rasgos que delinean las bases comunitarias de la Empresa, especialmente examinados a través de las vertientes o matices que comportan los principios sociales, psicológicos y solidarios (1).

Pero antes debemos recordar, por lo que a España se refiere, las claras alusiones de la Declaración VIII del Fuero del Trabajo y, sobre todo, otras dos significativas normas programáticas: el artículo 26 del Fuero de los Españoles y el Principio XI de los Fundamentales del Movimiento Nacional.

(1) Estimamos que siempre es bueno tener nobles pretensiones doctrinales, márgenes de error aparte, como la de conjugar la esencia del proverbio de constante actualidad «Amicus Plato, sed magis amica veritas», con la del viejo aforismo «Lo más práctico que existe en el mundo es una buena teoría». Ideas que son, según modestamente creemos, aplicables a la sugerencia de base sobre el contexto comunitario de la Empresa, puesto que siempre es útil la objetivación analítica y realista de sentido cartesiano del gran principio «Je pensee, doc je suis» («Cogito, ergo sum»). «Vivere et cogitare», espléndido baluarte contra el escepticismo (JOSÉ ORRIGA Y GASSET), una de las ideas más geniales que hayan podido ocurrírsele al hombre, aunque también, sin duda alguna, es una nidada de errores.

Efectivamente, en estas concepciones y declaraciones de principios, se contienen descripciones de la Empresa que hacen gran hincapié en el espíritu doctrinal de bien común y de comunidad en el contexto definitorio de las organizaciones empresariales; asentándose, con la máxima claridad, la jerarquía de los valores sociales sobre los económicos, a tenor, ciertamente, del signo progresivamente sociocomunitario de los tiempos en que vivimos.

II

PRINCIPIOS SOCIALES

También en el mundo organizativo de la Empresa es, sin duda, absolutamente importante la vertiente sociológica (2). No constituye descubrimiento alguno la advertencia, por otra parte desde antiguo formulada, de que el pensamiento social viene contemplando, con toda razón, a la Empresa, como auténtica comunidad de trabajo (3). Hecho que, por sí mismo, tiene fundamental trascendencia en la sociedad bien organizada, con pretensiones de modernidad y azares sociales (4).

(2) Indica un autor francés que el antiguo utilitarismo reposaba en el falso presupuesto del *homo economicus*. Ciertamente, el empresario de hoy ha descubierto, generalmente por tortuosos caminos y al cabo de no pocas frustraciones, la positiva realidad del «hombre integral», que exige mucho más, que resulta bastante más complejo y difícil de comprender o manejar que aquel arquetipo inexistente de las elaboraciones utilitarias, que, remitido al tema concreto del fundamental aspecto sociológico de las organizaciones empresariales, trata magníficamente, en un reciente trabajo, AURELIO MENÉNDEZ MENÉNDEZ: «Reforma y participación de la Empresa», en BERNARDO MARÍA CREMADES SANZ-PASTOR: *Diálogos sobre la Empresa*, pág. 124.

(3) «La Empresa, por su misma naturaleza, ha llegado a crear una comunidad de vida entre los hombres. La larga convivencia necesaria de cada jornada, la conjugación del pensamiento y del esfuerzo en un mismo propósito, la adaptación del horario y calendario familiares a los de la Empresa y, sobre todo, la profesión vinculada a la Empresa y a la familia condicionada por la Empresa nos fuerzan a las más altas consideraciones en torno a la Empresa que las puramente económicas» (CASIMIRO MORGILLO GONZÁLEZ: «Deontología del empresario», en ASP: *Moral profesional: del empresario y del obrero*, pág. 24).

(4) «Casi todas las ventajas que el hombre posee sobre los animales inferiores, débense a su facultad de obrar en combinación con sus semejantes y de realizar con los esfuerzos unidos de muchos, aquello que no podría realizarse por los esfuerzos aislados de los individuos» (JOHN STUART MILL).

Aclarar, profundizar y analizar en torno al concepto de Empresa, desde el aludido punto de vista de estructura comunitaria, debe ser, por tanto, cuestión previa y de prioridad, con abstracción, en todo caso, de cualquier otro signo o muestra de insolidaridad, sino, por el contrario, con marcado acento comunitario (5).

Un autor actual (Jorge Enrique Marc, en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*) expone que la concepción «comunitaria» de la Empresa es la constitución «institucionalista», la acepción o enfoque humano y cristiano e incluso la concepción democrática de la Empresa, que parte del respeto de los derechos fundamentales de la persona que favorecen el desarrollo integral de todos y cada uno de sus miembros.

Dos son, como es sabido, los factores potenciales de la naturaleza de la Empresa: el criticable referido al beneficio del capital; el peligroso de la comunicación interna incluíble a la propia entidad patronal.

* * *

No resulta novedoso resaltar que uno de los temas en sempiterno debate es el de la eventual oposición o contradicción del binomio «beneficio del capital-bien común». Para un autor español (Francisco Javier Gorosquieta, *Ética del desarrollo económico*, pág. 30), este dilema puede considerarse superado: el beneficio del capital en la Empresa tiene su fundamento en el bien común. Las escuelas de economía concuerdan en el aserto de que sin ahorro no se podrá salir de un estadio de economía estacionaria, puesto que el aumento del ahorro es el punto de partida de toda planificación para el progreso de la

(5) La constitución de la Empresa conforme a criterios comunitarios es una posibilidad dentro del ordenamiento jurídico español. Exigencia de nuestras leyes fundamentales. Puede concretarse el logro de la participación del personal tanto en el poder de gestión como en los beneficios empresariales, al ver la Empresa como una entidad con vida y caracteres propios, en la que se integran, sin monopolizarla unilateralmente, la sociedad de los aportadores del capital y la comunidad de los aportadores del trabajo. La reforma de la Empresa sólo será viable si se sitúan en el contexto de conformación política del orden económico en la que se propongan medidas congruentes; es decir, la organización de una Empresa de signo comunitario en una economía de signo "individualista insolidario" será un contrasentido; la reordenación del crédito, la programación económica al nivel nacional y al nivel sectorial o de rama son, por ejemplo, presupuestos indispensables para la nueva organización de la actividad empresarial. Una visión contraria a estos postulados, por lo demás obvios, sería puro verbalismo reformista» (EFRÉN BORRAJO DACRUZ: «Bases para una configuración comunitaria de la Empresa en España», en *RT*, núm. VI/1969, págs. 44 y siguiente).

renta, por lo que se justifica el interés del dinero (no como el «premio a la abstinencia» de la escuela de Viena, que formuló el superado *slogan*: ahorrar, no consumir en el presente para hacerlo en el futuro) como premio a la disposición libre de los ingresos ahorrados al servicio de la comunidad, con lo que el ahorro pantetízase fenómeno esencial para una mayor promoción económica.

Algunos tratadistas opinan (Dernburg, *Macroeconomía*) que los bonos del Gobierno, pólizas de seguros, depósitos de ahorro y otras formas de activos productores de interés fijo, que atraen a los pequeños ahorradores, se constituyen y convierten en instituciones trampas donde el valor de los ahorros es corroído por la elevación del nivel de precios.

En economía suele admitirse que un proceso de desarrollo a largo plazo origina subida lenta, continua y controlada de precios, por lo que el premio del ahorro deberá consistir en una tasa superior a la del ritmo medio del crecimiento de los precios o, en otro caso, garantizar el tipo de interés no en unidades monetarias, sino en «valores reales», en poder adquisitivo.

Es decir, que para los autores que opinan de la forma anteriormente indicada, una sociedad, en el juego del sistema económico de libre Empresa, tiene que pagar un precio, el relativo al capital. No hay Empresa sin capital; no hay capital sin ahorro. De negarse el beneficio al capital, no existe otra alternativa que la socialización del ahorro, la extinción de la libreta de ahorro. La dinámica tiende a que este beneficio sea cero, pero el interés del capital tiene, qué duda cabe, su fundamento en el bien común. Teoría comunitaria que abona el generalizado sistema norteamericano denominado *Profitsharing* (remuneración de beneficios), consistente en abonar los haberes de los empleados únicamente en base del sistema, se propone satisfacer el espíritu comunitario y asociativo en la Empresa. Procedimiento que también ejerce efectos humanizadores, sociales y morales, y evita muchas crisis, puesto que introduce el sistema de comunicación y discusión intensivo, junto con el auténtico reconocimiento de la personalidad del trabajador (6).

* * *

En cambio, con el segundo de los aludidos factores no sucede lo mismo. En muchas Empresas subsiste el grave peligro de la incomunicación. Se tra-

(6) Cfr. FRANZISKA BAUMGARTEN: *Psicología de las relaciones humanas en la Empresa*, pág. 48.

tá de un riesgo real, palpable y harto frecuente en nuestro mundo empresarial.

Efectivamente, son muchos los peligros que acechan a la Empresa, sobre todo a las pequeñas, que, precisamente a causa de su falta de gran dimensión, con frecuencia son dirigidas por autócratas tendentes a la incomunicación, a la no información y al narcisismo; anulándose, de este modo, a sí mismo el empresario, puesto que no realiza la misión en la que será suplantado, incorrectamente, debido a sus propios errores, por otros sectores que facilitan información incorrecta, sin duda alguna en forma harto perjudicial para el *manager* y para todos los elementos componentes de la firma en cuestión (7).

III

PRINCIPIOS PSICOLOGICOSOLIDARIOS

A lo largo de la Historia de la Humanidad el progreso, lento pero seguro, de las ideas socráticas que contemplan la espiritualidad como base y compendio de toda obra humana, han ido conduciendo más y mejor a la prioridad de la dignidad del trabajo, en lógico y consecuente avance de esta filosofía, hacia la cúspide que hoy ocupa esta vertiente de la espiritualidad. Y es que, por supuesto, el fin último del desarrollo económico, en el que la Empresa y su organización son piezas fundamentales, es aumentar el bienestar material y espiritual, incrementando la renta *per capita*, igualando diferencias interindividuales e interregionales. En la comunidad que produce con constancia casi todo lo demás (y a veces, aunque no siempre, también el desarrollo social si se cumplen los condicionantes para ello) viene por añadidura.

Esos condicionantes para que el desarrollo social se produzca son los que debemos buscar, precisar y cumplir por todos los medios a nuestro alcance, puesto que si la política de inversiones se limitara, discriminatoriamente, al incremento de la renta y al fenómeno del número de puestos de trabajo e incluso tendiendo a conseguir, conjuntamente, ambas cosas, pero careciendo de preocupaciones de índole social, lo más seguro es que el progreso sufriera

(7) Vid. JOHN PERRY: *Relaciones humanas en la pequeña Empresa*, págs. 56 y 63.

estancamiento, opinión que comparten personalidades de tanto relieve como Pablo VI (8), Belda (9), Baumgarten (10) y Capelo (11).

Para evitar la eventualidad anteriormente indicada, habrá que tender al logro de otros objetivos, aspirar a la consecución de otras metas. Es decir, se deberá procurar, y una buena palanca para tal fin es la de la Empresa, una mejor distribución del producto, juntamente con un aumento de productividad del trabajo y hora de tarea, tal y como denuncian, con argumentos convincentes, Giménez (12) y Silva (13).

(8) «Vuestras Empresas, fruto tantas veces maravilloso de vuestros esfuerzos, ¿no son acaso para vosotros fuente de disgustos y conflictos? Las estructura técnica y administrativas funcionan perfectamente, las humanas todavía no. La Empresa, que es, por su propia exigencia constitucional, una colaboración, un acuerdo, una armonía, ¿no es todavía hoy un choque de espíritu y de intereses? ¿No se le considera a veces como base de acusación contra quien ha construido la Empresa, la dirige y administra? ¿No se dice que vosotros soís los capitalistas y los únicos culpables? ¿No soís con frecuencia el blanco de la dialéctica social? Ha de tener algún vicio profundo, una radical insuficiencia este sistema, cuando desde sus comienzos cuenta con semejantes reacciones sociales» (PABLO VI, en *UCID*, el 8 de junio de 1964).

(9) «Un doble supuesto está implícito en la aceptación de la Empresa, o sus dirigentes, como sujeto de la moral social económica. El primero es la aceptación de la Empresa como célula fundamental de la economía, con un cierto carácter de imputabilidad. Este no significa que no se acepten e incluso propugnen reformas en la estructuración de la Empresa, sino que estas reformas posibles únicamente se conciben en el interior de la Empresa; son de carácter estructural y no funcional. Se supone que la Empresa actúa en un marco económico, social y político, que es algo dado. El segundo supuesto es la libertad de los responsables de la Empresa para tomar decisiones. Si no existiera la libertad no habría responsabilidad y la moral no tendría nada que decir» (FRANCISCO BELDA: *La Empresa y el orden económico y social*, pág. 61).

(10) FRANZISKA BAUMGARTEN: O. c., págs. 15 y sigs.

(11) MANUEL CAPELO MARTÍNEZ, en *Informaciones Sociales*, núm. IV/1970, pág. 34.

(12) «Considerar con visión, de totalidad, los datos económicos y sociales para imprimir a su acción adecuada orientación, dentro de un orden económico justo que debe contribuir a:

Colaborar con los poderes públicos en la realización de objetivos generales de la economía.

Responsabilizarse en la tarea de elevación social y económica de las zonas subdesarrolladas en nuestra patria: hallarse preparado para utilizar al máximo todas las ventajas que le ofrece el progreso técnico; tener sobriedad de vida, por el valor de ejemplaridad y para atender el continuo progreso de la Empresa.

Aumentar las inversiones, a base de rentabilidad y desarrollo económico.»

(JOSÉ GIMÉNEZ MELADO: «El empresario como inversor: sus criterios en la especulación y localización de la Empresa», en *CESVC: La Empresa y el orden económico y social*, pág. 79.)

(13) FEDERICO SILVA MUÑOZ: «La promoción social y el plan de desarrollo», en *ICH: O. c.*, pág. 85.

Entre el individuo y el Estado hay una serie intermedia de instituciones, hay una serie de peldaños, de entidades, a los que la doctrina viene dedicando preferente atención mediante el planteamiento y subsiguiente desarrollo y perfeccionamiento del principio de subsidiariedad (14), exployado en la encíclica *Quadragesimo anno*, de Pío XI, aclarado y subrayado en posterior doctrina pontificia, Pío XII (15) y Pablo VI (16), y que, como el primero de los Papas citados indica, es la teoría que sostiene que así como cuanto pueda llevar a cabo el individuo, por su propia iniciativa y esfuerzo, no se le debe arrebatar y atribuir a la actividad social, de igual modo atenta contra la justicia que se trate de asumir por la comunidad superior y más amplia aquello que las comunidades inferiores y subordinadas puedan realizar y conducir a buen fin.

Las comunidades sociales inferiores, se ha afirmado reiteradamente, tales como las organizaciones de la Seguridad Social (17) y también, claro está, las propias Empresas privadas y mercantiles (18), tienen el derecho a las exigen-

(14) «El principio de subsidiariedad es base de autonomía de comunidades inferiores y descentralizador del poder en la vida social. Se halla íntimamente relacionado con el derecho de asociación, ya que presupone la existencia de asociaciones intermedias autónomas, constituidas en virtud de la sociabilidad del hombre y del consiguiente derecho a fundarlas para completar su insuficiencia en el orden a la perfección integral de su personalidad» (Acción Social Empresarial: *La reforma de la Empresa, en el sistema económico, referida a la situación española*, pág. 25).

(15) «Es preciso organizar la producción asegurando todo su valor productivo y directivo del principio de subsidiariedad, siempre defendido por la enseñanza social de la Iglesia: las actividades y los servicios de la sociedad deben tener un carácter "subsidiario"; solamente ayudar a completar la actividad del individuo, de la familia y de la profesión» (Pío XII: *Nous avons lu*). Criterio reiterado en 13 de junio de 1943.

(16) «Las planificaciones son necesarias para animar, estimular, coordinar, suplir e interpretar la acción de los individuos y de los cuerpos intermedios.

Han de tener cuidado de asociar a esta Empresa las iniciativas privadas y los cuerpos intermedios. Se evitará así el riesgo de una colectivización integral o de una planificación arbitraria que, al negar la libertad, excluya el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona humana» (PABLO VI: *Populorum progressio*, pág. 33).

(17) «Enfocado este principio de subsidiariedad hacia la organización social, por lo que a la Seguridad Social respecta se deducen claramente dos consecuencias en íntima relación:

Que la intervención del Estado en esta materia sólo debe producirse ante la incapacidad individual o de sociedades menores para solucionar los problemas.

Que no debe negarse *a priori* la posible intervención de lo que genéricamente se conceptúan como sociedades menores o inferiores» (MIGUEL FERNANDEZ MÁRQUEZ: «Problemas de la Seguridad Social a nivel de Empresa», en CESVC: *La Empresa y el orden económico y social*, págs. 184 y sig.).

(18) «Poner las bases para un programa de coordinación entre las intervenciones del Estado y las entidades intermedias del sector socioeconómico en materia de pro-

cias que el propio Estado y, además, en análoga medida; en aquéllas vive el individuo con una vinculación que no se funda en la voluntariedad contractual ni en el goce de los bienes materiales, sino en su dignidad y en sus fines de hombre, de persona (19).

Entiéndase, pues, el principio de subsidiariedad como una cuestión de idoneidad, de medios (no de fines), en la que apoyamos, en abstracto, la prioridad de la acción individual y de grupos intermedios, tales como la Empresa, y que, por tanto, la preferencia de los grupos intermedios sobre el Estado no es, desde luego, absoluta, sino coyuntural, *sub conditione*, atemperada a lo que permitan y aconsejen las circunstancias históricas de cada momento y país, por lo que será de gran utilidad articular idóneas formas de participación de los usuarios en la gestión de los servicios, de las Empresas y de las actividades en general.

o o o

En las bases de una Empresa comunitaria el aspecto psicológico es relevante, así como para el progreso humano integral, en el sentido y significación dados por Setién (20) y Martín de Nicolás (21). Al lado de aquéllas

moción artesana» (W. BÜCHI y E. B. BLÜME: «Rôle de l'Etat et des organisations corporatives dans la promotion des arts et métiers», en ARTHUR UTZ: *Les classes moyennes dans l'économie actuelle*, pág. 147).

(19) JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO: *La Empresa y la política social*, I, págs. 380 y sig.

(20) «Es eficaz como forma de mantener viva la urgencia de unos valores económicos que estimulan a realizar la Empresa en una sociedad humana.

Debe estimular la actuación de la autoridad pública, sus decisiones políticas y su gestión administrativa.

Exige, ante todo, el recto funcionamiento de la dinámica políticosocial, mediante la cual las exigencias reales del bien común se satisfacen eficazmente.

La justicia social obliga a abstenerse de aquellas acciones positivamente perjudiciales al bien común que no vengan compensadas por un beneficio proporcionado.

Las obligaciones de justicia, de esta naturaleza, deben derivarse, en cada caso, de la profundización de la función social, de las exigencias de recta distribución de los bienes, de las necesidades ajenas, etc.

Debe suponerse cumplidas las obligaciones reales de la justicia conmutativa, dado que pretender urgir las injusticias cometidas en aquel plano anterior será un claro contrasentido.»

(JOSÉ MARÍA SETIÉN: «Naturaleza genérica de los deberes de justicia de la Empresa en la sociedad», en CESVC: *Problemas morales de la Empresa con la sociedad*, página 30.)

(21) «El directivo empresarial debe prepararse para saber "integrar" científicamente muchos resultados de otras ciencias: El "profesional" se enfrentará con "objetividad" para conocer exactamente los límites de la reforma de la Empresa, en el ser-

principalísimas fuentes energéticas de la producción nacional se debe tender a la especial protección al económicamente débil, mediante las medidas adecuadas, correlacionando consumo y ahorro, producción, renta y gasto; teniendo en cuenta el fin último de la planificación, la persona. Será preciso procurar que se beneficien, en mayor proporción, quienes hayan soportado los más grandes sacrificios, para lo que constituirá un medio idóneo, en el amplio marco de lo nacional, las inversiones sociales (22), tan alienadas de sentido providencialista como intuye Alonso Olea (23).

Advierte un autor español (Juan Martín de Nicolás y Cabo, *La formación universitaria para la Empresa*) que son dos las instituciones de la actual sociedad que se hallan en crisis: la Empresa y la Universidad. Y uno de los descubrimientos más importantes de hoy es la dirección empresarial como disciplina docente, que puede ser enseñada, como una parte, en una secuencia de pasos (Margaret S. Gordon) que conduce a desarrollar cualidades directivas útiles para enfrentarse con los problemas y hacer una buena toma de decisiones en la «sociedad adaptativa» (Elton Mayo). La adaptación conseguirá (Martín de Nicolás) todos sus frutos si el postgraduado directivo empresarial retorna a las aulas para dilucidar el dilema formación especializada o general,

vicio al hombre integral y al orden moral, sin abocar aquél a profesiones "totalitarias", sino constatando bien cómo funcionan, en la práctica empresarial, sus conocimientos de las aulas. La necesidad de la "educación permanente", exige al empresario universitario volver a las aulas, para renovar las virtudes de trabajo, abnegación y humildad, que la Universidad otorga con el ejemplarizante "método del caso": especial pedagogía, síntesis nueva y apertura radical hacia la vida práctica" (JUAN MARTÍN DE NICOLÁS Y CABO: *La formación universitaria para la Empresa*, pág. 231).

(22) Recordemos, a estos efectos, los ilustrativos ejemplos siguientes:

La ley de Educación española, de tan reciente resonancia, maneja números de docenas destinados a gastos de inversión en un determinado año.

Al programa de inversiones sociales propiamente dichas, ajeno, por tanto, al ciclo normal producción-consumo, habrá que agregar, también, el importe de inversiones relativas a un importante grupo de necesidades sanitarias, con lo que las cifras se elevan a porcentajes análogos, en su contemplación conjunta, a los de inversiones productivas.

(23) «La prerrogativa o derecho a regir la Empresa como le plazca, sin más limitaciones que las estrictas (como pueden serlo las contenidas en un pacto colectivo, por ejemplo). Hasta qué punto pueden enlazarse estas posturas con la conocida tesis de Max Weber sobre sentido providencialista que el tipo empresarial surgido de la reforma calvinista tiene respecto de su función y del éxito de la misma como signo de predestinación, es un tema de especulación de alta sociología que no hago sino dejar apuntado en el presente contexto, remitiendo a las excelentes fuentes que sobre el mismo existen» (MANUEL ALONSO OLEA: «La cogestión en los países anglosajones», en GASPAR BAYÓN CHACÓN: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la Empresa*, pág. 145).

para continuar desarrollando su capacidad de organización y de «comunicación», la preparación temática de los computadores, para intensificar la «internacionalización» de la conciencia empresarial y profundizar en el conocimiento de influjos sociales y políticos.

Se ha venido insistiendo, lógicamente, en el binomio sociedad-persona, en las implicaciones de una y otra, en las instituciones sociales, las ciencias del trabajo, las relaciones públicas, la dinámica de grupos y los preponderantes papeles que tienen que desempeñar, como bien subrayan Finn (24), Serrano (25) y Perry (26). Y es lo cierto que para las instituciones intermedias y subsidiarias empresariales, lo mismo que para el propio individuo, la suprema recompensa del trabajo, de acuerdo con la nunca desmentida afirmación del sociólogo inglés John Ruskin, no es lo que nos permite ganar (27), sino lo que nos permite ser (28). De albergar alguna duda sobre el particular, una mirada a los recientes *affaires* empresariales bastarían para desvanecerla: fenómenos denominados «delitos de cuello blanco», que, contemplados a la restrictiva concepción del ámbito empresarial (Edwin E. Sutherland y Albert K. Cohen), marginaremos otros cometidos también por personas de alto *status* social, para ceñirnos a los de comerciantes y empresarios en el curso normal de sus negocios.

Ejemplo típico de los delitos aludidos son los que atañen a la violación de las disposiciones oficiales que prohíben monopolios y otras conspiraciones para restringir el comercio, la adulteración de comidas y drogas, la publicidad falsa o aberrante, las operaciones ilegales en la bolsa de valores, etc. Actos que violan los estatutos legales y son objeto apropiado para el estudio criminológico, a los que habrá que tener en cuenta como marco para cualquier doctrina o teoría sobre la conducta delincuente. Como estos delitos se dan en gran escala, sus víctimas son las organizaciones comerciales que compiten con las infractoras o, lisa y llanamente, el consumidor.

Obsérvese que el sentido común atribuye el crimen a la pobreza, a los hogares desintegrados y a otros argumentos del mismo tenor que resultaban poco congruentes, pues vemos que los «delitos de cuello blanco» no son eje-

(24) «Las relaciones públicas que conocemos en la actualidad son, como la psicoterapia, practicadas con anterioridad a la era de Freud; estamos en vísperas de la aparición de métodos enteramente nuevos para facilitar la comunicación entre las personas» (DAVID FINN: *La Empresa y las relaciones públicas*, pág. 189).

(25) Vid. MARISA SERRANO: *Empresa, hombre y trabajo. Esbozo de psicología laboral*, págs. 134 y sig.

(26) JOHN PERRY: *Relaciones humanas en la pequeña Empresa*, pág. 15.

(27) FRANZISKA BAUMGARTEN: *Psicología de las relaciones humanas en la Empresa*, páginas 6, 68 y 74.

(28) «Mi reino no es lo que poseo, sino lo que soy» (THOMAS CARLYLE).

cutados por individuos aislados, sino que corresponden a las decisiones políticas de grandes organizaciones. La mayoría de estas infracciones, y en especial las violaciones de las leyes «antitrust» norteamericanas, son artilugios concebidos para reducir la inseguridad y la inestabilidad, productos del ejercicio de la competencia.

* * *

Los grupos y los sectores se encuentran hoy ampliamente comprometidos a mutua y recíproca ayuda. La interdependencia se erige en principio primordial. Sostener lo contrario arrastraría, ciertamente, a auténticas aberraciones y a muchos anacronismos.

Se ha advertido que ya Jaime Balmes consideró, a este respecto, como principios fundamentales, a los siguientes: la solidaridad generalizada, a que tanto hoy se alude, en el campo de la filosofía social; en el ámbito de la técnica social, que ciertamente ha conducido al seguro y a la Seguridad Social, al principio de compensación.

Para alguna doctrina (Nicolás G. Krul, «El ahorro social y la evolución de las Cajas de Ahorros», en *Ahorro*, núm. VIII, 1968, pág. 31), resulta a todas luces evidente el proceso que señalamos: de una economía dualista formada por una minoría de ahorradores y por una masa de consumidores, pasando por una economía tripartita, enriquecida por la existencia estimulante de una clase media de ahorradores constantes, a menudo inquietos e invariablemente ambiciosos, se ha abocado a la economía moderna, donde cada uno está asegurado con una remuneración, correspondiente a su esfuerzo, y donde cada ingreso, transformado por una multitud de instituciones, determina el futuro de todos.

Insistimos en lo dicho en otro lugar respecto de que la Empresa comunitaria precisa, ineludiblemente, la exigencia de la participación del trabajador en la Empresa, fenómeno que debemos considerar en dos vertientes distintas: económica y administrativa. A su vez, en esta última faceta habrá que distinguir dos peldaños o grados de ascensión, el de la participación del trabajador en la política de la Empresa y el de la cogestión.

El tema de la participación está muy de moda actualmente, vemos que de continuo se debate, hasta extremos que a veces hacen su tratamiento de conceptualización un tanto tópica. Pero no es tópico, sino una gran realidad. Llevar a cabo la nada sencilla tarea de la política de participación, la que evi-

dentemente no podrá hacerse de una sola vez, de golpe, sino que deben recorrerse fases y escalones, diversos y progresivos, hasta llegar a la auténtica y real participación (29), aunque, desde luego, el camino a recorrer deberá verificarse sistemáticamente, siguiendo un orden lógico y jerárquico de ideas que, previa y claramente se haya establecido, con la debida y obligada cronología para su cumplimiento (30).

Una fase anterior es la de la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa (31), que habrá que considerar de indudable prioridad. Sobre la misma se han realizado múltiples ensayos en los más diversos campos y por las más destacadas personalidades del universal ámbito de la Empresa. Ejemplos que prueban lo indicado son, entre los adelantados más significativos, los siguientes: la conocida Empresa norteamericana Ford ha conseguido que, una tercera parte de los accionistas de la misma, pertenezca al propio personal adscrito a la Sociedad, que labora en pro de la entidad patronal; la organización empresarial Ernst, también norteamericana, viendo que otras Sociedades habían fracasado en su noble deseo de participación del trabajador en la Empresa, en el sistema de posesión de acciones de la firma, puesto que cuando los dividendos se suspendían o disminuían los obreros vendían las acciones, ideó el método de participación en forma de obligaciones de institución cooperativa para rentas sociales (seguros de vejez, etc.).

Medios idóneos, también introducidos en España, a la consecución de algunas etapas de estos objetivos finales son las especialidades o incentivos empresariales de formas de propiedad del trabajador denominadas accionariado

(29) Delegación Nacional de Prensa, Propaganda y Radio del Movimiento: *Evolución economicosocial de España*, págs. 142 y sig.

(30) Acción Social Empresarial: *La reforma de la Empresa, en el sistema económico, referida a la situación española*, págs. 87 y sig.

(31) «Una clasificación previa puede consistir en distinguir entre la participación vinculante y preceptiva, que al ser fuente jurídica, precepto legal o reglamentario, norma colectiva o reglamento del régimen interior, obliga al empresario a abonar a su personal una forma de participación en beneficios; por otro lado, existe la participación voluntaria o facultativa, a modo de gratificación, que se deriva unilateralmente de la concesión graciosa de la Empresa, que, una vez concedida, genera un derecho singular del trabajador, y que puede convertirse con el tiempo en preceptiva, ya que por su reconocimiento formal de una negociación colectiva (que es el hecho más frecuente), ya por su conversión en forma de pacto o costumbre de derecho adquirido» (JOSÉ SERRANO CARVAJAL: «La participación en los beneficios en el Derecho positivo español», en BAYÓN: O. c., pág. 267).

obrero (32) y capitalismo popular (33), que constituyen, según creemos, sendos y loables esfuerzos, realizados desde el mundo empresarial, al objeto de procurar la supervivencia de la Empresa capitalista, con la limitada pretensión de convertir a los trabajadores de las Empresas, mediante dichos sistemas, en capitalistas de *petit pied*.

El lapso correspondiente a la fase posterior de la participación en la política de la Empresa, cuyo contenido abarca a todo cuanto atañe al mejoramiento de las condiciones de empleo, organización y trabajo, se halla representado por la irrupción, en el ámbito laboral, de los conocidos Jurados de Empresa o Consejos de Explotación, apareciendo tras la segunda guerra mundial y, simultáneamente, en todos los países europeos adelantados en materia social: en Francia, durante el año 1945; en España, 1947; República Federal Alemana, 1951, etc.

Surge otra última etapa, la simbolizada por la auténtica cogestión. Fase que tiene los siguientes condicionamientos sociológicos: el sistema de cogestión (34) no consiste, ni tiene que ser así necesariamente, en reformas a fondo o de carácter general de la Empresa; la cogestión no es participación en el sentido estricto del término, puesto que, frecuentemente, pese a la cogestión, en los asuntos de interés primordial de la firma el trabajador prácticamente no interviene, dejándosele, en este aspecto, totalmente al margen.

En función de la validez de la anterior premisa no debe resultar extraño

(32) Fórmula fiduciaria, instrumento idóneo para llevar a cabo el desarrollo práctico de la difusión de la propiedad mobiliaria y que consiste en la adquisición total de las acciones del capital de la Empresa por el conjunto del colectivo asalariado. La modalidad laboral (aparte la sindical) es la clase de accionariado obrero más conocida y un ejemplo español pionero es la Sociedad Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUL).

(33) Capitalismo popular es el que da opción al empleado para que adquiera, ventajosamente, valores de los organismos autónomos y de Sociedades en las que el Estado, directa o indirectamente, participa en la vida interna y económica de la entidad empresarial. Ejemplo típico en nuestro país es la Compañía Telefónica Nacional de España.

(34) «Modelos o fórmulas que ha venido configurando la doctrina:

Cogestión: Fórmula de codecisión en la que el obrero gestiona, junto al empresario, la marcha de la Empresa; con él discute para poder llegar a obtener las decisiones que se consideran más propias a la buena marcha y la consecución de los mejores resultados, aunque la decisión última y responsabilidad definitiva es del director.

Control obrero: Únicamente afecta a lo social: medios de asistencia, garantías personales del trabajo, menor esfuerzo para su realización, en lo que el obrero coopera con el empresario.»

(JULIÁN GONZÁLEZ ENCABO: «Antecedentes próximos del sistema español», en BAYÓN: O. c., pág. 166.)

que con tales inviabilidades organizativas suceda, en algunos países, que en las grandes Empresas en las que se aplica la cogestión con mayor intensidad, se dé una mayor frecuencia y gravedad en los conflictos laborales. Y es que parece clara la imposibilidad de atajarlos, como teóricamente está previsto debería ocurrir, en el seno de los respectivos Consejos de Administración, puesto que en la práctica allí parece darse el fenómeno contrario, el de que las tensiones se agudizan.



Estimamos que entre los factores que vienen en sólida apoyatura de los principios psicologicosolidarios en las necesarias búsquedas de contexto socio-comunitario de la Empresa habrá que contar, con derecho de prioridad, con la interrelación Seguridad Social-entidad patronal. No olvidemos la enorme importancia actual de la Seguridad Social, tanto por la aplicación social de los recursos, como por el aspecto políticoeconómico que entraña la redistribución de riquezas que el destino de aquellos fondos implica, con gran impacto en la marcha y normal devenir del mundo empresarial.

Los hombres de buena voluntad deben colaborar a una misma obra, a pesar de sus diferencias raciales, religiosas, políticas y sociales para conseguir una paz universal y permanente, basada, por supuesto, en la justicia social (David A. Morse, antiguo director general de la OIT).

Los hombres de buena voluntad han encontrado en la Seguridad Social el ideal más importante de nuestros tiempos (Renato Moreli, presidente de la XIV Asamblea General de la Asociación Internacional de Seguridad Social).

Sin duda alguna esto es así, tal y como lo indican Morse y Moreli, y, por lo que a la Seguridad Social respecta, el hombre técnico de hoy se muestra cada día más intransigente (en beneficio de los económicamente débiles) con toda fórmula insolidaria; busca afanosamente un idóneo sistema de Seguridad Social integral, cuya acepción, según nosotros entendemos, implica la inclusión de las siguientes formas de solidaridad.

Intersectorial: en tanto que los grupos y profesiones se encuentran seriamente comprometidos a la mutua y recíproca ayuda, sin que, en modo alguno, ésta deba cesar mientras el mínimo decente no haya sido cubierto para todos los beneficiarios en general.

Intergeneracional: que tiene su basamento en el tiempo y que procura llegar a la consecución de instituciones e instalaciones sanitarias, para la Seguridad Social, con validez y duración realmente intergeneracionales.

Internacional: en sentido superador de la «armonización» tan afanosa-

mente elaborada como poco efectiva y procurando, incluso, allegar protecciones y ayudas a países subdesarrollados.

Total: en cuanto es solidaridad que cubre, globalmente, las necesidades de todos los beneficiarios, tanto asegurados como familiares de éstos.

Nueva acepción de la Seguridad Social que implica un estricto sentido integral, así como la escrupulosa observancia de principios generales o tendencias dogmáticas hoy en absoluto consenso: unidad-coordinación; universalidad; integralidad; movilidad prestacional. De esta última tendencia procede aciarar que es entendida conforme al siguiente factorial: índice de coste de vida imperante y progresiva mejora en el *standard* o nivel de vida.

De cuanto acabamos de exponer se puede deducir, como indica un autor español (Miguel Hernainz Márquez, «Problemas de la Seguridad Social a nivel de Empresa», en CESVC, *La Empresa y el orden económico y social*, páginas 224 y sig.), que uno de los principales condicionamientos psicologicosolidarios de la Empresa, al que habrá que prestar singular atención, puesto que muestra acusados caracteres humanitarios y de solidaridad, es el que, en ese mundo empresarial, representa la Seguridad Social.

También será justo proclamar que la colaboración de las Empresas es decisiva para el arraigo y éxito de la Seguridad Social, en las distintas parcelas del sistema o programa, por que es de desear resulte fácil y favorable la directa y progresiva concurrencia empresarial tendente a la benéfica descentralización de funciones, no de servicios.

Se ha subrayado (Germán Prieto Escudero, «El seguro familiar en función del principio solidario», en RIASS, núm. XII, 1968, pág. 1202) que en varios aspectos la actitud de España al respecto ha venido siendo ejemplificante, debido a que en nuestro país se ha seguido, de antiguo, una línea acrisolada, de genuina tradición, siempre reconocida por los especialistas:

«Hermoso ejemplo el de España, en la preparación de las leyes obreras, mediante la colaboración» (Angel Marvaud, *La question sociale en Espagne*, página 415).

Hagamos, a este respecto, una muy breve casuística puntualización, por seguros, sobre las más importantes colaboraciones hispanas del binomio que nos ocupa, Seguridad Social-Empresa:

Seguro de pensiones

En esta rama de la Seguridad Social se produjo en España la adelantada acción de la iniciativa privada, de la Empresa, a la emanada de los poderes públicos. En unos casos con prestaciones voluntarias y, posteriormente, con mejoras de pensión a los trabajadores con cargo a la respectiva Empresa.

Seguro de enfermedad

En materia de asistencia sanitaria se produce una primera y fructífera vertiente de colaboración, mediante el sistema de concertos entre la Seguridad Social y las Empresas privadas que sostienen buenos centros asistenciales, como, entre otros muchos, puede citarse el celebrado entre el INP y la Clínica de la Concepción Jiménez Díaz. Otra importante vertiente es la de utilización, por el organismo oficial que tiene a su cargo la gestión de la Seguridad Social, de servicios facultativos médicos de prestigio, catedráticos de Universidad, etc., en calidad de «médicos consultores» del seguro social.

Seguro familiar o asignaciones familiares

Entre las múltiples facetas de administración delegada de la Seguridad Social cabe subrayar, creemos, la muy eficiente implicada en el denominado sistema PAI (pago autorizado e impuesto), de antiguo iniciado, allá por los años de la década de los cuarenta.

Destaca también la acción adelantada y ejemplificante, en estas prestaciones de la Seguridad Social, de las siguientes Empresas españolas: MIZA, Riegos del Alto Aragón, Electra del Viesgo, Cristalera, Hidroeléctrica Ibérica, Banco de Vizcaya, Chocolates Bilbaínos, Pérez del Molino, Solway Compañía, Asturiana de Minas, Abonos Miraf, Compañía Navarra de Abonos Químicos, Cinedo y Romero, Portland, Diario de Navarra, Chocolates Nestlé, Refinerías y Derivados, Talleres Mercier, Resinas Españolas, Laboratorios Orive, Altos Hornos de Vizcaya, etc.

Si bien cuanto se acaba de exponer es importante respecto de la interrelación Seguridad Social y Empresa, el testimonio español más elocuente, a estos efectos, quizá se encuentre en la proclamación oficial de esta colaboración de las entidades patronales con la Seguridad Social mediante la Lista de Sociedades que ostentan el honroso título de «Empresa Modelo en Seguridad Social», pese a los pocos años de vigencia del loable sistema, como sabemos iniciado en el año 1958, con motivo de la celebración del «Cincuentenario de la Seguridad Social». Nómina en la que se rebasan los dos centenares de Empresas españolas, con tan preciado galardón.

IV

CONCLUSIÓN

Ha sido advertido, por un moderno tratadista (35), que debemos contar siempre con una muy marcada tendencia humana por el interés particular o privado, sea o no concorde con el bien común.

En contraposición, otro conocido autor hispano (36) señala una verdad que, a la postre, quizá resulte complementaria de aquélla: se refiere a que la humanización de la vida de la Empresa, buscando la perfección del hombre en su trabajo no es, solamente, una añadidura ideológica importante de la teología, sino también un principio esencial de la vida humana que tiene valor ético irrenunciable, para contribuir al mundo de integral solidaridad al que ahora aspira el correcto y humano paternalismo de los pueblos civilizados.

En el actual mundo de los hechos y de las concepciones resplandece, ciertamente, el signo de lo social y lleva implícito, afortunadamente, la rigurosa aplicación del principio de solidaridad en todos los campos, y también, claro está, en el ámbito empresarial, en el que se tiende, sin duda hacia la finalidad comunitaria de que es objeto el presente trabajo. Ello no significa que se haya conseguido. Al contrario, habrá que hacer hincapié en que las cosas no serán fáciles, sino que, en la práctica, sobre la marcha, se tropezará con muchas resistencias, ya que las dificultades dimanarán de los más diversos e inesperados frentes.

En cuanto a España, estimamos correcta la aseveración de José Vida Soría (*Acción sindical de la Empresa*), en el libro *Diálogos sobre la Empresa* de que no se logró realizar, a través de los Jurados, la concepción doctrinal comunitaria de la Empresa inicialmente pretendida en nuestro país.

Por supuesto, que la institución de Empresa comunitaria comporta una concepción humana y democrática de la entidad patronal, aunque no se debe olvidar, según certeramente indica moderno autor español (Carlos Hornillos García, *Problemas de la pequeña y mediana industria en España*, páginas 16 y sig.), que junto a la visión social hay que tener una visión económica de la organización empresarial, puesto que la Empresa, a fin de cuentas, es esencialmente productiva y, precisamente, este dato la diferencia de

(35) JOSÉ LARRAZ LÓPEZ: *Humanística*.

(36) MARIANO NAVARRO RUBIO: *El empresarismo*, págs. 55 y sigs.

otras formas sociales: el fin de la Empresa es la producción de bienes y servicios, que se llevará a cabo con medios escasos, pues de no ser así no habría función económica.

Conforme a cuanto anteriormente se ha indicado recordemos, a tenor de la que estimamos ortodoxa concepción comunitaria, la siguiente definición de Empresa: «Organización sociocomunitaria para emprender o llevar a cabo acciones que se pretende aboquen en una producción y en un lucro o beneficio» (37).

* * *

En esta misma línea de pensamiento y doctrina del presente trabajo cabe que, en el marco del abundante testimonio bibliográfico al respecto existente, en la «Addenda» que a continuación se incluye figure una selección de modernas referencias bibliográficas.

ADDENDA

De la «bibliografía utilizada», hemos seleccionado, en esta relación de referencias, las que estimamos corresponden a los principales trabajos publicados a partir de 1960, lapso más importante a estos efectos.

- ACCIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (ASE): *La autofinanciación en la Empresa*, Madrid, 1968.
- — — *La cogestión y la participación en la Empresa*, Madrid, 1964.
 - — — *El empresario ante las dificultades del desarrollo económico*, Madrid, 1961.
 - — — *El empresario ante las dificultades actuales*, Madrid, 1964.
 - — — *La formación de la Empresa*, Madrid, 1961.
 - — — *La libertad de la Empresa en la sociedad contemporánea*, Madrid, 1965.
 - — — *Participación activa del personal en la Empresa*, Madrid, 1966.
 - — — «El poder en la Empresa», en *Acción Empresarial (AE)*, núm. X, 1972.
 - — — *Puntos de partida para los estudios sobre perfeccionamiento de la Empresa*, Madrid, 1963.
 - — — *La reforma de la Empresa, en el sistema económico, referida a la situación española*, Madrid, 1970.
 - — — *Relaciones humanas en la Empresa*, Madrid, 1965.
- ACCIÓN SOCIAL PATRONAL (ASP): *Problemas de personal*, Madrid, 1960.
- — — *La comunicación social en la Empresa*, Madrid, 1962.
- ALBACH (Hors): «Un modelo de comportamiento del crecimiento de la Empresa», en *BEE*, núm. 70, 1967.
- ALBALADE LARTE (Joaquín): *La participación obrera en la Empresa moderna*, Madrid, 1969.

(37) GERMAN PRIETO ESCUDERO: «Indicadores socioeconómicos en la planificación empresarial», en *RPS*, núm. III, 1971, pág. 138.

- ALMANSA PASTOR (José Manuel): «La participación de los trabajadores en los frutos y en la gestión de las Empresas en Alemania», en *RT*, núm. 29, 1970.
- — *La participación del trabajador en la administración de la Empresa*, Madrid, 1965.
- ALONSO GARCÍA (Manuel): «Problemas que plantea, desde el punto de vista laboral, la denominada ley de Cogestión», en *CREMADES*, o. c.
- ALONSO OLEA (Manuel): «La cogestión en los países anglosajones», en *BAYÓN*, o. c.
- — *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973.
- — «La Empresa desde el punto de vista de lo social», en *IEP*, o. c.
- — «El futuro de la participación en la gestión», en *BAYÓN*, o. c.
- ANÓNIMO: *El accionariado popular*, Deusto, 1961.
- ARANDA GONDRA (Raúl): *La estructura de la Empresa española*, Madrid, 1965.
- ARGAMENTERÍA GARCÍA (Rodolfo): *La dimensión óptima en la Empresa metalúrgica española en orden a la integración en unidades supranacionales*, Madrid, 1963.
- AEEESA. *La adaptación de la Empresa agraria española al desarrollo económico y social*, Madrid, 1968.
- APD: *Cómo ven nuestros hombres de Empresa el presente y el futuro de la economía española*, Madrid, 1970.
- — *El empresario español ante el Plan de desarrollo económico*, Madrid, 1962.
- — *Los indicadores económicos y su utilización por la dirección de la Empresa*, Madrid, 1969.
- — *Los problemas reales en las concentraciones de Empresas*, Madrid, 1968.
- ASPICHUETA FANCIA (Ignacio): «Las PME en la CEE», en *BEE*, núm. 55, 1962.
- AZPILICUETA FERRER (Manuel): «La dimensión de la Empresa industrial española», en *BEE*, núm. XII, 1972.
- BALLIVIÁN CALDERÓN (René): *La Empresa capitalista*, Buenos Aires, 1962.
- BAÑALES BARANDA (Ramiro): «Problemas fiscales de la concentración de Empresas», en *BEE*, núm. 70, 1967.
- BARRENA BALLARÍN (Fernando): «Problemas laborales de la concentración de Empresas», en *BEE*, núm. 70, 1967.
- BAUMGARTEN (Franziska): *Psicología de las relaciones humanas en la Empresa*, Barcelona, 1968.
- BAYÓN CHACÓN (Gaspar): *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la Empresa*, Madrid, 1967.
- BELDA (Francisco): «La Empresa en el marco de la estructura económica», en *CESVC: La Empresa y el...*
- BENÍTEZ DE CASTRO (Cecilio): *Política de participación*, Buenos Aires, 1960.
- BLOCH-LAINÉ (François): *La reforma de la Empresa*, Madrid, 1964.
- BOADA VILLALONGA (Claudio): «El INI, dimensión de Empresa, actividad reestructuradora», en *BEE*, núm. XII, 1972.
- BORRAJO DACRUZ (Efrén): «Bases para una configuración comunitaria de la Empresa en España», en *RT*, núm. 26, 1969.
- BROSETA PONS (Manuel): «La reforma de la Empresa en el sistema neocapitalista español», en *RDM*, núm. 116, 1970.
- BUSTURIA JIMENO (Daniel María): «Las respuestas comunitarias a la dimensión de la Empresa», en *BEE*, núm. XII, 1972.
- CAÑIBANO CALVO (Leandro): *Las decisiones secuenciales de la Empresa. Aplicaciones de la programación dinámica a los sistemas de gestión*, Madrid, 1973.

- CESVC: *La Empresa artesana y cooperativa a la luz de la doctrina social católica*, Madrid, 1963.
- — *La Empresa y el orden económico y social*, Madrid, 1966.
- — *La pequeña y mediana industria en España*, Madrid, 1971.
- — *Problemas morales de la Empresa en relación con la sociedad*, Madrid, 1965.
- CLEGG (Hugh) y GARCÍA NIETO (J. N.): *Una nueva democracia industrial*, Barcelona, 1966.
- COBO ELGUERO (Rafael): «La concentración de Empresas como fenómeno económico», en *BEE*, núm. 70, 1967.
- COLOMINA BOTÍ (Alberto): *La Empresa, creación permanente*, Madrid, 1970.
- — *Posición del empresario ante el panorama económico español*, Madrid, 1968.
- CIDT: *La reforma de la Empresa*, Sevilla, 1970.
- CREMADES SANZ-PASTOR (Bernardo María) y otros: *Diálogos sobre la Empresa*, Madrid, 1972.
- CUÑAT (Roberto): *Productividad y mando de hombre en la Empresa española*, Madrid, 1969.
- CHORAFAS (Dimitris N.): *La formación permanente a nivel de gestión*, Barcelona, 1972.
- DALE (Ernst): *El "staff" en la Empresa*, Bilbao, 1963.
- DARANAS PELÁEZ (Mariano): «Dimensión, competencia, monopolio», en *BEE*, núm. XII, 1972.
- DESJARDINS (Nicole): «L'autogestion des entreprises en Yugoslavie», en *CARS*, número 514, 1970.
- DÍAZ MAURINO (Francisco): «Análisis dimensional del sector del automóvil», en *BEE*, número XII, 1972.
- EIZAGA GONDRA (Martín): «Aspectos juridicomercantiles de la llamada "concentración de Empresas"», en *BEE*, núm. 70, 1967.
- ESTIVIL (Jordi) y otros: *La participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa*, Barcelona, 1971.
- FANJUL SEDIÑO (Juan Manuel): «El código de la Empresa», en *ICE*, núm. 427, 1969.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ (Víctor): «Cogestión, grados y esferas», en *BAYÓN*, c. c.
- FERNÁNDEZ HERRAS (Amado): *Jurados de Empresa*, Madrid, 1967.
- FERNÁNDEZ MARINA (Eduardo): «La realidad de las concentraciones en España», en *BEE*, número 70, 1967.
- FERNÁNDEZ PILLA (José María): *Economía y gestión de Empresa*, Madrid, 1967.
- ... «Tendencias evolutivas en la gestión de la Empresa», en *BEE*, núm. 84, 1971.
- FINN (David): *La Empresa y las relaciones públicas*, Barcelona, 1964.
- FRAGA IRIBARNE (Manuel): *La Empresa* (disertación).
- GALA VALLEJO (César): *Trabajador y accionista*, Madrid, 1966.
- GALÁN ARGÜELLO (Tomás): «Análisis dimensional del sector de bienes de equipo», en *BEE*, núm. XII, 1972.
- GARCÍA ECHEVARRÍA (Santiago): «La función de la planificación empresarial dentro del sistema de objetivos y de decisión de la Empresa», en *BEE*, núm. 71, 1970.
- GARCÍA NGORCHEA (José Javier): «Planificación a largo plazo y objetivos de la Empresa», en *BEE*, núm. 84, 1971.
- GARCÍN (William): *Cogestión y participación en las Empresas de los países del Mercado Común*, Madrid, 1970.
- GARRALADA VALCÁRCCEL (Alvaro): *La participación de los trabajadores en la dirección de las Empresas en Alemania*, Oviedo, 1967.

- GARRIGUEZ WALKER (Antonio): «Bases para una reforma de la Empresa española», en ICE, núm. 427, 1969.
- — *La Empresa ante la nueva ley de Reforma del sistema tributario*, Madrid, 1964.
- — *La participación de los trabajadores en los Consejos de administración*, Madrid, 1965.
- GIMÉNEZ MELLADO (José): «El empresario como inversor», en CESVC: *Problemas...*
- — «Responsabilidad moral del empresario en una economía planificadora», en CESVC: *La Empresa y...*
- GIERNO MUNTADAS (Fernando): «Análisis dimensional del sector químico», en BEE, número XII, 1972.
- GONZÁLEZ ENCAÑO (Julían): «Antecedentes próximos del sistema español», en BAYÓN, obra citada.
- GONZÁLEZ MORALEJO (Rafael): *La Empresa en el pensamiento teológico y en la doctrina pontificia*, Madrid, 1962.
- GONZÁLEZ PÁRAMO (José Manuel): *La Empresa y la política social*, Madrid, 1966.
- HERNAINZ MÁRQUEZ (Miguel): «Problemas de la Seguridad Social a nivel de Empresa», en CHSVC: *La Empresa y...*
- HERNÁNDEZ MARTÍN (Darío): «La cogestión en Francia», en BAYÓN, o. c.
- HINOJOSA (Rafael): *El proceso de socialización de la Empresa*, Barcelona, 1964.
- HORNILLOS GARCÍA (Carlos): *Problemas de la pequeña y mediana industria en España*, Madrid, 1970.
- ICE: *Encuesta sobre la reforma de la Empresa*, núm. 427, 1967.
- — *Reforma de la Empresa*, núm. 427, 1969.
- IEP: *La Empresa*, Madrid, 1962.
- JARDILLIER (Pierre): *La organización humana de las Empresas*, Madrid, 1969.
- KLEIN (Alfonso): *Cogestión, régimen de Empresa y representación del personal*, Essen, 1965.
- LABADIE OTERMÍN (Francisco): «Dimensión artesana de la Empresa», en BEE, número XII, 1972.
- — *La participación del personal en la administración de Empresas que adoptan forma jurídica de Sociedades*, Madrid, 1962.
- LALOIRE (Marcel): «La pequeña industria en la economía moderna», en RIT, número X, 1961.
- LAMATA MEJÍAS (Pedro): *Sindicalismo de participación*, Madrid, 1967.
- LANNURIEN (Pierre): *Cien años de retraso de la PME*, Barcelona, 1969.
- LASSERRE (Georges): *La Empresa socialista en Yugoslavia*, Barcelona, 1966.
- LENZ (Juan José) y MIGUEL RODRÍGUEZ (Amando de): *Los empresarios ante el poder público*, Madrid, 1966.
- LÓPEZ (A.) y otros: *La planificación de la Empresa en el mercado de emisiones*, Madrid, 1960.
- LÓPEZ ALVAREZ (Eduardo): «Planificación a largo plazo de la Empresa», en BEE, número 84, 1971.
- LUIS DÍAZ-MONASTERIO (Félix de): «Dimensión y política fiscal», en BEE, núm. XII, 1972.
- LUIS MARTÍN (José): *La participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa*, Madrid, 1962.
- MARTÍN DE NICOLÁS CABO (Juan): *La formación universitaria para la Empresa*, Barcelona, 1969.

- MARTÍN LÓPEZ (Enrique): «Tipología de las actitudes de los empresarios y trabajadores ante una posible subida del salario base», en RT, núm. III, 1963.
- MARTÍN-SÁNCHEZ JULIÁ (Fernando): «La Empresa agraria, su caracterización económica, social y jurídica», en IEP: *La Empresa artesana...*
- MARTÍN SANZ (Dionisio): «La pequeña Empresa», en BEE, núm. XII, 1972.
- MARTÍN VALVERDE (Antonio): «Representación, colaboración y participación del personal en la Empresa en Bélgica», en RT, núm. III, 1970.
- MIBIGNEZ (Robert): *Pathologie sociale de l'entreprise*, París, 1971.
- MÉNÉNDEZ MIBÉNÉNDEZ (Aurelio): «Algunas preguntas sobre la reforma de la Empresa», en CREMADES, o. c.
- MESGUERR (Ramón): «Barreras de grupo y barreras individuales a la reforma de la Empresa», en ICE, núm. 427, 1969.
- MIGUEL RODRIGUEZ (Amando de) y LINZ (Juan José): «Los problemas de la retribución y el rendimiento vistos por los empresarios», en RT, núm. III, 1963.
- MOIX MARTÍNEZ (Manuel): *Participación*, Madrid, 1969.
- MONTOYA MELGAR (Alfredo): «La participación de los trabajadores en la Empresa y los antecedentes del régimen de jurados», en BAYÓN, o. c.
- NAHARRO MORA (Mariano): «Principios y problemas de la concentración de Empresas españolas», en BEI, núm. XII, 1972.
- — *Protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la Empresa*, Ginebra, 1970.
- NAVARRO RUBIO (Mariano): *El empresarismo*, Madrid, 1969.
- — «Siete cuestiones en torno a la reforma de la Empresa», en BID, núm. VI, 1973.
- PÉREZ BOTIJA (Eugenio) y BORRAJO DACRUZ (Efrén): «La colaboración de los trabajadores en el ámbito de la Empresa», en RIT, núm. XII, 1960.
- PÉREZ LÓPEZ (Juan A.) y SAN ROMÁN (Ramón): *Enseñanza de economía a profesionales no economistas*, Madrid, 1973.
- PÉREZ PUGA (David): «Dimensión y distribución», en BEE, núm. XII, 1972.
- PERIS (Bernabé): *El empresarismo español y su futuro*, Madrid, 1968.
- PINILLA DE LAS FIERAS (Esteban): *Los empresarios y el desarrollo capitalista*, Barcelona, 1968.
- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO: *La pequeña y mediana Empresa*, Madrid, 1972.
- PRIETO ESCUDERO (Germán): «La burguesía, beneficiaria de las desamortizaciones», en REP, núm. X, 1971.
- — *Comentario crítico al libro "Tres estudios para un sistema de indicadores sociales"*, Madrid, 1969.
- — «El estado del pensamiento económico español en 1854», en REP, núm. II, 1973.
- — «El estado del pensamiento social en la España decimonónica», en REP, número X, 1966.
- — «Impacto del mundo de la previsión en el aspecto psicológico de las planificaciones», en *Ahorro*, núm. III, 1965.
- — «Indicadores de la Seguridad Social», en SALUSTIANO DEL CAMPO URBANO: *Los indicadores sociales, a debate*, Madrid, 1972.
- — «Indicadores socioeconómicos de planificación empresarial», en RPS, núm. III, 1972.
- — *Indicadores socioeconómicos de planificación familiar*, Madrid, 1969.
- — «Mesocracia y política», en REP, núm. XII, 1972.
- — «Organismos gestores de la Seguridad Social», en RPS, núm. XII, 1972.

- «Panorámica internacional de la participación de los trabajadores en la Empresa», en RPS, núm. VI, 1973.
- «El pensamiento político del doctrinarismo neocatólico español», en REP, número IV, 1968.
- -- *La Seguridad Social en Europa*, Segovia, 1969.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ (Juan M.): «La participación de los trabajadores en la gestión de las Empresas y en los beneficios en Holanda», en RT, núm. 29, 1970.
- «La participación en la gestión y en los beneficios de las Empresas en Francia», en RT, núm. 29, 1970.
- RICCARDI (Ricardo) y otros: *Las comunicaciones en la Empresa*, Bilbao, 1966.
- RIVERO LAMAS (Juan): *Estructura de la Empresa y participación obrera*, Barcelona, 1969.
- RODRÍGUEZ SAHAGÚN (Tomás): *De la confrontación a la participación*, Madrid, 1969.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ (Fermín): «Aspectos funcionales del sistema español de gestión», en BAYÓN, o. c.
- «La nueva ley alemana de participación de los trabajadores en la Empresa», en RPS, núm. 94, 1972.
- ROSA UCLÉS (Manuel de la) y GARCÍA (Fernando): *Las cooperativas de Empresas pequeñas y medianas en el desarrollo económico*, Madrid, 1963.
- ROVIROSA (Guillermo): *¿De quién es la Empresa?*, Madrid, 1964.
- SAAVEDRA ACEVEDO (Jerónimo): «La cogestión en los países socialistas», en BAYÓN, o. c.
- SAGARDOY BENGOCHEA (Juan-Antonio): «La cogestión en las Empresas públicas», en BAYÓN, o. c.
- SÁNCHEZ GIL (Mariano): *Naturaleza y evolución de la función empresarial*, Madrid, 1969.
- SERRANO (Marisa): *Empresa, hombre y trabajo*, Buenos Aires, 1963.
- SERRANO CARVAJAL (José): «Concepto legal y constitución de las cooperativas», RPS, número 62, 1964.
- «La participación en los beneficios en el Derecho positivo español», en BAYÓN, obra citada.
- SETIEN (José María): «Naturaleza genérica de los deberes de justicia de la Empresa con la sociedad», en CESVC: *Problemas...*
- SOLDEVILLA (Enilio): *La Empresa, unidad económica de producción y distribución*, Madrid, 1968.
- TAMAMES GÓMEZ (Ramón): *La lucha contra los monopolios*, Madrid, 1966.
- URQUIJO DE LA FUENTE (José-Luis): «La pequeña Empresa frente a un gran mercado», en BEE, núm. 55, 1962.
- VALCÁRCEL ALFAYATE (Enrique): *L'entrepreneur et la justice sociale*, Madrid, 1961.
- VALLÉS PEDROSA (Jacobo): «Dimensión, tecnología, investigación», en BEE, núm. XII, 1972.
- VALERO (Antonio): «Bases y orientaciones para la reforma de la Empresa en España», en ICE, núm. 427, 1969.
- VELARDE FUENTES (Juan): «Planteamiento español previo al problema de dimensión en la Empresa», en BEE, núm. XII, 1972.
- VIELS (Augusto): *La selección del personal y el problema humano en las Empresas*, Madrid, 1970.
- VERDERA Y TUELLS (Evelio): *La Empresa pública*, Zaragoza, 1970.
- VICENT CHULIÁ (Francisco): *Concentración y unión de Empresas ante el Derecho español*, Madrid, 1971.

GERMAN PRIETO ESCUDERO

- VNOE: *La pequeña y mediana Empresa ante las nuevas condiciones de mercado*, Madrid, 1966.
- VIDA SORIJA (José): «Aspectos orgánicos del sistema español de participación de los trabajadores en la administración de las Empresas», en BAYÓN, o. c.
- VILLA GIL (Luis-Enrique de la): «La cogestión de la República Federal Alemana», en BAYÓN, o. c.
- VILLAR MIR (Juan-Miguel): «Análisis dimensional del sector siderúrgico», en BEE, número XII, 1972.
- VILLEGAS GAYÓN (Jaime): *Monopolio y competencia*, Madrid, 1970.
- WATANABE (Susumu): «El espíritu de Empresa en la pequeña industria manufacturera del Japón», en RIF, núm. XII, 1970.
- WOOT (Philippe de): *Pour une doctrine de l'entreprise*, París, 1968.
- — «Reforma de la Empresa: Francia, Bélgica y Holanda», en ICE, núm. 437, 1969.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO