

39/62

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y FINANCIERAS DE BARCELONA

# LA EMPRESA ANTE SU FUTURA PROYECCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Conferencia pronunciada el 6 de diciembre de 1961, en el Salón de Actos  
del Fomento del Trabajo Nacional, por el Académico numerario

Ilmo. Sr. Don LUIS PRAT TORRENT



BARCELONA

1962







LA EMPRESA ANTE SU FUTURA PROYECCIÓN  
ECONÓMICA Y SOCIAL



PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y FINANCIERAS DE BARCELONA

# LA EMPRESA ANTE SU FUTURA PROYECCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Conferencia pronunciada el 6 de diciembre de 1961, en el Salón de Actos  
del Fomento del Trabajo Nacional, por el Académico numerario

Ilmo. Sr. Don LUIS PRAT TORRENT

BARCELONA

1962

La Academia no se hace responsable  
de las opiniones expuestas en sus propias  
publicaciones.

(Art. 39 del Reglamento)

## I. Personalidad y factores para el desarrollo de la empresa

EXCMO. SR. PRESIDENTE,  
EXCMOS. E ILMOS. SEÑORES,  
SEÑORAS Y SEÑORES:

El Diccionario ideológico de la Lengua Española define a la empresa como la «Sociedad mercantil o industrial que realiza negocios de cierta importancia»; pero, seguidamente, añade, empresa es «intento o acción ardua y dificultosa que se comienza con resolución y valor».

¡Cuánta actualidad entraña esta última definición!

En la dinámica del siglo xx no cabe el suave y patriarcal quehacer de la antigua empresa. Empresa es complejidad de problemas de todo orden: dinamismo cíclico de economías; renovación continua de técnicas y de producción; intuición de coyunturas de mercado; buena organización y equilibradas finanzas; óptima productividad, y valentía constante para afrontar todas las dificultades que el normal ejercicio del comercio y de la industria implican en un país aún no superado del intervencionismo posterior al año 1939.

Pero, empresa, significa algo más: capital y trabajo formando comunidad; cobertura de infinitos riesgos y retribución al capital, al trabajo, a las cargas públicas y sociales, y reposición de equipos productivos y costos.

¿Para qué seguir? Realmente, empresa, es «intento o acción ardua y dificultosa que se comienza con resolución y valor».

La empresa, igual que el hombre, tiene su personalidad; esta personalidad es física si la empresa es individual y es jurídica si adopta cualquiera de las formas sociales de Colectiva, Comanditaria, Limitada, Anónima, u otras variantes de menor importancia.

La empresa mercantil o industrial nace con unos derechos y

obligaciones, una actividad específica, una capacidad legal, una finalidad lucrativa; todo un complejo que igual puede realzar su personalidad infinitamente o retraerla y disminuirla.

Para el desarrollo de la empresa moderna no hay que olvidar que, ésta, constituye la célula de la vida económica, como la familia es la célula de la vida social y que, en las dos, existe y se da el gran milagro de la fecundidad. Así como en la familia la fecundidad transmite la naturaleza, en la empresa se transmite la fecundidad económica que, a su vez, produce una utilidad social.

Y si la empresa es la célula de la vida económica y en la vida orgánica la célula es principio de renovación vital, ¿por qué no encauzamos, positivamente, a la empresa, dándole sentido más humano, más social, sin que los complejos problemas del capital y del trabajo sean motivo constante de fricción, y, en definitiva, de pérdida económica para ambos factores?

Naturalmente que, para dar con justicia, a cada parte, el valor ponderativo correspondiente, es preciso recordar, siempre, que la eficiencia del desarrollo de la empresa depende de su dinámica y perfecta creación de bienes y que, para ello, existen como factores primordiales:

a) El *capital*, fijo o circulante, constituyente de todos los bienes económicos aplicables a la producción como génesis y patrimonio de la empresa.

b) El *trabajo*, intelectual o muscular, como elemento dinámico constantemente creador de bienes útiles.

c) La *organización* y la *técnica*, como órganos de permanente actualidad para la productividad óptima.

d) El *hombre de empresa*; esto es, el hombre promotor y actor en el plano técnico, en el plano humano, en el plano social y en el plano económico.

El factor hombre, en la moderna empresa, tiene cada día una más alta responsabilidad. El hombre, en este caso el empresario, realiza complejas y múltiples funciones. Y si el hombre empresario sabe ser elemento director y coordinador de su empresa rodeándose de un equipo de colaboradores capaces y dignos, se realizará el gran milagro de la más amplia y profunda creación de bienes económicos cuyos buenos resultados serán, tanto para la empresa

misma como para todos los que en ella colaboran, justa y equitativa recompensa.

Para juzgar la importancia que el dirigente de empresa puede tener en el éxito o fracaso de su gestión consideremos las condiciones esenciales que debe reunir. Inicialmente dos: conocer la empresa y conocer muy profundamente la coyuntura.

Para conocer la empresa hay que saber cuáles son las posibilidades en recursos de que puede disponer en todo momento y aplicar la más eficiente coordinación para obtener el mejor resultado.

Saber de la coyuntura, con sus variantes, equivale a conocer la competencia y todas las fluctuaciones posibles del mercado; saber las reacciones de los proveedores y de los clientes; intuir las evoluciones posibles de la propia empresa así como las repercusiones de los hechos económicos actuales frente al futuro.

El hombre de empresa, con correctas previsiones, difícilmente tendrá sorpresas en su gestión.

Pero, si una cualidad debe tener en grado superlativo el empresario ésta es la vivacidad operativa y resolutive siempre unida al tacto y estudio constante de todos los problemas que afectan a la buena marcha de la empresa. La preparación, el dinamismo y el empuje incansable deben ser sus características.

Para el más perfecto desarrollo de la empresa, además de la dirección, existen otras condiciones, digamos de clima, de ambiente, de relaciones humanas, de disciplina, que pueden dar toda su eficacia a dicha gestión.

Se ha dicho con frase muy certera que, cuando el presente se entretiene disputando, el que se perjudica es el futuro.

En consecuencia, cuanto se haga para que todos aquellos que viven para la empresa, en primer lugar, y viven de la empresa, después; cuanto mayor sea la deferencia, la estima, la valoración psicológica y económica que se dé a su colaboración, normalmente, mayor será el grado ponderativo de su esfuerzo para la obtención de los rendimientos que la empresa pretende alcanzar.

Hay que afianzar y poner en primera línea de la empresa la política social del estímulo, del incentivo. La política antisocial del castigo debe ser postergada y solamente recordada y usada en

aquellos casos de excepción que precise el buen ejemplo, la disciplina y la justicia. Es por estas razones que, aunque parezca contradictorio, la empresa debe tener conciencia de su libertad, incluso para el despido, en los casos expresamente justificados.

Si alguien dudara de los métodos preconizados anteriormente para el desarrollo de la empresa, le bastará con estudiar los niveles de rendimiento y de vida de los Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, países Nórdicos de Europa, el muy reciente de la Alemania Occidental, y ese prodigio de prosperidad y equilibrio que es la Confederación Helvética, esta gran Suiza en la cual los patronos y los obreros viven mejor que en cualquier otra parte del mundo civilizado.

## II. Evolución y reforma de la empresa

Comercio es relación. Comerciar, por tanto, es actuar como intermediario entre el consumidor y el productor para obtener un lucro.

Todos aceptamos una forma ideal de lo que es la Empresa como realidad económica: aportación de fuerzas, en capital y trabajo, para la obtención de una ganancia, con riesgo ilimitado. La Empresa organiza estas fuerzas y las mueve y orienta hacia la máxima ganancia. La Empresa es la actividad regida por la idea organizadora del empresario.

La Empresa es, primeramente, comunidad de trabajo, y el empresario es un mediador en el trabajo ajeno, ya que lo selecciona, lo organiza y lo hace rendir mediante su propio trabajo.

El estudio jurídico de la Empresa tiene que recurrir a los instrumentos técnicos con los cuales el Derecho ha servido, históricamente, esa idea de comunidad, integrante del concepto de Empresa. En la primera fase, las normas jurídicas sobre la misma corresponden a la idea de la comunidad de trabajo.

En la segunda, las normas jurídicas no responden, ya, a dicha idea. Esta fase comienza con la transformación de la industria artesana en gran industria y con la sustitución de la sociedad colectiva en sociedad anónima. Rota la comunidad empresaria, el

Derecho se ocupa, por una parte, de los empresarios individuales o sociales, y, por otra, de los obreros; los instrumentos jurídicos que pretenden unos y otros no consiguen restablecer la armonía, porque responden al principio, opuesto, de lucha económica.

El contenido del Derecho interno de la empresa afecta al empresario, a sus colaboradores mercantiles y a los obreros. En el primer aspecto, en la época moderna, se observa la sustitución de la sociedad colectiva por la anónima. En el segundo, se observa la aparición de la legislación laboral sobre la base del contrato de trabajo.

El sustituir la sociedad colectiva por la anónima en la empresa moderna es como consecuencia de la inadaptación de la primera cuando la Empresa requiere aportación de mucho capital, lo que exige, a su vez, la participación de muchos socios. Esta sustitución ha producido la desaparición de la comunidad de trabajo como principio de organización de la sociedad. En la anónima la única obligación del accionista es la de aportar el capital de las acciones suscritas. El empresario se convierte entonces en capitalista. No lleva la gestión social, sino que, generalmente, la confía a otras personas, las cuales pueden ser o no socios, ligados a la sociedad por contratos diversos de mandato o arrendamiento de servicios.

El cambio de la sociedad colectiva por la anónima se manifiesta con la aparición del problema de la participación en los beneficios de la empresa. Anteriormente los beneficios iban a los que colaboraban en ella como socios colectivos. Ahora van a quienes no colaboran directamente y llamamos accionistas. Hay quien dice que este hecho predispone la reclamación de los asalariados; pero, también en la época de la sociedad colectiva había asalariados sin participación en los beneficios. Sin embargo, los asociados eran entonces también colaboradores de la Empresa y su contraposición con los obreros no era tan tajante como lo es, en la actualidad, entre los accionistas y los trabajadores. Así, pues, la regulación del contrato de trabajo es una más de las manifestaciones típicas de la Empresa moderna.

Uno de los primeros frutos de la Revolución francesa, la Ley Chapelier, de 1791, al derogar el sistema gremial y capitalista, abre la nueva era de la legislación del trabajo. Pero, aún hoy cabe

preguntarse si están resueltos los problemas del Derecho interno de la Empresa. A esta pregunta cabe contestar negativamente, porque el trabajo del hombre, con su mercado y su precio, queda sometido a la ley de la oferta y de la demanda como una cosa más. Se pierde todo vínculo personal entre los que dan y los que toman el trabajo, de la misma forma como sucede en el contrato de compraventa de mercancías.

Al uso y abuso de algunos empresarios en materia de salarios, ha respondido el uso y abuso de los obreros en materia de huelgas, como instrumento de lucha que, independientemente de la cuestión de su legitimidad, representa la absoluta contradicción de la esencia misma de la Empresa como organización de trabajo en continuo movimiento.

¿Es que el contrato de trabajo es injusto?

En sí mismo no es justo ni injusto: su justicia o injusticia dependerá de la intención con que se aplique.

Se ha pretendido basar el contrato de trabajo en lo que antes fue contrato de servicios fieles.

Pero si para ensanchar la base social empresaria se han relajado los vínculos patronales, o paternales, entre el empresario y el obrero, es inútil querer restaurar una forma de convivencia de mutua lealtad, protección y servicios fieles que no se armonizan, en absoluto, con esas enormes concentraciones de obreros-número de las modernas empresas.

Precisa reconocer que la asociación de los elementos personales de la empresa sería la forma jurídica perfecta de la misma como organización de trabajadores. Pero, ¿cuáles son los caminos jurídicos para este tránsito a la asociación, y cuáles son sus posibilidades?

Podemos compendiarlos en dos: uno directo y otro indirecto.

El primero consiste en la transformación de los asalariados en socios por la conversión del contrato de trabajo en contrato de sociedad.

El segundo es un camino intermedio que no es contrato de trabajo ni contrato de sociedad. Un camino que mantenga el contrato de trabajo puro con algo de lo propio del contrato de sociedad.

¿Evolucionará y se reformará la empresa en ese sentido?

El principio es equitativo; lo difícil y peligroso está en su aplicación, porque si no se respeta al capital en su derecho a obtener, no sólo un interés justo, sino una compensación del riesgo de pérdida, podría provocarse una peligrosa retracción del mismo y una decadencia de fatales consecuencias para las empresas y para toda la economía del país.

Hay, en el bien común, una constelación de valores; pero nos importa destacar ahora tan sólo tres: la utilidad, la justicia y la seguridad del orden común.

Los hombres viven en sociedad porque, aunando sus esfuerzos, cada uno de ellos puede vivir mejor que aisladamente. Los problemas que plantea la utilidad obligan a elegir ante el tipo extremo de la planificación comunista, el tipo extremo del liberalismo, o, un tipo intermedio. Evidentemente, la solución está en el tipo intermedio.

Se puede objetar que los tipos intermedios entre economía de mercado, libre competencia y planismo, no pueden funcionar adecuadamente; pero la experiencia y la historia abonan tales tipos y en el futuro de la reforma de la empresa, muy posiblemente, puedan ser base de partida para formas más justas y perfectas.

No hay que olvidar que, en la sociedad, por justicia, hay diferencias: diferencias en las retribuciones, diferencias en las participaciones en la soberanía. Los que están en planos inferiores no ven con buenos ojos los mayores derechos que pueden corresponder a quienes cumplen función más importante; los que están más altos, olvidan, a veces, los derechos de los que están debajo; y el Estado, muchas veces, quiere hacer lo mismo con los derechos de todos: los de arriba y los de abajo. Estos hechos, son tendencias en la sociedad que han sido siempre y seguirán operando a través de todos los tiempos como constancia de la imperfección humana.

Pero hay que hacer frente a estas fuerzas, no solamente con el valor de la utilidad y de la justicia, sino con algo más sustantivo: entendiendo la empresa como comunidad de capital y trabajo y, seguidamente, alcanzando óptimos rendimientos tanto uno como otro para hacerla más dinámica en su creación de bienes.

La transformación social de la empresa tiene que partir del punto de vista de que, ésta, es una organización de tipo económico en la que, la colaboración del capital y el trabajo se dirige a una finalidad de producción, y que, en cuanto se adopten medidas compatibles con un mayor rendimiento de la producción y un mayor bienestar de los que contribuyen a esta labor productiva, se habrá mejorado y consolidado la situación de los productores y la de la empresa.

### III. La gran realidad del impacto industrial

La transformación industrial de finales del siglo XVIII cambia totalmente la estructura de la empresa. A la necesidad de grandes capitales se une la exigencia de gran número de trabajadores. Esto trae consecuencias importantísimas y fundamentales: la empresa no deja de ser una comunidad de trabajo, pero ofrece una estructura muy distinta de la empresa precapitalista. Se opera un desdoblamiento en la doctrina y en la legislación: de un lado, el Derecho interno de la empresa evolucionando hacia un Derecho social; de otro, el Derecho externo de la empresa que conserva el carácter de un derecho patrimonial privado. Y aún, otro desdoblamiento: por un lado, marcha un Derecho del capital cuya forma jurídica más perfecta se encuentra en la sociedad anónima; por otro, marcha un Derecho del trabajo que tiene como instrumento primordial y básico un contrato de servicios.

Pero, si esto sucedía en la fisonomía estructural de la empresa, analicemos sus grandes consecuencias sociales y económicas.

El impacto industrial fascina el campo y se vuelca hacia las ciudades sucediéndose el éxodo del hombre agricultor, o simple artesano lugareño, hacia la industria.

El estudio profundo de esta cuestión nos llevaría a consideraciones muy interesantes; pero nos cabe solamente, hoy, registrar esta realidad sin otras consecuencias.

Sin embargo, preguntamos: ¿Interesa, económicamente, este movimiento emigratorio de la agricultura a la industria?

Vamos a procurar comentarlo.

El argumento de la productividad del trabajo, y la consecuencia del incremento en la productividad del mismo, es la elevación del nivel de vida. Hay a favor de la industrialización el hecho de que al desplazar la población agrícola, generalmente en paro encubierto, y, por consiguiente, con bajo rendimiento medio y marginal, hacia actividades nuevas, industriales, se eleva la productividad.

Otro argumento se basa en la demanda efectiva. La industrialización puede ser el mecanismo a través del cual se promueva una elevación del nivel de vida, determinando una mejora en el poder adquisitivo, puesto que crea demanda.

Del argumento de la demanda y de la diversidad de la producción que lleva a una elevación en la productividad, ha surgido la teoría del crecimiento equilibrado de la demanda y de la oferta, teoría que se está desarrollando, actualmente, en su aplicación a la política económica, como restauración de las economías de los pueblos económicamente atrasados.

Hay, además, la teoría de la propagación internacional del progreso técnico, tesis que, si bien entraña una verdad, debe argumentarse teniendo en cuenta muchos factores.

Como consecuencia de estos análisis, existe la conclusión a la que han llegado los teóricos en la aplicación de los métodos para industrializar y promover la actividad económica en todos los países atrasados: para la industrialización de un país, para elevar el nivel de empleo en la medida necesaria para que la industria no caiga en desfases, precisa que, aparte de las medidas indirectas que el Estado adopte incitando a la inversión privada, tome una posición beligerante y acometa, directamente, medidas para llevarla a cabo. Encontrándose en esta fase del proceso industrial, España, desde un punto de vista genérico y amplio, no podemos estar en desacuerdo con la teoría económica; pero las medidas de emergencia, por ser tales, deben cesar cuando la industria privada esté en condiciones de cumplir su cometido. Así, el Estado, habrá sido promotor, pero nunca competidor privilegiado de la industria privada.

La historia de la industrialización española aún está por hacer en toda su amplitud y profundidad.

A grandes rasgos podríamos establecer un primer período que

llega hasta 1923 y se caracteriza por un crecimiento, lento, pero constante, que se acentúa con la guerra de 1914-1918 y se realiza bajo la protección arancelaria.

Durante este período hubo un incremento en la producción industrial, pero las cifras muestran un desarrollo inferior al crecimiento de la población.

A partir de 1923, se abre el segundo período, que abarca hasta 1930. Los esfuerzos para industrializar se concentran en las industrias básicas, con lo cual se abastece la demanda de la industria transformadora de materias primas. Paralelamente hay un incremento en la producción minera, y se ayudan las tendencias crecientes de la exportación.

En combinación con esta política de desarrollo de materias básicas, existe una política elevadora de la demanda efectiva, que se manifiesta en la política de obras públicas, principalmente hidráulicas, la cual absorbe la producción de los materiales de construcción que se había fomentado.

Desde 1930 a 1936 aparece un período de retroceso que se pone en evidencia cuando se examinan los índices de producción. A partir de 1939, comienza una nueva etapa en la historia de la industria española.

Desde 1939 hasta la actualidad existieron largas etapas de dificultades: falta de materias primas y equipos industriales, inflación y pérdida de poder adquisitivo monetario, dificultad en las comunicaciones, restricciones eléctricas; en fin, ¿para qué citar lo que todos recordamos como presente?

Pero, a pesar de las muchas dificultades, en estos últimos años España está ganando los comienzos de una fuerte industrialización.

Ha venido la estabilización, y con ella, se están fortaleciendo los resortes económicos del país. Las empresas industriales han comenzado su puesta a punto cara al futuro. Parece estarse en la etapa dura de la superación para llegar a los próximos, pero aún distantes, rendimientos europeos, imprescindibles, no solamente para vivir, sino, imprescindibles para sobrevivir ante los óptimos rendimientos internacionales.

Falta, solamente, unificar y simplificar trámites administrativos; atenuar la presión fiscal; dar agilidad y libertad a una verdadera

economía de mercado; utillar, racionalizar y automatizar nuestras industrias; que exista abundancia o cuando menos suficiencia y calidad en materias primas; verdadero y constante estímulo y apoyo a la exportación, y que la mano de obra rinda, como puede, para que la industria pague como debe.

#### IV. ¿Grande, mediana o pequeña empresa?

Hay zonas, en el mundo de la empresa, que son susceptibles de continuar en régimen de pequeña empresa, o de artesanado, y que merecen conservación y protección, siempre que el rendimiento y la productividad sean normales.

En el otro extremo del mundo empresarial encontramos grandes explotaciones monopolísticas, o semi-monopolísticas, empresas de gran dimensión y sobre las que gravita una demanda inelástica cuya explotación es muy regular y no sufre régimen de puntas.

El capital acciones en estos casos puede ser muy pequeño.

Hay otro tipo de empresa: empresas que actualmente no son monopolísticas, pero que pueden serlo por una declaración estatal de derecho que las cree y que, además, tienen demanda inelástica y rendimientos fijos y sostenidos. Lo mismo que en el caso anterior, el capital de soberanía puede ser pequeño.

Hay, en fin, la empresa normal, media o grande, sujeta a luchas industriales y comerciales, y que debe tener muy en cuenta sus previsiones y la coyuntura del mercado.

En términos puramente económicos, la óptima dimensión de la empresa es aquélla que permite reducir al mínimo su coste medio económico.

Pero si la empresa tiene una finalidad económica básica, como estímulo permanente de superación, no es menos cierto que tiene también un contenido social y humano como factor dinámico de su actividad.

¿Qué tipo de empresa puede ser el más idóneo para su vitalidad económica y social?

La gran empresa obtiene una gran producción, unos perfectos equipos industriales como consecuencia de su potencialidad finan-

ciera y dirección técnica; una racionalización y división del trabajo con alta productividad; un permanente equipo de investigación técnica; en fin, la más eficaz rentabilidad de sus inversiones. Pero en ella existe, generalmente, o al menos se la acusa, de un desconocimiento, de una falta de contacto con su enorme conglomerado social y de que vive deshumanizada.

Contrariamente, si analizamos la empresa pequeña o de artesano, encontramos en su contenido un profundo contacto social y humano; pero, muy a menudo, su desarrollo económico ni es óptimo ni permite aquel promedio rentable de un superávit que permita retribuir al trabajo y al capital con arreglo a niveles de vida y rendimientos adecuados.

Hay general coincidencia en que, la empresa media, reúne el mayor equilibrio igualmente equidistante de la micro-empresa o de la macro-empresa. En la empresa media se pueden lograr los «standards» de productividad de la gran empresa conservando, siempre, el gran equilibrio económico y social deseables a sus dos citados fines.

Ahora bien, ¿qué debemos entender por empresas pequeñas, medianas o grandes?

Según el censo industrial de 1954, Gran Bretaña empleaba el 67,7 % de su mano de obra en empresas pequeñas y medias; pero la calificación de las empresas era como sigue:

Empresa pequeña, la comprendida entre 1 y 99 trabajadores; empresa mediana, la comprendida entre 100 y 999 trabajadores, y empresa grande, la que superaba los 1.000 trabajadores.

En España, según recopilación del censo de empresas, efectuado en 1958, y considerando los tipos de calificación de Gran Bretaña, algo exagerados para nuestra idiosincrasia, la subdivisión era como sigue:

Empresas de 1 a 99 trabajadores . . . . .	312.706
Empresas de 100 ó más trabajadores . . . . .	5.274
TOTAL . . . . .	<u>317.980</u>

Con toda evidencia el problema español se centra, básicamente, en la carencia, precisamente, de la empresa de tipo medio.

Para dar punto final a este capítulo y para evitar diferencias de criterio en cuanto a la apreciación de pequeña, mediana o gran empresa, vamos a considerar empresa media a la que posea más de 50 y menos de 500 trabajadores.

El porcentaje de empresas de 50 a 500 trabajadores, según los países, es como sigue:

Gran Bretaña . . . . .	56 %
Francia . . . . .	56 %
Suiza . . . . .	51 %
Suecia . . . . .	50 %
Estados Unidos . . . . .	47 %
Japón . . . . .	33 %
Bélgica . . . . .	23 %
Argentina . . . . .	21 %
Brasil . . . . .	21 %
Canadá . . . . .	19 %
España . . . . .	18 %

En la actualidad, tanto en los Estados Unidos como en Alemania Occidental y otros muchos países se está estudiando, intensamente, la empresa media como ideal.

## V. La empresa española y su futura integración europea

Existían, hasta hace muy poco tiempo, en Europa, tres núcleos de países:

a) Los *siete*, integrados en la A.L.C.E. (Asociación Libre de Comercio Europeo), con Austria, Dinamarca, Inglaterra, Noruega, Portugal, Suecia y Suiza; en total, 90 millones.

b) Los *seis*, componentes del M.C.E. (Mercado Común Europeo), con Alemania Occidental, Bélgica, Francia, Holanda, Luxemburgo e Italia; en total, 160 millones.

c) Los *cinco*, expectantes, con Grecia, Turquía, Irlanda, Islandia y España; en total, 66,5 millones.

De donde nació la bella imagen, europea, del ministro alemán de Economía, Erhrard, con su fórmula:

$$6 + 7 + 5 = 1$$

o sea, 18 igual a una Europa unida, sin fronteras mentales ni geográficas, haciendo frente a la inmensidad de Rusia y sus satélites forzosos y a los demás continentes.

En total, 18 naciones con un conjunto de 316,5 millones de europeos.

A partir del 19 de septiembre último, Grecia ha ingresado en el Mercado Común Europeo, siendo la fórmula actual de Erhrard:

$$7 + 7 + 4 = 1.$$

Por otra parte, el 26 de septiembre, se comenzó, también, a estudiar el ingreso de Inglaterra, previa petición, y la de Irlanda y Dinamarca.

A lo que parece Europa marcha camino de su unión; pueden surgir dificultades, pueden surgir fracasos, pero la pequeñez del mundo actual y la necesidad de grandes uniones que preserven y salven a Europa de los peligros políticos y económicos que la acechan por todas partes, van dando forma al núcleo europeo, cuna de nuestra civilización occidental.

¿Cuál ha sido, cuál debe ser y cuál será la actitud de España frente a esta realidad?

España, ya viene formando parte, desde 1958, del Fondo Monetario Internacional y del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento; estudia formar parte, asimismo, del G.A.T.T. (Unión Aduanera Europea), y se integró en diversos organismos técnicos y culturales de la O.N.U. (Organización de las Naciones Unidas), a cuyo alto organismo internacional viene perteneciendo desde hace algunos años.

Asimismo está, España, integrada en la O.E.C.E. (Organización Europea de Cooperación Económica), de cuya organización ha nacido, en 30 de septiembre pasado, la O.C.D.E. (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico). Pero España, hasta el momento, permanece en un plan expectante en cuanto al Mercado Común Europeo.

Ante la existencia del Mercado Común Europeo, ¿qué debe hacer España? ¿Cómo debe reaccionar la empresa española?

¿Integrarse? ¿No integrarse?

Cuando hay que tomar una decisión de gran trascendencia lo primero que procede es analizar los hechos y obrar con realismo, con sentido objetivo, de acuerdo con la verdad, según estime, no el interés particular, sino el bien común.

La evolución económica de España ha tenido ciclos bien significativos; por una parte, potencia europea y mundial hasta bien avanzado el siglo XVIII; más tarde, su relativo apartamiento de la gran revolución técnica e industrial europea; las múltiples vicisitudes y luchas ante la invasión napoleónica; la decadencia del país dividido y en constantes guerras civiles hasta llegar al siglo XIX con bastante y útil progreso.

Nuevamente las pérdidas coloniales con la guerra de Cuba y Filipinas y nuestro desastre económico de 1898. Sin embargo, la guerra europea de 1914-18 empujó nuestra prosperidad hasta 1930, en cuyo año comenzó el gran atraso que culminó con la devastación de la guerra civil de 1936-39.

Cuando más necesario era para España reconstruir su economía, su industria y su comercio, el aislamiento de Europa y del mundo, por un largo período, después de la guerra mundial de 1939 a 1945, vino, de nuevo, a impedir su reconstrucción económica tan necesaria para empresas, empresarios y trabajadores. Mientras Europa, gracias a la ayuda norteamericana, se rehacía rápidamente, España racionaba su pobreza encerrada en su autarquía. Vencidas las circunstancias del aislamiento y tras un largo período inflacionista España comenzó su recuperación: aún con muchas dificultades las empresas comenzaron a renovarse y utilizarse, superando las últimas reseciones del 1956 al 1958, para entrar en el período de la estabilización que, tan positivamente, ha rehecho los sectores de nuestra economía y la actual reactivación, muy frenada por falta de un verdadero poder adquisitivo.

¿Cómo resistirían y superarían, tal impacto, las empresas y toda la economía española?

¿Puede, actualmente, España, abrir sus fronteras e integrarse y fundirse en la actual Europa?

¿Puede España cruzarse de brazos, pasivamente, como si en vez de actor fuese espectador?

No hay que comentar lo que es una realidad evidente en estos momentos: ni nuestra industria, ni nuestro comercio, ni los transportes, ni la agricultura, pueden, actualmente, luchar, en igualdad de condiciones técnicas, de materias primas, de utillaje, de productividad, de nivel de rendimientos óptimos, ni pueden competir con sus sectores de la producción europea. Pero una cosa se puede afirmar: en igualdad de condiciones y con idoneidad de trato los sectores productivos de España, las empresas de nuestro país, previo un período de preparación, no deben temer nada. Y, sino, ahí está el caso de Italia.

En consecuencia, no sabría expresar con mejores palabras, para dictaminar sobre tan debatida cuestión, que, reproducir, la afortunada frase de nuestro ministro de Comercio, señor Ullastres, en su discurso inaugural de la Feria de Muestras de Bilbao, el 16 de agosto de 1961: «La mejor defensa para integrarse, la mejor defensa para no integrarse, es, prepararse para integrarse.»

## VI. Esencia y excelencia de la productividad

En estos últimos años el tema de la productividad viene ocupando la atención máxima de las empresas bien o mal organizadas.

En la «Terminología de la Productividad», publicada en 1950 por la O.E.C.E., la productividad se define como el cociente de una producción por uno de sus factores. Se habla, así, de la productividad del capital, de las inversiones, de las materias primas, según se refiera a cada uno de dichos factores.

Se trata, por tanto, de una relación del producto a los factores. Generalmente, pues, nos referimos a la productividad del trabajo humano.

Refiriéndonos, pues, a ésta, analicemos en una simple fórmula su expresión simbólica.

Llamaremos  $N_t$  al número de trabajadores empleados;  $T_p$  al tiempo empleado en el trabajo productivo, y  $R_e$  a la velocidad del trabajo o proporción de su rendimiento.

En consecuencia,

$$P = N_t \times T_p \times R_e$$

con lo cual, para mantener un determinado nivel de productividad, puede reducirse una de las variables en su mitad, siempre que se duplique otra, suponiendo las demás constantes.

Así,

$$P = \frac{N_t}{2} \times 2 T_p \times R_e \quad \text{ó} \quad P = N_t \times \frac{T_p}{2} \times 2 R_e$$

o sea: podemos mantener la misma productividad en la unidad económica, reduciendo a la mitad el número de obreros con tal que trabajen doble número de horas a rendimiento constante. O bien, podemos mantener el mismo número de trabajadores trabajando la mitad de horas con un doble rendimiento.

Si en una fábrica con determinado capital y determinado número de trabajadores, merced a una mejor organización la producción aumenta, hay mejor utilización del capital merced a la mejor utilización de la fuerza del trabajo.

Pero no siempre es así. Si una máquina de un turno pasa a trabajar a dos se verifica un aumento de la productividad del capital, pero no del trabajo el cual sigue teniendo el mismo rendimiento. Un ejemplo contrario: una mejor disposición de los telares permite a una tejedora sedera vigilar 12 telares en vez de 4; en este supuesto aumenta la productividad del trabajo.

Resumiendo: Hay un aumento de productividad del capital cuando, sin aumento de rendimiento del trabajo, se consigue mayor producción; y hay aumento de la productividad del trabajo cuando sin aumentar el capital la producción aumenta.

Pero el caso normalmente considerado es el de que, con igual número de horas de trabajo e igual volumen de capital, se obtiene una mayor producción.

Porque Productividad, en general, es relación entre bienes y servicios producidos y valor de recursos utilizados en la producción. Y Productividad, en fin, no es trabajar más, sino trabajar mejor.

Para que exista, realmente, un aumento efectivo de la produc-

tividad, es necesario que haya un aumento de rendimiento, un aumento de eficiencia, un mejor aprovechamiento de los factores que intervienen en ella.

Y como consecuencia:

En relación a la producción de bienes y de los recursos utilizados en la producción, aumenta la productividad, si aumentan los bienes sin haber aumentado los recursos.

Si usamos el término productividad referido solamente a la mano de obra, su significado sería la relación:

$$\frac{\text{producción de bienes}}{\text{factor trabajo}}$$

y el aumento de productividad del trabajo o de la mano de obra significaría incremento de la producción de bienes por un mejor rendimiento del factor trabajo.

La necesidad de racionalizar la producción hace aparecer técnicas que determinarán, para los hombres y para las cosas, condiciones de mejor o peor rendimiento.

Dice Copell que «ninguna guerra, ninguna depresión, ninguna huelga podrá destruir un negocio de forma tan rápida y decisiva como un mejor método en manos de un competidor».

Existen, por tanto, modernas técnicas de productividad que reducen los precios de los productos y satisfacen, en mejores condiciones, las necesidades del consumo.

Actualmente, ningún industrial, ningún gerente, ningún técnico tiene derecho a desconocer y no aplicar, en la medida que sea, tales métodos, tanto por las ventajas especiales para la vida de su empresa, como porque, no aplicándolas, condena a muerte su negocio en más o menos tiempo.

Se ha afirmado que el alto rendimiento y el automatismo deshumanizan; algo hay de verdad, pero, con más certeza podemos decir y afirmar que los bajos rendimientos, los malos salarios y el bajo nivel de vida no sólo deshumanizan, sino que envilecen y prostituyen a nuestros trabajadores.

Los salarios, naturalmente, influyen en la productividad, particularmente en la productividad de la mano de obra; y, además,

sabemos que la obligación de pagar el justo salario es dar al trabajador una participación en lo producido que equivalga a su contribución en la producción.

Sin embargo, esto es difícil ponerlo en práctica.

Pero hay una técnica: la «Valoración de tareas», que trata de la ordenación y graduación de las características del trabajo de todos los trabajadores de una manera sistemática; así se podrá establecer el valor de cada esfuerzo y la relación que existe entre uno de ellos y todos los demás.

El único criterio de selección de nuestros obreros y empleados, debe basarse en la elección de la persona adecuada a la función que debe ejercer.

Por penosas que sean las circunstancias que se nos creen no debemos transigir dando puestos en las empresas a personas incapaces para el puesto, aunque necesitadas de trabajar; no podemos comprometer nuestra primera responsabilidad, que es, como sabemos, producir.

No podemos sacrificar la eficiencia de nuestras empresas, que significa posibilidades para el consumo y perfección de muchos, para ser caritativos con muy pocos. Esto, la gerencia, no lo puede olvidar.

La productividad de las empresas, se encuadra en el plano de las actividades nacionales y la economía de las naciones depende de ella.

Por eso, debemos escalonar tales necesidades en orden a su importancia. Así:

En primer lugar, hay que poner los bienes indispensables para vivir; después, los bienes necesarios para vivir, humanamente; en tercer lugar, colocaremos los bienes útiles para el perfeccionamiento humano; después, los bienes lícitos de agrado personal, y, finalmente, en último lugar, los bienes superfluos.

## **VII. Nivel de vida, pleno empleo y pleno rendimiento**

En términos generales, nivel de vida, es el menor o mayor poder adquisitivo que posee cada consumidor.

Teniendo en cuenta que, según estimaciones de la O.E.C.E., el nivel mínimo de vida comprende, aproximadamente, la cifra anual de 260 dólares equivalente en la actualidad a 15.600 pesetas por año, y en razón a que la renta nacional española «per capita» fue de 14.783 pesetas en 1958; de 15.501, en 1959, y de 14.322, en 1960, deducimos que, España, está rozando el límite superior de los países subdesarrollados; esto es, de los países pobres.

Comparando la renta «per capita» de España correspondiente al año 1958, con la de algunos países del área de los desarrollados, o sea, ricos, podremos sacar rápidas comparaciones homogéneas en pesetas anuales:

	Pesetas
Estados Unidos . . . . .	138.600
Inglaterra . . . . .	55.267
Alemania . . . . .	43.679
Francia . . . . .	43.129
Italia . . . . .	24.168

Como dijimos, España, alcanzó 14.783 pesetas, cuya cifra solamente es superior a gran parte de países asiáticos, africanos, hispanoamericanos y a nuestra vecina peninsular, Portugal.

España está en un punto cercano al equilibrio donde acaban los países pobres, o subdesarrollados, y comienzan los países ricos, o desarrollados. Y, a pesar de que la comparación cuantitativa no es completamente homogénea por cuanto los costes de vida de cada país comparado también son bastante superiores a los costes de España, cierto es que, el nivel real de vida de cada uno de ellos está muy encima del nuestro.

#### ¿Causas?

Estamos en retraso con relación a cada uno de ellos, muy principalmente en agricultura, en industria, en productividad del trabajo; y, por otra, tenemos fuerte propensión al consumo y, normalmente, situación deficitaria del comercio exterior; además, el porcentaje de mano de obra empleado en la agricultura es excesivo.

Y no existe medio alguno de elevar el nivel general de vida que no sea el de acelerar el crecimiento del capital en relación

con el de la población. Todo lo que puede hacerse para mejorar el bienestar general consiste en establecer y conservar una estructura en la que no existan obstáculos para la acumulación progresiva de nuevo capital y su utilización, ni para el progreso de los métodos técnicos de producción. El único medio para aumentar la riqueza consiste en mejorar y aumentar el volumen de producción. El único medio de elevar los tipos de salario consiste en aumentar la productividad del trabajo mediante el incremento de la cuota de capital invertido, por cabeza, y mejorar los métodos de producción y la política económica.

Un alza permanente de salarios para todos aquellos que desean obtenerlos es únicamente posible en tanto que la cuota del capital invertido por cabeza y, la consiguiente productividad del trabajo, aumenten.

La tendencia es elevar continuamente los salarios reales. Este resultado es el necesario efecto de la progresiva acumulación de capital por medio de la cual se mejoran constantemente los métodos técnicos de producción. Las inversiones equivocadas, es decir, el derroche de capital, rasgo característico de la expansión del crédito y de la orgía financiera del auge ficticio de la inflación, producen confiscación de beneficios y fortunas, guerras y revoluciones, y son los principales obstáculos que se oponen a la elevación de los salarios reales, y los que hacen descender el nivel de vida de las masas. Pero, esto, no puede ser eliminado mediante sabias reflexiones. Los únicos medios de suprimirlos son una política monetaria sana, reducción de los gastos públicos, una cooperación internacional que asegure una paz duradera y la libertad económica.

La política económica tiene sus armas: en este caso el pleno empleo y el pleno rendimiento, y con ellas, podremos disponer de mayor cantidad de bienes y servicios. Esta ventaja es tan grande que sorprende su magnitud y hace suponer que es la razón más fuerte para poner en práctica la política de pleno empleo y pleno rendimiento.

El principio fundamental de la teoría del empleo es obvio. Un obrero puede lograr trabajo si una empresa decide emplearle, y la empresa decidirá hacerlo, únicamente, si puede vender el

producto del citado trabajo a un precio suficientemente alto.

Todo lo que hay que considerar ahora es que, en cualquier situación, el precio del producto, relacionado de alguna manera con el coste de la producción, sea suficiente para hacer que la empresa decida emplear un obrero para elaborar el producto.

El número de obreros a emplear dependerá de la cantidad de producto que se quiera elaborar, y ésta, a su vez, de la cantidad que se pueda vender. Si se puede vender más, más se producirá y más obreros se emplearán en producirlo. Si se puede vender menos, se producirá menos y menos obreros se emplearán.

La cifra de productos que puedan venderse depende de la cantidad de dinero que los consumidores gasten en comprarlos. El deseo de comprar un producto concreto viene influido por muchos factores: la moda, los precios, la abundancia o escasez de los demás productos que podrían comprarse en vez de éste, los precios conjuntamente con el producto de que se trate y así ininterrumpidamente.

Pero como que el nivel de empleo no interesa en una rama particular de la producción sino en el sistema económico conjunto, el nivel de empleo depende, no de la cantidad de dinero empleada en comprar un producto en vez de otro, sino de la cantidad total de dinero gastado en todos los bienes y servicios producidos. No importa mucho si los consumidores dejan de comprar una cosa para comprar otra que la sustituya. Esto puede hacer descender el nivel de empleo en la rama industrial que fabrica este producto, pero como el nivel de empleo en la rama de la industria que elabora el nuevo producto, aumentará, el empleo total puede no variar.

Así, pues, el nivel total de empleo depende del ritmo total con que se gasta el dinero en adquirir toda clase de bienes y servicios producidos. Una política de pleno empleo y pleno rendimiento debe consistir, por tanto, en medidas para alcanzar y mantener el ritmo adecuado en los gastos monetarios totales.

Pero, siempre hay que proporcionar estabilidad, dentro de ciertos límites, a los niveles generales de salarios y precios.

## VIII. La empresa ante las perdurables leyes económicas

Analicemos una coyuntura económica de postguerra.

El poder adquisitivo del dinero baja, los precios suben; unos perceptores de renta, los especuladores, por ejemplo, salen beneficiados como en ninguna ocasión; hay otros perceptores de renta, los puros rentistas de renta fija, que se empobrecen; otros perceptores de renta fija, los asalariados, los que están a sueldo, ven sus rentas desfasadas respecto de la curva de los precios; en las fortunas, los que tienen riqueza física llegan, en cierto modo, a nivelarse; los tenedores de fortuna a renta fija sabemos sufren empobrecimiento. He ahí una injusticia que afecta a rentas y a patrimonios, no como pudiera afectar un impuesto con limitaciones determinadas, sino de una manera arbitraria, indefinida y sin tope.

Ésta es la coyuntura vivida por España desde 1939 hasta hace poco más de 4 años.

¡Cuántas empresas pagan su tributo, ya, y cuántas, quizás, aún deberán pagarlo como consecuencia de sus efectos sobre ellas!

Hay en las empresas, igual que en las coyunturas, unos postulados de equilibrio de capital fijo y circulante, de gastos fijos y variables, de coeficientes de producción y venta, de salarios y costos, de liquidez, liquidabilidad y rentabilidad que puede costar muy caro olvidarlos.

Las empresas pueden tener o no tener su auge y su declive, su abundancia y su escasez, su buena y su mala época, su salud y su enfermedad; su niñez, su juventud y su vejez.

Pero las empresas, lo que no pueden dejar de tener, lo que siempre tendrán, son: sus perdurables leyes económicas.

La síntesis de la economía es la síntesis de la empresa.

La economía tiene por base la propiedad privada de los medios de producción y adquiere su sentido a través del mercado. El mercado da lugar, por medio de los movimientos de precios, a que la oferta y la demanda tiendan siempre a coincidir. Si la demanda eleva el precio, esta subida dará lugar a un aumento de la oferta. Las empresas tratarán de producir los bienes cuya venta les pro-

meta un beneficio máximo, y aumentarán la producción hasta el punto en el cual dejen de obtener beneficio y, esto, hasta el infinito.

Las empresas se ven obligadas, por la ley del mercado, a corresponder a las exigencias de los consumidores y a cumplir sus deseos con un empleo mínimo de recursos, tiempo y fuerzas de trabajo; esto es, del modo más económico. La competencia del mercado es la que se encarga que, las empresas que no puedan con esta tarea, pierdan su puesto en el proceso de la producción. Si no son capaces de mantenerse en competencia, es decir, de satisfacer lo más económico y lo mejor posible los deseos de los consumidores, experimentarán pérdidas que disminuirán su importancia en el proceso económico; si no corrigen a tiempo los defectos de su administración pagarán con la pérdida de su puesto de productores y de su capital.

La sociedad feudal se hacía rica mediante la guerra o merced al favor de un príncipe, y pobre, cuando se salía vencido o se perdía el favor del monarca. En la sociedad actual, por el contrario, se posee la riqueza sirviendo a la masa de consumidores, a la sociedad en conjunto, como productor de un bien o servicio útil, como productor de materias primas, o de trabajo. La economía de mercado es una verdadera democracia en la cual cada moneda representa un voto. Normalmente la riqueza de los hombres de negocio es el resultado de ese plebiscito de los consumidores. Y la riqueza, una vez obtenida, la conservarán tan sólo los que estén en condiciones de conservarla de nuevo, satisfaciendo, de la forma más eficiente, los deseos de los consumidores.

Si no se respetase, en las empresas, el logro de un posible beneficio, sino el deseo de realizar el trabajo del modo más cómodo, quedarían perjudicados los intereses del consumidor y, por tanto, de los mismos obreros. La dirección de una empresa desempeña, pues, una elevada misión social al perseguir, en primera línea, el máximo rendimiento posible; quienes se opongan a esto, para implantar otros fines distintos, actúan de una forma antisocial y ponen en peligro la satisfacción de las necesidades del consumidor, el bienestar general y la seguridad económica y social del país.

Si queremos mejorar la situación del conjunto social no hay más remedio que hacer que las empresas sean aún más productivas; es decir, racionalizarlas más.

No obstante, no queremos decir que el Estado deba cruzarse de brazos esperando los acontecimientos. El régimen de absoluto «laissez-faire» es hoy algo imposible. Al hablar de sistema libre no se trata de pedir «no beligerancia» al Estado y a las Asociaciones Obreras, en la vida económica, sino que éstos se limiten a cumplir su verdadera función. Que no se olvide que es el mercado y su sistema libre de precios, el mecanismo de dirección de las Empresas. La flexibilidad de los precios, de los bienes, de los salarios y del tipo de interés, es el instrumento imprescindible para adaptar la producción a las condiciones y necesidades de los consumidores y para eliminar aquellos métodos técnicos atrasados y las Empresas que trabajan en condiciones antieconómicas.

El beneficio y la pérdida son los instrumentos por los que los consumidores tienen en sus manos las riendas firmes de las empresas. Una empresa con altos beneficios tiende a expansionarse; mientras que una que obtenga escasos beneficios tiende a contraerse.

Sin beneficios las empresas no estarían en condiciones de prever los gustos y las necesidades de los consumidores, y si los adivinasen, carecerían de medios para ajustar o extender sus instalaciones de acuerdo con los mismos. Los beneficios y pérdidas retiran los factores de producción de las manos de los empresarios ineficaces, para trasladarlos a las de los más eficaces. Su función social consiste en que se seleccionen los hombres más competentes para dirigir los negocios alcanzando el éxito en la producción de aquellos bienes y servicios que el público reclama con mayor ansiedad. Es el mérito, el trabajo, la capacidad, el talento y otras raras virtudes lo que lleva a las empresas a la cima del éxito.

Acordémonos muy bien que la empresa, pues, igual que la economía, tiene unas perdurables leyes económicas que no olvidan ni perdonan.

## **IX. De la «Rerum Novarum» a la «Mater et Magistra»**

El 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII lanzaba al mundo su encíclica «Rerum Novarum» sobre la condición de los obreros.

En su contenido, León XIII exponía la gravedad del malestar social de entonces, la falsa y destructiva teoría socialista aireada por Marx años antes, y preconizaba las soluciones basadas en la justicia y la fraternidad como único remedio eficaz y duradero.

Cuarenta años después, precisamente el 15 de mayo del año 1931, otro Papa, Pío XI, publicaba su encíclica «Quadragesimo Anno», conmemorando el cuadragésimo aniversario de la «Rerum Novarum».

En su encíclica, Pío XI, reitera la doctrina y los remedios preconizados por León XIII; estudia las transformaciones habidas en el campo económico y social; preconiza una reforma a fondo de las costumbres e indica, con clara y profunda visión, el camino que debe emprenderse para que la justicia, la paz y el orden moral imperen en la sociedad.

Estas dos grandes encíclicas han venido formando este maravilloso código de la moderna Doctrina Social de la Iglesia cuyos adalides han sido los núcleos sociales de los católicos belgas, italianos, franceses y españoles, los cuales, actualmente, van obteniendo una pujanza y una realidad cada vez más apreciables.

Para actualizar, otra vez, las cuestiones sociales y económicas, ha sido el actual Papa, Juan XXIII, quien ha publicado el 15 de julio último su encíclica «Mater et Magistra», fechada en 15 de mayo de 1961, para conmemoración del setenta aniversario de la «Rerum Novarum».

El contenido de la «Mater et Magistra» es algo tan profundo, tan maravilloso y tan avanzado que deberá ser objeto de profundo estudio y larga meditación para comprender toda la magnitud de su humanismo social cristiano.

Previo un recuerdo emocionado a las anteriores encíclicas y a las figuras señeras de León XIII, Pío XI, así como al Papa Pío XII, su antecesor, precisa el Papa Juan XXIII los puntos neurálgicos

de la vida económica moderna, el desarrollo de la socialización, los muchos problemas de los medios agrícolas y de los países subdesarrollados; la industria, la técnica, las grandes empresas y el artesanado, las fases y estructuras de la economía, la doctrina social de la Iglesia; pero por encima de todo el Papa pone al hombre como centro de la vida social y económica y a él dedica su afectuosa y preferente atención.

Querer comentar en poco tiempo este trascendental documento pontificio no solamente sería imposible, sino casi irreverencia hacia la figura afable y profundamente humana del actual Pontífice.

En su tiempo y en su día habrá oportunidad para hacerlo expresamente y con toda su alta significación.

Solamente he pretendido constatar su trascendencia como documento cumbre para el estudio y efectiva solución de los problemas económicos y sociales de la actual y de la futura empresa.

Pero, también hay que hacer constar que para llegar a estas soluciones justas, el Papa, con todo su afecto entrañable, nos habla del hombre en todos sus ambientes sociales, económicos, profesionales, familiares, culturales y nacionales.

Si el mundo es vario y diverso, el hombre es uno en su personalidad y merece el respeto y el afecto por encima de todas las cosas y demás seres del Universo.

La empresa es una comunidad de hombres y como tal debe ser tenida y gobernada;

el hombre, con su libertad y su iniciativa, frente al fenómeno actual del desarrollo de la socialización, con sus peligros, pero con sus ventajas, también, en orden a solucionar los grandes e ingentes problemas de la actual generación;

el hombre con su familia, núcleo esencial y básico de todo orden social y nacional;

el hombre con su técnica, su ciencia, sus finanzas, en su ambiente rural o industrial. En fin, el hombre con todos sus problemas, al lado del hombre como portador de todas las soluciones que la Iglesia, en su perdurable misión divina, puede alentar en el hombre de espíritu cristiano.

El futuro dirá, en perspectiva, de la trascendencia de la «Mater et Magistra» la encíclica de este, ya, gran Papa, que es Juan XXIII.

## CONCLUSIONES

- En Europa y en todo el mundo del área desarrollada, la economía de mercado, el torbellino de la técnica, la automación, la racionalización del trabajo, el utillaje, la productividad, a cada hora que pasa obtienen mejores procedimientos industriales, mejores calidades, mejores costos, más producción y más alto nivel de vida.
- España aún está en el área de los países subdesarrollados y, según estadísticas demográficas, cada minuto que pasa nace un español y, cada dos minutos, muere uno. Tiene, pues, demografía fuerte.
- La empresa española reformada, organizada y coordinada, debe alcanzar rápidamente los «standards» generales europeos e internacionales, en todos los aspectos, para dar a los trabajadores y a todo el país un nivel de vida propio de la actual civilización y, si cabe, lo antes posible, próspero y digno.
- Y para todo esto, las ciencias económicas y el hombre, además de los bienes naturales, sólo tienen unos medios: el trabajo, la libre competencia, la creación de mayores y mejores bienes útiles, la obtención de óptimos rendimientos y un nivel de austeridad.

HE DICHO.







