

¿Empresas pequeñas «versus» empresas grandes?

GERMAN PRIETO ESCUDERO

La empresa es, como todos sabemos, una de las fundamentales instituciones socioeconómicas en las comunidades occidentales. Obvio es que la empresa mercantil constituye uno de los motores o acicates del mundo capitalista de hoy, a través de esa válvula impulsora que representa la persecución del primordial objetivo del lucro, en la empresa privada, del tremendo incentivo que representa el móvil de las ganancias o beneficios lícitos.

Moderno autor español, catedrático del Derecho del Trabajo en la Universidad de Murcia (Alfredo Montoya Melgar: *La participación de los trabajadores en la empresa y los antecedentes del régimen de jurados*; en Gaspar Bayón Chacón: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*), hace gran hincapié en 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” aludidas por Pitirim-Alexandrovich Sorokin, hacia el objetivo común.

— 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” (Böhm Baerck), son rodeos productivos para alcanzar óptimo rendimiento del personal.

— 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 democráticas. Tercera solución: la socialización, la que puede ser rígida, como la soviética, o evolucionada en sus distintos grados, como las de Yugoslavia, Polonia y Checoslovaquia.

Mucho nos tememos que a veces se incurre en discusiones harto bizantinas sobre necesidad o utilidad de empresas de tamaño determinado, que en algún caso recuerdan las del sexo de los ángeles. Otro tanto ocurre respecto de la tesis que sostiene la incompatibilidad de las empresas pequeñas con las grandes en el ámbito de la moderna economía social de mercado.

Apresurémonos a resaltar la afirmación de que no es preciso, en absoluto, que se plantee el dilema de la incompatibilidad entre las empresas grandes y las pequeñas. Antes al contrario, las empresas pequeñas complementan, son sus auxiliares, y en estos aspectos éstas resultan indispensables para aquéllas, es aseveración que nos complace adelantar.

En reciente trabajo (1) indicamos que en el mundo de la empresa de algún modo deberán propiciarse, delínearse y determinarse la significación y los condicionamientos sociopolíticos, potenciados, cada vez en mayor proporción, por momento histórico de evidente imperio de signo social, hasta extremos que resultan implicadas en las nuevas exigencias nacionales progresivas orientaciones empresariales hacia nobles y comunitarios ideales sociopolíticos (2) que en muy buena medida contribuyen a conformar la íntegra trayectoria vital de la empresa.

Camino que puede recorrerse bien por empresas grandes o por empresas pequeñas, sin que el matiz sociológico y comunitario (aparte el económico, siempre prioritario en la empresa mercantil) padezcan en lo más mínimo en función del tamaño que tengan, de su volumen cuantitativo.

Todos conocemos la advertencia, de 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, qué

(1) GERMÁN PRIETO ESCUDERO: *La empresa, progresivamente condicionada por imperativos sociopolíticos*, en "Revista de Economía Política", número septiembre-diciembre 1975, 200.

(2) "Cuando la empresa moderna adquiere poder sobre los mercados, poder en la comunidad, poder sobre las creencias, resulta instrumento político diferente del que posee el mismo Estado en la forma y grado, pero no en la clase. Discutir esto es disfrazar la realidad". JOHN-KENNETH GALBRAUTH, en *El poder y el economista útil* (LEONARD SILK y otros: *El capitalismo americano*, 194).

3) CASIMIRO MORCILLO GONZÁLEZ: *Deontología del empresario*, en "Acción Social Patronal". *Moral profesional: del empresario y de obrero*, 24.

duda cabe, trascendental importancia en sociedad bien organizada, con pretensiones de modernidad y afanes sociales (4).

Así, pues, aclarar, profundizar, sistematizar y analizar la concepción de la empresa desde puntos de vista sociales y comunitarios será siempre cuestión importantes, con abstracción, en cualquier caso, de signos o muestras insolidarios, sino de marcado acento, insistentes, comunitario (5).

Moderno autor (6) estima que la concepción "comunitaria" de la empresa es la constitución "institucionalista", la acepción y enfoque humano y cristiano e incluso, podría decirse, la visión democrática de la entidad patronal, en el sentido de que parte del respeto de los derechos humanos fundamentales de la persona para favorecer el desarrollo integral de todos y cada uno de sus miembros.

En definitiva, que son dos los factores en potencia cognoscibles en la naturaleza de la empresa de hoy. El primero, muy criticable; el segundo, muy peligroso. Nos estamos refiriendo al beneficio del capital empresarial y a la comunicación interna de la propia firma o entidad.

En el libro *Macroeconomía*, de Dernburg, de inmediato se observa la opinión de que los bonos de Gobiernos, pólizas de seguros, depósitos de ahorro y otras fuentes y formas de activos productores de interés fijo, que atraen a los pequeños ahorradores, se constituyen en instituciones trampas, en las que el valor de los ahorros es corroído por la elevación del nivel de previso o "standard" de vida, con beneficios muy limitados y escasas posibilidades de inversiones para perfeccionar, ampliar o actualizar las estructuras de las empresas.

Otra disquisición oportuna pudiera ser pensar que en economía suele admitirse que el proceso de desarrollo a largo plazo origina subida lenta, continua y controlada de precios, por lo que el premio del ahorro deberá constituir la tarea superior, con tasa favorable a la del ritmo medio del crecimiento de los precios. En otro caso, se deberá garantizar el tipo de interés no en unidades monetarias, sino en "valores reales", en poder adquisitivo.

De modo que vemos que unos autores opinan de la forma anteriormente indicada, para quienes una determinada sociedad, en el juego del sistema económico de libre empresa, tiene que pagar un precio, el relativo

(4) JOHN-STUART MILL.

(5) EFRÉN BORRAJO DACRUZ: *Bases para una configuración comunitaria de la empresa en España*, en "Revista de Trabajo", núm. 26, 1969, 44 s.

(6) JORGE ENRIQUE MARC, en III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

al capital. No hay empresa sin capital, no hay capital sin ahorro. De negarse el beneficio al capital, no queda otro camino que la socialización del ahorro.

En el cuadro de estas teorías comunitarias aludamos, asimismo, al generalizado sistema norteamericano denominado "Profit-sharing" (remuneración de beneficios), consistente en satisfacer los haberes de todos los empleados únicamente en base de este sistema, el que se propone fortalecer el espíritu comunitario y asociativo de la empresa, con lo que se ejercen efectos humanizadores, sociales y morales, evitando muchas crisis, puesto que el sistema de comunicación y discusión intensivo, junto con el auténtico reconocimiento de la personalidad del trabajador (7), son positivamente introducidos.

En cambio, con el segundo de los aludidos factores no sucede lo mismo. En muchas empresas subsiste el grave peligro de la incomunicación. Se trata de riesgo real, palpable y harto frecuente en nuestro mundo empresarial. Son muchos los peligros que acechan a la empresa, sobre todo a la de tamaño pequeño, debido a su falta de gran volumen y de escasez de los medios "ad hoc"; a menudo son empujadas a la dirección de auténticos autócratas tendentes a la incomunicación, a la no información y al narcisismo. De este modo se anula a sí mismo el propio empresario, puesto que no realiza la misión en la que será suplantado incorrectamente, a causa de sus errores, por otros sectores que facilitan información defectuosa, sin duda alguna en forma harto perjudicial para el "manager" y para todos los elementos de la sociedad que dirige (8).

Si la política de inversiones se limitara, discriminatoriamente, al incremento de la renta y al fomento del número de puestos de trabajo, e incluso a conseguir ambas cosas conjuntamente, pero careciendo de preocupaciones de índole social, lo más probable es que el progreso sufriera estancamiento, opinión en la que coinciden personalidades de diversos campos, como Pablo VI, por no citar a otros muchos. Pero en esto no podemos extendernos ahora, aunque sí deseamos decir algo sobre el principio de subsidiaridad aplicado a la problemática empresarial que nos ocupa.

Obvio es que entre individuo y Estado se da una serie de instituciones intermedias cuyo contenido tiene gran valor. Entidades a las que la doctrina viene dedicando preferente atención mediante el planteamiento y subsi-

(7) FRANCISCA BAUMGARTEN: *Psicología de las relaciones humanas en la empresa*, 48.

(8) JOHN PERRY: *Relaciones humanas en la pequeña empresa*, 56 y 63.

guiente desarrollo y perfeccionamiento del citado principio (9), con especial implicación a la virtualidad de la empresa pequeña.

Principio exployado en la encíclica "Quadragesimo anno", aclarado y subrayado en posterior doctrina pontificia: "Nous avons lu" (10), disertación de Pío XII (11), y en "Populorum progressio" (12). Pío XII indicaba que es teoría consistente en que así como cuanto pueda llevar a cabo el individuo, por su propia iniciativa y esfuerzo, no se le debe arrebatar y atribuirlo 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. Así, las organizaciones de la Seguridad Social (13), las pequeñas empresas privadas (14), tienen el derecho a las exigencias que el propio Estado y, además, en análoga medida, pues vive el individuo en ellas con vinculación que no se funda en la voluntariedad contractual ni en el goce de los bienes materiales, sino en su dignidad y fines de persona.

Por tanto, el poder público no puede abrumar con sus pretensiones de tal forma que llegue a ahogar a la pequeña empresa. Al contrario, el estadista se lanzará oficialmente hacia la decidida política de promoción subsidiaria institucional, respecto de serie de funciones esenciales, impulsando la creación de esta clase de instituciones que recorran el largo trecho existente entre la mera individualidad y la encarnación máxima de la sociabilidad que es el Estado.

Claro que el principio de subsidiaridad se entiende como cuestión de idoneidad de medios, nunca de fines, en que se apoya, en abstracto, la prioridad de la acción individual y de grupos intermedios, como la empresa pequeña, entre otros. Y la preferencia de éstos sobre el Estado no es, desde luego, estructural, sino coyuntural, "sub conditione", atemperada a lo que permitan y aconsejen las circunstancias históricas de cada momento y país.

Adviértase asimismo que el aspecto psicológico es relevante en el mundo empresarial y para el progreso integral del hombre, matiz subra-

(9) "Acción Social Empresarial": *La reforma de la empresa en el sistema económico, referido a la situación española*, 25.

(10) Pío XII: *Nous avons lu*.

(11) Pío XII: Disertación en 3 junio 1943 para obreros italianos.

(12) PABLO VI: *Populorum progressio*, 33.

(13) MIGUEL HERNÁNDEZ MÁRQUEZ: *Problemas de la Seguridad Social a nivel de empresa*, en "CESVC". *La empresa y el orden económico y social*, 164 ss.

(14) WILHELM BÜCHI y ERNEST-BERNHARDT 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*, 147.

yado por Setián (15) y Martín de Nicolás (16). Al lado de aquellas otras principalísimas fuentes energéticas de la producción nacional se debe tender a la especial protección del económicamente débil mediante las medidas adecuadas, correlacionando consumo y ahorro, producción, renta y gasto; teniendo en cuenta el fin último de la planificación empresarial, a la persona; procurar que mediante la programación se beneficien en mayor proporción quienes han soportado los más grandes sacrificios, para lo que se constituirá medio idóneo en las inversiones sociales, en su potenciación e incremento, hasta ahora alienadas en sentido providencialista, a la intuición de Alonso Olea (17).

En este campo es fundamental el principio de compensación. Pero más ceñidos al ámbito empresarial, se alega por determinada doctrina (18) la evidencia del siguiente proceso: de economía duelista, formada por minorías de ahorradores y por masa de consumidores, pasando por economía trialista, enriquecida por la existencia estimulante de clase media de ahorradores constantes, a menudo inquietos e invariablemente ambiciosos, se ha abocado a la economía moderna, donde cada uno está asegurado con determinada remuneración correspondiente a su esfuerzo y donde cada ingreso, transformado por multitud de instituciones, forja el futuro de todos.

El aludido signo social lleva implícito, afortunadamente, el principio de estricta solidaridad, en aplicación rigurosa en todos los campos y también, claro está, en el ámbito empresarial, que tienden hacia la finalidad comunitaria, en camino siempre de grandes dificultades, aunque avanzando en medio de tropiezos y resistencias en los frentes más inesperados.

Se puede afirmar que para las instituciones intermedias y subsidiarias empresariales, lo mismo que para el propio individuo, la suprema recompensa del trabajo, de acuerdo con la aseveración del sociólogo inglés John Ruskin, no es lo que nos permite ganar (19), sino lo que nos permite ser (20). Si se albergara alguna duda sobre el particular, los recientes

(15) JOSÉ MARÍA SETIÁN: *Naturaleza genérica de los deberes de justicia de la empresa con la sociedad*, en "CESVC". *Problemas morales de la empresa en relación con la sociedad*, 30.

(16) JUAN MARTÍN DE NICOLÁS Y CABO: *La formación universitaria para la empresa*, 231.

(17) MANUEL ALONSO OLEA: *La cogestión en los países anglosajones*, en GASPARD BAYÓN CHACÓN: *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, 145.

(18) NICOLÁS G. KRUL: *El ahorro social y la evolución de las Cajas de Ahorros*, en "Ahorro", núm. 49, 1968, 31.

(19) BAUMGARTEN: *op. cit.*, 6, 68 y 74.

(20) "Mi reino no es lo que poseo, sino lo que soy" (THOMAS CARLYLE).

"affaires" empresariales bastarían para desvanecerla. Fijémonos en el fenómeno denominado "delito de cuello blanco": en su contemplación restringida, limitada al ámbito empresarial, aludido por Edwin H. Sutherland y Percy S. Cohen, con abstracción a toda referencia a cualquier otro delito en el que eventualmente incurran las personas de alto "status" social y ciñéndonos, insistimos, a los que cometen las empresas en el curso normal de sus negocios.

En relación con la citada "normalidad", se subrayan como ejemplos típicos comúnmente aquellos delitos que atañen a la violación de las leyes y disposiciones generales que oficialmente prohíben los monopolios, 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 de cualquier doctrina o teoría sobre la conducta del 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.

A este respecto creemos procede esta significativa observación: el sentido común atribuye a la pobreza, a los hogares desintegrados y a otros argumentos del mismo tenor, muchas veces nada congruentes, la causa de la comisión de determinados delitos, entre los que, obviamente, no se pueden encuadrar los aludidos de "cuello blanco", puesto que no son ejecutados por individuos aislados y menos aún éstos tienen la condición de pobreza, sino que se hallan motivados por 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 libre competencia, de la economía de mercado.

En las pequeñas empresas no cabe la comisión de semejantes delitos. Esta posibilidad atañe únicamente a las empresas de gran tamaño.

* * *

En cambio, la atomización, con todo el lastre que implica a la hora de afrontar etapas de planificación progresiva, es obligado reconocer que tiene carácter negativo, el "handicap" de las empresas pequeñas. Consecuentemente, habrá que contemplar como gran factor positivo en muchos

de estos casos al fenómeno de concentración de las empresas, del que debemos formular algunas consideraciones.

El asociacionismo va unido a la necesidad de concurrencia en el mercado mundial de la exportación. Concurrencia que considérase condición ineludible para todo país en desarrollo. El volumen de este comercio mundial es cada vez más relevante y, en el orden cuantitativo, algo vital para las economías nacionales.

También parece indispensable esta concurrencia para aquellas pequeñas y medianas empresas, simples auxiliares del gigantismo empresarial, a cuyo cargo estará el cometido referente a exportación, toda vez que las reducciones de costos debidas a su gran dimensión les permitirá probabilidades de concurrencia que en el mercado internacional las pequeñas no tienen precisamente por eso, por su menor tamaño.

Se ha llegado a la conclusión de que en las empresas fuertes la concurrencia tiene que ser estrictamente reglamentada, tanto con vistas al mercado internacional como al interior. La doctrina del pluralismo, llevada al marco de la economía, dio lugar en España, como en otras naciones, a prohibir, mediante la Ley número 196/1963, de 28 de diciembre, las prácticas restrictivas de la competencia, en evitación de abusos de las empresas gigantes y con objeto de promocionar la libre concurrencia en el ámbito empresarial. Recordemos al respecto las famosas y estrictas leyes "antitrust" norteamericanas.

Damos ahora pinceladas en torno al tema del tamaño de la empresa en función del indicador correspondiente al número de trabajadores adscritos a la misma. Criterio generalmente adoptado debido a que se considera, antes de conocer la magnitud del "valor añadido", que es aquélla la variante realmente prioritaria (preferible a las cuantías de recursos propios o a la de ventas realizadas por año, esta última también en boga y que asimismo utilizamos en el presente trabajo). Pero insistiendo en que el número de trabajadores se estima como el indicador nervio y médula para tal clasificación, pese a los inconvenientes de este factor. Y ello porque los procesos inflacionistas hacen que con sus acumulaciones resulten aún mayores sus inconvenientes que los de las otras variables mencionadas.

Por cuanto acabamos de expresar, nos fijamos principalmente para realizar los imprescindibles rasgos comparativos en el indicador del número de trabajadores de todas las clases al servicio de la empresa, desde el director general al obrero más modesto. Variable utilizada en la confección de la siguiente tabla.

TAMAÑO DE LA EMPRESA POR EL NUMERO DE EMPLEADOS

Denominación	Número de empleados
De dimensión familiar	Menos de 6
Pequeña	6 a 49
Regular	50 a 99
Mediana	100 a 499
Grande	500 a 999
Gigante	Más de 999

FUENTE: PRIETO ESCUDERO: *Indicadores socioeconómicos en la planificación empresarial*, en "Revista de Política Social", núm. enero-marzo 1972, 138.

Como dato indicador del tamaño de las empresas españolas señalemos los nombres de éstas y el lugar que ocupan en algunas de esas listas que con tanta profusión circulan sobre importantes entidades patronales: SEAT, 179; REPESA, 219; CEPSA, 228; Altos Hornos, 246; ENSIDESA, 289; ENA, 490.

A tenor de la tan repetida variante del número de trabajadores, la RENFE, y más recientemente también la Compañía Telefónica Nacional de España, podrían figurar en dichas listas con buenos números, pero la legislación hispana las contempla no como empresas netamente mercantilistas, puesto que el capital no es en su totalidad de carácter privado, sino que existen aportaciones pecuniarias oficiales e intervenciones administrativas estatales, tanto en una como en la otra entidad.

Otro autor español facilita curiosa lista. Incluye en la misma a las empresas siguientes como las no estadounidenses de mayor tamaño: Fried Krup, Tube Investments, Cockerill-Ougrée, Lorraine-Escout, Arbed y Dortmund-Hörder Hutteunion.

Se tiene especial interés en hacer notar que de la precedente lista las entidades tienen las nacionalidades alemana, británica, belga, francesa y luxemburguesa. Desgraciadamente, no se encuentran entidades de nacionalidad española.

En relación con las empresas del área de la Comunidad Económica Europea se incluye a continuación tabla ordenada por el indicador relativo a las cifras de ventas en el año.

**LAS 20 GRANDES EMPRESAS COMUNITARIAS ORDENADAS
POR CIFRAS DE VENTAS**
(En millones de dólares)

Empresas	Países	Ventas
Shell	Holanda-Reino Unido	10.797
Unilever	Reino Unido-Holanda	6.883
Volkswagen	República Federal Alemana	4.314
Philips	Holanda	4.163
"BP"	Reino Unido	4.062
"ICI"	Reino Unido	3.510
British Steel	Reino Unido	3.497
Siemens	República Federal Alemana	3.196
Hoeschte	República Federal Alemana	3.027
Daimler Benz	República Federal Alemana	3.019
Thyssen Hutte	República Federal Alemana	2.957
"BASF"	República Federal Alemana	2.874
Montecatini Edison	Italia	2.841
FIAT	Italia	2.739
Renault	Francia	2.529
Bayer	República Federal Alemana	2.502
British Leyland	Reino Unido	2.450
AEG-Telefunken	República Federal Alemana	2.334
General Electric	Reino Unido	2.218
Mannesmann	República Federal Alemana	1.955

FUENTE: "El Noticiero Universal".

A la precedente tabla cabe que se formulen los siguientes comentarios:

— Por nacionalidades, las 20 empresas comunitarias gigantes se desglosan así:

- Nueve alemanas.
- Cinco británicas.
- Dos británicoholandesas.
- Dos italianas.
- Una holandesa.
- Una francesa.

— Las dos empresas angloaerleandesas han realizado cifras de ventas tan elevadas que destacan incluso de las restantes firmas gigantes en varios miles de millones de dólares.

¿EMPRESAS PEQUEÑAS "VERSUS" EMPRESAS GRANDES?

De datos que se reflejan en libro español se deduce lo siguiente:

— Entre los 11 países relativos a más alto porcentaje de empresas regulares y medianas sobre pequeñas figuran en lugares prioritarios las de las nacionalidades británica y francesa.

— España cierra la lista, colocándose, por tanto, en el más desventajoso puesto, toda vez que la forma de atomización empresarial nadie ignora que constituye el grave "handicap" opuesto al normal desarrollo de las economías que aspiran a la superindustrialización.

* * *

También estimamos significativa la siguiente tabla con datos más recientes de contenido universalizado, o sea, con empresas foráneas sin limitación alguna por nacionalidad:

Tabla 3

LAS 20 "EMN" MAS IMPORTANTES PRESENTES EN ESPAÑA
(En millares de dólares)

Empresa y nacionalidad	Volumen de negocios
General Motors (U. S. A.)	28.263.918
Standard Oil (U. S. A.)	18.700.631
Ford Motor (U. S. A.)	16.433.000
Royal Dutch-Shell (R. U.-Holanda)	13.508.578
General Electric (U. S. A.)	9.425.300
"IBM" (U. S. A.)	8.273.603
Mobil Oil (U. S. A.)	8.243.033
Chrysler (U. S. A.)	7.999.399
Unilever (R. U.-Holanda)	7.996.893
Texaco (U. S. A.)	7.529.054
"ITT" (U. S. A.)	7.345.781
Goulf Oil (U. S. A.)	5.940.002
Philips (Holanda)	5.584.460
British Petroleum (R. U.)	5.547.535
Volkswagenwerk (República Federal Alemana)	5.371.152
Standard Oil of California (U. S. A.)	5.143.356
Westinghouse Electric (U. S. A.)	4.630.530
Siemens (República Federal Alemana)	4.230.940
Imperial Chemical Industries (R. U.)	3.972.129
Farbwerk Hoechst (República Federal Alemana)	3.946.085

FUENTE: JOSÉ MARÍA CASTARÉ: *La presencia de las "EMN" en la industria española*, en "SNM", citado por "IX Jornadas de los Constructores Españoles de Bienes de Equipo", 201.

Obsérvese que, por nacionalidades, de las "EMN" de la precedente tabla nada menos que 12 son de nacionalidad norteamericana (además de que los tres primeros lugares se ocupan por empresas de U. S. A.), tres son alemanas, dos anglohollandesas, dos británicas y una holandesa.

* * *

La legislación española, inspirada y muy en consonancia con la Ordenanza francesa número 248/1959, así como con lo establecido por el Instituto Belga de Estudios Económicos y Sociales de la Clase Media, considera "PME" a aquellas en las que concurren las circunstancias siguientes:

- Que tengan menos de 500 empleados en plantilla.
- Que tengan menos de cinco millones de pesetas de capital.
- Que el jefe garantice libremente la dirección y gestión.
- Que el jefe asuma directamente la responsabilidad técnica y los recursos financieros.
- Que el jefe intervenga personalmente, gracias a su competencia personal y profesional, en los asuntos de la explotación.
- Que el jefe se valga principalmente del capital que representan sus ahorros o los de sus familiares.

Existen otras sencillas definiciones descriptivas, tal como la establecida por las normas de la Junta Intersindical Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa que a continuación se indican:

- Estar dentro de los límites señalados por cada provincia y sector, con arreglo a los módulos-tipo fijados por la correspondiente Delegación Provincial de Sindicatos.
- No ocupar posición dominante en su específico campo de actividades ni mantener grandes series de producción.
- Imposibilidad práctica de acudir al mercado de capitales.
- Escasas garantías reales e hipotecarias y necesidad de líneas crediticias especiales para su financiación.
- Pertener a uno o varios propietarios, sin relación directa o de dependencia con los grandes grupos bancarios o financieros.

Por otro lado, bueno será recordar la contundencia detectada en literatura oficial española: afirmar la necesidad de fomentar las contrataciones empresariales y de contar con firmas industriales de gran dimensión no significa en modo alguno negar la eficacia de la empresa media y pequeña; contrariamente, toda estructura social bien constituida debe estar formada por unas pocas unidades que fabriquen en grandes series y por

¿EMPRESAS PEQUEÑAS "VERSUS" EMPRESAS GRANDES?

elevado número de unidades pequeñas especializadas; las empresas medianas y pequeñas tienen peculiar problemática que es objeto en todos los países de atenciones y tratamientos específicos.

Y esta literatura de Presidencia del Gobierno continúa, en su planificación, con las siguientes referencias a las "PME":

— Se deben introducir en el sistema financiero los mecanismos que faciliten en gran medida el acceso al crédito, con especial consideración del problema de las garantías sobre "PME".

— Establecer canales de información y asistencia técnica, a través de los organismos existentes o que puedan crear, en favor de las "PME".

— Impulsar las escuelas de formación y de perfeccionamiento empresarial.

— Estimular a las grandes empresas para que mantengan relación de cooperación con las "PME" proveedoras y subcontratistas.

Se ha llegado a la conclusión de que en las empresas fuertes la concurrencia tiene que ser estrictamente reglamentada, tanto con vistas al mercado internacional como al interior. La doctrina del pluralismo, llevada al marco de la economía, dio lugar en España, como en otras naciones, a prohibir, mediante la Ley número 196/1963, de 28 de diciembre, las prácticas restrictivas de la competencia, en evitación de abusos de las empresas gigantes y con objeto de promocionar la libre concurrencia en el ámbito empresarial. Recordemos al respecto las famosas y estrictas leyes "antitrust" norteamericanas.

Tabla 4

LAS 10 GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS EN EL AÑO 1976
(Ordenadas por volumen de ventas)

Denominación	Ingresos (en millares de pesetas)
CAMPSA	369.178
E. N. del Petróleo	137.074
CEPSA	93.296
ENSIDESA	77.070
SEAT	75.892
Compañía Telefónica	71.353
Unión Explosivos Río Tinto	62.281
El Corte Inglés	55.621
Dragados y Construcciones	55.118
Iberia, L. A. E.	51.036

FUENTE: Servicio de Estudios de Fomento de la Producción, citado por "Ya" de 5 abril 1978.

El cuadro anterior refleja las 10 empresas españolas más importantes, ordenadas por volumen de ventas, según las estadísticas facilitadas en los últimos tiempos.

Para tener alguna idea del sentido evolutivo, en este orden de las diez grandes empresas hispanas en los últimos años se incluye otra tabla, relativa a los años 1971 y 1974, que facilite las comparaciones con los datos del año 1976 a que se contrae la precedente tabla.

Tabla 5

LAS DIEZ GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS
(Ordenación por volumen de ventas)

Nombre	Cifra de negocio (en millares)	
	1974	1971
ENSIDESA	50	15
SEAT	47	30
Unión de Explosivos de Río Tinto	40	—
CEPSA	29,8	—
Dragados y Construcciones	29,7	21
Astilleros Españoles, S. A.	26,1	16
Altos Hornos de Vizcaya	25,7	21
Fasa-Renault	21,1	—
Standard Eléctrica, S. A.	19,8	14
REPESA	19	—

Procede que formulemos breves comentarios al contenido de las precedentes tablas. Obsérvese que de las empresas que en las mismas figuran tan sólo pequeña minoría no pertenece todo su capital al sector privado. También sabemos la coincidencia de cómo estas grandes empresas se hallan financiadas frecuentemente con inversiones cuantiosas de origen extranjero. Y antes de la recapitulación de cuanto se ha venido exponiendo en torno al tamaño de la empresa hispana, hagamos breve inciso: se ha indicado oficialmente que en el ejercicio de 1973 las empresas del Instituto Nacional de Industria deficitarias fueron las siguientes: Hunosa, Fosbucraa, Potasas de Navarra, Enfersa, Mevosa, Bazán, SKF, Elcano, Santa Bárbara, Elsa, Enosa, Artespaña, Sodiga, Eria y Copisa.

¿EMPRESAS PEQUEÑAS "VERSUS" EMPRESAS GRANDES?

El total general de empresas españolas (con o sin asalariados), a tenor de datos asimismo facilitados por fuentes oficiales (21), alcanza la enorme cifra de 2.865.900 y según otras informaciones son 3.169.231. Estadísticas hay que precisan que en España únicamente existen 422 empresas industriales grandes y gigantes, es decir, con 500 o más empleados. Esto representa, en relación con el total de empresas facilitado por el I. N. E., sólo el 0,08 por 100.

Las empresas industriales pequeñas hispanas eran 529.166, o sea, el 98,70 por 100 del total de empresas industriales de dicha nacionalidad.

El conjunto de empresas industriales españolas tamaño regular y medio (de 50 a 499 empleados) se contabiliza en 6.705, cifra que representa el 1,22 por 100 del total de industrias de empresas de este carácter (22).

En 1970, las empresas hispanas gigantes (23), con más de 999 empleados, eran nada más 400, cifra que representa el 0,014 por 100 del total general de entidades patronales, si tenemos en cuenta la información del I. N. E. a que antes aludimos.

El conjunto de empresas industriales españolas regulares y medianas representa, si pudiéramos generalizar el aserto de Pujol-Xicoy, el 99,92 por 100.

De lo anteriormente expuesto se infiere que para que España aspire a la exportación se impone la asociación de empresas, condición indispensable para realizar labor competitiva y de desarrollo a nivel mundial (24).

* * *

También es cierto que el camino de la publicación y el gigantismo de las empresas lleva con frecuencia a saneada desestatización (patente ejemplo lo ofrece la Seguridad Social), por lo que se aboga por el destierro de la creencia de que estatizando a las empresas se socializa mejor (25).

No cabe duda de que en la empresa, al igual que ocurre con la familia, el municipio y el sindicato, encontramos las favorables condiciones de entes constitutivos de máximos agentes de socialización en el concepto reflejado

(21) I. N. E.: "Encuesta sobre la población activa. Año 1968", 51.

(22) JOSÉ MARÍA PUJOL-XICOY: *La pequeña y mediana empresa en el desarrollo*, en Instituto de Cultura Hispánica. "Curso sobre el desarrollo económico y social de España", 394.

(23) CLAUDIO BOADA: Disertación en INSIDE, fecha 27 mayo 1970.

(24) "Anuario financiero y de sociedades anónimas" cifra en 19.816 las sociedades anónimas existentes en España, de las cuales, por orden cuantitativo, se establece esta jerarquía sectorial: inmobiliarias, maquinaria y metalúrgicas, textil y confección, electricidad, gas y energía nuclear y bancarias.

(25) FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La reforma de la empresa*, 41.

por las doctrinas aplicadas por autores como Alonso Olea (26) y Guerrero (27).

Pero hay otros factores a tener muy en cuenta, como el que se refiere a que el capitalismo actual ha evolucionado y, por ejemplo, el neocapitalismo social y avanzado norteamericano en nada se parece a la antigua concepción europeísta del capitalismo.

Por moderno autor (28) se formula buena penetración en la estructura de la nueva concepción del capitalismo: destruye mitos y supervivencias atribuibles al capitalismo clásico, que en realidad se hallan sin vigencia práctica en el actual y novísimo capitalismo financiero, neocapitalismo social, como se patentiza a través del hilo mental formado y apoyado en los siguientes condicionamientos sociológicos:

— La sociedad como escenario de antagonismos entre burgueses y proletarios nunca ha existido "sic simpliciter".

— Las transformaciones internas del capitalismo le han llevado a estructuración en la que el citado esquema biclasista carece de toda aplicación.

Por otra parte, el aludido esquema es absolutamente incapaz de entender a las sociedades industriales socialistas. No es que esas dos clases vayan a surgir hoy o mañana en los países de transición o en los subdesarrollados que inician el progreso de industrialización.

Debemos desterrar, concluye Perpiñá, la identificación conceptual de burgueses y capitalistas: éstos monopolizan, efectivamente, los medios de producción industrial, pero esa élite ya no resulta "dueña" de los mismos, jurídicamente hablando (sabido es que los sectores clave carecen del derecho de propiedad), aparte de que sí sea la minoría que domina el proceso económico a base de posesión de títulos privados de Derecho civil y mercantil, sin duda usufructuados monopolísticamente por dicha élite.

Lógico, por tanto, que en tiempo de tan claro predominio de lo social se abogue por que este signo asiente firmemente en el seno de la empresa (29).

(26) ALONSO OLEA: *La empresa desde el punto de vista social*, en Instituto de Estudios Políticos. *La empresa*, 73.

(27) FERNANDO GUERRERO MARTÍNEZ, en "Informaciones Sociales", núm. abril 1970, 40.

(28) ANTONIO PERPIÑÁ RODRÍGUEZ: *El capitalismo*, 134.

(29) Autor español (CHACÓN BAYÓN: *La empresa como institución social*, en X Semana Social de España. *Problemas actuales de la empresa*, 45) recuerda a los empresarios españoles las palabras de Juan Francisco Donoso Cortés: "Si los ricos no hubieran perdido la virtud de la caridad, los pobres no hubieran perdido la paciencia".

Independientemente de que los problemas sociológicos de la empresa revistan cierta gravedad, es obligado hacer mera constancia de los mismos, aunque nadie ignore que las transgresiones históricas de las leyes sociales son realmente grandes, según destacan Elorduy (30), González Menéndez-Reigada (31) y A. S. E. (32).

Ahora corresponde que nos ocupemos de la empresas multinacionales ("EMN") con el detenimiento que merece esta nueva problemática: advirtamos que en interesante trabajo se ponderan (33) las ventajas y los inconvenientes de este fulgurante fenómeno que aflora debido, principalmente, a la iniciativa norteamericana, que obliga en muchos casos a la reestructuración jurídica de cada país, especialmente en lo que atañe a materias de propiedad industrial y de Derecho del trabajo.

Para penetrar algo en la naturaleza de las "EMN" bueno será que digamos algunas de las ventajas que las mismas comportan:

— Desarrollo de la investigación a nivel muy elevado, como bien señala F. J. Cumminsket.

— Favorecen la nueva técnica y a los descubrimientos de material de excelente calidad.

En contrapartida, enumeramos asimismo los inconvenientes que acarrear las "EMN".

— El principal, sin duda alguna, es el denominado por los medios sindicales neocolonialismo económico (34), con las correspondientes y funestas secuelas políticas.

— Amenaza de esfumar las conquistas sociales que el personal creía conseguir ante las pingües ganancias que, en general, se obtienen por estas empresas.

A continuación transcribimos la definición corrientemente formulada de las "EMN".

Empresas multinacionales son las que, con dirección central, llevan a

(30) JUAN MANUEL ELORDUY TAUBMAN: *Evolucionando hacia una estructura de poder más justa*, en "Información Comercial Española", núm. 427, 47.

(31) ALBINO GONZÁLEZ MENÉNDEZ-REIGADA, en X Semana Social de España: *Problemas actuales de la empresa*, 315.

(32) ASE, *La reforma...*, pág. XII.

(33) JOSÉ DE VERGARA: *Las sociedades multinacionales despiertan recelos*, en "Ya", 31 de agosto de 1972.

(34) "La clara dependencia de la empresa española de la tecnología extranjera es evidente, y contemplado sectorialmente, el panorama no es menos preocupante. El 41 por 100 de los pagos que se efectuaron por asistencia técnica fue realizado por empresas metalúrgicas; el 23 por 100, por el sector químico; el 14,2 por 100, por el sector servicios." (SIGFREDO HILLERS DE LUQUE: *España, una revolución pendiente*, 111.)

cabo su acción en diferentes países con independencia del nivel económico de la respectiva nación.

Autorizada institución internacional (35) ha proclamado que como no existe definición alguna consagrada de "EMN", para los fines propuestos bastará suponer que la naturaleza esencial reside en que la sede de la dirección general está situada en determinada nación (país de origen), mientras que la "EMN" despliega actividades en varios países más (naciones de acogida).

De las características (36), diferenciaciones (37), significaciones (38), justificaciones (39) y presencia en la economía española (40), las citas inmediatamente precedentes en las correspondientes notas a pie de página relevan, creemos, de personal insistencia.

Otro aspecto interesante que debemos destacar es el de la diferencia entre las denominadas "EMN" y las llamadas transnacionales o internacionales. Para ello nos apoyaremos en moderno libro español (41).

La "EMN" tiene tantos intereses en su país de origen como en otros más, debiendo abrir límites a sus fines, dado el afán de expansión y la búsqueda de menores costes de producción y los unitarios básicos menores, la posibilidad de alcanzar mercados de capitales menos controlados y más rentables, la supresión de reglamentos administrativos y restricciones importantes al acceso de mercado, fronteras aduaneras, saturaciones de los mercados propios y nacionales, son hitos principales que delinear la, desde luego, grisácea frontera con la otra clase de empresa, la internacional o transnacional aludida.

En 1974, el Pleno del Consejo Nacional de Trabajadores presenta a la Presidencia del Gobierno 14 puntos sobre la reforma de la empresa, destacándose la prioridad de los factores personales y sociales sobre los de naturaleza instrumental o económica, así como la adopción de medidas de

(35) OIT, *Las empresas multinacionales y la política social*, 3.

(36) FÉLIX DE LUIS DÍAZ-MONASTERIO: *Aspectos fiscales de la problemática de la E. M. N.*, en "Sindicato Nacional del Metal", en I Jornadas de los constructores españoles de bienes de equipo, 102 y sigs.

(37) JUAN DE ARTEAGA Y PIET: *La empresa multinacional*, en "Acción Empresarial", número de diciembre de 1972, 21.

(38) EMILIO FIGUEROA MARTÍNEZ: *Las empresas multinacionales y su significación*, en "SNM", en IX Jornadas..., 65 y sigs.

(39) MANUEL MÁRQUEZ BALÍN: *La influencia de la empresa multinacional en la industrialización de los pueblos*, en "SNM", IX Jornadas..., 83.

(40) ANDRÉS MARTÍNEZ-BORDÍU: *Visión interna del origen, presencia y futuro de las empresas multinacionales en el sector de bienes de equipo*, en SNM, IX Jornadas..., 151.

(41) SEBASTIÁN AUGER: *La empresa española como problema político*, 69 y siguientes.

alcance nacional para conocer, controlar y orientar las actuaciones de las empresas multinacionales, entidades matrices y filiales "holdings" y determinados grupos monopolísticos que se constituyen, cada vez más, en poderosos grupos de presión.

En relación con las empresas multinacionales se facilitan por moderno autor (42) estos interesantes datos:

Existen en el mundo 300 "EMN", y de éstas, 209 actúan en España; de éstas, 173 disponen de unidades de producción y 36 de unidades de "marketing".

La penetración de las "EMN" en nuestro país, de 1969 a 1974, se cifró en 150.000 millones de pesetas.

* * *

Unas palabras finales dedicadas al aspecto psicológico empresarial. Conforme aduce autor español (43), dos son las instituciones de la actual sociedad que se hallan notoriamente en crisis: la empresa y la universidad. Descubrimiento importantísimo de hoy es la dirección empresarial enseñada, como parte, en secuencia de pasos, que conduce, señala Margaret S. Gordon, a desarrollar cualidades directivas para enfrentarse con los problemas y para hacer buena toma de decisiones en la "sociedad adaptativa" (Elton Mayo).

Para Martín de Nicolás, la adaptación se conseguirá con el retorno del postgraduado directivo empresarial a las aulas, al objeto de dilucidar el dilema formación especializada o general, desarrollar su capacidad de organización y de "comunicación", la preparación sistemática de los computadores, intensificar la "internacionalización" de la conciencia empresarial y profundizar en el conocimiento de influjos sociales y políticos.

Breve tratamiento de la casuística española: en seis centros se imparte enseñanza (aparte las correspondientes a las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales) a nivel universitario, aunque de manera informal, en éstos que se conocen con las siglas: UCD, ESTE, ESADE, ICADE, ESCE, todos ellos coordinados por FLECE.

Desde otro ángulo, por el nivel de enseñanza impartida, los centros docentes españoles de formación empresarial se desglosan numéricamente de la siguiente forma:

(42) ANTONIO GARRIGUES WALKER: *Actuación operativa de la empresa multinacional en España*, Barcelona, en 2 de septiembre de 1975.

(43) MARTÍN DE NICOLÁS, o. c.

- 6 del más alto nivel (alta dirección).
- 24 con experiencia de dirección.
- 13 postuniversitarios.
- 11 universitarios.
- 10 mandos intermedios.

Se ha dicho, con razón, que en el proceso humano el sujeto es la sociedad y que en la promoción social lo es, en cambio, la persona. Por ello, lógicamente se insiste en este binomio sociedad-persona, en las implicaciones de una y otra, las instituciones sociales, las ciencias del trabajo, las relaciones públicas y la dinámica de grupos y los preponderantes papeles que tienen que desempeñar, conforme a lo indicado por Finn (44), Marisa Serrano (45) y Perry (46).

* * *

Para sintetizar de algún modo la tesis del presente trabajo debemos reconocer que el sistema atomista empresarial constituye lastre de primera magnitud, en términos generales. Aquél impide el "take-off" en las economías que inician auténticos desarrollos en sentido coyuntural, aunque haya que salvar las excepciones de rigor.

Sentado, pues, que en muchos casos las empresas carecen del tamaño óptimo por defecto, parece ineludible la tendencia hacia la asociación que permita llenar los fines competitivos, como los que se refieren a determinados aspectos del mercado interior y, sobre todo, al exterior, de cara a las exportaciones.

También habrá que advertir que la empresa pequeña, sin pretensiones competitivas para el mercado exterior, es insustituible con frecuencia como eficiente auxiliar de las empresas grandes y gigantes.

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

(44) DAVID FINN: *La empresa y las relaciones públicas*, 189.

(45) MARISA SERRANO: *Empresa, hombre y trabajo*, 134 y sigs.

(46) PERRY, *o. c.*, 15.