

A.C.N. DE P.

AÑO XXX

15 de febrero de 1954

NUMERO 536

LAS II CONVERSACIONES SOCIALES INTERNACIONALES

La idea de celebrar las Conversaciones Sociales Internacionales brotó con ocasión del último Congreso Eucarístico en el seno del Secretariado Social de la Junta Diocesana de Acción Católica de Barcelona. Los resultados alcanzados y las perspectivas abiertas han cristalizado en una obra que reúne los elementos necesarios para prever su permanencia.

Gobernadas por una Junta de Patronato, presidida por el Arzobispo-Obispo de Barcelona y por un entusiasta Comité Ejecutivo, en el que han cooperado miembros de la Acción Social Patronal, la Asociación Católica de Dirigentes, el Instituto Católico de Estudios Sociales, han tenido lugar en los días 12 al 15 de noviembre del pasado año las II Conversaciones. A ellas han asistido empresarios y estudiosos belgas, franceses, italianos, suizos y españoles, discutiendo en torno al tema "Las relaciones humanas en la empresa". En ellas han participado nuestros compañeros Eduardo Bertrande Coma (de Lorca), Luis Blanco del Cacho (de Zaragoza), José Duato Chapa (de Valencia), Fernando Guerrero y Juan Muñoz Campos (de Madrid). José María Vilaseca ha actuado como director de Debates y secretario del Comité Ejecutivo y Juan Villalongu pronunció una conferencia en la sesión de clausura.

Conviene llamar la atención sobre la utilidad de este tipo de reuniones, cuyo estilo se inició en San Sebastián en 1935 con las Conversaciones Católicas Internacionales, y que, en expresión feliz de Carlos Santamaría, son "pequeños puertos del pensamiento, en que los pensadores y hombres de acción católicos de todo el mundo—bajales espirituales cargados de ricas mercaderías—realizan un elevadísimo comercio de ideas: "conversan", que es el comercio de las almas, y "discuten", si es preciso, para ajustar mutuamente sus personales perspectivas y acordar también su propia ideología con las enseñanzas y el sentir del Papa y de la Iglesia." En las Conversaciones, las ponencias y estudios quedan para las comunicaciones. Sólo hay introducciones al tema, que ayudan a centrar el diálogo, y las intervenciones están exentas de protocolo académico; todo en las Conversaciones es cordial, humano, afectivo, y, por ello, está tan lejos de ellas la re-

Han girado en torno al tema "Las relaciones humanas en la Empresa"

Al nacimiento de unas "afectivas" y "efectivas relaciones humanas en la empresa sólo podrá llegarse cuando patronos y obreros adquieran una nueva mentalidad

Sería de gran interés crear una entidad privada para orientar, dirigir, encauzar y aconsejar a las empresas sobre los caminos que han de seguir para iniciar su reforma

INFORMACION DE JUAN MUÑOZ CAMPOS EN EL CIRCULO DE ESTUDIOS DEL CENTRO DE MADRID

En el Círculo de Estudios del Centro de Madrid correspondiente al día 26 de noviembre último, el propagandista Juan Muñoz Campos, participante en las II Conversaciones Sociales Internacionales, informó sobre ellas en los siguientes términos:

Como indica el orden del día, voy a dar unas impresiones sobre la segunda reunión de las Conversaciones Sociales Internacionales, celebradas en Barcelona los días 12 al 15 de este mes de noviembre.

Aun cuando trataré de ser lo más objetivo posible, no me será fácil desprender la exposición de apreciaciones personales.

Fué a estas Conversaciones invitado por indicación de nuestro Presidente y acudí a ellas con tanto interés como escepticismo. Interés en cuanto yo tenía muy serios deseos de tomar contacto con empresarios católicos que hubieran puesto en práctica algunas ideas en orden a la reforma de la estructura de la empresa. Y escepticismo, porque si en verdad son muchas las ideas que alrededor del tema se exponen, según la realidad nos pone de manifiesto, son muy pocas las realizaciones que sobre tales ideas se llevan a efecto.

Orientación práctica

Asistieron a estas Conversaciones un buen número de empresarios españoles y una buena representación de Italia, Bélgica y Francia. La característica común a todos los asistentes fué que eran hombres de empresa. De aquí que la orientación de las Conversaciones fuera eminentemente práctica, de tal suerte que, salvo las opiniones expuestas

dación de conclusiones. Su finalidad es intercambiar ideas y aproximar a los hombres. Los frutos se dejan en manos de la Providencia.

por algún "aficionado", como el que os está hablando, los demás iban a exponer realizaciones básicas, llevadas a efecto por ellos en las empresas de las que eran rectores.

El tema

Los temas tenían un singular interés. Giraron todos alrededor de este epígrafe general: "Las relaciones humanas en la empresa". Con tres apartados: el primero, "Las relaciones en el seno de la empresa", que, a su vez, estaba subdividido en varios puntos, de los que merecen destacarse: relación laboral, orden jerárquico, los mandos intermedios, el acceso a los mandos, la retribución del trabajo y sus factores determinantes, el rendimiento del trabajo, causas de la falta de interés del obrero, la información al personal, la vinculación del productor a la empresa, la cogestión, el accionariado obrero, etc.

El segundo punto, "La proyección exterior de la relación establecida dentro de la empresa" tocaba aspectos de gran interés, cuales eran: la vida familiar y social como elementos fundamentales de la buena disposición del trabajador en su tarea, la mejora del nivel cultural y profesional, el aprendizaje, las escuelas de trabajo y de capacitación, social, la organización del descanso, ocio, vacaciones, etc., vida espiritual del trabajador.

Y en el punto tercero hubo de hacerse un análisis sobre el objeto, organización y funciones de las secretarías sociales, asistentes sociales y consejos de empresa, como medios de encauzar las relaciones humanas de la empresa.

Yo voy a hacerlos simplemente una enumeración muy rápida de aquellos puntos que cabría calificar como puntos de coincidencia. Ya sabéis el sistema o forma que se sigue en las Conversaciones; en ellas no cabe de ninguna manera llegar a conclusiones elaboradas, pero sí permiten precisar hasta qué punto existe la coincidencia sobre determinados aspectos de los temas tratados.

Palabras del Cardenal Arriba y Castro

Empezaron las Conversaciones con una misa del Espíritu Santo oficiada por su excelencia reverendísima el Cardenal Arriba y Castro, recién llegado a Barcelona aquella mañana desde Roma, y que tuvo especial interés en oficiarla; nos obsequió con una breve plática, de la que bien vale la pena destacar las tres ideas fundamentales: según el Cardenal, el problema social es una parte del gran problema que significa la vuelta del hombre al cumplimiento de la doctrina en Cristo; refiriéndose a los conversadores que, como os he dicho, en su mayor parte eran empresarios, les indicó que tienen hoy en sus manos la posibilidad de ir a una mutación de las relaciones entre empresarios y trabajadores en orden a lograr que éstos se sientan más integrados dentro de la empresa. Su exhortación final fué una invitación apremiante a todos los empresarios para que pasaran rápidamente del terreno de los principios y de las especulaciones doctrinales a la realidad, llevando a cabo las transformaciones que en el seno de la empresa aconseja con gran insistencia la doctrina social pontificia desde hace ya bastantes años.

Las relaciones en el seno de la empresa

El punto primero, "Las relaciones en el seno de la empresa", se inició partiendo de estas ideas, en las que hubo total coincidencia: al nacimiento de unas "efectivas" y, en especial, "afectivas" relaciones humanas en la empresa tan sólo se podrá llegar después de haber logrado que los obreros y los empresarios adquieran una nueva mentalidad.

Conocimiento

Mayor quehacer en este orden corresponde al empresario, que debe conocer a sus trabajadores, procurando formarlos de manera idónea, seleccionando a los capaces con el fin de lograr que los puestos de mando y responsabilidad de la empresa siempre se cubran por los propios asalariados. Coincidían los patronos conversadores en que esta atención no sólo debía ser prestada a los propios trabajadores de la empresa, sino que debía de extenderse hasta los hijos de los trabajadores, con el fin de lograr, en cuanto fuera posible, que éstos, en el futuro, llegaran a ocupar los puestos técnicos de la empresa. El representante belga, M. de Witte, afirmó que en su país este caso es muy frecuente.

Formación

También fué unánime la opinión de que esta formación no debe reducirse tan sólo a los aspectos técnico y económico, sino que debe extenderse, por la gran importancia que tiene, al social. Se indicaron algunas fórmulas concretas para lograr tal finalidad formativa: cursillos nocturnos que pudieran servir para una inicial discriminación y selección de los mejores, que después pasarían a unos cursos especiales para su mayor capacitación.

Retribución

Hubo, por cuanto respecta a la cuestión de la retribución del trabajo y sus factores determinantes, dos bandos en aparente contradicción: uno compuesto por quienes se mostraban decididos partidarios del mantenimiento del contra-

to de asalariado; otro, en el que se integraron cuantos propugnaban la sustitución de éste por el contrato de participación en los beneficios. Digo que la contradicción fué aparente ya que, a mi juicio, sólo se trataba de meras imprecisiones terminológicas, por cuanto se dieron estas dos fundamentales coincidencias: a) el salario inicial del trabajador debe, en principio, ser el justo para que con él pueda atender las siguientes necesidades: comida, vestido, educación, ahorro y un mínimo de propiedad; b) el obrero no puede estar apartado de los resultados prósperos de la empresa. Tanto los unos como los otros coincidían en que el mero contrato de asalariado, sin más, no permite humanizar las relaciones empresariales con los obreros. Claro está que se destacaron toda la serie de dificultades que la participación en los beneficios encierra para su puesta en práctica y se concretó que era aconsejable que tal participación en los beneficios no viniera impuesta por la ley, destacando que la mejor fórmula para superar tal posible peligro estribaba en que los empresarios inmediatamente la instauraran. Se partía, para llegar a tal conclusión, de que al contrato de participación en los beneficios sólo podrá llegarse cuando entre ambas partes contratantes existan mutuas y efectivas relaciones de confianza; de aquí que, cuando éstas falten, la imposición de un contrato de participación en los beneficios puede ocasionar verdaderos trastornos en la vida de las empresas.

Rendimiento

Por cuanto respecta al rendimiento del trabajo, sin afares acusatorios, hubo coincidencia total en que se observa un progresivo rendimiento decreciente en el trabajo, atribuyéndose, en principio, la causa de ello a la insuficiencia del salario. Además, se consideró que la retribución está deficientemente señalada porque no se llega a ella en función del trabajo o la obra realizada. Otra de las causas que se apuntaban era el actual clima de desconfianza entre obreros y empresarios. Sobre este punto se insistió de una manera especial por el representante belga, M. Witte, que puso de manifiesto, con ejemplos de gran elocuencia, cómo en bastantes realizaciones prácticas dentro de su nación, superando este clima de desconfianza entre empresarios y trabajadores y dando de lado el viejo concepto de dadores de empleo y prestadores de trabajo, se había conseguido en varias empresas que la unidad entre unos y otros se diera de manera casi perfecta. No pudo quedar fuera de esta ligera enumeración de causas del rendimiento decreciente un hecho que se muestra claro: "la carencia del sentido de responsabilidad y de conciencia del deber por parte de las grandes masas de trabajadores".

Reforma de la estructura de la empresa

Al hablar de la vinculación del trabajador a la empresa, aquellos que habían logrado adelantar bastante por este camino explicaron los medios puestos en práctica, estimándose fundamental punto de partida establecer un sano diálogo entre empresarios y trabajadores, además del permanente que con mayor intensidad debían de sostener aquellos mandos que se encuentran más vinculados al jefe de la empresa y hasta los otros mandos subalternos con todos los trabajadores que tienen subor-

dinados. Este era un aspecto fundamental, un paso preciso para crear ese ambiente de entendimiento del que actualmente se carece.

En definitiva, sobre este punto los conversadores empresarios que ya tenían logradas realizaciones prácticas concretas creadoras de mejores relaciones con sus obreros afirmaron que era necesario ir a una reforma fundamental de la estructura de la empresa, a la que debe caminarse con la máxima prudencia, pero también con la máxima celeridad, sin que sea posible dar fórmulas concretas de carácter general ni en cuanto a los fines a lograr ni en cuanto a los posibles medios para alcanzarla.

II. Proyección exterior de las relaciones humanas. Viviendas y enseñanza

Entrando en el estudio del punto segundo, "Proyección exterior de las relaciones humanas", se sentó este inicial punto de partida: la vida familiar y social de un trabajador, como la de cualquier otra persona, requiere primordialmente la existencia de un hogar, hogar del que la mayor parte de los trabajadores carecen y para lograr el cual tampoco tienen los suficientes medios. Por eso se estimó que en este orden de cuestiones el problema de la vivienda se presentaba en primer plano. Se consideró por todos los empresarios asistentes que la empresa tiene, al menos, el deber de intentar dar viviendas a sus trabajadores, proporcionar enseñanza a éstos y a sus hijos, crear escuelas de aprendizaje que hagan obreros capaces y formen hombres, y estimular y ayudar a los párrocos para que dediquen una especial atención a la vida espiritual de los trabajadores.

En relación con todos estos aspectos se puso de relieve que no cabe realizar tales quehaceres con un criterio paternalista empresarial, del cual normalmente el trabajador se siente apartado porque tal paternalismo le repugna, y se puntualizó que quizá lo mejor fuera inspirar las obras, ayudarlas económicamente y, en la medida que la prudencia lo aconsejara, ponerlas en su inicio en manos de los trabajadores para que ellos las dirigieran, ya que en el futuro ellos serían los únicos administradores.

III. Secretarías sociales, asistentes sociales y Consejos de empresa

El último punto, "Secretarías sociales, asistentes sociales y consejos de empresa", ofreció un gran debate, en el que intervinieron todos los conversadores, no sólo dando sus opiniones, sino mostrando sus experiencias. Como cuestión previa, se puso de relieve por parte de los propios empresarios que el jefe de empresa se dedica con una atención extraordinaria a todos los problemas técnicos, económicos y comerciales que gravitan sobre la vida de la empresa, pero descuida de una manera extraordinaria todo cuanto se refiere al aspecto social de la misma. Parece que el problema no le preocupa y que cumple con sus fundamentales obligaciones no apartándose ni un ápice de aquello que desde el poder legislativo le viene impuesto como código de obligaciones empresariales. Esta situación de hecho el empresario debe superarla radicalmente.

Secretarías sociales

Hablando de secretarías sociales, se hicieron exposiciones muy interesantes de realizaciones logradas. Se estimó que

la secretaria social podía significar un gran paso para aproximar al empresario a los trabajadores por dos vertientes: por un lado, desarrollando la inquietud social que el patrono no tiene en la medida de lo necesario, llevando su atención hacia los problemas de los trabajadores, y por otro, orientando y formando a éstos especialmente para saber plantear, por conducto de esta secretaria social, aquellas cuestiones que a su juicio pudieran afectar al orden social en la empresa. Se puso de manifiesto que la mayor dificultad que el sistema de secretarías sociales puede presentar arranca de la dificultad de encontrar un hombre que, además de gozar de toda la confianza de la dirección de la empresa, puesto que el cargo que va a ocupar tiene un interés excepcional, sea capaz de captar la confianza del elemento trabajador.

Se expusieron casos de empresas en las que funciona la secretaria social, la cual, en general, tiene las siguientes funciones: vigilar el cumplimiento de las leyes sociales, no en nombre de los trabajadores como fiscal de ellos frente a la empresa, sino puesto para esta función por el propio empresario para que le aconseje; asesore y oriente con un amplio y generoso criterio social; preocuparse por que funcionen dentro de la empresa aquellas juntas constituidas por los propios trabajadores cuya función haya de ser eminentemente social (económicos, clínicas de familiares, seguridad e higiene del trabajo, etc.); recoger los datos estadísticos precisos por trabajador para poder concretar la cuantía del salario justo.

El director gerente del Ferrocarril de Langreo, en cuya empresa funciona la secretaria social desde hace más de cuatro años, expuso elocuentes datos que ponían bien de relieve los magníficos resultados logrados en orden a una mayor compenetración de los obreros con la empresa.

También el secretario social de Nueva Montaña Quijano, empresa de Santander, hizo indicación especial de la buena marcha de la secretaria social de esta empresa, que ha proporcionado beneficios extraordinarios a los trabajadores y a la propia empresa. Había puesto en movimiento entidades por los propios obreros inspiradas, dirigidas y orientadas, aunque económicamente tuteladas por la empresa, para la construcción de viviendas, logrando no ya sólo las indicadas contribuciones de la propia empresa, sino aportaciones dinerarias de extraños y una considerable prestación personal de los trabajadores. También los frutos logrados en el funcionamiento del economato merecían destacarse, así como los beneficios proporcionados por una mutualidad independiente y autónoma, que, aunque adscrita al Servicio de Mutualidades, sirve, entre otras cosas, para ligar de manera afectiva a todos los elementos de la empresa y que además había conseguido, en el orden de la administración y prestación de servicios del Seguro de Enfermedad, verdaderos adelantos, ya que funcionaba hasta con ahorro y con grandes mejoras, que fueron gustosamente aceptadas y estimadas por los trabajadores.

Se consideró que, aun cuando el funcionamiento de estas secretarías no es la meta definitiva a que debe aspirarse, en cambio sí pueden ser un gran medio para contribuir a crear, en una primera etapa, la psicosis precisa con vistas a una reforma estructural de la empresa.

Al hablar de consejos de empresa vol-

vieron a ponerse sobre el tapete todas las ideas manejadas a través de las reuniones anteriores de manera más sistemática, concretando los empresarios asistentes por unanimidad que era totalmente preciso que el empresario fuera desposeyéndose de la idea de considerar a la empresa como obra personal y exclusiva en cuanto las nuevas ideologías venían configurando a la empresa como una acción común en la que había que implicar a los trabajadores.

El empresario Bertrand Coma, conocido de muchos de vosotros, mantuvo estas ideas con singular acierto, propugnando que el empresario, con obras y palabras, vaya creando en todos los trabajadores una conciencia hacia esta consideración unitaria y comunitaria de la empresa. Lógicamente tenía que salir a relucir el recentísimo Reglamento de Jurados de Empresa, que se estudió con bastante detenimiento, destacando los altos fines que propugna y poniendo de relieve el acierto con que se han cortado los muchos defectos e inconvenientes que instituciones análogas en otros países tienen. Es de señalar que horas después de hablarse de este tema la Comisión Nacional de la Acción Social Patronal trató también este punto y estimó que era deber de conciencia de cualquier empresario católico viabilizar de la manera más efectiva la puesta en práctica del sistema que se postulaba en el decreto de creación de los jurados de empresa.

Las Conversaciones terminaron destacando dos ideas en especial:

Ineficacia de la doctrina

a) Que la doctrina social católica, tan sugestiva para cualquiera que se acerque a ella con sanos propósitos, en general no ha alcanzado todos los fines a que está llamada y no ha llegado a cautivar a los obreros, en especial, porque los patronos católicos no han cumplido en su integridad los deberes que a ellos les impone.

Un centro orientador

b) Y con vistas no sólo a la puesta en práctica de los jurados de empresa, que en verdad no reviste dificultad alguna, sino como medio utilísimo en orden a una reforma de la empresa, se consideró que sería de un gran interés el crear una entidad de tipo privado cuya finalidad sería exclusivamente la de orientar, dirigir, encauzar, aconsejar y dar fórmulas a todas aquellas empresas que inicialmente tuvieran ya una sana predisposición a hacer una mutación del "statu quo" vigente dentro de la empresa. Y ello porque la imposición o la creación de un sistema de tipo general que pudiera servir para lograr esta mutación no produciría nunca todos los frutos necesarios. A este centro orientador cualquier empresario interesado en estas cuestiones podría dirigirse, y, tanto por correspondencia como por conversaciones y enseñanzas, podría aconsejarse cómo, en qué forma y con qué medios hay que contar para llegar a realizar este cambio de la estructura funcional de la empresa.

Conferencia de Juan Villalonga

El día de la clausura pronunció una conferencia nuestro compañero don Juan Villalonga. Una de las conferencias más interesantes y más realistas en este orden de cosas que he tenido la suerte de oír.

Villalonga, en líneas generales, consideraba que debían cubrirse tres eta-

pas: una encaminada a hacer desaparecer el odio y el rencor, determinantes fundamentales de la falta de entendimiento entre los elementos humanos de la empresa; esta etapa debe iniciarse pagando un salario que permita a los trabajadores llevar su vida con toda dignidad al sentir cubiertas todas sus necesidades. Si la empresa tiene dificultades para dar este pago, debe estudiar, con todo detenimiento, las causas que las originan, y si, superadas éstas y desarrollados todos los procesos de ahorro, el empresario no pudiera pagar el salario justo, debía extinguir la empresa, cesando totalmente en sus actividades.

En esta primera etapa debería cuidarse el patrono de mandar bien, tratando a los obreros como hombres, procurando que los mandos intermedios—a los que él consideraba muy peligrosos de no estar bien formados—cumplieran de una manera perfecta las órdenes que les eran dadas. Formuló al finalizar su exposición sobre las metas a lograr en la primera etapa una pregunta del siguiente tenor: ¿Es que vuestra conciencia de patronos católicos puede quedar tranquila cuando conocéis que los hombres que a vuestras órdenes trabajan están mal dirigidos y cuando sabéis que entre ellos se da la miseria? Realizados estos quehaceres iniciales, un empresario católico podría sentirse tranquilizado y de ahí podría partir para llegar hasta la creación de los consejos sociales, consejos de empresa, jurados de empresa; lo que el propio director de empresa consideraba aconsejable en orden ya no sólo a una integración efectiva de los trabajadores, sino para lograr que éstos de manera verdadera participaran en la vida de la empresa.

Consideró que la empresa no era ni de unos ni de otros en exclusiva, sino como una síntesis de los intereses del capital, de todo el inmenso valor humano del trabajo y de la técnica.

Comentario final

Estas fueron las ideas fundamentales que quedaron expuestas en las Conversaciones de Barcelona, a las que, como yo os decía al principio, fui con verdadero escepticismo y de las que volví extraordinariamente satisfecho.

Vamos a comentar en la medida de lo posible todos estos aspectos interesantes que han surgido:

En primer lugar me interesa dejar constancia de que estas Conversaciones fueron eminentemente prácticas en el sentido de que los participantes, salvo alguna pobre excepción, como la que se daba con mi presencia, eran empresarios que hablaban del pensamiento pontificio en tanto en cuanto ellos como empresarios habían conseguido llevarlo en parte a la vida de sus empresas.

En segundo término se hicieron, claro está, distinguos entre la grande y la pequeña empresa, destacando los diferentes medios de actuación en unas y otras.

No cabe duda que el problema social—entendiendo como problema social esta falta de integración de los trabajadores no sólo en la vida de las empresas, sino, lo que es más grave, en la sociedad misma—es, en realidad, un fenómeno relativamente reciente, porque en tiempos pretéritos la vida de la empresa se entendió como una comunidad, con un auténtico sentido unitario.

Quizá en España no se ha hecho un distinguo que a mi juicio es fundamental: dentro de la empresa conviene dibujar dos personalidades distintas en el

orden de la rectoría: el empresario aportante del capital y el jefe de la empresa. Estas dos personalidades, aunque a veces coincidan en el mismo hombre, son totalmente distintas y conviene tenerlas muy presentes. Por otra parte, no se ha calibrado en debida forma que la empresa no nace hasta que un hombre, que reúne todas las extraordinarias condiciones personales que han de concurrir en el jefe de empresa, logra capital, bien suyo o ajeno; hace adquisiciones de maquinarias y materias primas, adscribe trabajadores, logra la aportación de la técnica, y todas esas, hasta tal momento unidades independientes, las coordina, imponiéndoles un auténtico dinamismo que da lugar al nacimiento de una unidad económica de producción y, lo que a mi juicio está claro, una célula social de integración. Por otra parte, todos estamos conformes en que la empresa, en estos momentos, funciona de forma muy defectuosa. De aquí la necesidad, que hoy nadie pone en duda, de arrancar de raíz todas las causas originarias de tan deficiente funcionamiento en el orden social. El Papa claro está que no ha condenado el contrato de trabajo, como jamás, a mi juicio, ha proferido condena contra cualquier otro contrato en abstracto, ya que todos ellos pueden ser justos o injustos según se apliquen en cada caso concreto. Pero tengamos bien presente que, pese a no pronunciarse, como decía, contra el contrato de asalariado, quizá sea una apreciación personalísima mía, ya es bastante, para que podamos esgrimirlo como ejemplo de perfección, que el propio pontificado aconseje, dada su habitual prudencia, sea suavizado con formas de contrato de sociedad. Yo creo interpretar que nos invita de una manera muy suave a que vayamos dejando aquel tipo de contrato de trabajo.

Resumiendo, entiendo que tal como funciona la empresa en la actualidad, con el simple contrato de asalariado, sin más, que da a los obreros jornales insuficientes hasta para comer, que niega a estos trabajadores la posibilidad de sentirse incorporados a la tarea empresarial, no puede producirse lo preciso en cantidad ni lo conveniente en calidad y no cabe hablar de empresa. La reforma, pues, de la situación actual es necesaria y urgente no sólo para que (y es grande la finalidad) el obrero se sienta en justicia pagado y el empresario multiplique sus beneficios, sino, lo que es más fundamental, para que la sociedad esté ordenada sobre sanos principios y goce de auténtica paz. A esta conclusión han llegado en Barcelona no los teóricos, sino los propios hombres de empresa, cuajados de sana inquietud y ansiosos de llevar tranquilidad a todos sus compañeros. Sobre el cómo de la cuestión, bien claramente quedó puesta de relieve la seguridad de que todos pueden andar mucho en este camino cuando de veras den los primeros y necesarios pasos.

Varios circuilistas pidieron aclaraciones a Muñoz Campos. Y se cerró el círculo con las siguientes palabras de

EL PRESIDENTE: Alguna aclaración sobre cierta observación que ha hecho un circuilista. El estilo de trabajo de las Conversaciones Sociales de Barcelona, como también el de las Conversaciones de Intelectuales Católicos de Gredos, coincide con el de las Conversaciones Católicas Internacionales de San Sebastián; y no es de extrañar, porque ambas se han inspirado en estas últimas, cuando no han nacido a su calor.

Juan Villalonga y José María Vilaseca, en la clausura de las II Conversaciones Sociales de Barcelona

La clausura de las II Conversaciones Sociales Internacionales tuvo lugar en el salón del Fomento del Trabajo Nacional. José María Vilaseca, director de Debates y secretario del Comité Ejecutivo, resumió lo tratado en las reuniones, y Juan Villalonga, que fué presentado por Juan Vidal Gironella, presidente de la Asociación de Dirigentes, pronunció una conferencia. Clausuró solemnemente el acto el excelentísimo señor Arzobispo-Obispo de Barcelona, doctor Modrego, que animó a los organizadores a continuar la labor emprendida.

RESUMEN DE JOSÉ MARÍA VILASECA

Es difícil hacer un resumen de estas densas tres sesiones de la segunda reunión de las Conversaciones Sociales Internacionales. Y es muy difícil porque la naturaleza misma de tales reuniones comporta la espontaneidad, el tono amistoso y familiar alrededor de una mesa y, por tanto, un asistematismo que luego, a la hora de resumir, dificulta mucho el trabajo. Sin embargo, muy brevemente intentaré dar, para aquellos que no han asistido a las mismas, una idea de conjunto de lo que han sido estas reuniones.

Y ante todo hay que destacar el ejemplo vivo y maravilloso que nos han proporcionado estos días los señores conversadores, del espíritu apostólico, del ímpetu creador y renovador de sus empresas y de la voluntad y energía

Fué, precisamente, en una no lejana Asamblea de Loyola donde por primera vez se lanzó la idea de la posible conveniencia de organizar unas "conversaciones" sobre temas sociales, encauzadas principalmente hacia el estudio de realizaciones concretas, más que de principios. Porque se partía de la base de que en este terreno los principios están bastante amallados, bastante estudiados, y lo difícil son las fórmulas concretas de aplicación práctica. Estas parece que son harto complicadas y que irán surgiendo con mucha lentitud, porque entrañan hondos problemas de tipo económico (opción por el régimen de asalariado o por el sistema de participación de beneficios o cualquier otro de naturaleza "asociativo"), de tipo político-empresarial (v. gr., el camino de los jurados y consejos sociales o el sistema de cogestión), y hasta existen una serie de circunstancias que matizan estos problemas con tonos muy distintos, ya que no pueden identificarse en las soluciones empresas industriales y empresas agrícolas, pequeñas y grandes empresas. De otra parte, existe el aspecto de la posible actitud del Estado ante todos estos problemas: si ha de adoptar una postura liberal o intervencionista, etc.; en fin, son una serie enorme de cuestiones de tipo pragmático, en las que no se trata de moverse en aquel terreno de los universales, de que hablaba alguna vez Herrera, recordando que en él es fácil moverse, sino en el terreno concreto de la aplicación y de la política empírica y práctica. Y si bien es cierto que podría hacerse superficialmente el reproche a estas Conversaciones—como aquí ha hecho alguno—de que se habla demasiado y se hace poco, creo que en este terreno concreto de la aplicación práctica de los principios es muy necesario hablar y hasta afirmar que se habla poco; es decir, que aquellas fórmulas y aquellas medidas que se están adoptando por algunas empresas son poco co-

que ponen en su labor. Personas de diversos países que al frente de sus empresas, desde los puestos técnicos de las mismas o desde las filas de sus empleados y obreros, tienen una preocupación viva y penetrante de estos hondos problemas sociales que hoy día preocupan al mundo.

También ha destacado en estas reuniones la conformidad de opiniones lograda entre personas tan diversas, conformidad que un periodista local ha calificado de aburrida y que quizá pueda parecerlo para una persona que lo observa desde fuera, pero que para los que lo hemos visto desde dentro yo la calificaría más bien por el íntimo gozo y la enorme alegría que nos ha proporcionado el ver cómo cuestiones tan transcendentales son enfocadas desde tan-

nocidas, y no sólo esto, sino que quienes las están adoptando lo hacen con un sentido de aislamiento y hasta, si se quiere, en algún caso, de que "hacen el primo", que les resta empuje y pujanza.

Por esto es muy necesario este intercambio de ideas y el que mutuamente se sientan estimulados, y es deseable que si en España hay doscientos o trescientos empresarios o patronos que están haciendo un esfuerzo mínimo o máximo para llegar a la aplicación de los principios pontificios en el orden social, se fomente o dé ocasión para que se conozcan y confronten sus ideas y experiencias para que no se sientan aislados y para que vayan perfeccionando sus iniciativas. Esta fué la idea que presidió la concepción de las Conversaciones Sociales, que luego han sido promovidas por el S. Social de la Junta Diocesana de A. Católica de Barcelona, adoptando carácter internacional, aunque creo que no debe abandonarse la idea primitiva de organizar Conversaciones Sociales de tipo nacional: tratar de encontrar en cada provincia española los cuatro, cinco o diez empresarios que muestren auténtica inquietud social a través de las realizaciones que ya están llevando a cabo para aplicar la doctrina pontificia e intentar promover un movimiento patronal dirigido al intercambio de experiencias y a lograr su perfección. De manera que interesante es, efectivamente, hacer más y hablar menos; pero en este terreno de lo hecho hay que hablar también sobre lo que se está haciendo para poder ir perfeccionándolo.

Y en este aspecto os llamo la atención sobre ese deseo, puesto de manifiesto en las Conversaciones, de que se cree un centro privado, cuya única finalidad sería orientar, dirigir, encauzar, aconsejar a las empresas en estas delicadas materias en que tan importante es no repetir los tropezones y comenzar desde el principio a caminar con buen pie.

tos puntos de vista con una misma idea fundamental. ¡Qué admirable es reunirse alrededor de una mesa para discutir problemas que tocan tan íntimamente a las personas y hallar una conformidad básica de las opiniones de todos!

El salario vital

Y dentro de esta conformidad permitámonos, señores, destacar algunos puntos que a mi parecer son los más importantes que se han dicho estos días. Hay, por ejemplo, entre los conversadores una opinión común de que la base de la reforma, la base de la empresa ideal, debe ser el salario vital, el salario justo, como primera piedra para edificar sobre ella cualquier edificio de reforma social. Este salario vital no es, forzosamente, el salario por horas—"forfaitaire", que dicen los franceses—, sino que puede ser un salario en el cual se mezclen todos estos sistemas que ha ido elaborando pacientemente la inteligencia de los hombres para hallar fórmulas que, con incentivo, con una participación, con intervención obrera, llenen las exigencias fundamentales del salario justo y consigan, al mismo tiempo, que las empresas puedan, con sus medios, satisfacer tales exigencias.

Vivienda

Anejo al salario, y aun diría yo formando parte del mismo, como así se ha destacado en las reuniones, están una serie de servicios complementarios que la empresa presta a sus obreros. Particularmente se ha hecho especial hincapié en la cuestión de la vivienda obrera, en el establecimiento del hogar familiar obrero, base importantísima para que el obrero pueda colaborar en la mejora de su empresa, tenga la esencial situación para poder ser un elemento útil en la vida de la empresa.

Vida moral

Hay otro punto que también ha sido tratado particularmente. Como conversadores católicos, interesaba muy particularmente a los señores que aquí se reunían el problema de la vida moral y religiosa dentro de las empresas, otra de las bases esenciales para la elevación obrera. Y este problema, que se lo han planteado casi exclusivamente desde el punto de vista patronal, traía como consecuencia la posición del patrono frente a la vida moral y religiosa de sus obreros. La idea que ha presidido las intervenciones de todos ha sido que una acción directa del patrono es muy difícil y muy expuesta a errores; que el apostolado debe realizarse, preferentemente, horizontalmente, del obrero con el obrero; y que, por lo tanto, es importantísima la misión que realizan las obras apostólicas obreras, entre nosotros la Juventud y la Hermandad Obrera de Acción Católica y entre los belgas la J. O. C., de la cual el señor De Witte ha hecho una magnífica exposición.

Aprendizaje

Con esto liga estrechamente el problema del aprendizaje. Es otra base esencial para llegar a la formación del obrero, para llegar al establecimiento de las relaciones humanas en la empresa. Si el período de aprendizaje no se aprovecha para formar al mismo tiempo social y religiosamente al futuro obrero, éste llega a la empresa sin la base suficiente para poder participar en la misma.

Secretarías sociales

Por fin, en la reunión de esta mañana se han concretado estas bases

fundamentales en los organismos que deben llevar a la implantación de las deseadas reformas en el seno de la empresa. Se ha destacado, a este respecto, la función de las secretarías sociales con su equivalente francés del Service Sociale y el italiano de las Commissioni Interne, cuya organización ha sido objeto de un estudio muy profundo, dentro de lo que permitía la escasez del tiempo. Las secretarías sociales son ayudadas eficazmente en su labor por las beneméritas asistentas sociales, que, con una especialización adecuada, cuidan de los servicios sociales dentro de la empresa.

Consejos de empresa

Las secretarías y asistentas son organismos de base preferentemente empresarial, y constituyen una preparación magnífica para llegar al establecimiento de la base corporativa dentro de la empresa. Con esto llegamos al punto de los Consejos de empresa, donde, verdaderamente, esta reforma que en el mundo se fragua, queramos o no queramos, halla su expresión. Pero, examinando las realidades vigentes en diversos países, se ha llegado a la conclusión de que quizá, en algunos lugares, se ha procedido con cierta premura en la creación de Consejos de empresa obligatorios y que precisamente por falta de estas otras bases previas que hemos mencionado, por falta de una preparación adecuada de la masa obrera, que no excluye el que existan destacados obreros con una magnífica preparación para estas cuestiones, ponen en peligro de fracasar, de no funcionar como debieran, estos organismos de unión de patronos y de obreros en la dirección, en la administración, en los problemas sociales, en los problemas higiénicos, etc. Porque, en cuestión de Consejos de empresa, hay muchas variedades según los países.

Frutos logrados

Termino después de este breve resumen, para decirles, señores, que nos

otros creemos que estas reuniones han sido fructíferas. Aparte del caudal de información verdaderamente interesante que nos han suministrado de muchos países, pero también de nuestra Patria, porque, a veces, creemos que en España se hace muy poco, y cuando uno se encuentra con unos cuantos patronos, tan pocos como había allí, con unos cuantos técnicos de empresas españolas y nos cuentan las cosas que hacen, uno llega a pensar que quizá no es cierta nuestra opinión de que en España se trabaje tan poco. Decía, pues, que, aparte de este formidable caudal de información, las Conversaciones Sociales nos han puesto de manifiesto la inquietud general y profunda que existe en todo el mundo por estos problemas.

Verdaderamente, los problemas sociales, sobre todo en esta época de transición en que nos encontramos, llenan el mundo, pues la resolución de los mismos va a condicionar el día de mañana las reformas de estructura, económicas y políticas, que se están fraguando, por lo que la base esencial de este mañana que a nosotros seguramente nos tocará vivir, mañana será de un signo o de otro, según como se resuelva el problema que se ha llamado, y con razón, el de nuestro siglo.

Por esto el Comité organizador procurará plasmar y recoger lo tratado en las Conversaciones para su mayor difusión y mantener el contacto con los conversadores que se han reunido aquí en tan breves días, para ampliar más las bases de lo que en las reuniones se ha tratado, y si Dios lo quiere y el señor Arzobispo, como presidente de las Conversaciones, cree conveniente, procuraremos que las mismas tengan su continuidad en el tiempo. Que lo que hoy se ha iniciado no quede en el vacío y que podamos volver a reunirnos otra vez y otras veces para completar lo que esta vez hemos tenido que dejar, con disgusto por parte de todos, un poco a medio hacer.

Conferencia de Juan Villalonga sobre "Las relaciones humanas en la empresa"

Les anuncio que van a quedar defraudados. La presentación del amigo Vidal se ha excedido en afecto y a ustedes les pone en una esperanza que no sé si sabré cumplir, y a mí en un compromiso, del que trataré de salir lo mejor posible.

Las relaciones humanas empiezan a sentirse cuando la gran técnica comienza a verse defraudada porque ha llegado a un perfeccionamiento enorme en la máquina y, sin embargo, en el conjunto del negocio todo lo que ha progresado su técnica no le responde en la realidad. ¿Qué pasa? Pues que se han olvidado del factor hombre. Se han olvidado los que se orientaron en un sentido positivista, como acabo de decir.

Las encíclicas sociales

El Romano Pontífice León XIII previó, cuando aun no se había llegado a ese perfeccionamiento de la máquina, en la "Rerum Novarum" lo que debía hacerse para solucionar la cuestión social. No emplea la frase "relaciones humanas", pero dice que al obrero hay que tratarle con toda su dignidad de persona y hay que ponerle en condiciones para que rinda toda su capacidad de obrero.

Y los católicos que hemos leído y hemos sentido esa encíclica y que la hemos visto a los cuarenta años comentada por Pío XI con frases de lamento por no haber sido comprendida por los patronos católicos, debemos rectificar el reproche dándonos a la cuestión social y estimando al obrero como deseo el Romano Pontífice. Si sus palabras quedaron en la indiferencia, el mundo se conmueve cuando los grandes magnates de la industria y particularmente, no hace mucho tiempo, Henry Ford lanza un artículo diciendo: "Hay que rectificar. Debemos contar con el factor hombre." Y entonces comienzan a estructurarse las relaciones humanas, conformadas según los estudios psicotécnicos.

Vamos a ver cómo, cumpliendo la frase del eminentísimo señor Cardenal de Tarragona, nosotros las podemos hacer "realizaciones humanas".

Qué son relaciones humanas

Entiendo por relaciones humanas aquellas que tienden a tratar al hombre con su máximo prestigio y, al mismo tiempo, obtienen, en bien propio y de la economía, la mayor utilización de sus con-

diciones psicológicas, sociales y económicas.

Para nosotros, patronos católicos, el obrero es un colaborador. Cualquiera que sea su condición, aun la más miserable, aun la de aquella que, por su abandono en la vida, por deformación, por enfermedad o por vicio, llega a ser casi infrahumana, late en él un alma por la que el Salvador ha vertido la misma sangre que ha derramado por los más fuertes y potentes. Y esto lo hemos de tener como principio crucial de nuestras realizaciones.

Por esto, en todo hombre con el que tratamos, hemos de ver su sentido sobrenatural y su sentido humano. En lo sobrenatural exaltémosle como hermano, con toda la grandiosidad que merece y con todo lo que pueda darle la aportación de nuestro cariño y de nuestro corazón. Como obrero, analicémosle, estudiémosle en sus reacciones, en todo aquello que podamos hacer para que su trabajo rinda más y lo haga con la mayor comodidad.

El tema este de las relaciones humanas, naturalmente, se plantea de modo muy distinto según sea una empresa grande, una empresa media o de tipo familiar. Pero en toda relación con el obrero, más directa o más indirecta, más cercana o más lejana, los principios que han de guiar a todo patrono, a todo empresario, han de ser los mismos: ver en el productor a un hermano y procurar hacerle el trabajo lo más agradable y lo más fructífero posible.

En la gran industria

Por eso, la gran preocupación—y voy a referirme especialmente a la gran industria, porque en ella estos problemas tienen mayor trascendencia—, la gran preocupación del empresario ha de ser esta del trato con todos los colaboradores. Den a la palabra colaborador el sentido más amplio, desde el inmediato asesor hasta el obrero que tenga menor significación en la empresa.

Yo entiendo que, para que esas cosas sean realidades, no hay empresario que deba, que pueda desprenderse de esta preocupación. Cuando es grande el negocio tendrá colaboradores en la técnica, en la administración, en las ventas, en la producción; pues uno más de ellos, y tal vez el pilar más fundamental, sea el encargado del trato con el personal. Si de todos ellos se informa para dirigir su negocio, la información de este jefe de personal ha de ser esencialmente sustantiva, ha de ser la de más compenetración, porque, en definitiva, quien debe volcarse a favor del obrero en la empresa ha de ser el que lleva la máxima responsabilidad; ésta no debe delegarse nunca, porque eso es el porvenir de la empresa.

Y no es una suposición mía, es la realidad la que lo confirma. En estas encuestas a que son tan partidarios los americanos, el Carnegie Institute of Technology da el siguiente resultado de una encuesta amplísima: de 100 éxitos de patronos de grandes empresas, el 13 por 100 han sido debidos a aciertos de administración o a aciertos de técnica; el 87 por 100, a la habilidad y al tacto en llevar las relaciones humanas. Lo que quiere decir qué trascendencia tiene esto en una empresa.

Compenetración necesaria

Pero debemos reconocer la realidad. Operamos sobre una masa obrera a la

cual ha combatido, por una parte, el capital, que muchas veces no la ha considerado debidamente; de otra parte, la política, que ha ido casi siempre a aprovecharse de ella; de otra, los sindicatos obreros, que la han considerado con frecuencia, más que como individuo, como masa para aprovecharse de ella. Realmente nos encontramos con una masa obrera difícilísima. No por culpa de ella, seamos claros; "gemid, humanos, que todos en ese mal pusimos nuestras manos". Esta es la realidad. Y hemos de ganárnoslos y hemos de atraérnoslos. ¿Diciendo que vengan? Difícil será. ¿Demostrándoles que queremos ir a ellos? Sí, compenetrándonos con ellos, para hacernos con ellos solidarios de todos nuestros intereses.

Hay que crear, por tanto, para que nuestra actuación sea eficaz, hay que crear un clima de compenetración, hay que acercarnos a ellos con realidades, y el ideal es que nos acerquemos voluntariamente. No es lo mismo que tengamos que dar por imperio de la ley, a que demos nosotros por la mutua compenetración. Me corrijo: no demos, contribuyamos; porque en el momento que decimos que damos, parece que tomamos una posición superior, y con esta posición, siempre que existan de parte de los obreros, respecto de nosotros, las actuales preocupaciones nunca nos querrán agradecer nada, o dirán que lo damos por la fuerza, o dirán que lo damos por el interés. Y puede que tengan razón, si no lo hacemos en la otra forma.

Crear este clima. ¿Cómo? Esta mañana se departía, se hablaba de cómo podemos llegar. Creo que en toda empresa, la grande y la pequeña, lo primero que hay que demostrar a los obreros es que los que tienen la responsabilidad tienen abierta su puerta para todo el que quiera verlos. Es natural que en algunos aspectos, según la importancia de la empresa, tengan que observar para ciertas reclamaciones las consideraciones jerárquicas, pero que en definitiva sepan que aquel que no ha sido atendido con razón va a ser escuchado con afecto y con benevolencia en lo que tiene que decir a la superioridad.

Necesidad de la paciencia

La gran virtud que debe tener un patrono católico es la virtud de la paciencia. Con ella se hará posiblemente con sus masas obreras; la paciencia en este sentido es el pedestal firme de la fortaleza de un patrono que quiera mandar bien, que quiera mandar con todas las luces de la inteligencia pidiendo le alumbre el cielo, y con todos los afectos, los sentimientos y las delicadezas del corazón, para lo que no tiene más que sentir como aquel Corazón que se abrió para todos nosotros. Ir a estas realidades humanas y pretender arreglarlo todo rápidamente sería milagro. Dios, en su obra creadora del mundo, fué por etapas. Nosotros, la labor desquiciadora de amargura, de sinsabor, de lucha, de odio (hondo, profundo), no podemos deshacerla rápidamente; sería milagro, como he dicho, y tal vez no fuera eficaz. Por eso se imponen por etapas.

Pagar bien

¿Qué etapas son éstas? Para mí, la primera es pagar bien. "Primum vivere, deinde philosophare." Lo primero es vivir. No podemos convencer a nadie con hambre. Pero ya no hablemos de

hambre. No se puede conseguir la sincera colaboración con nadie, si no se le cubren sus necesidades normales de la vida. ¿Que hay dificultades en la industria para llegar a ciertos salarios? Hay que ver si estas dificultades son dominables o no son dominables. Porque puede decirse: ¡Oh, es que yo no puedo pagar! ¿Pero es que usted hace todo lo que debe hacer para poder pagar bien? Si no lo ve posible, será un caso de estudio de si se puede llegar a ese salario o no se puede llegar, y si no se puede llegar debe considerarse si es mal menor el seguirlo tolerando o es lo más acertado acabar con el negocio, si éste no se presta para que vivan los hombres que en él van perdiendo su vida poco a poco.

Mandar bien

Primero pagar bien, después mandar bien. No es pagar sólo, hay que tratar y mandar bien al personal. Muchas veces en los mandos superiores o en el que lleva la responsabilidad de una empresa, se ve claro el buen trato que se debe dar, y él con su ejemplo lo hace y lo practica, pero hay mandos intermedios que, unas veces porque creen que es mejor, porque creen que el negocio es explotar y ganar más, o por un exceso de interés a favor del patrono, no aciertan a hacer efectivas las órdenes, con el espíritu, la comprensión y tacto que el empresario desea y practica.

Es muy necesario que, en las empresas, sus jefes se preocupen de formar bien los mandos intermedios. Fallan muchas veces las orientaciones precisamente por eso. Por lo tanto, aconsejo, y lo tengo por realidad y por experiencia bien demostrado, que la técnica de un negocio cambia rápidamente si se llega a esta compenetración de los mandos en el sentido de cómo debe mandarse bien para que un obrero ejecute bien.

Unas veces se ordena por mandos inferiores sin haber comprendido bien la orden del superior y, por lo tanto, es imposible transmitirla al obrero que la tiene que realizar; otras veces no está la dificultad en la disposición del que manda, sino en la posición del que escucha, al que hay que acercarse a su capacidad, para hablarle como él entienda, y que haga así las cosas como a él se le ha enseñado.

Y siempre el trato ha de ser digno, aunque se tenga que reprender. Yo no sabría nunca reprender si dejara lastimado al que me ha oído la reprensión. Según el temperamento, según la gravedad de la falta que haya que reprender, hay veces que para mover la naturaleza se necesita provocar una reacción y se consigue con un poco de dureza de la palabra, tal vez en el gesto, pero una reprensión no puede quedar nunca ahí; esto no sería humano. Hay que dar, después de conseguir tal reacción, un tono de bondad y consejo, ya que quien ha sufrido una reprensión un poco dura puede haber sido herido en su amor propio y con unas frases cariñosas, con unos conceptos explicativos de la sinrazón de lo que ha hecho y el perjuicio que ha causado, obtener, por una explicación sincera y afectuosa, que se quede convencido de que lo ha hecho mal y de que se le ha reprendido bien.

Formar bien

Tercer punto de la primera etapa: formar bien. Creo que tal vez dé re-

sultados eficaces más inmediatos en aquellas empresas que por su número de obreros pueden tener escuelas de aprendices propias, dedicar a esa formación el mayor cuidado y la mayor atención. Escuelas que han de tener como base formar a los muchachos, primero como cristianos, instruyéndoles bien en religión y en moral y sentido civil de la vida y después enseñarles la práctica de la profesión. Escuelas que han de ser verdadero laboratorio, porque hay que estudiar a los muchachos en todas sus reacciones, en su actitud, en su afición, en su capacidad, en las condiciones especiales que pueden demostrar, para darles la acertada orientación de su vida.

Muy grande es la labor que se puede hacer con estos jóvenes, particularmente si el jefe de empresa puede dedicar algún tiempo a su formación. Sé, por experiencia, el gran bien que con ello se obtiene y para quien ha de dirigirlos el día de mañana en su trabajo, se crea ese nexo especial que hay siempre entre el profesor y el alumno, que siempre se recuerda con gratitud, que siempre se agradece con sinceridad. Toda la atención, todo el cuidado, toda la preocupación que se dé a la formación de los jóvenes, siempre redundan en beneficios muy estimables.

La formación de los jóvenes no debe terminar cuando éstos acaban sus estudios en la escuela de aprendices y pasan al taller; por lo menos, en los primeros años en que aquéllos trabajan, hay que seguir cultivando su inteligencia y su corazón con enseñanzas de cultura general que sigan valorando su personalidad y con estudios complementarios de su profesión que le tengan al corriente de todos los progresos.

Los progresos de las máquinas requieren ir preparando unos operarios con una formación muy completa. Todo cuanto el empresario ponga de su parte para formar bien a sus obreros, lo recogerá siempre con el premio de la mejor comprensión y hasta del afecto con que le querrán siempre y, por lo tanto, con los grandes beneficios que de ahí se seguirán en bien de los intereses de todos.

Información

Y después, en esta primera etapa, considero también indispensable que se cree en la empresa, en todas las empresas, el estímulo psicotécnico de la información. Si cogemos un niño y le enseñamos a hacer algo que esté dentro de su capacidad, veréis qué disgusto tiene cuando le truncéis el trabajo una vez que él ha aprendido a hacerlo, y es que, claro, todo su ser está vibrando por la terminación de su obra, por aquel juguete que hará con un pañuelo, con aquel recorte. Si le cortáis su trabajo, veréis cómo pierde su interés.

Pues bien, mientras la industria era artesanía, los artistas, cualquiera que fuera su obra, se gozaban en el arte que iban poniendo allí, fruto de su talento, de la habilidad de sus manos, y tenían la complacencia y la satisfacción de eso que hacían. Llegamos a la gran industria y el obrero con frecuencia ve roto su trabajo; hace una pieza, o miles, y ha terminado su labor, se va a casa sin interés, sin satisfacción alguna, y puede preguntarse: ¿Para qué sirve esto que he hecho?

Esto viene a corregirlo la información. Informarles dentro de lo que sea discreto, pues naturalmente, nada de

esta información puede rozar aquello que puede ser secreto de la empresa, porque cuanto más se guarde ese secreto, más garantía tiene el trabajo que ha de efectuar; enseñarles lo que han hecho es alentarles para que lo hagan mejor. Hacen una pieza de una máquina; es muy natural que, cuando ésta esté terminada, haya como una exhibición para que no sólo ellos, sino su familia, vean el resultado del trabajo del padre. Le parecerá al hijo que aquél lo ha hecho todo, y con la sonrisa del niño por el mérito del trabajo de su padre, tendréis el corazón de éste satisfecho de la obra que ve reflejando alegría en los ojos de su hijo.

Resultados

Cumplida esta primera etapa, me diréis, como un Prelado que oía en otra conferencia desarrollar estos temas: "¡Ay si se lograra pagar, mandar, formar e informar bien a los obreros! ¿Por qué habríamos de hablar de la cuestión social?" Es cierto. Habríamos ganado mucho, y estamos ganando mucho.

Porque cuando se tiene este contacto de patronos como el que se ha tenido aquí en Barcelona; cuando se tienen relaciones con otros patronos o se pertenece a consejos de administración, os puedo asegurar que la labor que se está haciendo, muchas veces demasado callada, porque cuanto más conocida sería probablemente de mejores resultados, por el ejemplo y por inducir a otros a seguirles, se hace muchísimo más de lo que se cree.

Asistencia social

Aquí, en Barcelona, precisamente, y para el tipo de industria tan peculiar vuestra, en la que hay realmente casi un 80 por 100 de artesanía, de arte y de corazón, de gusto y de finura en el trabajo, aquí tenéis para conocer a vuestros obreros una escuela social que os está formando unas visitadoras sociales que os darían una satisfacción inmensa si por su mediación llegarais a vuestros obreros.

Porque pensad, patronos que me escucháis. ¿Es que vuestra conciencia de patronos puede quedar tranquila sospechando que haya casos de miseria en vuestro personal? Estoy seguro que no resistiríais vosotros a este análisis de que gente que vive con vosotros, de gente que tiene puesta la confianza en vosotros, de gente que tiene constituida su familia sobre la base de lo vuestro, padezca miseria. ¿Cuánta hay que no conocéis! Yo sé que toda la que conocierais podríais remediarla.

Esta es la función magnífica, soberbia, ideal, fantástica, de ayuda al obrero por estas visitadoras sociales. Es medio de compenetración con el obrero que es natural que, si os da su trabajo, le deis la mano para redimirle con vuestra caridad y así cuando el trabajo no puede cubrir su perentoria necesidad le deis vuestra ayuda para solucionarle esos problemas.

Esta es la primera etapa, que yo estoy seguro que todos podemos cubrir, porque debe haber el interés máximo de pagar bien. ¿Qué grata es la tranquilidad que se compra pagando buenos jornales! ¿Qué tragedias aquellas que se producen por escatimar el justo pago a un obrero que se entrega a su trabajo! Es cierto que debe haber estímulos, y hay, en efecto, distintas fórmulas para darle al obrero esa ansia de producir más, ansia de producir más en

lo justo y posible, porque nunca debemos consentir que el obrero se nos agote por el interés.

Consejos sociales

Y vamos a la segunda etapa. A los consejos sociales. Serenado el ambiente, porque estoy convencido de que si se hace con el obrero del modo que hemos dicho y con esta generosidad que hemos comentado, es difícil que el obrero no reaccione en favor, y aunque haya quien no reaccione, ¡qué más da! Porque haya desgraciados, no se debe dejar nunca de hacer bien, al contrario, superarse para ver si podemos todavía conquistar esto que no se entrega a nuestra generosidad. Con esta actuación no veo por qué temer los consejos sociales. Lo que hay que temer es que se hable como no se debe hablar de los consejos sociales; es que vengan estas mejoras sociales como bandera de actuaciones políticas. Si lo económico debe estar subordinado a lo social, lo político tiene que estar también para ayuda de lo social.

Meta final: la cogestión

Por último, yo pongo la fase final de la empresa, construida, estructurada, nutrida, formada por un patrono católico, en llegar a lo que es doctrina de la Iglesia, en considerar la sociedad como la solidaridad, como la unión, como la síntesis de todos los intereses. Que la conjugación del capital con la técnica, la administración y el trabajo se fundan en un mismo interés y todos participen en la forma proporcional de todos los beneficios que este trabajo de comunidad rinda. Es doctrina de la Iglesia, no impuesta, aconsejada reiteradamente por los Sumos Pontífices, que la ponen como meta.

El día que logremos esta meta, darán a la sociedad la máxima consistencia. Con todo esto podemos ayudar a esta campaña que ahora sale por todo el mundo, por el deseo del Romano Pontífice. Aquí el año pasado escuchamos al padre Lombardi: "Para un mundo mejor." Un mundo mejor que hemos de construir tomando la experiencia de un liberalismo que ha exaltado tanto y por exceso a la personalidad, que la ha destruido; de otro lado unas tendencias bien racistas, bien estatales, ya sociales, que cogen al individuo y no le dejan ser persona: o es el número con el que se cuenta o es la cosa que se maneja. En una tendencia vemos la exaltación de la personalidad que en su justo medio debemos tomar; de la otra vemos una exaltación defectuosa de la sociabilidad del hombre, deformada también, que hemos de aprovechar porque, indudablemente, el hombre, el sujeto, tiene que proyectarse como persona en una vida social.

La Era Cristocéntrica

Y entonces, ¿qué solución? Pues la era Cristocéntrica. Esta era viene nutrida con la doctrina que predicó Nuestro Señor Jesucristo. Máxima exaltación de la persona, que salió de sus manos con todo lo que somos, deformados después por nuestra culpa, por el pecado; máxima exaltación de Cristo al decirnos: "Amaos los unos a los otros, como yo os he amado."

El mundo, si quiere terminar con estas preocupaciones de hoy día, quizá no tan horribles, pero también muy dolorosas, como las de una guerra, no

LA ASOCIACION Y LA REFORMA DE LA EMPRESA

No es de hoy la preocupación de la Asociación por la reforma de la empresa como medio poderoso para alcanzar la paz social. A lo largo de los últimos años esta inquietud ha asomado con frecuencia a las columnas de A. C. N. DE P. y de la revista "Criterio", tan vinculada a los propagandistas. Ofrecemos a nuestros lectores la relación de los trabajos publicados.

- **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Discurso de Fernando Martín-Sánchez resumiendo las discusiones en torno a la ponencia del mismo título.
(A. C. N. DE P. número 373, de 1-6-46, páginas 7-8.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Conclusiones a la ponencia sobre...
(A. C. N. DE P. número 373, de 1-6-46, página 8.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Información y discusión de distintos propagandistas sobre este tema.
(A. C. N. DE P. número 394, de 15-6-47, páginas 2 a 5 y 10-11.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Alcance del proyecto de... Entrevista de don Fernando Martín-Sánchez Juliá con un redactor del semanario "Tú".
(A. C. N. DE P. número 397, de 1-9-47, página 6.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Artículo que recoge ideas de la Unión Internacional de Malinas, de la Semana Social de Francia y de "The Economist".
("Criterio" núm. 1, de 1-11-47, página 2.)
 - **ACOTACIONES A LA PONENCIA DE LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Estudio de don Maximino Santurio.
(A. C. N. DE P. número 409, de 15-3-48, páginas 1 a 3.)
 - **POR LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Defensa de un proyecto de reforma de la empresa basado en el principio de copropiedad por un grupo de jóvenes del partido liberal inglés.
("Criterio" núm. 15, de 1-6-48, página 4.)
 - **OBSERVACIONES A LA PONENCIA DE LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Por los Centros de Alcoy, Toledo, Jaén, Teruel, Granada, Barcelona, La Coruña, Sevilla y Madrid en la XXXVII Asamblea General de la Asociación.
(A. C. N. DE P. números 414, 415 y 416, de 1 y 15 de junio y 1 de julio de 1948, páginas 13-14.)
 - **LOS SEMINARISTAS DE TOLEDO Y LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Observaciones de los alumnos de Sociología del seminario de Toledo a la ponencia de la Asociación sobre la reforma de la empresa.
(A. C. N. DE P. número 417, de 15-7-48, páginas 5-6.)
 - **PROYECTO DE TEMARIO SOBRE LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Por don Federico Rodríguez Rodríguez y don Gregorio Yurre.
(A. C. N. DE P. número 421, de 15-10-48, páginas 1-2.)
 - **LA EMPRESA Y SU POSIBLE REFORMA**
Artículo comentando la reunión que se celebra anualmente por la Unión de Malinas.
("Criterio" número 28, de 15-12-48, página 4.)
 - **ESTATIFICACION O REFORMA DE LA EMPRESA**
Artículo sobre la reunión que se celebró en Inglaterra entre los distintos partidos socialistas europeos sobre el tema indicado.
("Criterio" núm. 29, de 1-1-49, página 3.)
 - **EL PENSAMIENTO PONTIFICIO RESPECTO DE LAS RELACIONES ENTRE EL TRABAJO Y LA EMPRESA**
Conferencia del doctor Herrera Oria en la IX Semana Social Española.
(A. C. N. DE P. número 435, de 15-5-49, páginas 26 a 32.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA**
Estudio del Centro de Alcoy sobre las conclusiones aprobadas por la XXXV Asamblea de Secretarios.
(A. C. N. DE P. número 439, de 15-7-49, páginas 1 a 3.)
 - **ORGANIZACION DE LAS EMPRESAS DE BERTRAND COMA**
Reunión del Secretariado Patronal de la Asociación.
(A. C. N. DE P. número 451, de 15-2-50, páginas 1 a 4.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA Y LA SEMANA SOCIAL**
Artículo sobre este tema publicado en
("Criterio" núm. 57, de 1-3-50, página 3.)
 - **EL CIRCULO DE JOVENES Y LA REFORMA DE LA EMPRESA**
(A. C. N. DE P. número 454, de 1-4-50, página 5.)
 - **EL PATRONO CATOLICO**
Conferencia de don Francisco Torres Casanova en el Círculo de Estudios del Centro de Zaragoza.
(A. C. N. DE P. número 457, de 15-5-50, páginas 1, 2, 5, 6.)
 - **LA REFORMA DE LA EMPRESA Y EL PLENO EMPLEO**
Comentario de las deliberaciones del Congreso Internacional de Estudios Sociales.
("Criterio" número 64, de 15-6-50, página 1.)
 - **REFORMA DE LA EMPRESA Y NO ESTATIFICACION**
Dos ponencias presentadas en el Congreso de Estudios Sociales de Friburgo.
("Criterio", núm. 64, de 15-6-50, página 12.)
 - **LA EMPRESA SEGUN LA DOCTRINA PONTIFICIA**
Conferencia del doctor Herrera Oria en la X Semana Social de España en Bilbao.
(A. C. N. DE P. número 467, de 1-12-50, página 3.)
 - **EN EL LXX ANIVERSARIO DE LA "RERUM NOVARUM"**
Contestación de don Fernando Martín-Sánchez a una encuesta del semanario "Signo".
(A. C. N. DE P. número 478, de 15-5-51, páginas 1-2.)
- * * *
- El Premio Manuel de Bofarull, que concede la Asociación Católica Nacional de Propagandistas, se otorgó en el año 1950 al mejor trabajo presentado sobre "La reforma de la empresa", del que resultó ser autor don José María Ríaza Ballesteros.

tiene más remedio que entregarse a esta nueva orientación, a la era de Cristo, por la doctrina de Cristo.

La plegaria y el ejemplo

El patrono católico tiene en su mano para cumplir su misión dos fuerzas extraordinarias: una, la plegaria; la otra, el ejemplo. ¡La plegaria! Todos los días rogando a Dios para que esas luces del cielo que El nos manda, nos hagan ver las cosas de la tierra claras y como El desea. Y el ejemplo de nuestra experiencia dando por los hechos cuerpo a nuestras ideas y a nuestros sentimientos, y mereciendo que el bien que en la tierra hagamos, suba al cielo como oración que pida más ayuda, como oración que la pida no sólo para el que la dirige, que la necesita como jefe de una empresa, sino para todos aquellos que están a sus órdenes, ya que ellos tienen su alma.

Porque es indudable que el patrono católico no cumple con su misión si en el obrero no ve más que el hombre que produce. El obrero se entrega a una empresa si tiene en ella continuidad, si ella le presta todo su favor, si ella respeta y defiende su persona. Hagamos nosotros, los patronos, que la familia del trabajo sea igual que la familia del amor.