

## A.C.N. DE P.

AÑO XXXIX

1 abril 1962

NUM. 724

Depósito legal: M. 244-1958

## Aspiraciones del mundo del trabajo en punto a la reforma de la empresa

## PONENCIA DE DON JACINTO MARTIN MAESTRE EN EL CICLO SOBRE "REFORMA SOCIAL DE LA EMPRESA"

*El día 8 de febrero, en el Círculo de Estudios del Centro de Madrid, y dentro del ciclo "La reforma social de la empresa", don Jacinto Martín Maestre, obrero de la Corusera Laviana (Asturias), desarrolló su ponencia "Aspiraciones del mundo del trabajo en punto a la reforma de la empresa".*

*Terminada su disertación, el Presidente abrió debate y surgió un animado coloquio, en el que intervinieron Martín-Sánchez, Gayo Arenzana, Rodríguez (Federico), Osorio, Mazarrasa Roa y Rioja.*

Comprendo que en el programa elaborado para este interesante curso diésuena un poco el que figure mi nombre junto al de 24 ilustres conferenciantes; que figure mi oscuro título de "obrero" al lado de títulos de primerísima fila en prestigio y autoridad.

Me temo que han de disonar mucho más mi lenguaje y puntos de vista, que sin duda parecerán estridentes. Yo les pido a ustedes que no se escandalicen y tengan un poco de tolerancia. Procuraré "pasteurizar" cuanto pueda ambas cosas.

El estudio de la reforma de la empresa ha sido, a mi modo de ver, una pelota muy dura y muy elástica que han jugado no pocos pelotaris.

La han jugado a mano, quiero decir con toda buena fe, los sociólogos. Han salido con sus manos hinchadas y doloridas, sin conseguir su intento.

La han jugado a pala, con la robusta pala de sus intereses, los mismos empresarios, y la empresa no se ha reformado.

La han jugado a remonte, con la larga y curvada cesta de la técnica, los técnicos, y la empresa no se ha reformado.

La han jugado, en fin, a cesta-punta, un instrumento mucho más habilidoso y curvado, los juristas y los políticos, y la reforma está por hacer.

Y es que, siguiendo el símil, los intentos de reforma han sido no más que un juego. Y lo han sido por una causa baladí: evidentemente no se hubiera podido jugar sin la existencia de un frontón: los trabajadores. Contra ese frontón han restallado los pelotazos tremendos de las reformas intentadas y fallidas.

Cuando el Presidente de la Asociación Católica Nacional de Propagandistas me invitó a tomar parte en este curso, yo acepté con mucho gusto—un poco extrañado, todo se ha de decir—, pero con mucho gusto, porque me pareció

que, si bien en un como ensayo de laboratorio, el juego había cambiado radicalmente, puesto que se invitaba al frontón a manejar también la pelota y

no, como de costumbre, a recibir los pelotazos.

Simil aparte, acepté porque los organizadores de este curso, poniendo en práctica con decisión el espíritu de la "Mater et magistra", nos brindan a los obreros la ocasión de hacer oír nuestra vez en cuestión que tanto nos interesa y desde una tribuna de gran prestigio y resonancia.

Lástima que la voz representativa sea en este caso tan desabrida como la mía.

## Punto de partida de los trabajadores

¿Cuáles son las aspiraciones de los trabajadores, su forma de pensar, sus puntos de vista, el proyecto de reforma que aportan? En esta charla intentaré contestar a la cuestión.

Tomamos tres puntos de partida: primero, una actitud de defensa; segundo, una exigencia de participación, y tercero, una ansia de comunidad.

## Actitud de defensa

Los obreros ponemos en la empresa nuestros valores profesionales de igual modo que nuestros patronos ponen su riqueza. Es lógico que así como ellos la defienden—y con qué vigilancia, con qué sagacidad, con qué eficiencia—, nosotros pretendamos defender también lo que aportamos.

Pero es muy de notar que nuestros valores son humanos, no materiales, inherentes a la persona, perfección y méritos de la persona, valores activos y fecundadores. No, como la riqueza, exterior a la persona; no perfección ni mérito de la persona; no activa, sino necesitada para crecer y producir de la fecundación de nuestros valores.

Estos son parte de nuestra persona; los ponemos en el proceso productivo "empeñando todo nuestro ser". Son, definitiva, nuestra persona misma.

Pensamos los obreros que cuando de la reforma de la empresa se trate es un punto de partida legítimo pretender estar presentes, hacer oír nuestra voz en defensa de esos valores. Más aún: pensamos que la empresa debe refor-

marse esencialmente en defensa de esos valores. Más todavía: pensamos que si la reforma se intenta de espaldas a la dignidad de esos valores y en pro de otros cualesquiera que puedan estar presentes, la reforma fracasará. Se habrá jugado contra el frontón.

Nadie se atreverá a negar que este punto de partida obrero sea razonable y del todo admisible.

Pero yo, como obrero cristiano, debo fijarme en que mis valores profesionales no son solamente valores humanos, sino algo de mucha mayor trascendencia para mí.

Dice la "Mater et magistra" acerca de ellos:

Si, pues, ellos son mi vocación, mi respuesta a la llamada de Dios, que cuenta conmigo para la realización de sus planes providenciales. Si, pues, son mi misión: si yo, como obrero, soy enviado a procurar al hombre y a la sociedad bienes útiles y necesarios. Si, pues, su fin natural es el servicio a mí mismo, y a los míos, y a todos los hombres mis hermanos. Si, pues, he de vivirlos como un deber. Si, pues, ellos son instrumentos de mi perfección personal y de mi santificación...

¿Quién se atreverá a negarnos a los obreros la presencia, y la voz, y la responsabilidad en esta vital cuestión de la reforma de la empresa? ¿Puede pensarse, puede estudiarse, puede intentarse la reforma de la empresa al margen de todo esto? ¿Puede jugarse la pelota contra este frontón?

### Exigencia de participación

El trabajador es un miembro activo de la empresa. Tiene plena y clara conciencia de que sin él la vida de la empresa no sería posible.

Por tanto, quiere ser miembro efectivo de ella, con todas las consecuencias, y no un mero instrumento ejecutor. Quiere participar en esa vida estando conectado a las tres fases del poderoso alternador que es la empresa: a la propiedad, a la decisión y al provecho.

Este punto de partida obrero es también razonable y admisible. Sin que la participación del obrero en la vida de la empresa sea correcta, sin que el trabajador sea miembro efectivo y activo, no podrá decirse que la empresa se ha reformado.

### Ansia de comunidad

El obrero pertenece a esa "comunidad de actividades y de intereses" que es la empresa en expresión de Pío XII. Comunidad quiere decir unión de hombres que tienen comunes los intereses, los derechos y los esfuerzos.

El obrero sabe que esa comunidad le admite en cuanto a los esfuerzos, pero le excluye en cuanto a los intereses y a los derechos. Y cree necesaria la reforma para que cese la exclusión.

Tercer punto de partida, igualmente razonable y admisible que los dos anteriores.

Así, pues, la esencial aspiración de los trabajadores es ésta: que sus valores profesionales puedan llegar en la empresa a las últimas metas de la dignidad y perfección. Poder participar en la vida de la empresa como miembros efectivos y activos. Ser admitidos a gozar de la vida comunitaria de la empresa.

Quiero hacerles notar a ustedes, porque ello me parece de capital importancia, que esta aspiración esencial obrera resulta ser de superior categoría y fundada en motivos más altos y nobles que las aspiraciones—muy legítimas, por otra parte—que tienen por fin reformar la empresa en el aspecto jurídico, o mercantil, o productivo.

Yo me atrevería a decir más: atendida la esencial aspiración de los trabajadores, habríamos reformado la empresa en su raíz, y lo demás se nos daría por añadidura. Por el contrario, si se atendiese a reformar únicamente el lado, mercantil, o el productivo, o el jurídico, la empresa no se habría reformado. En resumen: colocados en el punto de partida obrero, llegaremos a la reforma; colocados en los otros puntos de partida, no pasaremos de superficiales correcciones.

## Los puntos a reformar

Partiendo, pues, de la posición que acabamos de ver, tan realista, tan razonable, tan esencial, lo inmediato que ocurre es ver sobre qué puntos de la

vida de la empresa han de incidir los afanes reformadores.

Los obreros advertimos en la vida de la empresa cuatro desórdenes capitales

que van contra nuestra aspiración esencial.

Tales desórdenes son una experiencia obrera unánime. Probablemente en el obrero-masa no constituyen más que un sentimiento vago de opresión, en el que juegan de preferencia motivos económicos; y seguramente no intenta ir más allá.

Pero no todos los obreros somos masa, aunque la sociedad y sus responsables se empeñen en masificarnos a toda costa y por todos los medios y por todos los costados.

No a todos los obreros han conseguido lavarnos el cerebro. Pues con ese cerebro no lavado y, por tanto, asido firmemente al sentido común y a la reflexiva ponderación de la realidad—los dos polos básicos de la metafísica obrera—, vamos a analizar ante ustedes la empresa como institución, sus funciones vitales, los conflictos que en ella surgen y cómo se ejercita la autoridad en su ámbito. El análisis nos hará ver los cuatro desórdenes a que me refiero.

### La institución-empresa

Dos miembros la constituyen en definitiva:

La riqueza: capital, crédito, equipo industrial, instalaciones...

Los valores humanos: técnica, maestría, disciplina, obediencia...

Arriba hemos valorado ambos ingredientes y visto que los valores humanos son los de mayor jerarquía.

Ahora bien, dos definiciones suelen darse de la institución-empresa: empresa-unidad productiva y empresa-comunidad de actividad y de intereses.

En la primera, los tres elementos vi-

# ULTIMAS NOVEDADES DE EURAMERICA

## Colección MUNDO MEJOR

Número 50: "COMUNIDAD CRISTIANA PARROQUIAL", por el Centro de Estudios Pastorales de Zaragoza. Páginas 608. 95 pesetas.

La enjundiosa serie de trabajos realizados con ocasión de la Semana Nacional de la Parroquia estudia la problemática parroquia desde muy distintas perspectivas. La obra culmina con el reportaje sobre las parroquias.

Número 51: "EL MOMENTO SOCIAL DE ESPAÑA", por Rafael González Moralejo, obispo auxiliar de Valencia. 200 páginas. 45 pesetas.

Un agudo comentario al diagnóstico de la situación social de España hecho por la jerarquía española en su cuarta pastoral colectiva de 1956.

Número 52: "COMUNICACION DE BIENES EN EL ANTIGUO TESTAMENTO", por Cáritas Española. 360 páginas. 50 pesetas. Segunda edición.

En los momentos en que se produce el reajuste de la conciencia social caritativa española, este libro, con "Comunicación cristiana de bienes en el Nuevo Testamento", ocupa un puesto de vanguardia y de dirección. En ellos se encuentran todos los textos bíblicos referentes a Justicia y Caridad, presentados de forma sistemática.

Número 53: "DIEZ SACERDOTES POR DENTRO", compilación de Jaime Loring, S. J. (Serie VII, vol. 13). 160 páginas. 40 pesetas.

No son diez vidas, sino diez vivencias de un sacerdocio apenas comenzado. Las ideas que tiene su espíritu al comprometerse definitivamente son "un testimonio contra nosotros mismos, si algún día flaqueáramos en la pureza de nuestros ideales".

Número 54: "GENERACIONES NUEVAS, PALABRAS NUEVAS". "Ocho años de El Clervo". (S. VI, 7.) 262 páginas. 55 pesetas.

Un libro que será, sin duda, una sorpresa para muchos lectores, que acaso se hicieran del catolicismo español una imagen que ya no corresponde exactamente a la real, pues han aparecido unas generaciones nuevas con una visión y unas palabras nuevas que aportar.

Número 55: "EL MISTERIO DE INIQUIDAD EN LA HISTORIA DE LA IGLESIA", por Luis Cencillo. 256 páginas. 50 pesetas.

En este libro se narra una historia sorprendente: la pugna milenaria de la Iglesia, en apretado y violento abrazo, con un mundo, en definitiva, "recién" salido de las brumas del paganismo. A la vista del largo proceso histórico que el autor describe existe fundamento para hablar de un "misterio de iniquidad" que no "de facto", pero sí "de iure", por la estructura misma de la naturaleza humana y de sus agrupamientos colectivos, ha envenenado la historia de la Redención desde los tiempos apostólicos.

Número 56: "MANUAL DE DIRIGENTES DE CURSILLOS DE CRISTIANDAD", por Juan Hervás, obispo prior de las Ordenes Militares de Ciudad Real (S. VII, vol. II). 410 páginas. 80 pesetas.

Contiene los descarnados esquemas doctrinales de las lecciones y meditaciones que integran el cursillo y el "directorío" para su recto uso o empleo. Pretende facilitar a los preladados y dirigentes de cursillos un texto auténtico y autorizado de éstos, con la confianza y seguridad de beber en la misma fuente manantial donde los cursillos nacieron.

tales—propiedad, mando, provecho—se los atribuye de manera exclusiva y privilegiada el miembro de menor jerarquía. Los valores humanos son meros instrumentos suyos.

En la segunda, en cuanto a actividad, la riqueza es pasiva, si cabe el contrasentido; es infecunda de por sí. Los valores humanos son los activos y fecundadores. En cuanto a intereses, dos clases existen evidentemente: de un lado, la producción, la ganancia, el crecimiento de la riqueza; del otro, el crecimiento en dignidad y perfección de los valores humanos.

Pues bien, el interés predominante es el del miembro pasivo e infecundo; el del miembro fecundador y activo queda en segundo y muy lejano lugar. Y no es infrecuente que aquél se consiga a costa de éste. "La materia sale de la fábrica ennoblecida y el trabajador degradado", dice Pío XI.

Existe, pues, en la institución-empresa una patente inversión de valores. La cual origina el que no sea ella el campo en que, como unidad de producción o como comunidad de actividad e intereses, se conjugan racionalmente, se unen, colaboran y son armónicamente solidarios sus miembros. Bien al contrario: la empresa es el campo en que están en abierta oposición.

He aquí el primer desorden.

#### Las funciones que se realizan en la empresa

Pueden agruparse de esta suerte:

**Técnicas**, cuyo objeto es regir el proceso de producción.

**Administrativas**, que realizan el control económico.

**Comerciales**, dirigidas a la colocación de los productos.

**Sociales**, que rigen a los hombres y sus relaciones.

Pero obsérvese lo deficiente de la estructura. La empresa está perfectamente equipada, para las tres primeras, con organismos especializados. Para cubrir la última no existe organismo propio.

Y no se diga que tal función la realiza la autoridad de la empresa. Otro tanto pudiera decirse de las demás funciones; y no por ello dejan de ser encomendadas a organismos bien definidos y con límites estrictamente señalados. La función de atender a los problemas sociales—relación de los valores humanos con la riqueza, relaciones de los hombres de la empresa entre sí, colocación, valoración, perfeccionamiento de los valores profesionales, clima de entendimiento y colaboración—está diluida en los organismos que atienden a funciones bien diferentes.

El esquema funcional de la empresa está, pues, incompleto. Y éste es el segundo desorden.

El miembro riqueza tiene todo el campo libre para su predominio sobre el otro miembro. Y podría muy bien añadirse que este esquema incompleto está deliberadamente pensado y establecido para hacer posible no sólo el predominio, sino la tiranía.

#### Los conflictos que surgen en la empresa

Podemos agruparlos así:

**Conflictos de justicia:** Los derivados de la injusticia en la retribución (salarios y sus accesorios, primas, dietas, antigüedad, descanso retribuido, compensación por trabajos penosos, etc.) o de la injusticia en el trato (relaciones de toda clase de mandos con el personal).

**Conflictos de participación:** Ya en poder (atribuciones y responsabilidad de los diversos mandos auxiliares), ya en

el provecho (participación en los resultados favorables, en la productividad, gratificaciones).

**Conflictos de valoración:** Clasificación de categorías, asignación de tareas, diferencias en la retribución, premios, castigos, etc.

**Conflictos de predominio:** Admisión o despido del personal, fijación unilateral de las condiciones de trabajo, reglamento "dictado" de régimen interior, traslados, ascensos, etc.

Todos estos conflictos surgen con más frecuencia que la debida, porque todas y cada una de las materias son en gran manera potestativas de la autoridad de la empresa y sobre ellas, respetando el mínimo que la legislación impone, decide exclusiva y absolutamente. Y se agravan y enconan por no existir organismo alguno que regule tan omnimoda decisión.

Ello da por resultado unas relaciones laborales desordenadas, incorrectas y con frecuencia injustas.

Tercer desorden de los que consideramos.

#### El ejercicio de la autoridad en la empresa

Sentemos de frente que la autoridad es necesaria para el bien de la misma comunidad a la que preside; necesaria asimismo para el bien de la obra común: la producción.

Es un poder de dirección, legislativo y disciplinario.

Se comprende fácilmente que siendo un poder tan alto y necesario y siendo su objeto los hombres, seres que por naturaleza se mueven racionalmente, repugna a su misma esencia el ser ejercido de forma caprichosa, o sin firmeza, o sin unidad.

Así, pues, es conveniente que este poder sea:

**Limitado**, es decir, concretado contractualmente. La autoridad emana de ambos miembros de la empresa, solida-

rios en la responsabilidad y en los intereses. Tienen, por tanto, derecho a fijar de común acuerdo su alcance y atribuciones.

**Descentralizado**, determinando en qué materias y hasta qué punto ambos miembros hayan de compartirla o cómo haya de ser delegada.

**Facilitado**, puntualizando los cauces a utilizar para la eficaz circulación de las órdenes, el concurso que haya de prestársele, los instrumentos adecuados para arbitrar los conflictos que pudieran surgir.

Sin esta limitación, descentralización, facilitación de la autoridad por sus legítimos ponderantes, su ejercicio adolecerá, como lo atestigua una copiosa experiencia, de extralimitación, de dureza, de falta de eficacia.

Ello no es concebible en la empresa sin la existencia de un órgano mediante el cual puedan ambos miembros, en pie de igualdad y de forma efectiva, ejercitar sus derechos ante poder tan necesario.

Cuarto desorden de los que consideramos.

Es de notar—y yo les invito a ustedes encarecidamente a que lo noten—que los cuatro desórdenes que el análisis nos ha descubierto (empresa, campo de oposición de sus miembros; inexistencia de un organismo que tenga encomendadas las funciones sociales; relaciones industriales sin garantía normal de justicia; autoridad con ancho campo abierto a la arbitrariedad) son todos ellos de orden claramente moral y todos lesionan la justicia que le es debida al trabajador como miembro de la empresa.

Esos cuatro desórdenes es lo que en ella hay que reformar, a juicio de los trabajadores.

Ello significa ver la reforma de la empresa bajo un prisma más puro y radical que quienes únicamente ven las correcciones a que antes aludí.

## Los mitos sobre la reforma de la empresa y el recelo obrero

#### La participación en beneficios

Que sea de justicia el que el obrero participe en los beneficios de su empresa es una cosa. Y otra muy distinta el que, si se le concede esa participación, hayamos reformado la estructura de la empresa.

Concedamos que la participación se ha tasado con toda lealtad y justicia; concedamos que sea sustanciosa, como se dice en el argot financiero; concedamos incluso que al obrero se le ha permitido controlar la operación.

El problema de reforma estructural queda, sin embargo, intacto. Hemos modificado, corregido apenas la estructura de su participación en el provecho; hemos reparado su conexión a la fase del provecho. Mas quedan flojas y defectuosas sus otras dos conexiones a las fases de la propiedad y de la decisión, cuyos terminales se fundirán, produciendo en toda la instalación fuerte avería.

Seamos realistas. Con una muy justa y alta participación en beneficios puede coincidir—y coincide, señores, como lo demuestran convenios colectivos recientemente firmados—una instrumentación de los valores profesionales, una exclusión del trabajador de la vida comunitaria de la empresa, un "despotismo ciego e irracional" de los dueños del capital, como diría Pío XII; y puede el

trabajador seguir siendo "mero y silencioso ejecutor", en frase de la "Mater et magistra".

#### Las técnicas de relaciones humanas

Esta solución parece ir dirigida a corregir la exclusión de la vida de la empresa que pesa sobre el conjunto trabajador.

Y no puede dudarse que ellas serían un paso decisivo para conseguirlo, si no fuesen meras técnicas. Quiero decir: si ese afán de interesar al obrero en los términos de la vida de la empresa, esas relaciones humanas fuesen, por parte de quienes las emplean, una "conducta" y no una técnica.

Si fuesen una conducta, un paso atrás en el predominio, un retroceso en el privilegio, sería verdad lo que algunos espíritus tan bien intencionados como ingenuos creen: que ellas son un descubrimiento—ciertamente tardío y "a fortiori"—, pero descubrimiento al fin, y aceptación de la moral, que antes excluían de las relaciones industriales.

De donde resulta que no ha habido tal descubrimiento y aceptación de la moral, sino una "instrumentación de la moral".

Del mismo país, cuna de esas técnicas, nos viene el argumento. Por cierta Universidad norteamericana se llevó a

cabo una cuidadosa encuesta entre varios centenares de empresarios. Se les preguntaban los motivos que les habían impulsado a implantar tales técnicas. Tan sólo un misero 2 por 100 confesaba haberlas aplicado por el motivo moral de hacer del obrero un colaborador.

No; no son una conducta estas técnicas. Y menos en nuestro país. Yo recuerdo el paso por Asturias de un benemérito especialista en estas técnicas: el profesor Riccardi. Comenzó a trabajar en una gran empresa de aquella región. Y ocurrió lo siguiente: uno de los ingenieros de la empresa hacía la presentación de un grupo de obreros y mandos intermedios que iban a asistir a un cursillo o coloquio dirigido por el profesor. Sacó su paquete de "Chester" y le ofreció al señor Riccardi un rubio. Y se lo encendió muy finamente. Y el profesor dió entonces la primera contundente lección del curso: arrojó el pitillo al suelo, lo pisó, sacó a su vez su propio paquete y ofreció un pitillo a cada uno de los alumnos.

Mas por lo visto no se trataba sólo de la distracción de un ingeniero, puesto que en uno de los coloquios, al que asistía un cierto director de la empresa, en ocasión de discutir un detalle de la producción, se le ocurrió a un obrero hacer una determinada observación. "¡Usted se calla!", exclamó el director. "¿Cómo?—corrigió el señor Riccardi—. No, no; hable usted con toda libertad. Por ahí hay que comenzar."

Ciertamente; si esas técnicas, para implantar las cuales se importan especialistas tan de primera fila, fuesen en los importadores "una conducta", "por ahí"... y quizá por algún sitio más habría que comenzar.

#### Nacimiento de la idea

Durante el período de Weimar se hablaba en los medios laborales de Alemania de democracia industrial; pero de democracia en plano superior a la empresa.

Vino a continuación el nazismo, la destrucción de los sindicatos y la guerra. Y en 1946 ocurre un fenómeno contradictorio con el estado de cosas y la mentalidad de los medios laborales. Se celebra el coloquio de Bielefeld, en el que se pide la representación paritaria obrero-patronal en el Aufsichtsrat (Consejo de Vigilancia) y la facultad de que las asociaciones nombren los oportunos miembros.

Viraje inexplicable, pues entonces las asociaciones estaban preocupadas exclusivamente en reorganizarse—y con grandes dificultades—después de la catástrofe.

El padre de la idea parece haber sido un ingeniero, el doctor Dienkelbach, nombrado en aquel año director del Comité del Hierro y el Acero. Y es de notar que expone y ensaya la idea precisamente para evitar la injerencia de las asociaciones en la empresa.

#### El director laboral

Tiene el mismo rango que los demás miembros del Consejo de dirección (Vorstand). Pero por lo que respecta a su nombramiento y remoción, las asociaciones detentan un verdadero derecho de veto. Luego se mantendrá en el cargo mientras goce de su confianza; las asociaciones le hundirán si no obra a su dictado.

Por otra parte, debe servir los intereses de la empresa y las apetencias obreras. Pero les debe el cargo a estas

últimas. Se encuentra, pues, siempre en un estado de tensión máximo, que le exige una integridad personal a toda prueba.

He pretendido examinar tres de las soluciones que de ordinario se proponen para reformar la empresa. No las rehazo en principio, ni mucho menos. Pero afirmo que cada una de ellas es corrección de emergencia y parcial.

Entremos ahora en la parte práctica de esta charla y veamos si se ofrece alguna solución viable.

No esperen ustedes que yo me saque aquí de la manga ese órgano flamante. Sería algo así como descubrir el Mediterráneo. El cual está ya descubierto por un navegante de suma autoridad y garantía. Me refiero al Consejo Social, que el excelentísimo señor Obispo de Málaga propuso como solución reformadora en la Semana Social de 1949.

Desde entonces—una docena de años larga—la iniciativa está ahí, esperando que manos activas y corazones generosos la intenten. No extrañará, pues, que un obrero la desempolve ahora, haga sobre ella alguna reflexión y vea ante ustedes de examinar sus posibilidades; incluso se atreva a exponer alguna idea que la complete y en cierto modo la ponga más al día.

La expone así el señor Obispo de Málaga:

Se nos presenta, pues, el Consejo Social como ese órgano paralelo a otros existentes ya en la empresa. Funciona sin interferir otros órdenes que no sean el suyo. Representa a la empresa como asociación natural, como comunidad humana. Del mismo modo que, por ejemplo, el Consejo de Técnicos representa a la empresa como comunidad en la que se desarrolla un proceso productivo.

Delineado así el Consejo Social, el esquema funcional de la empresa queda completo. Arriba, en la cúspide, el Consejo de Dirección. Más abajo, los cuatro Consejos o Juntas, cuya es la misión de estudio y ordenamiento de las cuatro funciones vitales; cauce a la vez los cuatro de autoridad delegada para dirigirlos. En la base, los elementos de ejecución (activo de la empresa, equipo industrial, personal).

Se concibe perfectamente que en este cuerpo, en esta comunidad, existan dos corrientes vitales: una descendente, de consignas y órdenes de ejecución; otra ascendente, de necesidades, aspiraciones, colaboración, obediencia. Teóricamente, el esquema es satisfactorio.

Pero, colocado en la empresa el Consejo Social como representación de la comunidad humana, yo le encuentro a la idea del señor Obispo de Málaga—lo digo con todo respeto y no en son de crítica, sino con la buena fe de una colaboración, que a lo mejor es aprovechable—, le encuentro dos puntos débiles.

Es el primero la concepción que se da de funciones sociales. Dice don Angel:

Yo pienso que éstas que se citan no son verdaderas funciones sociales, sino accesorios de ellas. Muy importantes, pero accesorios, adjetivos, complementos de las sustantivas funciones, expresión de la vida de la comunidad humana.

Creo que esas funciones sustantivas son las siguientes:

— Relaciones de los valores humanos con los demás valores presentes en la empresa (jerarquización, valoración, colocación, retribución...).

Afirmo que aplicadas una a una no producirán la reforma.

Y me atrevo a decir que no la producirán tampoco aplicadas simultáneamente. Porque son "técnicas". Una, de técnica contable; la segunda, de técnica psicológica, y la tercera, de técnica jurídica. Y lo que se necesita para reformar son conductas, moral, espíritu, forma y sustancia de comunidad.

## Una solución viable

— Relaciones de los hombres de la empresa entre sí (del mando con el personal y viceversa, disciplina general, clima de entendimiento y colaboración, espíritu de equipo, espíritu incluso de cuerpo, clasificación del personal...).

— Finalmente, afirmación y perfeccionamiento de los valores humanos, su adaptación a nuevos métodos, a nuevo utillaje, a nuevo oficio incluso.

Creo que esto es lo sustantivo que debe encomendarse al Consejo Social. Por supuesto, también lo que el señor Obispo enumera; pero como complemento para que se pueda cubrir perfectamente el objetivo esencial.

Fortalecido de esta forma ese que se me antoja punto débil, aquellos cuatro desórdenes, que tanto le importan al conjunto obrero, tienen adecuada corrección. Ya no es la empresa campo de oposición de sus naturales miembros, sino que ya es posible funcionalmente la armonía. Las relaciones laborales pueden discurrir, con todas las tensiones que se quiera, pero por un cauce en que no es posible la lucha. Los conflictos serán menos y de menor agudeza. La autoridad es normalmente limitada, descentralizada, facilitada.

Veamos, por último, el segundo de los puntos débiles. Yo debería decir que, en realidad, no es débil, sino susceptible de ser puntualizado. Ha estado presente en la mente del señor Obispo, y lo formula así:

Creo que no se trata de una formación dada a todo el conjunto obrero. Cierta que ésta es de todo punto precisa y debe llevarse a la máxima extensión y a la máxima altura.

Pero yo quisiera precisar que es necesaria, sobre todo—y me atrevera a decir que en primer lugar—, la preparación de unos especiales elementos fundamentales para la eficacia del Consejo. Sin ellos entiendo que éste sería algo estéril, vacío, inoperante.

Si se analiza con detenimiento uno cualquiera de los órganos específicos funcionales de la empresa—el Consejo de Técnicos, por ejemplo, ya que me he referido a él como analogía—, se observa que entre él y los elementos ejecutores no existe ciertamente una tierra de nadie, sino un espacio poblado por entes intermedios—mandos intermedios—. Intermedios en un doble sentido: como detectores de las necesidades y apetencias de la base; como estaciones emisoras de las superiores órdenes de ejecución técnica.

En los organismos obreros—y el Consejo tendrá una fuerte parte obrera—, este fenómeno suele darse con más agudeza. No sé si será notado desde fuera, pero quienes vivimos dentro lo notamos perfectamente.

Sé que estoy hablando a católicos. Sé que los católicos encuadrados en la Asociación promotora de este curso tienen muy fuerte influencia en el catolicismo español. Yo me atrevería a hacerles esta pregunta: ¿Se quedarán ustedes en la pregunta de la reforma de la empresa, un estudio tan completo y a

fondo como el que se va desarrollando conforme al programa, o piensan que es hora ya de bajar a la arena a sacar las forzosas consecuencias del estudio?

He aquí para la influencia de esta Asociación una bellísima tarea.

En primer lugar, mover las voluntades de los católicos colocados en los puestos de dirección de muchas importantes empresas, para que con valentía, con generosidad, con prudencia, pongan por obra y demuestren que es viable este Consejo Social corrector de los desórdenes morales de la empresa actual. Háganles comprender que sus intereses les piden esta experiencia nada aventurada que el bien común les impone intentarla; que su fe les exige este testimonio, esta conducta consecuente con su carácter de cristianos, este ejemplo poderoso para despertar la emulación.

En segundo lugar, propaguen por todos los medios en el dormido y conformista campo católico que si es cierto que la clase obrera vive extramuros del cristianismo, es porque los cristianos no hemos sabido ni querido ser buenos samaritanos. Propaguen, vocean, insistan en que si los católicos saben procurarle a la clase obrera española esas escuelas de formación social, sobre todo para los constructores del espíritu pacificador y armónico que ha de dar por fruto la forma y sustancia de comunidad que Su Santidad anhela, escuelas generosamente financiadas, técnicamente bien dotadas, accesibles a los obreros de probada fidelidad a su clase; vocean que si los católicos españoles hacen esto, si saben hacer esto, si quieren hacer esto, si son limpios y desinteresados en hacer esto, el escándalo se convertirá en milagro.

Hoy la única acción a este respecto es la de los pioneros... No; ¡la de los precursores! La acción de las asociaciones obreras apostólicas, presentes ya en el campo, pero desconocidas, desdeñadas, combatidas, sospechadas no sé de qué...

Ellas están ya, con medios extraordinariamente míseros, pero con espíritu fuerte y generosidad heroica, formando una nueva mentalidad obrera de signo constructivo, suscitando elementos obreros ansiosos de la elevación de su clase, educándolos en una mística obrera cristiana de nuevo perfil y de limpia actuación reflexiva. En esta labor de forja, en esta ingrata tarea de roturación del campo, están desconsoladoramente solos.

Veán ustedes, católicos de hoy, de este momento crítico del mundo, angustiado por necesidades extremas y por problemas preocupantes, vean si no es hora ya de brindar católica y comunitaria compañía.

"Nuestra época está azotada de errores radicales, desgarrada y alterada con profundos desórdenes, pero es también una época que abre inmensas posibilidades de bien al espíritu (fijémonos bien en el adjetivo) combativo de la Iglesia" (*Mater et magistra*).

## La Asamblea de Cardenales y Arzobispos de Francia condena en nombre de la Ley de Dios todas las violencias y el empleo de métodos subversivos y criminales

*"No se tiene derecho a erigirse en defensores de la civilización cristiana cuando se violan y niegan los valores esenciales aportados por el Evangelio"*

Declaraciones de monseñor Guerry, Arzobispo de Cambrai, secretario de la Asamblea

Reproducimos de "I. C. I." (número 163) la nota del 19 de febrero del Arzobispo de Cambrai, monseñor Guerry, secretario de la Asamblea de Cardenales y Arzobispos de Francia, dirigida a los militantes de la Acción Católica. Constituye la respuesta al muestreo de que se había hecho eco Georges Sufferit en una carta abierta dirigida a los Obispos de Francia, publicada en el "France-Observateur" el 8 de febrero. La nota dice así:

"El asesinato es un crimen. La tortura es un crimen. El robo a mano armada en favor de una organización es un crimen. La agresión con plástico es un crimen. Es una injusticia grave contra las personas y sus bienes; incluso pone en peligro la propia vida. El terrorismo es un crimen contra el hombre y la sociedad. Contra el hombre, porque por una acción psicológica de intimidación y de envilecimiento tiende a producir en las personas humanas reflejos de temor para aniquilar su resistencia y sofocar sus libertades. Contra la sociedad, porque el terrorismo crea un clima de guerra civil y levanta los unos contra los otros en las comunidades humanas que sólo la coexistencia y la cooperación pueden asegurar la paz.

En su firme declaración de octubre de 1961, la Asamblea de Cardenales y Arzobispos ha condenado en nombre de la Ley de Dios todas las violencias.

No juzgamos aquí ni las intenciones personales ni la inspiración patriótica. Comprendemos, tratamos de comprender y de mitigar los sufrimientos y las angustias de los franceses de Argelia. Pero colocándonos únicamente en el plano moral, que es el que corresponde a nuestra misión espiritual de Obispos, denunciamos en la O. A. S., en primer lugar, el empleo de métodos subversivos y criminales.

Denunciamos también la contradicción radical y el equívoco mortal que comporta en sí misma al pretender combatir la revolución comunista con los medios revolucionarios que han sido enseñados y realizados por los doctrinarios del comunismo, particularmente por Mao Tse-Tung. En una lucha ideológica, tomar las armas del adversario cuando éstas son intrínsecamente perversas, en la esperanza de vencerle con más eficacia, es ser, en el plano moral y espiritual, los grandes vencidos del error que se pretende combatir. Cogidos en el engranaje de la dialéctica, se llega a ser cómplices inconscientes y agentes del mal que persiguen. Se cae en la trampa del materialismo de la fuerza bruta. Es encadenarse por una lógica desplazada a otro totalitarismo,

en el que son sacrificadas las personas, las libertades públicas, los cuerpos intermedios entre el Estado y los ciudadanos para asegurar el bien común nacional e internacional. No se construye una sociedad mejor con hombres a los que se ha envilecido previamente.

En fin, no se tiene el derecho de erigirse en defensores de la civilización cristiana cuando se violan y niegan prácticamente los valores esenciales aportados al mundo por el Evangelio de Jesucristo: la dignidad sagrada de la persona humana, el precio de la vida, la justicia, el amor fraternal inspirado por el amor del mismo Padre, la paz entre los hombres y entre los pueblos.

He aquí los valores humanos y cristianos que los verdaderos cristianos de Cristo deben defender, salvar y encarnar en toda su vida.

Es así como se manifestará el verdadero rostro del cristianismo a aquellos que no lo conocen todavía."

### VIDA DE LOS CENTROS

*Don Pedro A. García Sarabia, del Centro de Pamplona, ha sido nombrado presidente de la Audiencia Provincial de Salamanca*

Por haber sido designado para presidente de la Audiencia Provincial de Salamanca nuestro querido compañero del Centro de Pamplona Pedro Alberto García Sarabia, ha sido dado de baja en el Centro y se le ha rendido un homenaje de despedida. El cariño que supo granjearse García Sarabia durante su larga permanencia en el Centro y su acertada gestión como secretario del mismo los años que ejerció el cargo tuvo expresión altamente satisfactoria en todos los actos organizados en su honor, tanto en la reunión de estudio del Círculo como en la comida íntima de despedida, habiendo asistido a ambos actos todos los compañeros integrantes del Centro de Pamplona.

Deseámosle en el nuevo e importante cargo los mayores aciertos y estamos seguros de que en el Centro de Salamanca será García Sarabia gran elemento de trabajo y actuación.

Círculo de estudios del Centro de Pamplona

Vienen desarrollándose interesantes círculos de estudios en el presente curso, con la actuación de los propagandistas, a base de la divulgación de la "Mater et magistra", con temas de alto interés en los que se desmenuza el amplio temario con eficaces conclusiones y buena preparación.

### Colección BIEN COMUN Panorama del sindicalismo mundial

Círculo de estudios del Centro de Madrid de la A. C. N. de P. 1960-61  
EURAMERICA - LA EDITORIAL CATOLICA  
Mateo Inurria, 15 - Madrid (16)

## LOS PROPAGANDISTAS HABLAN

### En Barcelona, en Zamora y en Lérida los propagandistas difunden la "Mater et magistra"

#### En Valladolid, el consiliario del Centro cierra el ciclo en torno al Concilio Vaticano II

Dentro del ciclo de conferencias sobre el Concilio Ecueménico Vaticano II, organizado por la Asociación de Antiguos Alumnos del Colegio de San José, de Valladolid, intervino el reverendo padre Luis Reizábal, consiliario del Centro de A. C. N. de P. de Valladolid.

El tema de su conferencia fué "La integración seglar en el apostolado de la Iglesia".

El conferenciante hizo un profundo estudio del hecho real de la existencia de un auténtico apostolado seglar y de la íntima colaboración de éste con la Jerarquía, desprendido de la Sagrada Biblia en numerosísimos pasajes, algunos de los cuales fué citando y comentando.

Continuó su conferencia haciendo un resumen histórico de esta actuación seglar y explicando cómo fué distanciándose el laico del clérigo, a pesar de que ambos constituyen la Iglesia, debido a causas externas, como la caída del imperio romano, la civilización del pueblo bárbaro y posterior cristianización del mismo, la Reforma protestante, para llegar en el siglo pasado a un nuevo reencuentro en el campo del apostolado entre el seglar y la Jerarquía.

Dedicó su tercera parte a esbozar las oposiciones del laicado en general en su labor colaboradora con la Iglesia, con la Jerarquía, que ha dado lugar al florecimiento de gran número de asociaciones laicas dedicadas específicamente al apostolado seglar en todos los campos de la vida social, haciendo una mención especial de la labor realizada en este aspecto por el padre Ayala con la fundación de la A. C. N. de P. en el primer decenio de nuestro siglo y posteriormente la creación e incremento de la Acción Católica, que debe su fundamento teológico a Pío XI y su estructuración jurídica a Pío XII.

Terminó su magnífica conferencia dando a conocer las perspectivas finales de este apostolado y la importancia que el mismo ha merecido a Su Santidad Juan XXIII cuando ha creado una de las comisiones preparatorias del Concilio dedicada al Apostolado de los Laicos, donde se han recibido numerosas sugerencias, principalmente del propio consultor de dicho comisión.

#### Ciclo en Zamora sobre la "Mater et magistra"

La Acción Católica de Zamora ha organizado un curso de conferencias sobre la "Mater et magistra". Las conferencias suelen ser semanales y casi en su totalidad están a cargo de propagandistas del Centro. Se desarrollan ante un público compuesto de unas cuatrocientas a quinientas personas.

Hasta el presente han intervenido don Antonio García Pablos, que desarrolló el tema "La doctrina social de la Iglesia y la concepción cristiana de la vida"; don Carlos Abollado, del Centro de Madrid, cuya conferencia versó sobre "La restauración de las relaciones entre países de distinto desarrollo", y don Leopoldo Arranz Alvarez, secretario general de la Asociación. El tema de su conferencia versó sobre "Respuesta

de la Iglesia a los problemas actuales del mundo".

#### Los propagandistas de Barcelona

Los propagandistas del Centro de Barcelona, en estrecha colaboración con la Asociación Católica de Dirigentes, han organizado un ciclo de conferencias sobre la encíclica de Juan XXIII "Mater et magistra".

Hasta ahora han intervenido los propagandistas del Centro de Barcelona don Manuel Riera Claville, que disertó sobre el tema "Antecedentes de la encíclica"; don Juan de Arteaga y Piet, que desarrolló el tema "La 'Quadragesimo anno'"; don Juan Prat Ballester, que explicó "La idea general de la encíclica y su estructura"; don Juan Vidal Gironella, que habló sobre "Comentarios a los primeros epígrafes de la parte segunda de la encíclica", y don Salvador Martínez Díaz hizo unos atinados comentarios sobre "La propiedad y la propiedad de las entidades públicas".

#### El Centro de Lérida difunde la "Mater et magistra"

El Centro de Lérida, en sus círculos de estudios, se dedica a preparar unas conferencias—o coloquios, hablando más propiamente—sobre la "Mater et magistra". Este mismo mes se desplazarán de dos en dos miembros del Centro a las principales parroquias de la diócesis con objeto de difundir el conocimiento de la encíclica. En cada una de las reuniones habrá dos partes: la primera tratará de lo que es una encíclica, deber y derecho que tiene la Iglesia de orientar respecto a los problemas que la sociedad tiene planteados en cada momento y oportunidad de la actual comunicación de Su Santidad. En la segunda se abordarán los aspectos referibles al campo y a la empresa industrial de la encíclica.

### Landelino Lavilla Bergés, del Centro de Lérida, ha muerto

Santamente, como había vivido, ha fallecido en Lérida Landelino Lavilla Bergés. Era propagandista de número del Centro de Lérida. Pertenecía al Cuerpo Técnico del Ministerio de Hacienda con la categoría de jefe de Administración de primera y desempeñaba el cargo de tesorero de la Delegación de Hacienda de Lérida. También era tesorero provincial del Movimiento. Pertenecía a A. C. N. de P. desde que fué fundada en Lérida y le había sido impuesta la insignia en 1955. También era secretario del Patronato Diocesano del Hogar, como lo había sido también de la Junta Diocesana de Acción Católica.

Conocido, querido y respetado en toda la ciudad de Lérida por su caballerosidad y rectitud, poseía las virtudes que precisa todo propagandista y se había entregado a las misiones, desempeñándolas con eficacia extraordinaria.

Rogamos una oración por su alma.

### El R. P. Jesús Ibáñez Robledo, O. F. M., nuevo Consiliario del Centro de Jerez de la Frontera

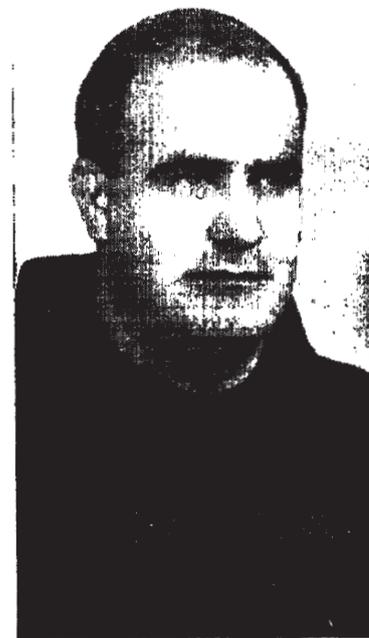
Por el excelentísimo señor Obispo monseñor Cirarda ha sido nombrado consiliario del Centro de la A. C. N. de P. de Jerez de la Frontera el reverendo padre Jesús Ibáñez Robledo, O. F. M.

#### DATOS BIOGRAFICOS

Nació en Burgos el año 1919.

Cursó sus estudios filosóficos y teológicos en el Seminario Mayor Franciscano de Chipiona (Cádiz).

Ordenado de sacerdote en 1943, fué



dedicado a la enseñanza y durante tres años ejerció el ministerio parroquial en Fuente Obejuna (Córdoba).

Ha sido durante seis años rector del santuario de Linarejos en Linares y luego rector del Seminario Mayor Franciscano de Chipiona, en donde ha explicado teología pastoral.

Desde el año 1952-55 estuvo haciendo de consiliario de la A. C. N. de P. de Jerez.

El 7 de diciembre de 1961, el excelentísimo señor Obispo le nombró consiliario de la Asociación de Jerez de la Frontera.

\*\*\*\*\*

EN  
EURAMERICA  
ENCONTRARA LOS  
LIBROS QUE SE-  
RAN ARMAS PARA  
SU APOSTOLADO