

60/70

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y FINANCIERAS

LA INAPLAZABLE REFORMA DE LA EMPRESA

Conferencia leída por el Académico Numerario,

ILMO. SR. DON LUIS BAÑARES MANSO

el día 21 de abril de 1969



BARCELONA

1970

**LA INAPLAZABLE
REFORMA DE
LA EMPRESA**

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y FINANCIERAS

LA INAPLAZABLE
REFORMA DE
LA EMPRESA

Conferencia leída por el Académico Numerario,

ILMO. SR. DON LUIS BAÑARES MANSO

el día 21 de abril de 1969

B A R C E L O N A

1 9 7 0

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

(Art. 39 del Reglamento)

Como preámbulo o prólogo de esta disertación, permitidme recalcar, apostillando las amables palabras de nuestro querido Presidente, el Excmo. Sr. Don Ricardo Piqué Batlle, que de este tema de la reforma de la Empresa he tratado muchas veces, oralmente y por escrito, desde que hace un cuarto de siglo poco más o menos, empecé a sentir la comezón de lo que solemos llamar apostolado social, y con unos compañeros y amigos fundamos en Acción Católica, aquí, en nuestra ciudad, un Secretariado Social que, entre otras actividades, editaba una Revista o Boletín mensual titulado "ECOS Y VOCES DEL CAMPO SOCIAL", con objeto de llenar el vacío entonces existente en la labor de difusión entre los empresarios de la doctrina social de la Iglesia. Solamente existía entonces en nuestro país la Revista mensual de los PP. Jesuitas, titulada "FOMENTO SOCIAL", que por sus muchas páginas y largos, aunque muy meritorios trabajos, resultaba poco cómoda para el ajetreteado directivo de empresa.

Nuestro Boletín desapareció al constituirse en nuestra ciudad hace unos 12 años la "*Asociación Católica de Dirigentes*", que en seguida promocionó la edición de un Boletín, también de pocas páginas como el nuestro, pero de mejor presentación y contenido, y paralelo en cierto modo, al que publicaba en Madrid la "*Acción Social Patronal*" bajo el título de "INFORMACIONES SOCIALES". Ambos Boletines siguen hoy día en marcha pujante y cada vez más interesantes.

Pues bien, fruto de esta comezón de apostolado social fue, sin duda, el que mi discurso de entrada en esta docta Corporación que hoy nos alberga, en acto que tuvo lugar en febrero de 1955, tuviese por tema "EL GRAVISIMO PROBLEMA DE LA VIVIENDA", que, junta-

mente con el de la necesaria elevación del nivel cultural de la masa trabajadora y el de la participación o mayor integración del personal en las empresas para las que trabajan, de que nos vamos a ocupar hoy, venían siendo puestos de relieve en nuestra Revista antes citada. Tuve la satisfacción de ver cómo a los pocos años del citado discurso, nuestro Gobierno organizaba el “*Ministerio de la Vivienda*”, como sustituto más vigoroso del “*Instituto Nacional de la Vivienda*” preexistente, y creaba asimismo el “*Fondo de Igualdad de Oportunidades*”, con becas de estudio para los hijos de los trabajadores, al tiempo que intensificaba su labor de “*Formación profesional acelerada*”.

Por lo expuesto, es fácil comprender que quince años atrás, como ha tenido la amabilidad de explicar nuestro Sr. Presidente, algunos miembros de esta Corporación diéramos, por cierto, de modo accidental y con no mucho acierto sin duda, el aldabonazo que la importancia del problema que hoy nos congrega requiere, en el que nuestra Real Academia podía perfectamente haber ostentado el papel de pionera o adelantada en la promoción de los estudios encaminados a su resolución.

Este tema es, en nuestro país y en otros muchos del extranjero, de la máxima actualidad. Todas las Entidades o Corporaciones con preocupaciones sociales o socio-económicas (es difícil, por no decir imposible, dissociar lo económico de lo social), empezando por los *Sindicatos*, el *Instituto Católico de Estudios Sociales*, la *Asociación Católica de Dirigentes* antes citada, el *Instituto de Estudios Superiores de la Empresa*, etc., etc., han intensificado de tal modo últimamente, en nuestra capital, sus trabajos al respecto, que apenas existe semana en que, a través de los respectivos Boletines o Revistas, o a través de la prensa diaria, no se nos hayan aportado noticias de conferencias y artículos relacionados con el tema. (1)

En este mismo salón habréis podido escuchar algunos de los presentes, atinadas referencias al problema de la reforma de la Empresa, en dos magníficas disertaciones pronunciadas en la pasada semana: una, a cargo del Ilmo. Sr. D. Pedro Lluch y Capdevila, aprovechando el tema de “*La problemática de la revelación del beneficio en la contabilidad de la Empresa*”; y otra, la pronunciada al día siguiente por el ilustre Intendente Mercantil D. Luis Burgués Bobet bajo el título de “*La participación en la Empresa*”, ésta última integrada en el ciclo or-

(1) V./ primera parte del Índice, págs. 27 a 29.

ganizado por el Ilustre Colegio Oficial de Titulares Mercantiles de Barcelona.

Y no hace más de cuatro días abordaron también el tema D. José M.^a Ordeix Gestí en acto organizado en las Casas Consistoriales (en su histórico Salón de Ciento), por el *Instituto de Censores Jurados de Cuentas* con motivo de la conmemoración de su XXV Aniversario, y en Madrid el Excmo. Sr. Don Mariano Navarro-Rubio en su discurso de entrada en la *Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, precisamente para ocupar la vacante que en ella dejó nuestro llorado Presidente de Honor el Excmo. Sr. D. Pedro Gual Villalbí, discurso titulado “*El empresarismo*” en el que propugnaba también, como los antes citados conferenciantes, la participación del personal en las Empresas por entender, dicho aquí de modo sucinto, que más que debilitarlas, las refuerza y consolida. Previamente había desarrollado nuestro querido Sr. ex-Ministro de Hacienda, el mismo tema en un ciclo organizado al efecto en Barcelona por el *Instituto de Estudios Superiores de la Empresa* (I.E.S.E.).

De modo que esta charla ya no es realmente tan necesaria como lo pensé al proponer el tema a esta Real Academia. No obstante, aprovechando el trabajo que presenté a finales de año a la Sección 3.^a de la misma, he creído que no debía dejar de aportar mi granito de arena al edificio que se está empezando a construir por el Gobierno, en cumplimiento de la modificación introducida recientemente en las Cortes españolas al proyecto de Ley del II Plan de Desarrollo nacional, de tan prometedores perspectivas, modificación de cuyo texto les hablaré al final.

La reforma de la Empresa tiene, cuando menos, tres aspectos o vertientes perfectamente diferenciables, aunque concomitantes entre sí: uno atañe al vigor, a la fuerza de su potencia económica para afrontar los avances del supermaquinismo, que obliga francamente a aconsejar y propugnar la unión o concentración empresarial, a constituir la macroempresa, con la consiguiente desaparición de la mediana y aún de la pequeña empresa en términos muy generales, pero salvaguardando siempre la empresa de artesanía, que deberá a todo trance subsistir, aunque sólo sea por motivos artísticos y culturales.

Otra faceta es la de la plasmación jurídica de la Empresa como tal, problema típico de los juristas que no han podido responder todavía, por las dificultades que sin duda encierra, al reto de la Empresa como

ente jurídico, según reconocía y lamentaba hace 7 años el insigne catedrático D. Joaquín Garrigues Díaz-Cañabate, en su Conferencia ante el *Instituto de Estudios Políticos* titulada “*La empresa desde el punto de vista Jurídico*”. Cabe señalar al respecto que el Código civil italiano (de 16 de marzo de 1942), el más moderno quizás de los Códigos europeos, es el único, al parecer, que trata de definir la empresa como ente económico.

Y la otra tercera faceta, a la que exclusivamente nos vamos a referir hoy, es la de la urgente necesidad de una mayor integración del personal en la Empresa en que trabaja. Que el problema es también difícil y singularmente arduo lo prueba el que desde hace más de un siglo se viene trabajando sobre él. Os asombraréis seguramente de conocer que ya en Francia, tras los estragos de la Revolución, a poco de restaurarse la dinastía borbónica tras el paréntesis napoleónico, el conde Laborde, que no podía ser tildado de “progresista”, hablaba ya de “asociación” en el seno de la Empresa, y que en 1844 concretamente, bajo el reinado de Luis Felipe, se propuso a la Sociedad Francesa de Economía Política la siguiente cuestión “¿*Qué puede pensarse sobre la 'participación en los beneficios' como medio para evitar las huelgas?*”

La falta de avances eficaces en la materia, a pesar de tanto como se ha hablado y escrito, debe achacarse, a mi juicio, no sólo a que el problema sea arduo y difícil como ya he dicho, sino a que el capitalismo ha venido frenando, ciegamente, todos los intentos que representen merma de sus derechos de propiedad y autocratismo, según luego iremos viendo.

Afirma William Garcin en su magnífica obra titulada “*La cogestion et la participation dans les pays du Marché Commun*”, recientemente editada en París, glosando los avances del Código civil italiano antes citada, que:

“— no hay empresa sin trabajadores — y sin trabajadores jerárquicamente organizados;

“— que tampoco hay empresa sin una masa de bienes necesarios para su funcionamiento, es decir, sin una masa de capital invertido; y

“— que la empresa es la síntesis de ambos elementos, absolutamente necesarios para su subsistencia”.

Y sobre el primer punto comenta así:

“Los juristas italianos han debido sonreír al ver a los Sres. P. de Calan y Bloch-Lainé enfrascarse en una polémica sobre la “propiedad”

”de la empresa. Después del fin de la esclavitud, los hombres ya no son ”objeto de propiedad. El grupo de colaboradores del jefe de empresa, ”que es uno de los elementos constitutivos de la misma, no puede ser ”propiedad de nadie. *La actividad del hombre no puede ser comprada;* ”queda indisolublemente unida a la persona del trabajador. Es con este ”espíritu con el que las encíclicas papales afirman la primacía del tra- ”bajo humano sobre el capital”.

En cuanto al segundo punto, dice que “el trabajador sin instru- mentos, y hoy día, sin una acumulación extraordinariamente compleja de máquinas, no tiene medios técnicos de producción y permanece impo- tente. Es justamente el capital invertido en la empresa lo que le permite actuar eficazmente, lo que el Código civil italiano denomina “azienda”. *Sin “azienda”, el mejor equipo de trabajadores es totalmente impotente*”. Y añade: “La creación de un puesto de trabajo implica cierta inversión, ”por lo que los capitales invertidos en la “azienda” son generadores de em- ”pleos, siendo la inversión el mejor remedio contra el paro forzoso (la ”inversión rentable, por supuesto)”.

Por último, sobre el tercer punto concreta que la oposición “entre el capital (medios de producción) y el trabajo, no puede desembocar más ”que en la ruina de la empresa, o en la sustitución del capital privado por ”un capital estatal, que tendrá iguales exigencias, si no mayores, por el ”hecho de que el Estado es un empresario mucho más poderoso que cual- ”quier empresa particular. Desde este punto de vista” (afirma Garcin) “el ”Estado resulta el más duro de los patronos”.

Y tras este excesivamente largo preámbulo, vamos a entrar ya en los puntos esenciales de este trabajo, que lo he dividido en 5 capítulos, que son los siguientes:

- I. — La productividad, factor decisivo en el desarrollo.
- II. — La productividad, panacea contra la inflación.
- III. — El incentivo, factor esencial de la productividad.
- IV. — La integración, fundamento básico del incentivo.
- V. — Cómo lograr esta integración.

CAPÍTULO I

LA PRODUCTIVIDAD, FACTOR DECISIVO EN EL DESARROLLO

Deberíamos haberlo titulado como el factor *más* esencial para el desarrollo económico-social de las naciones. Una vez más cabe recordar el aforismo de que

“no hay sistema bueno con personal malo y viceversa”, aforismo que es, sin duda aplicable a toda la vida humana en cualquiera de sus diversas facetas, la política, la administrativa, la social, en una palabra, compendiando a las demás. Porque no cabe esperar desarrollo ni modificación de estructuras sociales, aunque se estimulen las inversiones del capital para incrementar y renovar el utillaje industrial, si, paralelamente, no se impide que el personal rinda solamente la mitad o la cuarta parte, p. ej. de su capacidad; o, mejor dicho, si no se estimula también, eficazmente, su productividad.

Los llamados “milagros económicos” se producen sólo cuando la productividad de cada trabajador se eleva. Tal es el ejemplo que nos han brindado Alemania y Japón tras su derrota militar en la última Gran Guerra Mundial; tal fue el de Rusia con su “stajanovismo”, hoy muy superado; tal es el que tanto desearía lograr la Francia de nuestros días, tras su crisis monetaria y política de hace un año. Y tal es el que deberíamos haber buscado en nuestro país al salir de nuestra Guerra de Liberación y, sobre todo, para afrontar debidamente las consecuencias de nuestra última crisis monetaria de fines de 1967, secuela, como sabéis, de las de Inglaterra y Francia.

Pienso, modestamente, que entre las medidas de austeridad que acompañaron entonces a la devaluación oficial de nuestro signo monetario, faltaron las que estimularan debidamente la productividad de nuestra masa laboral. Creo que, así como el término “austeridad” puede aplicarse bien a los empresarios capitalistas, obligándoles a “apretarse el cinturón” me-

dian­te la prohibición de dividendos excesivos, a la masa laboral hubiese sido preferible hablarles de la necesidad de “*apretar el hombro al máximo*”, con incentivos adecuados para ello, y no de “*congelación de salarios*”, frase cuyo impacto político evidentemente nunca es bueno.

Con ello, si merced a su mayor esfuerzo, y como premio a su mayor productividad, el trabajador hubiese visto aumentada su capacidad de compra, las Empresas habrían conseguido mejorar su desarrollo merced a:

1.º Compensar sobradamente el mayor coste que, por la mencionada devaluación monetaria, supusieron sus compras al Extranjero, bien incidieran directamente en los precios de venta por tratarse de compras de productos acabados o semiacabados, de materias primas o auxiliares, bien lo hicieran a través del mayor importe de las amortizaciones si las importaciones eran de bienes de equipo para el inmovilizado. Y ello porque la repercusión de ambos conceptos en el escandallo de precios de coste quedaría en buena parte anulada con la baja del porcentaje de lo que solemos llamar el “*peso muerto*” de toda explotación, merced al aumento de producción y al ahorro de tiempos y gastos previsibles como frutos de la integración que propugnamos.

Y 2.º Asegurar también la salida o colocación de este aumento de producción merced a la mayor capacidad adquisitiva de la masa, por el consiguiente aumento de la llamada renta “*per capita*”, que tanto interés se tiene, oficialmente al menos, en promocionar, con estudios comparativos frecuentes de ámbito internacional.

Y ocurrió precisamente todo lo contrario: al faltar el estímulo para una mayor productividad y quedar congelada y aún disminuida la capacidad adquisitiva de la masa trabajadora, se produjo lógicamente la consiguiente recesión o crisis económica, traducida en aumento general de los stocks de productos, del número de suspensiones de pagos, de cierres de fábricas, etc. fenómenos todos ellos agudizados durante el pasado año, y de cuya situación intentamos ahora reponernos merced al reajuste de los convenios laborales, sin mucha garantía de éxito, ya que se traducirán en impulsos inflacionistas, que podrán anular gran parte de los efectos que con tales reajustes se buscarán. (1)

(1) Tal era el clima económico-financiero cuando se pronunció esta conferencia. Al imprimirla, con bastantes meses de retraso, podemos constatar que la crisis temida entonces ha sido superada felizmente, merced a inversiones de capitales extranjeros y sobre todo a la reactivación bursátil provocada en buena parte por los “*Fondos de Inversión Mobiliaria*”, de tan gran desarrollo hasta ahora.

Y para terminar este primer capítulo, considérense también los estragos que en el desarrollo de un país producen los paros y conflictos laborales, que, aunque muchas veces tengan un germen político, tienen siempre, por lo general, motivaciones socio-económicas. También podemos aludir, como complemento de lo anterior, al número de empresas que entran en crisis por la apatía o falta de productividad de su personal y que se recuperan cuando ésta se estimula adecuadamente; y asimismo podemos hablar del poco lucido rendimiento que, en general, obtiene toda organización pública, semi-pública o privada, cuando su personal no trabaja estimulado por el incentivo, llámese “comisión”, “destajo”, “prima”, “plus”, etc., sino a sueldo fijo, lo que ha sido causa sin duda, del sentido peyorativo con que se usa la palabra “burocracia” frecuentemente, por desgracia.

Quizás sea pertinente aprovechar hoy la lección del Evangelio de la Dominica pasada, la del Buen Pastor, que, entre otras frases dice: *“el asalariado, que no es pastor ni dueño de las ovejas, ve venir al lobo abandona las ovejas y huye; y el lobo hace estragos y las dispersa; y es que a un asalariado no le importan las ovejas”*. Estas frases evangélicas, son las más directamente conectables de las pronunciadas por el Divino Pastor, a mi juicio, con el tema que nos ocupa.

CAPÍTULO II

LA PRODUCTIVIDAD ES TAMBIEN PANACEA CONTRA LA INFLACION

Es evidente, como ya hemos dicho antes, el lógico freno que los incentivos o estímulos para la productividad han de suponer siempre contra toda tendencia inflacionista en los países de economía libre o de mercado. Porque al producirse más y mejor, los precios, naturalmente, tenderán a bajar por el afán competitivo básico en toda empresa, cuyo porcentaje de peso muerto en el escandallo de fabricación habrá disminuido al repartirse entre el mayor número de unidades de este modo producidas, como ya hemos advertido antes.

Pero como, al mismo tiempo, se aumentará la capacidad adquisitiva de la masa por la mayor retribución del trabajador, por la elevación de su renta "per capita", según ya hemos dicho también, no habrá tampoco "*deflación*", término que asusta, y con razón evidente, al capital, sino simplemente "*estabilidad*" monetaria, con mayores beneficios para las Empresas y mayores posibilidades de ahorro e inversión, tanto para ellos como para los mismos trabajadores, lo que supondría a su vez nuevas fuentes de desarrollo.

Por eso podemos creer que la productividad es la panacea contra los constantes peligros inflacionistas, promovidos generalmente por grupos de presión capitalistas, que tanto controlan y aún dirigen las finanzas de los países de nuestro mundo llamado "occidental". Pienso que si los Estados de ese mundo que llamamos "libre" desarrollaran una política francamente estimulante de la productividad, sobrarían muchas medidas de tipo aduanero, de fomento de nuevas inversiones, etc., etc., aunque siempre serían aconsejables las previsiones de una buena planificación y de una coordinación a alto nivel, para corregir y aún evitar los defectos de toda iniciativa privada, y para fomentar al máximo la cultura y la investigación en todos sus aspectos. Es decir, que los Estados podrían limitarse, casi, a cumplir aquel papel básico

que les conferían las viejas teorías fisiócratas que, junto a un *“laisser faire, laisser passer, le monde va de lui même”*, admitían la necesidad de un Estado “gendarme” que cuidara de mantener el orden y el equilibrio económicos, simplemente.

Que los estímulos a la productividad son, en consecuencia, la panacea contra la inflación, lo demuestra el ejemplo de Alemania, el de los EE. UU., el del Japón, países que, tras los estragos de sus guerras, han sabido producir no sólo el milagro económico a que antes hemos aludido, sino el financiero de una estabilidad monetaria envidiada por otros muchos países que no es preciso nombrar.

Incluso hay que ponderar también la innegable influencia de la productividad en la capacidad financiera de los Organismos estatales y paraestatales, capacidad que tanto suele afectar también a la inflación, al tener que subvenir muchas veces a sus necesidades presupuestarias mediante el conocido efugio del lanzamiento de “papel moneda” al mercado de capitales o el acrecentamiento de sus tipos impositivos, o la emisión de títulos de Deuda Pública. Porque, con el aumento lógico de la recaudación de impuestos resultante del mayor volumen de beneficios y rentas consecuencias del desarrollo así promovido no será tan necesario recurrir a los efugios antes mencionados, con lo cual se aumentará además la capacidad inversora en el sector industrial de los Establecimientos de Crédito (Bancos y Cajas de Ahorro), tan especialmente afectados por las citadas emisiones de Deuda Pública.

Es más: si la productividad se estimula mediante la integración del personal en las Empresas, a que nos referiremos más adelante, el fraude fiscal contra el que tanto hay que luchar por desgracia, desaparecería en gran medida al verse compelidas las Empresas a una mayor publicidad de sus datos reales de producción, en la forma que luego exponremos y corroborando lo que advirtieron en sus recientes conferencias los Sres. Lluch y Burgués, a las que en el preámbulo me referí. Y ello ayudaría también, sin duda, alguna, al saneamiento financiero de las Entidades públicas antes citadas, que podrían, incluso, por ello, reducir sus tipos de gravamen.

Y antes de pasar al capítulo siguiente, estimo necesario hacer esta afirmación: la de que es fundamental para el estímulo de la productividad, el estímulo de las empresas para fomentarla. Cuidemos bien de

que el capital no encuentre en ello freno para sus inversiones; mucho debe preocuparnos el interés de la masa trabajadora, pero no matemos el estímulo para la creación de empresas. Que el capitalista no se encuentre frenado en sus iniciativas. No le obliguemos, por tanto: estimulémosle, simplemente. Hay muchas maneras de hacerlo; muchos resortes adecuados en manos del Poder Público.

CAPÍTULO III

EL INCENTIVO, FACTOR ESENCIAL DE LA PRODUCTIVIDAD

Es evidente que el incentivo, para ambos factores de la producción, trabajo y capital es motor esencial de la productividad, del máximo rendimiento, y por ende, del desarrollo económico-social de los pueblos.

En efecto, es axioma bien sabido que *“el interés es lo que mueve al hombre”*, principio básico de nuestras ciencias económicas. Es decir, que tanto el capitalista como el trabajador se afanan siempre en busca del mayor incentivo posible. Y ello es así porque el hombre es un compuesto de alma y cuerpo cuyas necesidades o exigencias físicas y psíquicas tanto predominan, por desgracia. Aunque deberíamos serlo, no somos todos santos, dispuestos a una entrega absoluta en bien de nuestro prójimo sin buscar otro premio que el de la eterna bienaventuranza. Mucho nos queda todavía que avanzar en la consecución del Mundo Mejor que el Sumo Hacedor nos ha encomendado, en un designio de colaboración con su maravillosa obra de la creación, designio que nos honra y responsabiliza en gran manera, y para cuya tarea nos ha dado facultades portentosas y un Divino Maestro que, junto a sus magníficas lecciones evangélicas, plasmó como sabéis en un solo mandamiento toda la Ley decalogal dictada mucho antes a Moisés: *Que amemos a Dios sobre todas las cosas, y al prójimo como a nosotros mismos*. ¡Cuán desagradecidos somos al no procurar corresponder a tantas mercedes!

Pues bien, ese camino de avance hacia el Mundo Mejor lo seguiremos mucho más fácilmente si, además de los estímulos de perfeccionamiento espiritual que recibimos de los Evangelios y de la constante labor de la Iglesia al efecto, sabemos utilizar el acicate del propio interés material de los poderosos de este mundo actual, que a veces parecen ciegos ante el abismo que ahondan a sus pies con su egoísmo, resis-

tente a las lecciones que la Historia política acumula ante sus ojos, con las incontables revoluciones con que los antes llamados “esclavos” y ahora “económicamente débiles”, han querido emanciparse de tratos injustos, poco cristianos. A la puerta está, acechando todas las posibilidades de irrupción, el comunismo para ellos sobre todo tan nefasto.

Moviéndonos, pues, de nuevo, en la esfera puramente materialista, cuyas exigencias han sido reconocidas como naturales, y por tanto legítimas, en tanto cuanto no afecten al Bien Común, como podríamos demostrar con citas de numerosas Encíclicas, incluso modernas, es evidente que hay que procurar incentivos para las inversiones capitalistas, mediante los resortes fiscales, crediticios, de ayudas singulares, etc., de que pueden disponer los Gobiernos, según se demuestra claramente por doquier (como ya hemos dicho al finalizar el capítulo anterior).

Pero también conviene, y es justo, procurar incentivos para el trabajador, y en esto apenas se ha avanzado. Estimo que la vinculación del trabajador a su empresa, tanto privada como pública, es básicamente tan importante o más que la del capitalista. Son ya muchos los convencidos, según puso de manifiesto el Sr. Ordeix Gestí en la conferencia a que me referí en el preámbulo, de que, sobre todo en las grandes Empresas constituidas jurídicamente bajo el ropaje de Sociedad anónima, es evidente el absentismo del pequeño accionista, a veces muy numeroso, su despreocupación por la marcha de aquéllas, salvo en lo que atañe al dividendo a percibir, absentismo y despreocupación en gran parte motivados por las dificultades de información que tanto el Sr. Ordeix como los Sres. Lluch y Burgués cuidaron de poner de manifiesto en sus respectivas conferencias, también antes aludidas.

Pues bien, para el trabajador, la Empresa donde opera suele ser la única fuente de todos sus ingresos, su *modus vivendi*; y, por tanto, la marcha, el desarrollo de aquélla afecta, por lo común, seriamente a su esfera personal y familiar. Es por ello fácil demostrar que, no sólo por razones de conveniencia material de la propia Empresa y de la sociedad en general, sino por otras más altas de justicia conmutativa, hay que llegar cuanto antes a la meta de la integración del trabajador en su empresa, de forma oficial y práctica.

CAPÍTULO IV

LA INTEGRACION COMO FUNDAMENTO BASICO DEL INCENTIVO

Creo que este capítulo es la pieza central de esta charla.

En efecto, la integración que propugnamos, no sólo con repercusiones de incentivo material, sino moral sobre todo, es una consigna que, como irradiación de las enseñanzas evangélicas, nos legó León XIII en su Encíclica "*Rerum Novarum*", que todos habréis oído nombrar y que mereció ser designada, incluso en ambientes protestantes, como la "*Carta magna del trabajo*". Y además de ser la mejor arma que puede emplear el capital para luchar contra el comunismo, que es su principal enemigo, es también la mejor defensa del Estado para enfrentarse con unos y otros, es decir, contra las amenazas comunistas y contra los peligros del supercapitalismo surgido de la necesidad de la macroempresa, cuya dimensión óptima sigue in crescendo hasta el punto de que cabe temer que, en un futuro no muy lejano, derive en hegemonías o monopolios peligrosos para la paz pública, por posibles enfrentamientos de grupos financieros antagónicos, como estimo ha ocurrido en algunas jóvenes naciones de Africa. Pero el desarrollo de esta disgresión nos llevaría demasiado lejos de nuestro tema.

Volviendo a coger el hilo de las consignas de la Iglesia, recordaremos que tanto la "*Rerum Novarum*", como la Encíclica "*Quadragesimo Anno*" de Pío XI, conmemorativa de los 40 años de la primera y recordatoria de sus consignas, quisieron enfrentarse, aun sin decirlo expresamente, con el estrago producido por las doctrinas marxistas, rescatando parte de sus banderas para el cristianismo, y así como reconocían la legitimidad del derecho a la propiedad, siempre supeditado al Bien Común, recomendaban la integración de la masa laboral en sus respectivas empresas mediante "*la transformación del contrato de trabajo en el de sociedad, siempre que fuese posible*".

Y prescindiendo de los avances “de jure” y aún “de facto” logrados en otros países como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, y de modo muy singular en el área del Mercado Común, donde tanto deseamos entrar, podemos constatar que en nuestro país, tal consigna quedó plasmada en nuestro derecho fiscal, materia que es la que mejor conozco, como comprenderéis, mediante el reconocimiento de la Empresa como conjunto de capital y trabajo, en nuestra vieja Ley sobre Utilidades, y en dos claros estímulos a la integración que indudablemente suspusieron un verdadero avance social, a saber:

— el fomento del “*accionariado obrero*”, a través de las llamadas “acciones de trabajo” mediante la desgravación de sus dividendos; y

— la exención total de impuestos a favor de las Cooperativas obreras de producción, distribución y consumo.

No obstante, en prueba de que no fue muy halagüeña para el capitalismo la publicación de las antedichas Encíclicas, aún en círculos sedicentes muy católicos, podemos afirmar que pueden contarse con los dedos de las manos las Empresas que fomentaron el accionariado obrero antes citado. Tampoco el movimiento cooperativista logró los éxitos esperados, seguramente por la falta de cultura adecuada en la masa laboral, ya que la cultura ha sido hasta hace poco patrimonio exclusivo de la minoría capitalista, con raras excepciones.

Igual de pobre ha sido también la acogida dispensada al estímulo otorgado por la aún reciente Ley de Regularización de Balances en pro del reparto de acciones ordinarias a los trabajadores de la Empresa regularizadora, como todos sabéis, sin duda.

Sin embargo, podemos estimar como nuevos frutos de la semilla sembrada por las Encíclicas citadas y también del miedo al comunismo, los avances logrados en materia de seguridad social, en los últimos quinquenios y el importante paso que se dio hace poco más de 30 años al integrar entre los principios básicos del Movimiento y de su Fuero del Trabajo el *derecho del trabajador a participar en los beneficios de la empresa*, principio que, no obstante, fue traducido hasta la fecha en el simple establecimiento de la mal llamada “*paga de beneficios*”, abonable en conmemoración del 18 de Julio, y también en la concesión anual en tal fecha, de Diplomas meramente honoríficos para las Empresas que, por sus avances sociales, merecieron el título de “*modélicas*” o “*ejemplares*”, avances que solamente han venido estando representados por

la organización de ayudas familiares (vivienda, educación de los hijos de los trabajadores, etc.) o en el fomento de la cultura profesional, p. ej.; avances todos ellos muy positivos, pero muy leves aún para la integración que es menester, según hemos expuesto.

No quisiera terminar este capítulo sin mencionar que buena parte de los avances aludidos en el párrafo anterior se debieron a la influencia de personas de relieve eclesiástico singular, tales como la que ejerció con su palabra, oral y escrita, y con sus obras, el llorado Cardenal Herrera Oria, de quien guardo imborrables recuerdos.

CAPÍTULO V

COMO LOGAR LA INTEGRACION DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS

Este es el capítulo más difícil de desarrollar con concreciones positivas.

El camino hacia la integración en nuestro país, debe hacerse, en general, por etapas, a mi juicio; etapas tanto más fáciles de acortar cuanto mayor sea el desarrollo cultural de la masa trabajadora. Y aunque sean difíciles de perfilar, deben recorrerse sin excesivas prisas, pero sin pausas. No olvidemos que se aprende a andar andando, y a escribir escribiendo, etc.

Una de las etapas iniciales consiste, creo yo, en establecer la *participación en los ingresos*, es decir, en la comisión sobre las ventas, calculada bien sobre el conjunto global de la producción de la Empresa, bien por sectores discriminados, o bien por la productividad individualizada cuando ello sea posible, aunque, en este caso, parece aconsejable no omitir un complemento por participación comunitaria, a fin de reforzar al máximo los vínculos de hermandad profesional y de responsabilidad colectiva, que tanto suelen ayudar a crear el clima de integración necesario. Parece asimismo aconsejable que en el cómputo del volumen de facturación se parta desde la cifra mínima necesaria para asegurar la cobertura del peso muerto de explotación, o bien sobre los aumentos obtenidos a partir de la puesta en marcha del incentivo.

En una segunda etapa, que puede simultanearse con la que acabamos de señalar, cabe también establecer primas o premios, por el ahorro general, sectorial o individual según antes hemos dicho, de los gastos de fabricación o del consumo de materias primas o auxiliares; y crear premios para las iniciativas que resulten eficaces en orden a conseguir tales ahorros o mejoras de producción.

Creado en esta forma el clima de confianza mutua entre los directivos y la masa laboral de la empresa, deberá entrarse ya en la etapa de *participación en los beneficios*, que a su vez pueden subdividirse en dos: la previa de la *participación en el beneficio semibruto*, computable antes de integrar en la cuenta de Resultados las amortizaciones, los de-

rechos por patentes, gastos de publicidad y otros que puedan reputarse delicado exponer al personal por diversas razones, que no es del caso enumerar. Y, finalmente, llegar a *la participación en el beneficio neto*, subordinable o no enteramente en su cómputo al que tenga tal carácter a juicio de expertos contables necesarios al efecto, y sobre todo al aumento experimentado en dicho beneficio neto tras la implantación de tal incentivo.

Estas últimas etapas requieren, como hemos dicho, mucha preparación previa y mucha formación en la masa laboral. En la situación actual, será aconsejable que aún para la puesta en marcha de las primeras etapas de *participación en los ingresos* se cuente con la ayuda de expertos, con la constitución de un a modo de Consejo o Comité Laboral de empresa, que represente al personal al efecto ante la Dirección, la cual deberá hallarse cada vez mejor preparada, siguiendo cursillos de especialización socio-económica ad-hoc cuando haga falta, para suministrar con la mayor claridad y facilidad de comprensión los antecedentes necesarios.

Pueden existir, indudablemente, muchas dificultades para apreciar en su justa medida los merecimientos de cada trabajador en orden a su incentivo, sobre todo cuando desempeña servicios o funciones generales, como p. ej. los de vigilancia, que, por lo común dependen de factores ajenos a su voluntad de esfuerzo. Pero ello afectaría a un número relativamente reducido de casos, y su incentivo podría medirse por comparación sobre los promedios de similares o conexos, o por cualquier otro medio que se estime justo.

De todos modos, el problema es difícil en general, como ya hemos dicho. Y nunca podrán darse normas taxativas de tipo general, si se quiere estimular adecuadamente el interés de cada trabajador por su respectiva Empresa.

Y en cuanto a la etapa definitiva de la *participación en el beneficio neto*, que roza como es lógico el problema de la *cogestión*, requerirá indudablemente la ayuda de expertos tales como los Censores Jurados de Cuentas, ya frecuentemente utilizados por el Gobierno para la vigilancia de las Sociedades y Fondos de Inversión, en defensa del ahorro que pudiéramos llamar modesto; y además la creación de consejos paritarios de trabajadores y capitalistas, tal como se hace en los países del Mercado Común y singularmente en Alemania tras la Ley del 11 de agosto de 1952, que estableció la *cogestión personal y social para asegurar la paz en la empresa mediante una colaboración confiada entre el empre-*

sario y la representación de los trabajadores, según indica en su preámbulo.

La palabra “*cogestión*” a mi juicio y al de otros muchos preocupados por el tema es poco feliz, no sólo por su eufonía, sino porque no es traducción exacta del vocablo alemán “*Mitbestimmung*”, de donde creo procede por haber sido Alemania el país donde más se ha utilizado. La traducción más correcta me parece sería la de “co-decisión” o “co-determinación”, términos ambos que se refieren mejor a una situación menos constante o permanente que la que exige, indudablemente, una gestión compartida, que parece es el significado natural del término “*cogestión*”, a mi juicio mal puesto de moda en español.

* * *

Y ya, antes de terminar este capítulo, parece oportuno advertir que los incentivos estudiados en el capítulo precedente, pueden comportar una reducción, de mayor o menor cuantía según la importancia de aquéllos, en los actuales emolumentos de sueldo base o retribuciones fijas, siempre que, en conjunto, aseguren al trabajador aumentos lógicos que, aunque al principio sean modestos, vayan cobrando importancia al prosperar la Empresa, como es justo.

También debo hacer presente que con el establecimiento de las sucesivas etapas de participación, no creo se resienta ni debilita el principio básico de la autoridad de la Dirección en las relaciones con el personal dentro de cada empresa. Antes bien, cabe esperar una disminución de los conflictos laborales, tanto colectivos como individuales si se consigue crear el clima de integración que propugnamos y se refuerzan a la par suficientemente los vínculos de hermandad profesional y de responsabilidad solidaria en el trabajo; hasta el punto de que muchas veces podrá contar la Dirección con el respaldo de la masa laboral para enfrentarse con los causantes de hechos que entorpezcan el trabajo y que a todos han de perjudicar normalmente.

Y, por último, parece también aconsejable que cuando se realice la integración mediante la fórmula del accionariado obrero, la cesión más o menos gratuita de títulos representativos del capital de la empresa se haga vinculándolas de algún modo, quizás mediante una sindicación singular, a la masa laboral exclusivamente, tal como se había concebido hace 50 años para las “acciones de trabajo” a que hemos hecho referencia en el capítulo anterior. (1) Ello comportaría, necesariamente, la constitución del órgano representativo laboral antes aludido.

* * *

(1) V./ pág. 16i.

MENCION DE ALGUNOS VALIOSOS TRABAJOS Y DECLARACIONES MINISTERIALES RECIENTES SOBRE EL TEMA.

Como colofón de este trabajo, y para enriquecerlo de modo singular, voy a citar y a exponer, siquiera sea someramente, algunos de los muchos trabajos de periodistas y conferenciantes más ligados con el tema que han aparecido en estos últimos meses.

* * *

Declaración de los “Directivos de empresa cristianos”, en el Congreso mundial celebrado en Bruselas en octubre de 1968:

“LA CREATIVIDAD, FUNCION ESPECIFICA DE LA EMPRESA. — Afirmamos que la empresa tiene como función específica asegurar la creatividad económica y técnica, y por ese medio *favorecer la expansión de los hombres que la componen y el desarrollo de la sociedad global.*

Una visión cristiana de la empresa implica que la creatividad desemboque en el desarrollo del hombre y en la construcción de la sociedad. El hombre ya no es un medio al servicio de una función económica o técnica; se convierte en un sujeto creador”.

“LA CREATIVIDAD IMPLICA LA PARTICIPACION. — El progreso, el movimiento y la creatividad exigen una participación activa de todos los miembros en la vida de la empresa y en su función específica. Se impone, por tanto, una nueva concepción de la organización y de la gestión de la empresa.....”

* * *

Del artículo publicado en “YA” el 7 del pasado diciembre, bajo el título “EFICACIA SOCIAL DE LA EMPRESA”, por D. Juan Martín de Nicolás, entresaco las siguientes frases de su interesante conjunto:

“La empresa es el órgano económico de la sociedad... también comunidad humana” en la que el trabajador actúa “no de manera aislada, sino social, organizada”.

“La organización del trabajo no puede quedar únicamente a la decisión de la dirección.” Es “uno de los puntos donde cabe la cogestión de una manera plena”.

Preconiza los “Consejos de empresa, integrados por los obreros, técnicos y directivos”, ataca “el sistema salarial puro, sin ninguna participación en los beneficios”, etc., etc.

* * *

Casi simultáneamente, el ilustre y eficaz empresario catalán D. Pedro Durán Farrell, en acto organizado por la "Asociación de Estudios Socioeconómicos y Culturales" (ESEC, recientemente creada bajo la dirección de D. Santiago Udina Martorell, personalidad bien conocida de todos los aquí presentes), disertó sobre la participación del trabajador en la empresa, "concepto nuevo que va calando en la mentalidad de los empresarios", en la que ligó adecuadamente los términos "desarrollo - participación - ahorro salarial - autofinanciación". Y en cuanto a los avances posibles de la cogestión, aceptó una "colaboración, incluso un control, en las decisiones empresariales", pero "siempre a través de un eclecticismo negociador y con plena observancia del principio de unidad en el mando decisorio".

(Esta conferencia sirvió, en cierto modo, de complemento a la que, sobre el mismo tema, había pronunciado pocos días antes en el acto de apertura de curso de la "Asociación Católica de Dirigentes").

* * *

Y a continuación, citaremos por su gran valor de contraste, dadas las grandes diferencias que nos separan de los países comunistas, el trabajo recientemente difundido por el Gabinete técnico del Consejo Económico Sindical Nacional, bajo el título de "BULGARIA: NUEVO SISTEMA DE GESTION DE LA EMPRESA", en su Documento n.º 317, el cual nos permite atisbar bastante lo que ocurre al respecto más allá del telón de acero.

Tanto de los extractos que contiene de la "*Tesis del Bureau político del Comité Central del Partido comunista búlgaro sobre el nuevo sistema de planificación y de gestión*", publicada en 4 de diciembre de 1965, como del "*informe*" presentado con igual motivo el 28 de abril de 1966 a la Asamblea plenaria del Partido por su Primer Secretario y Presidente del Consejo de Ministros, y por último, del presentado por el mismo político al IX Congreso del Partido en 14 de noviembre siguiente, cabe apreciar una ligera apertura hacia la política económica llamada "*de mercado*".

Pero, sobre todo, permite comprobar cómo se busca "*crear las condiciones necesarias... para un mayor interés y responsabilidad del trabajador*", para contribuir a "*la plena realización de los valores de la persona humana*" (pág. 6); para la subordinación del salario obrero al resultado definitivo de la actividad económica (pág. 7); para una planificación de la economía nacional por períodos quinquenales y también de más larga duración (15/20 años) y otros incluso anuales, tanto de

ámbito global como sectorial (págs. 8 y sigs.), creando “fondos de salarios obreros” que atemperen éstos al crecimiento de la productividad (pág. 10), creando Comités o Consejos dentro de la empresa (pág. 11), etc., etc.

* * *

También puedo enriquecer este modesto trabajo con el respaldo que suponen las declaraciones hechas por el Excmo. Sr. Ministro de Industria D. Gregorio López Bravo, en el coloquio entablado en Zaragoza con los miembros del Consejo Sindical Provincial y otras personalidades, durante su viaje de inauguración de un polígono industrial sito en los alrededores de dicha capital en el pasado noviembre. Dijo así el Sr. Ministro: “LA EMPRESA ES UNA HERMOSA AVENTURA EN COMUN QUE REQUIERE UNA ESTRECHA COLABORACION ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES”.

Y refiriéndose a continuación a la proyectada reforma de la Empresa, que consideró muy necesaria, elogió los estudios que realizan al efecto la Organización Sindical y la Administración, y añadió que el INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA (INI) podría ser un prudente laboratorio de experiencias a tal fin. Con ello no se haría más que copiar de algún modo lo hecho en Italia, hace casi 20 años, con el ENI (Ente Nazionale de Idrocarburi), y con la “Azienda autónoma delle Ferrovie de lo Stato”, organismo similar a nuestra RENFE. Y, tras ratificar la necesidad de acabar con la falta de viviendas para el proletario y la de promocionar la cultura para todos, afirmó que el éxito del II Plan de Desarrollo radicaré en el deseado equilibrio entre precios y salarios, a cuyo efecto recomendó la intensificación del diálogo entre los empresarios y los trabajadores, así como su compenetración con las medidas adoptadas por la Administración, y que se habrán de aplicar con la flexibilidad conveniente dadas las singulares características de cada empresa.

* * *

Igualmente respalda este trabajo la contestación dada en enero último por el Ministro de Trabajo a un Procurador en Cortes, al afirmar que “la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa constituye una situación de cierto abolengo ya en la política social y responde, sin duda, al designio claramente expresado en distintas ocasiones por la doctrina del Movimiento, de transformar el contenido del contrato de trabajo con elementos procedentes del contrato de sociedad”. Se trata

de un principio programático y en cumplimiento de su contenido se han establecido cinco modelos de participación, a saber:

- mediante un tanto por ciento directo sobre los beneficios de la empresa;
- por un tanto por ciento sobre los salarios, en función del dividendo repartido a los accionistas;
- por un tanto por ciento sobre los salarios anuales que pueden ser:
 - abonados en relación con el volumen de producción, o
 - en forma de mensualidades extraordinarias de pago anual.

Señala también la respuesta del Sr. Ministro que el sistema de participación en la producción bajo formas y modalidades muy diversas, es muy frecuente en la agricultura y en las actividades pesqueras y que en cierto modo, cabe afirmar que “existe un sistema legal mínimo de participación en beneficios, pensado en la variedad de empresas industriales y de servicios”. Y termina diciendo que “sin perjuicio de tener presentes las dificultades señaladas, el reconocimiento del derecho a la participación en beneficios de los diversos elementos de la empresa forma parte del nuevo concepto de la misma que es objeto de estudio por el Gobierno, cuya política no tiene otro destinatario que el hombre. La mayor inserción del hombre dentro de la empresa, una de cuyas vías es la del beneficio, constituye un objetivo de política, que tanto contribuirá al propósito de justicia y promoción social que la inspira”.

* * *

Parece también oportuno recoger aquí una de las conclusiones de la Comisión permanente del Consejo Nacional de Trabajadores, reunidas el 21 de diciembre de 1968:

“La limitada tasa fiscal impuesta a los beneficios extraordinarios, aparte de que sus efectos no son conocidos, no impide que en los casos de empresas más dinámicas o mejor protegidas, se estén creando acumulaciones del capital que procedentes de rentas de trabajo no distribuidas, revierten en beneficio exclusivo de los propietarios. Ello pone de manifiesto la necesidad de adaptar el módulo de las rentas de trabajo a las distintas situaciones, y establecer, sin demora, un régimen compensatorio, en forma de participación en las plus-valías, salario de inversión u otras instituciones adecuadas”.

* * *

EL ULTIMO AVANCE LEGISLATIVO ESPAÑOL SOBRE LA INTEGRACION DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS

Y, por último, vamos a citar, cumpliendo lo prometido en el preámbulo de esta disertación, el texto del artículo nuevo introducido por las Cortes Españolas al aprobar el II Plan de Desarrollo tantas veces citado:

“Art. 11. UNO. La acción del Estado, en materia de política laboral, se dirigirá a garantizar el pleno empleo y a facilitar a los trabajadores el acceso a la propiedad en sus diversas formas y una mayor participación de los sueldos y salarios en la renta nacional”.

Dos. Se fomentará la promoción social de los trabajadores impulsando:

- a) su formación profesional y su acceso a todos los niveles de la enseñanza;
- b) su progresiva participación en la responsabilidad y gestión en los órganos de dirección de las Empresas, a través de los Jurados de Empresa y en los Consejos de Administración, en los casos en que así proceda;
- c) su participación en los beneficios de la Empresa, incluidas las plusvalías cuando se repartan como tales beneficios, en la forma que legalmente se establezca”.

“Art. 12. UNO. Se promoverá la reforma de la Empresa con objeto de adecuar sus estructuras a los principios de nuestras Leyes Fundamentales y de acuerdo con las necesidades del desarrollo socioeconómico de la nación”.

“Dos. En cuanto a la pequeña y mediana Empresa, el Estado estimulará su unión o agrupación, por cualquiera de los procedimientos previstos por las Leyes, prestando especial asistencia a las que se orienten hacia la mutua cooperación técnica, financiera o comercial, o que especialicen su producción, facilitándoles las ayudas adecuadas que se canalizarán preferentemente por vía asociativa”.

* * *

Y ya, tras agradecer a este selecto auditorio la atención con que me han escuchado, termino haciendo votos muy fervientes para que tanto hablar y tanto repetir conceptos y consignas desde hace más de un siglo, como he hecho constar, se traduzca por fin en nuestra patria en avances firmes en pro de la ansiada reforma de la empresa en sentido social-cristiano, y no puedan publicarse ya artículos como el que bajo el título “INVISIBLE MURALLA DE PATERNALISMO”, editó “ABC” a finales de 1968, debido a la firma de D. José M.^a de Areilza, del que entresaco las siguientes frases:

“...Acaso el problema acuciante, neurálgico y vivo, dentro de nuestras empresas sea... la notable falta de integración social de sus componentes por ausencia de los canales de comunicación humana. Oigo esta crítica, no precisamente en los hombres que trabajan en sociedades anticuadas, prehistóricas, sino en aquéllos cuya actividad profesional discurre por cauces modernos, actualísimos, casi siempre vinculados a una firma procedente de una gran potencia industrial como los EE. UU., Alemania o Gran Bretaña. En casi todos —técnicos, trabajadores o administrativos— el juicio es idéntico y apremiante. No hay información debida, ni conocimiento exacto, ni perspectiva de planes futuros, ni balance de resultados... Hay como una invisible muralla de paternalismo... Si se quiere hacer de la empresa un contrapeso eficaz de los desequilibrios revolucionarios, hay que hacer partícipes del rumbo y de las singladuras a sus tripulantes...”

Índice cronológico de algunos de los trabajos publicados en Diarios y Revistas en los últimos meses en relación con el tema de la conferencia (aparte de los comentados en ella)

Boletín de Documentación Económica del Gabinete técnico del Consejo Económico Sindical Nacional, Documento n.º 288 de mayo 1967:

“Aspectos económicos de la mano de obra en la Unión Soviética”

“INFORMACIONES SOCIALES”, noviembre 1968:

“La participación en la Empresa” (Editorial)

“Evolución o Revolución” (por Benedicto Poza Lozano)

“Declaración de los Directivos de Empresa cristianos en Bruselas”

“Una experiencia de convenio en Saguenay-Lac St. Jean”

“INFORMACIONES SOCIALES”, enero 1968:

“La reforma de la Empresa” (por Fernando Guerrero Martínez)

“INFORMACIONES SOCIALES”, abril 1968:

“La retribución con incentivos en la industria soviética” (por Luis Bitaubé Núñez)

“INFORMACIONES SOCIALES”, julio-agosto 1968:

“La empresa, escuela de vida asociativa” (por Luis Bitaubé Núñez)

“La reforma de la empresa” (Declaración del Movimiento Obrero Cristiano de Bélgica)

“INDICE”, septiembre 1968:

“La mala conducta del capitalismo español” (por Vicente Pérez Sádaba)

“INFORMACIONES SOCIALES”, octubre 1968:

“Exigencias de nuestro tiempo: Reformar la empresa” (Editorial)

“EL ECONOMISTA”, 14 diciembre 1968:

“Ante las posibles reformas de la empresa” (por Angel B. Sanz)

“NUEVO DIARIO”, 20 diciembre 1968:

“La actitud de la empresa española se fundamenta en su estructura capitalista”, puntualiza la Sección social del Sindicato de Banca, Bolsa y Ahorro a D. Ignacio Vilallonga.

“INFORMACIONES SOCIALES”, diciembre 1968:

“La participación en los resultados: examen de la situación en Francia” (por Javier Osset Merle)

“ECONOMIA FINANCIERA ESPAÑOLA”, núm. 25, de diciembre de 1968:

“La participación: una antigua promesa” (por F. O.)

“La reforma de la empresa” (por Rafael Acosta España)

“En torno a la reforma de la empresa” (por David Pérez Puga)

“Encuesta sobre la reforma de la empresa” (con las respuestas de D. Joaquín Garrigues Díaz-Cañabate, D. Carlos Mendoza, D. Manuel Fuentes Irurozqui y D. David Pérez Puga)

“¿Qué es la participación — ¿Qué esconde la participación? (transcrito del diario “LA NATION”)

“La distribución del capital (mediante la participación)” (por Thierry Maulnier)

“Participación: ¿Conmoción o evolución?” (Una encuesta de Michael-P. Hamclet, en “LE FIGARO”)

“El Patronato francés. Las estructuras de participación existen a todos los niveles” (Resumen de la Asamblea del Consejo Nacional del Patronato francés, publicado en “LE MONDE”)

“El ‘golpe’ de la participación” (por Michel Bosquet)

“Francia: las ordenanzas de 1967 sobre la participación” (Orden 67-693 de 17-VIII-67 y Decreto 67-1112 de 17-XII-67)

“Para una reforma de la empresa” (por B. Bloch-Laine y Ph. de Woot)

“La participación en los EE.UU.” (tomado de “LE MONDE”)

“Viva controversia en Alemania sobre la extensión de la cogestión” (tomado de “LE FIGARO”)

“Perspectiva general de la reforma de la empresa en Alemania, Yugoslavia, Francia, EE.UU. y Suecia”

“DOCUMENTACION PARA DIRIGENTES” de la “Asociación Católica de Dirigentes” de Barcelona, núm. 232/233, enero-febrero 1969:

“Del carrefour sobre la participación en la empresa, en el Congreso UNIAPAC de Bruselas” (por José M.^a Vilumara)

“La cogestión en Alemania” por Raymond Gorbitz, Secretario adjunto de UNIAPAC)

“INFORMACIONES SOCIALES”, febrero 1969:

“La empresa, escuela de participación” (por Benedicto Poza Lozano)

“INFORMACIONES SOCIALES”, marzo 1969:

“La participación en la Empresa” (por Jacques Chenesseau)

BIBLIOGRAFIA (no exhaustiva)

de obras publicadas sobre el tema recientemente

- “El empresario cristiano ante las circunstancias actuales”, editado por Acción Social Patronal, de Madrid.
- “La cogestión y la participación en la empresa”, editado por Acción Social Empresarial, de Madrid.
- “Participación en beneficios y Accionariado obrero”, editado por Acción Social Patronal, de Madrid.
- “Participación activa del personal en la Empresa”, editado por Acción Social Empresarial, de Madrid.
- “Cogestion et participation dans les entreprises des pays du Marché Commun”, por W. Garcin, editado por Editions Jupiter, de París. (1).
- “La participation”, por M. Demonque y J. Y. Eichenberger, editado por France-Empire, de París.

(1) Está preparándose una traducción española de tan interesante trabajo.

INDICE DE ESTE TRABAJO

Preámbulo	1
La inaplazable reforma de la Empresa:	
Capítulo I. — La productividad, factor decisivo en el desarrollo	7
" II. — La productividad es también panacea contra la inflación.	10
" III. — El incentivo, factor esencial de la productividad	13
" IV. — La integración, como fundamento básico del in- centivo	15
" V. — Cómo lograr la integración del personal en las empresas	18
Mención de algunos valiosos trabajos y declaraciones ministeriales recientes sobre el tema	21
El último avance legislativo español sobre la integración del perso- nal en las Empresas	25
Indice de algunos artículos publicados últimamente en Diarios y Re- vistas españoles, relacionados con el tema	27
Sucinta bibliografía reciente al respecto	30

