

A.C.N. DE P.

AÑO XXXIX

15 junio 1962

NUM. 729

Depósito legal: M. 244-1968

La gestión de la empresa: fórmulas de participación en los beneficios

Ponencia de don Mariano Rioja y Fernández de Mesa en el ciclo del Círculo de Estudios del Centro de Madrid "La reforma social de la empresa"

En el Círculo de Estudios del Centro de Madrid, el jueves 15 de marzo de 1962, y en el ciclo "La reforma social de la empresa", don Mariano Rioja y Fernández de Mesa, licenciado en Ciencias Económicas, consejero delegado de Administración de La Editorial Católica, desarrolló su ponencia "La gestión de la empresa: fórmulas de participación de beneficios".

Tras la clara y documentada exposición del señor Rioja, el Presidente abrió debate y surgió un animado coloquio, en el que intervinieron los señores Perpiñá (Román), Alfageme, Fernández Mazas y Garicano.

En la empresa se integran tres factores: trabajo, técnica y capital. En la empresa capitalista, el capital—o, si ustedes lo prefieren, el capitalista como propietario del capital—ejerce la dirección de la empresa, asegura y anticipa su retribución a los restantes factores, asume el riesgo y percibe el excedente que se produce por diferencia entre el producto total y los gastos totales, incluida en ellos la remuneración de los demás factores productivos.

No es intrínseco a la esencia de la empresa que sea precisamente el capital quien asuma la función de empresario. Puede ser también una colectividad de trabajo o un grupo de técnicos, con capital tomado a préstamo, quien anticipe y asegure a los demás factores una parte del valor esperado, ejerza la dirección, corra con el riesgo y haga suyo el beneficio. Y esto será tanto más fácil cuanto más abundancia haya de capitales. En tal hipótesis, habríamos de plantearnos si es justo que el trabajo o la técnica se atribuyan la totalidad del beneficio, retribuyendo al capital con sólo un interés.

Pero, hoy por hoy, no es éste el problema ni, desde luego, es el tema de la presente conferencia.

Volviendo a la sociedad capitalista, el excedente que se atribuye al capital puede ser descompuesto en cuatro partes: retribución de la función directiva, interés del capital, prima o superinterés en compensación del riesgo y beneficio propiamente dicho.

Y el problema que se plantea es si todo ello corresponde legítimamente al capital o si alguna de estas partes debe ser distribuida con los demás factores productivos y en qué cuantía o proporción.

Retribución de la función directiva

En cuanto a la retribución de la función directiva, me parece evidente que no puede hablarse de una percepción de beneficios, sino pura y simplemente de una remuneración de trabajo, del trabajo más importante en la empresa. Su legitimidad es, pues, indiscutible. Y su cuantía deberá estar sometida a las normas que determinan, en un orden absoluto y relativo, el salario justo.

Interés del capital

Igualmente estimo que un interés del capital invertido, en un porcentaje igual

o ligeramente superior al que producen el papel del Estado o las obligaciones de cualquier sociedad, es un gasto de la empresa como remuneración directa de uno de los factores productivos y no puede ser estimado como un beneficio. ¿Sobre qué capital ha de ser calculado este tipo de interés? En mi opinión, sobre el que resulta de la suma de las aportaciones efectuadas y de las reservas constituidas por beneficios atribuibles al capital y no repartidos, hecha la conversión de aportaciones y reservas al valor en pesetas del año a que correspondan el interés que se vaya a liquidar.

Aunque entrando ya en un campo más discutible, también creo que una cierta compensación al capital por el riesgo que asume es no sólo de plena justicia, sino previa a toda distribución de beneficios, al menos en el caso de que el riesgo de desempleo para el trabajador esté cubierto con la seguridad social.

Y queda por considerar la justicia o injusticia de que se atribuya exclusivamente al capital la totalidad de los beneficios de la empresa, una vez cubiertos todos los gastos, incluidos la remuneración de la función directiva, el interés del capital y una justa compensación del riesgo que el capital asume.

Sobre esto, Su Santidad Pío XI se expresó muy claramente en la "Cuadragésimo año": "Es completamente falso—decía—atribuir sólo al capital o sólo al trabajo lo que ha resultado de la eficaz cooperación de ambos, y es totalmente injusto que el uno o el otro, desconociendo la eficacia de la otra parte, se alicie con todo el fruto."

Y refiriéndose a este párrafo de la "Cuadragésimo año", Juan XXIII agrega: "La indicada exigencia de justicia puede ser cumplida de diversas maneras, sugeridas por la experiencia."

¿Qué es el beneficio?

Nos ocuparemos de esas diversas maneras de distribuir el fruto de la empresa entre los diversos factores productivos; pero antes de entrar en su análisis es preciso hacer algunas consideraciones previas.

Beneficio es la diferencia entre los productos totales logrados en la empresa y los gastos necesarios para obtener-

BOLETIN

Aviso de Secretaría General

Se ruega encarecidamente a aquellos compañeros que no encuadernen los números de A. C. N. DE P. y deseen desprenderse de los números 698, de 15-2-1961; 699, de 1-3-1961; 700 (salió con el número 670 por error), de 15-3-1961; 701 (salió con el número 671 por error), de 1-4-1961, y 718, de 1-1-1962, los remitan a esta Secretaría General a la mayor brevedad posible para poder complacer a un veterano propagandista que precisa de los mismos para completar su colección.

los. Analicemos, siquiera sea brevemente, el minuendo y el sustraendo de esta diferencia.

El minuendo está formado por los ingresos habidos en la empresa, o sea el resultado de multiplicar el total de unidades producidas por el precio. Si el precio no es justo no podremos hablar de distribución de beneficios, que serían también injustos, sino de corrección del precio.

En general, podemos decir que en una economía de mercado los precios son justos y están determinados o tienden a estarlo por el precio de costo de las empresas marginales. En consecuencia, el beneficio estará determinado para cada empresa por la diferencia en menos entre sus costos y los de las empresas marginales.

Pero si una empresa goza de precios monopolísticos, habrá que entrar en el análisis de esos precios, de su justicia y de si, en buena doctrina, es al consumidor o a la sociedad en general a quien corresponde una parte de esos beneficios y no a ninguno de los factores productivos de la empresa.

El sustraendo de la diferencia de que antes hablábamos está determinado por todos los gastos necesarios de la empresa. Decimos necesarios porque todos los que tengan carácter suuntuario, de mera ostentación o liberalidad, y aquellos otros que constituyan "compensaciones altas o altísimas por prestaciones de poco esfuerzo o de valor discutible", a que alude Juan XXIII, es claro que no pueden ser computados como gastos propios de la empresa y deben ser considerados con cargo exclusivo a la retribución o a la participación del capital, si es éste quien los autoriza directamente o a través de funciones delegadas.

Los gastos necesarios

Entre los gastos necesarios están las amortizaciones al costo de reposición, porque otra cosa sería descapitalizar la empresa, computando como beneficio lo que no tiene tal carácter. Y están, naturalmente, las retribuciones de los trabajadores, incluidos los técnicos y directivos. Por consiguiente, no podemos hablar de participación en beneficios sin antes situar la retribución en un nivel justo.

El salario justo

Y ¿cuál es el salario justo? Su Santidad Juan XXIII nos lo dice: "Esto exige—se refiere a la justicia y a la equidad en la determinación del salario—que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero, además, exige que, al determinar la retribución, se mire a su efectiva aportación a la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborables de toda la nación, así como también a las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud."

"Claro está—continúa Juan XXIII—que los criterios expuestos valen siempre y en todas partes; pero no se puede determinar el grado en que deben ser aplicados sin tener en cuenta la riqueza disponible, riqueza que en cantidad y calidad puede variar, y de hecho varía, de nación a nación, y dentro de una misma nación de un tiempo a otro."

Con estas palabras Juan XXIII fija en primer término los principios y establece luego las normas de aplicación, atemperando aquéllos, por un lado, a las condiciones económicas de la empresa y, de otro, a las circunstancias generales, pues es claro que sería imprudente un alza de salarios que pusiese en riesgo la vida de la empresa o que, sin corresponder a un aumento paralelo en la producción y excediendo una adecuada y justa redistribución de rentas, determinase un aumento de precios y una mayor desigualdad en los niveles de renta.

Sin un nivel justo de salarios no es posible la distribución de beneficios

Pero aun contando con estas sabias ponderaciones de Juan XXIII, resulta claro que no cabe hablar de distribución de beneficios en tanto no se haya alcanzado un nivel justo de salarios, aunque para llegar a ese nivel justo sea necesario un desplazamiento a salarios de algo de lo que hasta ahora se haya considerado como beneficio.

Ahora bien: para que en una empresa se pueda afrontar seriamente el problema de remuneraciones son necesarias dos condiciones previas: primera, que se reconozca a los trabajadores el derecho a convenir sus condiciones de trabajo y sus remuneraciones negociando en plan de igualdad y a través de una auténtica línea representativa; segunda, que con carácter previo la empresa haya alcanzado un determinado grado en su organización.

Es preciso que se haya realizado en la empresa un análisis de tareas y una valoración de los puestos de trabajo; que existan unos cauces claros de comunicación ascendente, descendente y horizontal; que se establezcan normas claras para los ascensos; que se facilite la formación profesional a los trabajadores para su posible promoción a categorías superiores; que exista una clara delimitación de funciones y responsabilidades en cada uno de los niveles y en cada uno de los puestos de trabajo; que se disponga de una contabilidad industrial que permita conocer la curva del costo de cada producto o servicio en función de los rendimientos, y, por último, que no existan en la empresa factores que estorben un justo equilibrio retributivo, y en este orden es de señalar el grave peligro que encierran las horas extraordinarias cuando éstas se desvirtúan en su naturaleza y pasan a ser elementos caprichosamente correctivos del salario.

Atendidos todos los gastos necesarios de la empresa, incluidas las amortizaciones al costo de reposición y unos justos salarios convenidos con los trabajadores; retribuida debidamente la labor directiva; satisfecho un interés al capital empresarial a un tipo sensiblemente igual al que devenguen los préstamos, y compensado el riesgo asumido por el capital, si todavía queda excedente es cuando se puede hablar de distribución de beneficios entre todos los factores productivos.

Pero si el valor creado en la empresa no cubre una justa retribución de todos los factores y, en consecuencia, el problema que se plantea no es de distribución de beneficios, sino de participación en las pérdidas, ¿cuál ha de ser la escala de preferencias?

En primer término, habrá que pagar a los proveedores de primeras materias, energía, etc., y el interés del capital tomado a préstamo. Esto parece in-

dudable, pues en caso negativo la empresa caería en una suspensión de pagos con gravísimo riesgo para todos.

En segundo lugar, habrá que asegurar los salarios mínimos vitales, según los define Juan XXIII. Pero observen ustedes que la Iglesia no se ha pronunciado nunca sobre si el salario familiar mínimo que obliga en justicia es el absoluto o el relativo, y en ello hay, por tanto, libertad de opinión. Acción Social Patronal ha optado por el absoluto, y hechos los cálculos del coste de vida, fija el salario vital mínimo en Madrid para un casado con dos hijos menores en 129 pesetas diarias para un jornada de ocho horas diarias y un rendimiento normal. Cálculos más generales, relativos también a la industria, pero no circunscritos a Madrid, hablan de 110 a 120 pesetas diarias. Para la agricultura, Acción Social Patronal calcula alrededor de 75 pesetas con un margen moderado de tolerancia en más o en menos, según las comarcas, incluidos todos los conceptos de remuneración en metálico o en especie. "Otros—dice el Cardenal de Sevilla en recentísima pastoral—elevan algo más el salario del obrero agrícola, calculándolo entre un 75 y un 80 por 100 del industrial. Se comprenden estas diferencias—continúa el señor Cardenal—, porque las que se dan entre unas regiones agrícolas y otras son mucho más acusadas que las que median entre distintas zonas industriales."

En mi opinión personal, si no hay posibilidad material de asegurar un salario mínimo vital es preferible que la empresa cuente con una plantilla algo menor de la necesaria, tendiéndose a llegar al salario mínimo con una o dos horas extraordinarias; pero esto sólo como medida de emergencia y ponderándolo con el nivel de empleo existente en el país.

¿Salario mínimo vital neto o bruto?

Se plantea si ese salario vital mínimo que la empresa debe satisfacer es bruto o neto, es decir, descontado o no el impuesto sobre rendimientos del trabajo personal. Yo creo que, por razón de justicia, la empresa sólo está obligada a pagar un salario bruto que alcance el mínimo vital, pues si este salario llega al trabajador disminuido por un impuesto, será el Estado el que incurra en injusticia, no la empresa. Pero por caridad la empresa deberá tender a alcanzar que sean los salarios netos los que cubran el mínimo vital.

Paralela a este salario vital mínimo para la categoría inferior está la retribución en escala ascendente de las demás categorías, incluyendo la del empresario por su función directiva, entendiéndose que si es necesario para asegurar el salario vital mínimo habrá que cerrar el abanico de salarios siempre que subsista una distancia retributiva entre las categorías que mantenga una jerarquización y un estímulo para el ascenso.

Este problema del grado de abertura del abanico de salarios constituye otro aspecto importantísimo de la política social. ¿Qué proporción debe existir entre el punto más alto y el más bajo en la escala de salarios? Las reglamentaciones de trabajo—al menos, las que yo he consultado—fijan para la categoría reglamentaria más alta—ingenieros y licenciados—una retribución que pasa de tres veces la del peón, sin llegar a cuatro en ninguna de ellas. Adviértase que me refero a la categoría reglamentaria de ingeniero o licenciado, no a altos cargos de gobierno de la empresa. ¿En

cuántas empresas se han disparado hacia arriba las retribuciones de los técnicos y directivos dejando al peón por bajo del mínimo vital!

El problema del salario, el más inmediato y urgente

Hay un párrafo en la pastoral del Cardenal de Sevilla que les ruego me permitan leer. Dice:

"La remuneración del trabajo no es el único ni siquiera el principal aspecto del problema social, contra lo que algunos pudieran pensar. Es más honda y más trascendental la cuestión de las relaciones fraternales entre las distintas clases sociales."

"Pero el problema del salario, principal modo de retribución por el trabajo, es en algún sentido el más inmediato y urgente. Toca a la subsistencia misma del trabajador. Es absurdo pretender alcanzar metas más altas en la solución de la cuestión social sin dar previamente a los trabajadores el salario que les es debido y vitalmente necesario."

En tercer lugar, en el orden de preferencia de que hablamos se hallan las amortizaciones al costo de reposición. Indispensables para asegurar la continuidad de la empresa. Quizá haya entre ustedes quien entienda que las amortizaciones son anteriores al salario mínimo vital, pues sin ellas la empresa está condenada a la consunción y es preferible cobrar algo menos de salario que perder el puesto de trabajo. Si las sitúo, sin embargo, en tercer lugar es porque creo admiten una flexibilidad que no puede tener el salario mínimo vital.

En cuarto lugar, en el repetido orden de prelación conforme a la justicia está el interés del capital empresarial. Sin embargo, dada la estructura del mundo económico actual, habrá necesidad en muchos casos de dar prioridad a este

interés respecto incluso al salario mínimo vital para asegurar una obtención de capitales indispensable para la vida de la propia empresa y mantenimiento de los puestos de trabajo.

En quinto lugar está la compensación al capital del riesgo que asume, y por último, el excedente distribuible.

Tres objeciones principales preveo a este orden de preferencia que les he expuesto:

Primera. Si no hay volumen de producción suficiente para atender las necesidades vitales de todo el país en artículos de primera necesidad, el aumento de demanda sólo originará un aumento en los precios. Esto es verdad; pero sólo en un cierto grado y con tendencia a una corrección automática, pues el aumento de beneficio que se derive del mayor precio orientará la inversión hacia esos sectores productivos con el incremento consiguiente en la oferta. Y ello sin contar con que importaciones de esos artículos pueden cubrir un desequilibrio transitorio entre demanda y oferta.

Segunda objeción. El desarrollo económico necesita una tasa alta de ahorro. Para alcanzarla, el mejor procedimiento es la autofinanciación de las em-

presas, y esto impide, al menos por ahora, un nivel alto de salarios. Sobre ello entiendo que no puede imponerse un salario inferior al mínimo vital para atender a la autofinanciación y que para cubrir ésta pagando salarios inferiores a los justos habría que contar con los propios interesados y en todo caso reconocerles la titularidad de esas inversiones.

Tercera objeción. Las necesidades de inversión exigen dar al capital un estímulo suficiente. Si disminuye este estímulo se reducirá la tasa de inversión y se paralizará el desarrollo económico. Creo que este argumento es falso, porque las empresas españolas trabajan, por lo general, a niveles muy bajos de productividad. El aumento de salarios es compatible con una mejora en la productividad que los compense, y aun diría que necesario. El camino está no en sostener salarios bajos, sino en concertar en convenios colectivos unas nuevas condiciones de trabajo que permitan elevar los salarios sin aumento en los costos, y para ello tenemos en España por delante un campo amplísimo. En definitiva: pagar y exigir, con diálogo abierto entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

PARTICIPACIONEN BENEFICIOS

Spongamos ahora que en una empresa han quedado debidamente retribuidos todos los factores productivos y que queda un excedente que, según el pensamiento pontificio, debe ser repartido entre todos ellos. ¿Cómo hacer este reparto y en qué proporción?

Respecto a la cuantía de la participación de cada uno de los factores productivos se suele decir que debe estar en función de la aportación realizada por cada uno de dichos factores para la obtención del beneficio; pero ¿quién es capaz de determinar cuantitativamente estas aportaciones? En general, el beneficio depende del acierto que haya presidido en la elección de las instalaciones; de que la empresa tenga o no la dimensión óptima; de su localización; del acierto en la política de compras de primeras materias; de la forma en que se realice la propaganda de los productos; de la organización de la empresa en sus procesos productivos; de que exista un adecuado sistema de incentivos; de la coyuntura y de tantos otros factores o circunstancias que harían interminable esta relación. En mi opinión, es absolutamente imposible determinar con precisión en qué parte se debe el beneficio de la empresa a cada uno de los elementos que la componen, máxime si se considera que si uno de ellos, por modesto que sea, falla en la obra de conjunto, él por sí solo puede destruir la aportación de los demás.

Entiendo por ello que, sin pretender medir lo que no es medible, hay que buscar fórmulas de ponderación que se aproximen a un equilibrio; fórmulas que forzosamente han de tener un carácter muy general y que en cada caso en concreto habrá que adaptar a las circunstancias que en él concurren.

Justa distribución del valor creado en la empresa

Para mí, la mejor—que reconozco no responde a la idea estricta de participación en beneficios, pero sí a la de una justa distribución del valor creado en la empresa, por lo que en un sentido amplio puede considerarse como participación en beneficios—está basada en la

idea que preside el salario proporcional. Según esta fórmula, se formaría en la empresa un presupuesto económico en el que el volumen de producción sería el necesario en esa empresa para cubrir sin beneficios todos los gastos, incluida una remuneración justa del trabajo, sujeta a una actividad normal y también de los demás factores productivos, sin omitir el interés del capital y compensación a éste del riesgo. El importe total de la remuneración del trabajo representaría un porcentaje sobre el referido volumen de producción, y la norma de participación podría consistir en mantener fijo este porcentaje, por lo que, de aumentar la producción sin incremento paralelo en la retribución del trabajo, quedaría a favor de éste un excedente determinado por la diferencia entre la retribución recibida y lo que resulte de aplicar el porcentaje indicado sobre el nuevo volumen de producción.

Claro es que esta fórmula tiene muchas posibles variantes, como, por ejemplo, la de operar no sobre el volumen de producción, sino sobre éste, una vez deducido el costo de primeras materias. Y si se deducen de la cifra de producción todos los gastos menos las remuneraciones, llegaremos a la participación pura en los beneficios. Hay, como se ve, una amplia gama de posibilidades en la forma de aplicación. La fórmula podría aplicarse globalmente en el conjunto de la empresa o por secciones o talleres. La mecánica es fácil si se lleva una buena contabilidad presupuestaria. Y, además, habría de ser muy simple para que sea fácilmente comprendida y aceptada por los trabajadores.

La referida fórmula tiene la ventaja de armonizar el régimen de retribución del trabajo mediante incentivos o primas con la participación del personal en los beneficios, pues, evidentemente, a primas más caras corresponderá, como es justo, una menor participación del trabajo en las ganancias.

Mediante esta u otra fórmula habremos llegado a determinar el importe de la participación de los trabajadores, globalmente en la empresa o por sec-

EURAMERICA

Colección MATRIMONIO Y HOGAR

- Núm. 1.—**LA FAMILIA HOY**, por Vicente Enrique Tarancón, Obispo de Solsona. 2.^a edición, 252 páginas, 55 pesetas.
- Núm. 4.—**EL SACRAMENTO DEL AMOR**, por Charles Masabki, O. S. B. 194 páginas, 45 pesetas.
- Núm. 5.—**PREPARACION AL MATRIMONIO Y LA FAMILIA**, por A. Krickemans. 249 páginas, 50 pesetas.
- Núm. 6.—**SOBRE EL AMOR Y LA GRACIA**, por H. Caffarel. 285 páginas, 55 pesetas.
- Núm. 7.—**MISTERIO Y MISTICA DEL MATRIMONIO**, por L'Anneau D'Or. 352 páginas, 55 pesetas.
- Núm. 8.—**GENTE FELIZ**, por Franz Weyergans, Premio Internacional de Literatura Católica 1958. 176 páginas, 40 pesetas.
- Núm. 9.—**SEÑOR, ENSEÑANOS A ORAR**, por L'Anneau D'Or. 278 páginas, 55 pesetas.

Pídalos a las buenas librerías o a LA EDITORIAL CATOLICA, S. A. Mateo Inurria, 15. MADRID

ciones o talleres. Quedaría por concretar la forma de distribución del fondo entre los individuos y la forma de percepción, es decir, si en efectivo o mediante un crédito contra la empresa o un título de participación en la propiedad de la misma.

En cuanto a lo primero, el sistema puede adaptarse a cualquiera de las formas hoy existentes de retribución del trabajo.

Salario por tiempo, con independencia del esfuerzo productivo

Como ustedes saben, el sistema tradicional y más generalizado es el del salario por tiempo, con independencia del esfuerzo productivo. Es el de más fácil aplicación, puesto que no requiere un estudio previo de tiempos y el único aplicable en aquellos tipos de actividades en que forzosamente se producen muchos tiempos muertos en el trabajo con independencia de la voluntad y de la pericia de la dirección de

la empresa y de los trabajadores. Es también, en cierto grado, injusto, porque retribuye en igual cuantía esfuerzos y aptitudes diferentes. Sin embargo, no deja de ser curioso que hoy en día vuelve a tener cierta actualidad en las empresas mejor organizadas, en unos casos para evitar los inconvenientes del régimen de primas, y en otros porque, lograda una total mecanización del trabajo, el grado de actividad no depende en cada momento de la voluntad del trabajador, sino de la rapidez de funcionamiento de la máquina o de la cadena de producción, y es fácil llegar a un convenio entre la dirección de la empresa y los trabajadores respecto a un salario fijo para un grado de actividad, también fijo, de la máquina o de la cadena.

Supuesto un régimen de salario por tiempo, la distribución de la participación en los beneficios que corresponda a los trabajadores puede ser realizada en proporción a los salarios o por un sistema de notación o de calificación del personal. Todos ustedes saben en

qué consiste y no voy a cansarles. Baste recordar que en su forma más frecuente se basa en establecer unos factores de calificación (por ejemplo, puntualidad, interés por el trabajo, espíritu de iniciativa, etc.) y una escala de puntos para cada uno de los factores. Su dificultad reside en que requiere un alto grado de formación de los mandos intermedios que, en general, en España no existe. Pero en la empresa en que sea viable, permite una justa y ponderada distribución de la participación del personal en los beneficios.

La determinación del fondo de participación y la distribución pueden ser realizadas "a posteriori" una vez liquidado el ejercicio, o también calculadas anticipadamente y pagadas junto con el salario. Acaso resulte extraño que hablemos de una distribución de beneficios anterior a la obtención de los mismos. Sin embargo, todos sabemos que una empresa actúa siempre sobre expectativas. Expectativas que se refieren a demanda, producción, costos y beneficio. Cabe, pues, que al estudiar estas expectativas y determinar el beneficio esperado, se concrete la participación del personal en ese beneficio presunto, sobre todo si el sistema es móvil y se prevé que al calcular anticipadamente la participación para un año se corrija la desviación que la realidad haya supuesto respecto a lo esperado por el año anterior.

El sistema de primas

Otro sistema de retribución es el de primas. Todos ustedes conocen los numerosos sistemas existentes. Se establecen en función del ahorro de tiempos, de mejoras de calidad, de ahorros de materias primas o de energía, etc. Lo importante para cualquiera de ellos es que el personal haya participado en la determinación del sistema y que lo acepte; que puedan significar un aumento sensible en la retribución; que resulten de fácil comprensión y de rápida liquidación con posible comprobación personal por los interesados; que no creen desniveles retributivos entre las diversas secciones y categorías, y que de ellos se derive un equilibrio en el volumen de producción de las diversas secciones de la empresa, sin estrangulamientos ni bolsas.

Establecido un sistema de primas, la participación en los beneficios puede ir incluida al calcular el importe de la prima o ser satisfecha aparte, distribuyéndola en función de las mismas primas o de otros factores como el de calificación de personal o por un sistema mixto en el que juegue también la antigüedad en la empresa.

En cuanto a la forma de pago, cabe optar entre hacerlo en dinero, en títulos de crédito contra la propia sociedad o en participaciones en el capital de la misma. Juan XXIII califica esta última como "una de las más deseables", puesto que hoy, decía Pío XI, "con todo empeño y todo esfuerzo se ha de procurar que, al menos para el futuro, las riquezas adquiridas no se acumulen, sino con medida equitativa en manos de los ricos y se distribuyan con una cierta amplitud entre los obreros". Este sistema tiene, además, la ventaja de hacer compatible—y en la mejor de las formas—la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa con su mayor incorporación a la misma y con la autofinanciación, tan necesaria para el desarrollo económico.

En definitiva, son muchas las formas

ULTIMAS NOVEDADES DE EURAMERICA

Colección "Cristianismo y mundo"

Núm. 7.—"NUESTRA CIVILIZACION", por L. J. Leuret, O. P. 229 páginas. 45 pesetas.

Un libro escrito pensando en el hombre de hoy, que tiene necesidad de criterios para desarrollar la necesaria actitud crítica, objetiva, y de que se le infunda valor. Y ambas cosas se dan desde una perspectiva mundial, católica y eclesial, no aldeana, provincial o patrioter. Es una estupenda radiografía de nuestro mundo.

Núm. 8.—"REHACER EL MUNDO", por Ricardo Lombardi, S. J. 238 páginas. 45 pesetas.

Una briosa exposición de los fundamentos del Movimiento por un Mundo funda valor. Y ambas cosas se dan desde una perspectiva mundial, católica de Pío XII: "Rehacer el mundo desde sus cimientos."

Núm. 9.—"EN LA FRONTERA DE LA PAZ", por Luciano Pereña. 248 páginas. 55 pesetas.

Después de quince años, una nueva generación se ha apoderado de la antorcha de la paz. Su ambición es conquistar la nueva frontera de la paz. Los cristianos hacen acto de presencia, aceptando su responsabilidad frente al comunismo imperialista y al capitalismo materialista. En esta hora tremenda de conquistar el mundo para la paz al servicio de la justicia y de la libertad hay que aprender en el magisterio de Pío XII a dónde vamos y cuáles serán nuestras responsabilidades.

Colección "Bien Común"

Núm. 13.—"EL BIEN COMUN, FIN Y TAREA DE LA SOCIEDAD", por Johannes Messner. 110 páginas. 30 pesetas.

El bien común consiste, según el autor, en una "nueva realidad", resultante de aumentar por la cooperación social lo que los individuos pueden hacer por su bien particular. Se ha de observar que no son los medios para la cooperación social—por ejemplo, las instituciones jurídicas sociales—lo que representan en definitiva el bien común, sino su efecto en la realización vital de los miembros de la sociedad. Una sociedad que puede estar dotada de un buen aparato de ordenación económica, y a pesar de ello, su bien común puede ser realizado en ínfimo grado. Y es que las instituciones son bienes de la sociedad, pero tienen carácter de "medios" al servicio del bien común. Esta es la tesis del famoso profesor austriaco, que constituye la novena aportación fundamental al esclarecimiento de tan importante concepto básico del bien común.

Colección "Exigencia"

Núm. 2.—"CARTAS A SU NOVIA", de Jacques Maillet. 340 páginas. 55 pesetas. Prólogo de Gabriel Marcel

Un libro testimonio que sorprenderá al lector, como sorprendió al corrector de la imprenta.

La guerra mundial es su fondo sombrío. Su autor murió víctima de un bombardeo, y al escribir las cartas estaba muy lejos de imaginar que pudieran ser publicadas. Su novia ha querido ser fiel a su memoria, entregando su correspondencia a la luz pública, pues Jacques no quería hacer de su amor un coto cerrado. Es, pues, un ejemplo vivido para quienes quieren abordar dignamente el noviazgo, profunda, sencilla y limpiamente.

y modalidades de dar acceso a los trabajadores a una participación en los beneficios de las empresas. Pero no olvidemos que antes que el beneficio y su distribución está el salario justo, sin el cual es ilegítima toda ganancia, y que en España, hoy por hoy, el problema hay que centrarlo en la mayoría de las empresas en ese terreno concreto: Salario justo y producción suficiente para poder pagarlo y para que haya en el mercado una afluencia de mercancías suficiente para atender el crecimiento en la demanda, nacido del aumento de salarios.

Tanto o más que en el mundo del trabajo, tenemos en España un paro encubierto en la actividad productiva de las empresas. Salvo excepciones, ciertamente importantes, podemos decir que la productividad en España es muy baja, y que una de las causas fundamentales reside en una falta de contacto entre los elementos directivos de las empresas y los trabajadores y en el disgusto de éstos ante la insuficiencia de las retribuciones. Es preciso y obligado que al trabajador se le reconozca una mayoría de edad en la empresa, que se le admita a un diálogo franco, sincero y leal, y que, aceptada, como obligada y necesaria, la organización de los trabajadores en una línea auténticamente representativa, se convengan con ellos las condiciones del trabajo y las retribuciones. Me atrevo a decir que al trabajador le importa poco que lo que reciba sea en concepto de salario, de primas o de participación en beneficios. Aun diría que desconfía

Jesús García Valcárcel,
condecorado
por Juan XXIII



A nuestro compañero del Centro de Madrid Jesús García Valcárcel, le ha sido concedida por Su Santidad el Papa Juan XXIII la encomienda con placa de la Orden de San Gregorio Magno

de la participación en beneficios. Lo que realmente le importa es la cifra total, que ésta cubra sus necesidades, y que esa cifra esté, en cierto grado, proporcionada a su esfuerzo, a la remuneración de los altos cargos de la empresa y a los beneficios que percibe el capital. Y el trabajador, sin necesidad de muchas fórmulas matemáticas, tiene un clarísimo sentido para percibir si existe de verdad una adecuación justa entre todos estos factores.

Nota aclaratoria

En el número de nuestro BOLETIN, en el que recogíamos la información de la Asamblea Regional de Andalucía celebrada en Jerez de la Frontera, decíamos que el autor de la ponencia del Centro de Sevilla fué don Bartolomé Lora Lara, cuando en realidad lo fué don Juan Lara Lara, ingeniero de Caminos.

Instituto Social León XIII

Comentarios a la "Mater et magistra"

La BIBLIOTECA DE AUTORES CRISTIANOS publica este volumen, redactado por un grupo de ilustres especialistas del Instituto Social León XIII. Constituye la aportación de conjunto más importante hecha hasta ahora para difundir la luminosa doctrina que contiene la "Mater et magistra".

Rigor científico. Aplicaciones a la realidad nacional e internacional. Claridad en la exposición. Sentido práctico. Exégesis segura del pensamiento pontificio. Equilibrio en el tratamiento de los problemas. Traducción ajustada al texto original, al carácter de nuestra lengua y a la terminología técnica.

De inminente aparición

Publicado por

LA BIBLIOTECA DE AUTORES CRISTIANOS DE

La Editorial
Católica, S. A.

Mateo Inurria, 15. — MADRID (16)

BAC 213

VIDA DE LOS CENTROS

EL CENTRO DE HUELVA ENSAYA LA EXPLOTACION DE UNA FINCA PILOTO EN LO SOCIAL

La colaboración del Centro con Radio Popular da excelentes frutos

Presentamos un esquemático resumen de las actividades del Centro de Huelva desarrolladas durante el presente curso.

Círculos de estudio

Los Círculos de estudio comenzaron el 26 de octubre de 1961. Se han celebrado semanalmente todos los jueves hábiles.

De acuerdo con los deseos de nuestro Presidente de que fuesen también expuestos en nuestro Centro los temas tratados en la Asamblea general celebrada en Madrid, en estos meses lo han sido el estudio de la encíclica "Mater et magistra" y los proyectos de ley que afectan al campo recientemente aprobados en las Cortes.

En el estudio de la "Mater et magistra" solicitamos y obtuvimos colaboración de personas ajenas a la Asociación.

Los temas estudiados fueron los siguientes:

"La propiedad privada en la "Mater et magistra", por don Manuel García Arce, abogado y primer teniente de alcalde de Huelva.

"La retribución del trabajo" en la "Mater et Magistra", por don Julio Sánchez Morales de Castilla, magistrado del Trabajo, propagandista.

"La agricultura", en la "Mater et magistra", por don Esteban Ayuso Cruz, abogado, propagandista.

"La economía" en la "Mater et magistra", por don Miguel Marrero González, ingeniero de Caminos, propagandista.

Los estudios de las leyes que afectan al campo fueron llevados a cabo por los propagandistas Julio Morales Sánchez de Castilla y Esteban Ayuso Cruz.

Simultáneamente se llevó a efecto un estudio y explicación de las epístolas de San Pablo, a cargo del consiliario.

Vida espiritual

Retiro espiritual de matrimonios en el primer trimestre.

El 25 de enero, Conversión de San Pablo, misa oficiada por el señor Obispo.

Gran parte de los profesores de cursos de Cristiandad pertenecen a nuestro Centro. Igualmente son propagandistas el presidente de Acción Católica y varios de los miembros de la Junta diocesana.

Colaboraciones de la Asociación

Inquieto este Centro por colaborar en la necesaria y urgente obra de reforma del campo para una mayor y mejor distribución de la renta del mismo, estimulado siempre por los principios de la Asociación, se propuso la creación y explotación de una empresa agrícola con dos fines claramente determinados y que además se complementan: uno, la explotación racional, técnica y económicamente posible, y otro, una justa distribución de la producción entre los elementos de la misma, atendiendo con el criterio de la doctrina social de la Iglesia al elemento humano de la explota-

ción principalmente. Y todo ello para que sirviera de faro orientador a los hombres del campo de nuestra provincia.

Estudiado el problema y no contando dentro de los miembros del Centro con ninguno que tuviera campo en extensión y condiciones precisas para la explotación que nos proponíamos, se buscó de entre los propietarios de la provincia, encontrándose una finca con una extensión aproximada de quinientas hectáreas, cuyo propietario reunía aquellos principios formativos, tanto morales como intelectuales, necesarios y con conciencia social y cristiana.

Se hizo un estudio de la misma y se vió que tenía posibilidades de convertirse prácticamente toda en regadío, ya que estaba en zona considerada como artesanía, y, a su vez, las condiciones de la tierra eran de buena calidad.

Nos pusimos de acuerdo con el propietario en valorar la finca, considerándola como capital de aportación a la empresa y, consiguientemente, siendo el primer costo de la explotación la rentabilidad que se fijase a la tierra, y se establecieron los principios de la explotación básica.

Se hicieron sondeos con gran éxito, ya que en las tres perforaciones se obtuvo un gran caudal de agua, corroborando los estudios que previamente se habían hecho.

Teníamos prácticamente puestas las bases para la explotación que nos proponíamos, en la cual nosotros aportá-

Imposición de insignias y renovación de promesas ante el Arzobispo Obispo de Barcelona, doctor Modrego

Con motivo de la Asamblea regional de los Centros de Cataluña, el pasado día 26, en la capilla del palacio episcopal de Barcelona, recibieron la insignia ante el reverendísimo señor Arzobispo Obispo de Barcelona y en presencia de nuestro Presidente, don Alberto Martín Artajo, los señores don Raúl Bomín Camarasa, don Juan Terraza Martorell y don Juan Vidal Gironella, del Centro de Barcelona, y don Martín Rodríguez Estevan y don Ramón Espinel Cancho, del Centro de Lérida.

Renovaron la promesa el secretario del Centro de Barcelona, don Juan Arteaga y Pict, don Alfredo Casanova Fernández, don Francisco de A. Condominas Valls, don Ricardo Sánchez de Movellán, don Francisco Siso Caveró y don Juan de Dios Trías de Bes, todos ellos del Centro barcelonés.

bamos la dirección técnica y la dirección administrativa y ofrecíamos sin reservas todo nuestro apoyo y gestión allí donde hiciera falta.

Cuando todo parecía logrado, como antes digo, se notó por parte del propietario un alejamiento de nuestra colaboración: hizo gestiones personales sobre instalaciones, etc., y poco a poco, sin saber la causa, se fué perdiendo esta colaboración.

¿Qué había pasado? ¿No habíamos sabido nosotros llevar el asunto? ¿Recelos personales por parte suya?...

Sin embargo, algo se consiguió, pues ellos han seguido la explotación empujados ya por la inercia de lo logrado y con perspectivas de un mejor resultado en la explotación.

El ideal sería lograr un terreno propio o de propiedad pública para seguir esta experiencia truncada. Y con la ayuda de Dios, todo se andará.

Colaboración del Centro con Radio Popular

La colaboración de nuestro Centro con Radio Popular (emisora de la C. O. F. O.) es directa e intensa, pues prácticamente ha sido fundada por gestión de hombres del Centro y sigue ordenada y dirigida económicamente por nosotros.

Se constituyó una sociedad anónima, F. I. R. S. S. A., cuyo fin es fomentar y tutelar todas aquellas empresas que puedan tener un fin de apostolado en uno u otro sentido, y esta sociedad aportó el capital necesario para la instalación de la emisora.

Posteriormente se ha establecido un convenio con el Secretariado Diocesano de Radio, Cine y Televisión, en virtud del cual la explotación económica de la emisora y, consiguientemente, la obtención de medios para su explotación y sostenimiento corre a cargo de dicha sociedad.

F. I. R. S. S. A., tanto en su constitución como en el Consejo de Administración, ha estado dominada por propagandistas, y propagandistas somos cuatro de los seis miembros que actualmente forman el Consejo de Administración.

Es conveniente destacar que la sociedad antes señalada, F. I. R. S. S. A., sigue abierta y con deseos de impulsar cuantas obras sean necesarias con los fines de apostolado antes señalados.

La explotación de la emisora tropezó en sus primeros momentos con dificultades de tipo económico; pero a partir de estos últimos meses, y precisamente cuando la participación en ella de los propagandistas ha sido más directa, se ha mejorado enormemente esta explotación, hasta el punto de poder señalar que en los momentos actuales se cubren perfectamente los gastos y empieza a ser rentable.

Ello a pesar de que no se ha conseguido nuestro deseo, expuesto en la última Asamblea general: el de llegar a establecer una verdadera cadena con todas las emisoras de la red, así como una emisora central.