

REVISTA DE

FOMENTO SOCIAL

Autocrecimiento Regional

Desarrollo Regional en la C. E. E.

Planes de Promoción en Zonas Rurales

El Sindicato visto por nuestro Empresariado

Socialización de la Empresa Agraria

78

ABRIL
JUNIO

VOL. XX - 1965

SUMARIO

EDITORIAL:

Desarrollo regional	113
---------------------------	-----

ESTUDIOS:

La representación sindical vista por nuestro empresariado. <i>A. de Miguel y J. J. Linz</i>	115
Desarrollo regional en la Comunidad Económica Europea. Metas y medios. <i>Jean Weidert</i>	149
La socialización de la empresa agraria. <i>J. Martín de Nicolás</i>	161

GLOSAS Y COMENTARIOS:

Planes de promoción en zonas rurales. <i>Enrique Pozón Lobato</i>	179
---	-----

INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS:

Los cursos de Formación Intensiva Profesional. <i>José M.^a Laraña</i>	189
Sindicato intermunicipal. <i>Martín Brugarola</i>	196

CRÓNICAS	199
----------------	-----

LEGISLACIÓN LABORAL	205
---------------------------	-----

REVISTA DE REVISTAS	211
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	217
--------------------	-----

RESEÑAS BREVES	221
----------------------	-----

REVISTA DE «FOMENTO SOCIAL»

DIRECTOR: P. Florentino del Valle.

SECRETARIO: P. Francisco Javier Gorosquieta.

REDACCIÓN: Pablo Aranda, 3. Teléfono 261 90 00.—Madrid (6)

ADMINISTRACION: EDICIONES FAX.—Zurbano, 80
Teléfono 234 42 91.—MADRID (3).

SUSCRIPCION.—Precios para 1965:

España	130 ptas.
Para los demás países	3,5 dólares
Número suelto	40 ptas.

DEPOSITO LEGAL: M. 1437-1958

GRÁFICAS CANALES, S. L.—Cicerón, 16.—MADRID

desarrollo regional

No quisiéramos volver ahora a mirar el tema desde el punto de vista de su necesidad; de la que nos ha convencido una abundante y buena literatura sobre desigualdades interzonales. En este número de la revista podrá encontrar el lector descritas experiencias y conatos concretos de desarrollo regional; y asomarse a perspectivas nuevas del problema en los países de la Comunidad Económica Europea.

En estas líneas nos contentaremos con señalar, de entrada, a su principal protagonista, a nuestro juicio: las propias regiones.

Entre los diferentes criterios que se pueden adoptar para definir la realidad de la región nos interesa de momento uno, el de región o zona de desarrollo. Según esto, aquella será una región natural homogénea que, teniendo una estructura económico-social base similar, ofrezca las mismas perspectivas de crecimiento económico y de promoción social.

En la planificación del desarrollo económico español hay un propósito definido de desarrollo regional, una declaración expresa de prioridad para las inversiones que lo favorezcan. Pero nos parece que hay dos maneras distintas de concebir al protagonista del desarrollo zonal. Hay quien lo ve en el Estado, en la Administración Central. En este caso el desarrollo regional es el promovido y controlado y medido por el propio Estado, aun cuando pueda contar con la colaboración activa de las corporaciones e instituciones locales para la realización de sus planes nacionales de crecimiento local. Otros lo ven directamente en el municipio y en sus agrupaciones, en las diputaciones provinciales, en las confederaciones hidrográficas, comunidades de regantes, otras cla-

ses de asociaciones y entidades locales menores, los primeros sujetos activos, por naturaleza, del desarrollo a nivel de comarca. Estos piensan en un poderoso impulso de autodesarrollo local, por propia iniciativa, aun cuando no deban ni puedan prescindir del aliento, de la asistencia, la ayuda necesaria por parte de los poderes centrales.

Creemos que esta segunda forma de concebir el desarrollo regional está más de acuerdo con la dignidad de la persona humana y de las entidades políticas menores, quienes conviene realicen sus actividades propias en condiciones de libertad y responsabilidad.

Tal es el postulado del Derecho Natural. Tal la doctrina de la Iglesia: «...es injusto reservar a una sociedad mayor o más elevada lo que las comunidades menores e inferiores pueden hacer. Y esto es justamente un grave daño y un trastorno del recto orden de la sociedad, porque el objeto natural de cualquier intervención de la sociedad misma es el de ayudar de manera supletoria a los miembros del cuerpo social y no el de destruirlos y absorberlos (Pío XI, Q. Anno.)» Tal el pensamiento de Juan XXIII: «La acción de los poderes públicos... se ha de ejercer con criterios unitarios en el plano nacional... con la preocupación activa de que los ciudadanos de las zonas menos desarrolladas se sientan y sean, en el mayor grado posible, responsables y protagonistas de su elevación económica.»

Nos parece que la técnica económica suscribiría este punto de vista moral del desarrollo. Base del desarrollo regional son los recursos locales, reales y potenciales. Y uno de estos recursos, escasos frecuentemente en las zonas atrasadas, e imprescindible, es el poder de iniciativa; iniciativa individual o iniciativa agrupada en entidades menores.

Pudiera ser que una conveniencia política transitoria hiciera necesario un alto grado de centralización de poderes en manos de la Administración del Estado. Pero creemos que a largo plazo las aguas deben volver a sus cauces naturales y ordinarios; que en todo momento debe mostrar lo transitorio su carácter de tal por su propia evolución institucional interna.

Quiera Dios que el proceso de liberalización económica, bajo cuyo signo se ha iniciado el proceso de desarrollo económico español, sepa sacar en la práctica en la medida conveniente las consecuencias políticas necesarias en lo que toca a la creación de un espíritu de resurgimiento regional más fuerte que un simple estímulo producido desde la Administración del Estado.

Juan J. Linz
Amando de Miguel

la representación sindical
vista por los empresarios

LA ACTITUD GENERAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Preguntábamos a los empresarios¹, para abrir el tema, «qué opinión le merecían» los enlaces y jurados. En la mayoría de los casos la opinión se centra sobre los enlaces ya que los jurados existían en muy pocas empresas y aun en éstas no llevaban mucho tiempo.

En general, las opiniones sobre esta cuestión no están bien definidas ni a favor ni en contra y predomina una actitud neutra, de desconocimiento unas veces y otras de simple desprecio. Podemos afirmar como resumen que para los empresarios los representantes obreros «ni pinchan ni cortan». Veamos en detalle cada uno de los tipos de actitud que se expresan:

1. En primer lugar la actitud positiva de que los enlaces hacen una gran labor y cumplen su papel, que expresan una quinta parte del empresariado.² No sabemos cuántos de ellos al expresar esta opinión

¹ La encuesta intenta ser un estudio sistemático de diversas características de la empresa y el empresario español. El universo a estudiar es aproximadamente los 6.000 directores de empresa industriales de más de 50 trabajadores de 13 provincias españolas (Madrid, Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa, Asturias, Zaragoza, Valencia, Alicante, Coruña, Pontevedra, Cádiz, Córdoba y Sevilla). La población industrial de esas trece provincias representa cerca de las tres cuartas partes de la población industrial nacional. Como muestra se ha tomado la cifra de 460 empresarios, pero estratificados por tamaños de empresa, de tal manera que en el tamaño más pequeño (50 a 99 trabajadores) se ha hecho una entrevista por cada 30 empresas existentes, mientras que en el tamaño más grande se ha hecho una entrevista por cada dos empresas existentes.

² Hablamos del «empresariado» en lugar de los «empresarios» para indicar que los datos basados en las 460 entrevistas están tomados de una muestra estratificada por tamaño en que el número de empresarios a entrevistar en cada grupo de tamaño se obtuvo en proporción al número de personas empleadas en empresas de ese tipo de tamaño y no al número de empresas. Esto, naturalmente, daba un peso

consideran a los enlaces como favorecedores de los intereses de la empresa. De todas maneras esta proporción parece más bien baja sobre todo si la comparamos con la que entre los enlaces considera a los empresarios como competentes. En un estudio piloto sobre los enlaces de Madrid aparece que el 35 por 100 de ellos considera a los jefes de sus empresas como «muy competentes» y el 50 por 100 como «bastante competentes».³

Véanse algunas variantes literales de esta actitud:

«Colaboran bien, no hay veneno; el enlace ha hecho cursillos en Madrid.» (Textil Alicantina.)

«Con motivo de la crisis (de la estabilización) tenemos una gran colaboración de los jurados. Se han ofrecido a trabajar desinteresadamente una hora diaria durante tres meses.» (Metalúrgica andaluza.)

«Con la implantación del jurado hemos evitado algunos conflictos. Antes, cuando se aplicaba alguna sanción los enlaces recurrían; ahora las sanciones son con previo aviso del jurado, y así los obreros no reclaman» (Metalúrgica vasca.)

Una variante interesante es la del que contesta más o menos «en la empresa todo va bien porque es como una gran familia» «la puerta está abierta para todos», etc. Ignoramos hasta qué punto esto responde a la verdad o es simple ideología como en el caso de una empresa de 7.000 obreros con un gran problema de rendimiento y de exceso de plantilla que también contestó de este modo. En esos casos no sabemos cuál será el papel auténtico de los representantes obreros, quienes para otro gran empresario son simplemente «muchachos cumplidores».

2. El grueso de las opiniones (un 27 por 100 del empresariado)

especial a las empresas cuanto mayor fuera el número de personas empleadas, aunque fueran un número muy pequeño del total de empresas.

Si habláramos de empresarios como individuos, la de cada uno de ellos tendría un peso igual, pero considerando la empresa como unidad económica afectando a una masa de consumidores, personal empleado y otras industrias dependientes de grandes suministradores, parece razonable dar a la opinión de los directores de las empresas un peso más o menos proporcional a su importancia en la economía.

Dados los datos que se podían obtener para el muestreo, el número de personas empleadas—reconociendo sus limitaciones—parecía adecuado. Naturalmente, cuando las diferencias de opinión por tamaño son grandes, los datos para los 460 empresarios representan una abstracción. El método de muestreo y las diferencias en los resultados entre el «empresariado» y los «empresarios» se discutirá en detalle en un apéndice al estudio cuando se publique en forma de libro, pues ello exigiría demasiado espacio en el contexto de un artículo.

³ En la encuesta nacional sobre los presupuestos mentales de la Juventud llevada a cabo por la Delegación Nacional de Juventudes entre los jóvenes trabajadores (de 16 a 21 años), el 56 por 100 tiene una opinión positiva de los «jefes de la empresa», y al preguntarles sobre la competencia de los «directivos y técnicos» un 23 por 100 dicen que son «muy competentes», y un 47 por 100 bastante competentes.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

se resume bajo el epígrafe «nulos», que incluye también los sinónimos «anodinos», «no hacen nada» «ineficaces», «no sé para qué sirven», etc. Véanse algunos comentarios más explícitos:

«No son los más capacitados, sino los que les endosan el cargo. Hablan por boca de otros que no dan la cara. No resuelven nunca nada, y cuando presentan alguna cuestión tienen una y otra vez que consultar.» (Metalúrgica vasca.)

«El buzón de la correspondencia oficial.» (Empresa de Seguros madrileña.)

«Aquí no han creado ningún problema por ser una empresa militarizada.» (Gigante metalúrgica.)

«Son poco eficaces. Es un medio de tranquilizarse la conciencia, pero no representan nada y defienden las cosas sin aliento. Es un puesto duro para los obreros.» (Asturiana.)

«En cuatro años el enlace sólo nos ha planteado dos problemas. No tienen preocupación.» (Metalúrgica andaluza.)

«El que tenemos aquí es un buenazo, pero no hace nada. Le nombran siempre.» (Metalúrgica guipuzcoana.)

A veces la consideración de los enlaces como «nulos» lleva a una actitud radical del empresario: a prescindir de la elección de representantes sindicales:

«A nuestro juicio la elección debería ser una selección por una comisión de la empresa y una comisión técnica del ramo sindical.» (Metalúrgica madrileña.)

«Dentro de los negocios no debe haber política. La empresa es un ente soberano y, por tanto, no es necesario, es conveniente que exista jurado. El Gobierno tiene suficientes personas y organismos vigilantes para hacer cumplir sus disposiciones» (Metalúrgica barcelonesa.)

«El jurado es una cosa absurda: ocho individuos que votan sistemáticamente que sí y uno que no, el representante de la empresa. No hacen más que complicar los asuntos.» (Gigante de Servicios.)

Bajo el epígrafe opiniones «negativas activas» (un 8 por 100 en total) agrupamos todas aquéllas que critican a los enlaces porque son «intrigantes», «protestones», «camorristas», «busca-peleas», «vienen a hacer política», «comunistas», etc. En general son los que dan una interpretación política o de clase al fenómeno sindical:

«La institución es buena, aunque entre ellos hay elementos detractores de todo que siempre tienden a complicar las cosas. Estoy convencido que son simpatizantes comunistas, ya que generalmente actúan con consignas, estropeando labores comunes de gran interés.» (Siderúrgica vasca.)

«No son elementos leales a la empresa, sino sólo defensores de los obreros.» (Constructora barcelonesa.)

«Es un problema serio. Siempre quedan después de una guerra dos bandos. Aquí la gente, siendo buena, votan a gentes que han militado en el campo mar-

xista. Hemos tenido que despedir a un enlace. Nosotros teníamos un enlace que durante la guerra estuvo en un batallón de comunistas. Pues aquí lo eligieron a pesar de que en el pueblo el 90 por 100 tienen convicciones religiosas. Empezó a enredar y a crear un clima entre los obreros. No lo podíamos expulsar porque expulsar a un enlace es difícilísimo. Hasta que un día le pegó con un martillo a un compañero. Y «bendita culpa». El litigio llegó al Tribunal Supremo; lo ganamos. Toda la provincia estuvo pendiente del fallo. En realidad, aquel enlace era un *chinchorrero* y envenenaba a la gente. De ahora en adelante hilamos muy fino en los antecedentes cada vez que vienen a pedir trabajo. La mentalidad del obrero hace que esto de las elecciones lo hayan tomado un poco en broma. Eligen al más sinvergüenza, cuando no al más desgraciado, al más inepto.» (Metalúrgica guipuzcoana.)

«Si les dejaran funcionar lo harían bien, pero ni los obreros creen en ellos. Las votaciones son un camelo: de 1.700 han votado 150, y eso obligando a los empleados de oficina. Al final, *pucherazo*.» (Minera.)

«El buen obrero no quiere ser enlace. Son los revoltosos y la cosa política, y con eso no resuelven nada. En general el enlace suele utilizar su puesto para arriamar el ascua a su sardina.» (Vidrio grande.)

«Las últimas elecciones han sido lamentables: han salido los ineptos, los que chillan, el mal obrero.» (Asturias.)

«El jurado se convierte en el primer escalón político para subir y dejan de ser obreros.» (Metalúrgica Madrileña.)

Están por último las contestaciones evasivas que suman un 37 por 100 (incluyendo el 12 por 100 que no contesta a la pregunta). Son respuestas del tipo «no los conozco», «ni buenos ni malos», «depende de las personas», «no tengo opinión», etc.

En la tabla 1 puede verse quiénes son los empresarios que sustentan uno u otro tipo de opiniones:

TAMAÑO DE EMPRESA

Empecemos por subrayar que las respuestas evasivas o la falta de opinión sobre los enlaces se dan en todos los tamaños. Las expresiones de hostilidad abierta, parecen darse un poco más en los tamaños intermedios. Las negativas pasivas —«nulos», «los más tontos»— también parecen darse más en los tamaños de 100 a 1.000, y particularmente en las grandes. En cambio, la minoría con una opinión positiva existe en los dos extremos del mundo industrial: la empresa pequeña y las gigantes, aunque también sea importante su número en las medias. La falta de diferencias marcadas por tamaño indica que deben ser otros factores los que expliquen la diferente recepción de esta institución, o que sí es el tamaño existen en los distintos tamaños tendencias contradictorias asociadas a otras características. También es posible que haya un clima de opinión nacional que se extiende a todos los tamaños (Tabla 1).

T A B L A 1
OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES POR TAMAÑO DE EMPRESA

Tamaño de empresa:	NEGATIVAS-PASIVAS					NEGATIVAS-ACTIVAS					EVASIVAS		
	Positivos.	Nulos.	Tontos.	Total.	Intrigan-tes	Políticos	Marxistas	Total	Evasivos	No conozco	No dicen	Total	(N)
Pequeñas	32	25	2	27	3	3	—	6	22	—	13	35	100% (63)
Regulares	16	28	6	34	7	—	1	8	28	1	13	42	(102)
Medias	24	26	7	33	6	3	2	11	23	3	7	33	(150)
Grandes	14	31	8	39	3	6	—	9	17	2	19	38	(64)
Gigantes	20	27	2	29	4	1	2	8	25	1	17	43	(81)
Total	21	27	5	32	5	2	1	8	23	2	12	37	(460)

Definición de los tamaños:

- Pequeñas: 50 a 100 empleados.
- Regulares: 100 a 200 empleados.
- Medias: 200 a 500 empleados.

- Grandes: 500 a 1.000 empleados.
- Gigantes: más de 1.000 empleados.

NOTA.—En todas las tablas las cifras son porcentajes; las bases van entre paréntesis y la dirección de los porcentajes viene expresada por el 100 por 1000 en la primera fila o columna.

El que en los distintos tamaños operan tendencias contradictorias lo indica el hecho de que las respuestas varían en la España industrial y la semi-industrial y en direcciones distintas en las empresas modestas e importantes. *Las respuestas evasivas sobre el tema son mucho más frecuentes en la España industrial*, independientemente de tamaño. En cambio las negativas-activas —que reflejan una auténtica tensión o una actitud más hostil a toda representación obrera— son más frecuentes en la España menos industrial, particularmente en las empresas importantes. Es en ellas también donde los comentarios «negativos pasivos» son más frecuentes. La mayor sinceridad de las respuestas o la mayor facilidad para formarse una opinión *en la España semi-industrial se manifiesta en una actitud generalmente más negativa* (tabla 2).

TABLA 2
OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES POR TAMAÑO Y REGIÓN

	Positiva	Negativa positiva	Negativa activa	Evasivas	(N)
Menos de 500:					
—EI	20	33	7	39	100% (232)
—ESI	30	32	12	25	(83)
Más de 500:					
—EI	19	32	6	44	(112)
—ESI	12	39	18	30	(33)

EI: Madrid, Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa y Asturias.
ESI: Coruña, Pontevedra, Zaragoza, Valencia, Alicante, Cádiz, Córdoba y Sevilla.

NOTA: A las empresas de menos de 500 las denominamos «modestas», y a las que están por encima de ese nivel, «importantes».

La minoría con una opinión francamente favorable en la España industrial es más o menos igual en las empresas modestas e importantes, en cambio en la España semi-industrial parece ser apreciablemente mayor en las empresas modestas.

Dada la alta proporción de respuestas evasivas o de la falta de opinión, es difícil comparar distintas provincias. Sin embargo, saltan a la vista diferencias interesantes: *el máximo de respuestas evasivas se da en Asturias*, y su número es alto en Barcelona y Madrid. Provincias a las que se suman en la España semi-industrial Zaragoza y las dos gallegas. En la España industrial el País Vasco se destaca por no evadir la cuestión, y en el caso de *Guipúzcoa por una fuerte minoría*

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

con opiniones positivas (24 por 100), que por otra parte son mínimas —respecto a la media general— en Asturias. Guipúzcoa también se destaca por un número relativamente alto de negativas-activas: *para bien o para mal—desde el punto de vista del empresario—la institución de los enlaces tiene realidad en Guipúzcoa*. Sin embargo, el máximo de opiniones favorables lo encontramos en Valencia por razones que se nos escapan. Vizcaya, en cambio, tiene un alto número de negativas pasivas, junto con Cádiz. (tabla 3).

Los tipos de dirección de la empresa tampoco nos aclara mucho. Es cierto que tanto los herederos modestos como los importantes son apreciablemente menos positivos y expresan con mayor frecuencia opi-

TABLA 3
OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES POR PROVINCIA

Provincias	Positiva	Negativa	Negativa activa	Evasiva pasiva
Madrid	19	31	5	45
Barcelona	22	25	5	47
Vizcaya	17	50	8	24
Guipúzcoa	24	24	20	32
Asturias	7	29	—	60
Valencia	39	32	10	19
Alicante	19	18	31	31
Zaragoza	20	33	—	47
Cádiz	21	64	7	7
Córdoba-Sevilla	25	35	15	25
Coruña-Pontevedra...	15	25	20	40
<i>Total</i>	21	32	8	37

niones «negativas activas». El fundador modesto, contra lo que esperábamos, tiene muchas veces una opinión favorable o negativa pasiva, actitud ésta última que predomina en los fundadores importantes. Curiosamente es el fundador el que menos evade la pregunta. Los directores, aunque más favorables, particularmente los importantes, más que los herederos, no parecen tener una opinión más formada que los otros grupos.⁴ (tabla 4).

⁴ Es importante demostrar el que la opinión sobre los enlaces no tenga más que ver con los tipos de empresario en relación con la fundación de la empresa dada su significación en otros aspectos de la relación laboral. Véase Amando de Miguel y Juan J. Linz, «Los problemas de la retribución y el rendimiento vistos por los empresarios españoles. *Revista de Trabajo*, núm. 1, 1963.

Esto apoya la hipótesis de un «clima de opinión» nacional influido por circunstancias ajenas en principio a la situación de la empresa y el empresario.

TABLA 4

OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES Y RELACIÓN CON LA FUNDACIÓN DE LA EMPRESA

	Positiva	Negativa positiva	Negativa activa	Evasivas	Total
TOTAL:					
— Director	22	33	7	38	(172)
— Fundador	26	37	6	31	(103)
— Heredero	17	29	12	42	(185)
MENOS DE 500:					
— Director	24	34	7	34	(96)
— Fundador	29	34	6	33	(77)
— Heredero	19	30	12	39	(142)
MAS DE 500:					
— Director	20	33	6	42	(76)
— Fundador	19	46	8	27	(26)
— Heredero	12	28	14	46	(43)

La ausencia de relaciones marcadas entre la actitud sobre los enlaces y las características estructurales de la empresa y las biográficas del empresario, nos hizo pensar si las respuestas—ante un tema difícil o en el que la opinión no ha cristalizado—no serían dadas un tanto al azar. La relación entre las respuestas y otras actitudes en materia laboral y sobre todo en la percepción del rendimiento sugiere que no es así: *el índice de rendimiento es francamente alto entre los de opinión positiva sobre los representantes sindicales (enlaces y jurados) y es particularmente bajo entre los de opinión desfavorable sobre los mismos*. La relación entre la percepción del rendimiento por el empresario y la opinión sobre la representación del personal es indudable (tabla 5).

Es imposible descubrir en qué dirección va la relación causal: ¿Es el rendimiento satisfactorio el que influye en su actitud frente a los enlaces, o es la actitud favorable frente a los enlaces la que—junto a otras actitudes parecidas—contribuye a un mejor clima laboral y con ello a un mayor rendimiento? Sólo un estudio monográfico podría darnos la respuesta. Hay que destacar que la proporción con opiniones negativas activas no aumenta mucho con el rendimiento bajo, y sí en cambio con las opiniones negativas pasivas. Ello sugiere que esas respuestas son ideosincráticas al empresario, o responden a factores un tanto independientes del clima laboral de la empresa.

Un indicio de que la hostilidad a la representación sindical va

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

TABLA 5

RELACIÓN ENTRE RENDIMIENTO Y OPINIÓN DE ENLACES Y JURADOS

	Positiva	Negativa positiva	Negativa activa	Evasivas	(N)
R+ ..	27	29	8	37	(236)
R- ...	15	37	10	39	(224)

Opinión del jurado de empresa	Índice de rendimiento	(Total)
Favorable	6.7	(42)
Neutra	6.9	(32)
Crítica	6.1	(16)
Desfavorable	4.7	(16)

R+ : Índice de rendimiento por encima de la media.

R- : Índice de rendimiento por debajo de la media.

NOTA.—Para una descripción de lo que significa el índice de rendimiento (fundamentalmente un índice alto indica que el problema del rendimiento es percibido como poco importante y/o que el rendimiento potencial no podría ser mucho mayor).

Véase: Amando de Miguel y Juan J. Linz: «Los problemas de la retribución y el rendimiento vistos por los empresarios españoles». *Revista de Trabajo*, número 1, pp. 65 y ss.

unida a una actitud negativa sobre la motivación del trabajador lo encontramos en que *los que no creen que el rendimiento subiría con una mayor retribución son también los que con mayor frecuencia dicen que los enlaces van a hacer política, son marxistas, etc.* (sobre todo en las modestas) *o que son nulos o tontos* (en las importantes). Los que dicen «algo»—respuesta un tanto vaga—son los que con mayor frecuencia contestan con una evasiva, aunque en las importantes existe entre ellos una minoría importante (25 por 100) con una actitud positiva. *Es entre los que creen que existe una relación positiva entre retribución y rendimiento donde la proporción con una opinión positiva sobre la representación obrera es mayor* (tabla 6).

Resumiendo, cuando el empresario juzga que el problema del rendimiento no es agudo o cuando opina que éste aumentaría con una subida de salario—es decir, cuando no percibe un clima de hostilidad radical en los obreros—las probabilidades son mayores de que acepte como útil la representación sindical.

TABLA 6

OPINIÓN DE LOS ENLACES Y JURADOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL EFECTO DE UNA SUBIDA DEL SALARIO EN EL RENDIMIENTO

¿Subiría el rendimiento con un aumento del salario?	OPINION SOBRE LOS ENLACES					(N)
	Positivo	No dicen	Evasivos	Tontos Nulos	Políticos Intrigantes Marxistas	
MENOS DE 500:						
— No	23	10	21	35	12	100% (206)
— Algo	8	8	42	41	—	(12)
— Sí	27	10	42	17	5	(60)
— No dicen	20	11	29	37	3	(35)
MAS DE 500:						
— No	17	15	23	38	7	(82)
— Algo	25	—	37	25	12	(8)
— Sí	19	17	26	28	10	(42)
— No dicen	8	54	—	31	8	(13)

TABLA 7

OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES SEGÚN FORMA DE RETRIBUCIÓN PREFERIDA

Forma de retribución preferida	OPINION DE LOS ENLACES					(N)
	Positivos	No dicen	No los conozco o evasivos	Tontos o nulos	Políticos Marxistas Intrigantes	
MENOS DE 500:						
— Jornal	29	9	20	29	15	100% (35)
— Jornal y primas	25	10	26	32	8	(208)
— Destajo	13	11	33	34	9	(65)
MAS DE 500:						
— Jornal	20	—	30	40	10	(10)
— Jornal y primas	17	18	18	38	10	(100)
— Destajo	20	20	32	24	4	(28)
<i>Parte primas</i>						
MENOS DE 500:						
— Pequeña	39	16	11	28	4	(67)
— Grande	22	8	26	31	12	(49)
MAS DE 500:						
— Pequeña	32	—	28	41	—	(22)
— Grande	11	20	22	35	10	(45)

Otro indicio de que una actitud abierta frente a innovaciones en las relaciones laborales, una preferencia por instituciones que faciliten una relación más directa entre el personal y la empresa, un menor énfasis en una regulación coactiva para ambas partes, va con una actitud positiva frente a la representación del personal, la encontramos en que ésta va asociada a una preferencia por los Convenios Colectivos frente a la Reglamentación. *La actitud desfavorable y crítica es más frecuente entre los que prefieren la Reglamentación* como sistema de regulación de la relación laboral, que también se da con frecuencia entre los que prefieren el «acuerdo individual», entre los que se dan también las posiciones neutras.

La preferencia por una u otra forma de retribución—jornal, jornal y primas, y destajo—está relacionada con todo el síndrome de actitudes empresariales en materia laboral, aunque de manera distinta en las empresas modestas e importantes. En las primeras la preferencia por el destajo indica una actitud claramente tradicional y va asociada a tener problemas de conflicto y, por tanto, no es sorprendente que sea *entre los partidarios del destajo entre los que encontramos el mayor número de respuestas negativas* (34 por 100 dicen nullos o tontos y un 33 por 100 evasivos). Las actitudes favorables entre los empresarios modestos se dan sobre todo entre los partidarios del jornal y primas. Los partidarios del jornal tanto en las modestas como las importantes son un grupo heterogéneo de empresarios muy tradicionales y otros (una minoría) muy modernos en sus actitudes. Esta dicotomía en este grupo se refleja en la mayor polarización de sus respuestas entre una minoría favorable y otra claramente hostil a la representación del personal. Los partidarios del jornal y primas ocupan una posición intermedia, que en las modestas tiende a ser favorable. Para la parte de la muestra en que preguntamos si las primas debían ser la mayor o menor parte del salario vemos que tanto en las modestas como en las gigantes los que dicen que una parte «grande» son mucho más hostiles a la representación sindical en la empresa y los que dicen «pequeñas» son decididamente más favorables a la misma (un 35 por 100 y 32 por 100, respectivamente, en las modestas e importantes, comparado con un 22 por 100 y 11 por 100 entre los que dicen «grandes», respectivamente).

Estas relaciones no deben hacernos olvidar que en todos los grupos la mayoría tiene posiciones negativas—generalmente pasivas—o evasivas frente a la representación del personal.

En otra parte de nuestro estudio preguntamos cuál era la actitud del empresario frente «a eso de las relaciones humanas de que tanto se habla» y al mismo tiempo cuál había sido la aplicación de las mismas en su empresa. De la gran variedad de respuestas obtuvimos

unos tipos de empresarios que caracterizamos con distintos términos (la forma de obtener estos tipos se describirá con detalle en otro lugar) ¿En qué medida los empresarios cuyas actitudes y conductas se pueden caracterizar en relación con las relaciones humanas como «modernos», «paternalistas», «tradicionales», etc., se diferencian en sus opiniones sobre los enlaces? Sus opiniones, sin duda, pueden contribuir a una mejor comprensión del significado de esas relaciones. Las respuestas evasivas o que indican desconocimiento son particularmente frecuentes entre los que han implantado medidas que caerían bajo la rúbrica «relaciones humanas», pero cuya actitud frente a las mismas es crítica o de desconocimiento: «los modernos a pesar suyo». No es imposible que este sea un grupo especialmente parco en palabras, con poca facilidad para raciocinar, explicar o justificar su conducta, lo que también contribuya a explicar su falta de opinión sobre los enlaces. Por otro lado, es un grupo ambivalente cuya conducta no parece particularmente favorable a una representación del personal, por lo que entre los que tienen opinión abundan las negativas pasivas. Les siguen por lo numeroso de las respuestas poco informadas o evasivas los grupos tradicionales, entre los que—sobre todo cuando son tradicionales puros—son también muy frecuentes las negativas. Entre los tradicionales con plena convicción ya empieza a haber una minoría con una actitud positiva, que es apreciablemente mayor entre los paternalistas puros y llega a ser máxima entre los «paternalistas modernizantes». Son estos dos grupos de paternalistas los más explícitos en sus opiniones: posiblemente porque estando interesados en los aspectos laborales de la empresa han podido formarse una opinión. Es en estos dos grupos donde también encontramos un número grande de críticas negativas activas: posiblemente porque algunos de ellos han chocado con los representantes del personal al establecer las medidas paternalistas (tabla 8).

TABLA 8

OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES SEGÚN LA ACTITUD Y CONDUCTA FRENTE A LAS RELACIONES HUMANAS EN DIFERENTES TIPOS DE EMPRESARIOS

Tipo de empresario según la actitud y conducta frente a las relaciones humanas	Negativa activa	Negativa pasiva	Positiva	No dicen y evasivas	Total
Modernos	6	62	12	22	100% (102)
Paternalistas modernizados	16	17	62	9	(66)
Paternalistas	18	32	32	18	(56)
Modernos a pesar suyo ...	7	19	10	64	(136)
Tradicionales sin convicción	5	33	14	49	(78)
Tradicionalistas	5	42	9	45	(22)

Así como los datos que acabamos de presentar son bastante congruentes con lo que pudiéramos esperar, *el que entre los que llamamos «modernos» la proporción con una opinión positiva sea sólo un 12 por 100 y que predominen—más que en ningún otro grupo—los negativos pasivos, es sorprendente y difícil de explicar.* Parte de la explicación debe ser que los modernos se encuentran sobre todo en la España industrial, y particularmente en Guipúzcoa, Asturias, Madrid, Cádiz y Vizcaya; entre las que Vizcaya, Madrid, Asturias y, sobre todo, Cádiz se caracterizan porque en ellas sólo una minoría de los empresarios creen que los representantes sindicales gozan de la confianza de los obreros (en Madrid y Vizcaya sólo un 25 por 100). La coincidencia entre un clima laboral y un tipo de mentalidad empresarial en este caso puede que no indique una relación directa entre el clima y la mentalidad, sino que ambos respondan a terceros factores. Por otro lado, no es tampoco imposible que algunas de las medidas de relaciones humanas, y la ideología misma, no sea necesariamente favorable a una representación del personal. En el extranjero la concepción de las relaciones humanas que se ha llamado por sus críticos «managerial sociology» ha tenido poco interés y simpatía por la acción sindical y muchas veces la ha ignorado.

¿LOS ENLACES REPRESENTAN Y TIENEN
LA CONFIANZA DE LOS OBREROS?

A las preguntas sobre la opinión personal del empresario sobre representantes del personal seguían estas dos:

- «¿Cree Vd. que expresan las aspiraciones de los obreros?»
«¿Cree Vd. que tienen la confianza de los obreros?»

Ambas exigían que el empresario se pusiera en el lugar de su personal. Esta capacidad de empatía es difícil cuando las comunicaciones entre dos grupos son limitadas y en toda sociedad tradicional donde las personas no han asumido papeles distintos a los que hoy tienen en el curso de su vida. Por otro lado, el juicio sobre la capacidad de los representantes de expresar y dar forma a las aspiraciones del personal es decisivo para la reacción del empresario ante sus peticiones: si no cree que representen las aspiraciones no tiene por qué tener en cuenta sus opiniones y puede considerarse personalmente igual o mejor calificado para decidir cuáles son. Sea o no errónea su percepción, ésta tiene consecuencias importantes. Por otro lado el no creer que los representantes tengan la confianza de sus electores hace difícil tratar con ellos como representantes, pues no pueden

obligar a sus representados y, por otro lado, el empresario puede creer que puede comunicarse directamente con el personal sin tener en cuenta los líderes formales del mismo. El exigir ponerse en el lugar del personal o estar bien informado de sus opiniones, hace que las respuestas evasivas o que indican desconocimiento o duda, sean un indicio de falta de comunicación y empatía con el personal. Por otro lado, la respuesta negativa a una o ambas preguntas pone en duda el funcionamiento y realidad o utilidad de las instituciones de representación.

La falta de opinión respecto de una u otra de las dos preguntas llega al 41 por 100, de los que un 12 por 100 no tienen respuesta a ninguna de las dos alternativas. Las alternativas indecisas—en parte sí, en parte no—con respecto a la representación de las aspiraciones llegan al 32 por 100. Sólo un 51 por 100 tienen una opinión en uno u otro sentido sobre la representatividad y un 74 por 100 sobre el grado de confianza que los representantes gozan entre sus electores (tabla 9).

TABLA 9
CONFIANZA Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES Y JURADOS

Los enlaces y jurados tienen la <i>confianza</i> de los obreros	Los enlaces y jurados representan las <i>aspiraciones</i> de los obreros:				
	Sí	En parte	No	No dicen	Total
Sí	13	16	5	2	36
No	2	8	26	2	38
No dicen	2	8	3	12	25
Total	17	32	34	16	100% (460)

NOTA: En este tipo de tablas los porcentajes se extraen del total de casos que figura entre paréntesis en el ángulo inferior derecho.

Dos cifras nos dan el clima de opinión del empresariado sobre la representación del personal: *el 13 por 100 que creen que expresan las aspiraciones y tienen la confianza, el 26 por 100 que niegan ambas cosas.* El que el número de los segundos sea el doble que el de los primeros indica la pequeña base sobre la que puede operar una genuina relación entre la dirección y los representantes electivos del personal. El grupo de los que creen que no representan o sólo en parte las aspiraciones, aunque tengan la confianza de sus electores, ocupa una posición intermedia no del todo negativa. El empresario puede muy bien considerar que las aspiraciones de los obreros están

mal interpretadas—lo que en muchos casos es decir que debían ser distintas—sin negar legitimidad a los representantes. Si tienen la confianza del personal pueden servir de canal de transmisión de los distintos puntos de vista. Este grupo es un 21 por 100 del empresariado. La otra posición lógicamente incongruente: de expresar, al menos en parte, las aspiraciones, pero no tener la confianza (10 por 100) en la realidad no es tan ilógica, y desde el punto de vista del empresario también ofrece ciertas posibilidades de acción. Como nos contaba un empresario:

«Al preguntar a un líder del jurado de empresa que había defendido con éxito los intereses del personal si creía que sus representados estarían satisfechos con su actuación, éste dijo: «No, siempre creen que estamos vendidos a la empresa. Pero eso no me preocupa, pues lo mismo decían cuando era líder de la CNT antes del 36.»

Es la situación de un movimiento obrero cuyos líderes por diferencia de formación y comprensión de los problemas económicos y sociales se van diferenciando de sus miembros cuyas aspiraciones reflejan, pero que se sienten alienados de ellos. Si hemos de creer a nuestros empresarios, ésta no es la situación predominante en España.

Una acusación que ponen los empresarios en boca de los obreros, refiriéndose a los enlaces, es que:

«Los critican que los lleven aquí y allá mientras los demás trabajan.» (Cerámica levantina.)

«Creen que los han hecho ministros.» (Metalúrgica andaluza.)

«El virus de figurar, de ser importante, subir puestos, que le libren de ser obrero o empleado, para lo que estaba hecho.» (Editorial madrileña.)

Otras veces se interpreta la falta de confianza con referencias al sistema:

«Los obreros no están contentos con lo que les da el Gobierno por principio. Si se lo hubiera dado otro Gobierno a lo mejor estarían contentos.» (Metalúrgica guipuzcoana.)

«No le dan importancia por ser una cosa oficial.» (Andaluza de Servicios.)

La falta de legitimidad y representatividad cuando existe no deja de afectar las relaciones sociales dentro de la empresa. Como nos decía el director de una gran empresa vizcaína:

«Ni los representan ni expresan sus aspiraciones, con lo que los obreros están más alejados que nunca... Dios nos libre.»

El distinguir las empresas modestas e importantes no modifica apenas las conclusiones que acabamos de presentar: el paralelismo entre las respuestas es considerable, aunque haya una tendencia ligeramente mayor a la evasión de la pregunta en las importantes por un lado y por otro a considerar que los representantes en éstas tienen más la confianza y representan algo más las aspiraciones. Aunque la diferencia es pequeña concuerda sobre lo que sabemos sobre la mayor vitalidad de la actividad sindical en plantas importantes en otros países. *Esa mayor legitimidad de la representación en las empresas importantes* se refleja en que el grupo de los que creen que ni representan ni tienen la confianza en ellas es un 20 por 100, y en las modestas un 29 por 100. Por otro lado, el grupo que cree que los representantes tienen la confianza y expresan las aspiraciones de sus compañeros sobre el 12 por 100 en las modestas y el 15 por 100 en las importantes, diferencia bastante pequeña. Indudablemente, las respuestas reflejan un ambiente o unos estereotipos difundidos en todas las empresas (tabla 10).

T A B L A 10

LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES Y JURADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

MODESTAS

<i>Confianza:</i>	<i>Aspiraciones</i>				<i>Total</i>
	<i>Si</i>	<i>En parte</i>	<i>No</i>	<i>No dicen</i>	
<i>Si</i>	12	17	3	3	35
<i>No</i>	2	8	29	2	41
<i>No dicen</i>	2	6	4	12	24
<i>Total</i>	16	31	36	17	100% _o (315)

IMPORTANTES

<i>Confianza:</i>	<i>Aspiraciones</i>				<i>Total</i>
	<i>Si</i>	<i>En parte</i>	<i>No</i>	<i>No dicen</i>	
<i>Si</i>	15	14	8	2	39
<i>No</i>	2	8	20	5	35
<i>No dicen</i>	3	10	3	11	27
<i>Total</i>	20	32	31	18	100% _o (145)

Sin embargo, existen diferencias apreciables entre la España industrial y la España semi-industrial, no tanto en la capacidad de los enlaces y jurados de representar las aspiraciones como en la confianza que tienen entre sus compañeros. Las diferencias que vamos a apuntar, sin embargo, no deben hacernos olvidar el gran paralelismo en las respuestas. Así, por ejemplo, la proporción de evasivas es sólo ligeramente superior en la España semi-industrial, lo que nos hace pensar que no sean realmente tales evasivas esas respuestas, pues es muy posible que en una zona menos industrial sea más difícil saber cuáles son las aspiraciones del personal y sus opiniones.

La diferencia más interesante entre las dos Españas es que un 43 por 100 de los de la España semi-industrial creen que tienen la confianza de sus compañeros frente a un 33 por 100 en la industrial, y los que creen que no la tienen un 30 y un 24 por 100, respectivamente. De ello resulta que el número de los que dicen que ni representan ni tienen la confianza llegan al 28 por 100 en la España industrial y sólo al 22 por 100 en la semi-industrial. Estas tendencias se acentúan aún más en el País Vasco, donde este último grupo llega al 33 por 100, y los que dicen que no tienen la confianza son el 15 por 100. *Así como en la España industrial, y particularmente en el País Vasco, aumenta el número de los que niegan que los representantes sindicales tengan la confianza de los obreros, la proporción de los que dicen que representan las aspiraciones en todo o en parte disminuye, y en el País Vasco aumenta* (tabla 11).

Estos datos son sorprendentes, pues en general el sindicalismo en otros países tiene su máxima legitimidad entre los trabajadores de las zonas más industrializadas y es más débil en las menos industrializadas. Si las respuestas hubieran sido más negativas sobre la capacidad de representar las aspiraciones, tanto como sobre la «confianza», podríamos decir que reflejaba una hostilidad generalizada contra los representantes obreros. Es más, la tendencia del empresario es más probable que sea a negar que los representantes realmente defienden y conocen los «verdaderos» intereses del obrero. También es interesante subrayar que en la España industrial no hay una tendencia mayor a evadir la pregunta, al contrario, y sobre todo en el País Vasco, las evasivas a una u otra de las dos alternativas no suman más que el 14 por 100 frente al 27 por 100 para toda la España industrial y el 36 por 100 en la semi-industrial.

Puede suceder que la falta de una tradición sindical en zonas de reciente desarrollo haga que en éstas los representantes sindicales consigan cierta legitimidad en tanto que en las provincias de fuerte tradición sindical sean otros líderes informales y no los enlaces y jurados los que consigan esa legitimidad. Los datos del Apéndice parecen apoyar esta hipótesis.

TABLA II

LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES Y JURADOS
EN LAS DOS ESPAÑAS

ESPAÑA INDUSTRIAL

Confianza:	Aspiraciones:				Total
	Sí	En Parte	No	No dicen	
Sí	13	15	4	1	33
No	2	10	28	2	42
No dicen	1	8	4	11	24
Total	16	33	36	14	100% (344)

ESPAÑA SEMI-INDUSTRIAL

Confianza:	Aspiraciones:				Total
	Sí	En parte	No	No dicen	
Sí	12	18	8	5	43
No	2	3	22	3	30
No dicen	4	8	3	13	28
Total	18	29	33	21	100% (116)

Si distinguimos en las dos Españas las empresas modestas de las importantes, la mayor confianza—que según los empresarios—gozan los representantes sindicales en la España semi-industrial persiste en ambos tamaños aunque *es en las modestas donde realmente se destaca la diferencia entre las dos Españas*. En las modestas un 32 por 100 en la España industrial creen que tienen la confianza, frente a un 43 por 100 en las de la semi-industrial, y en las importantes las proporciones son un 36 y un 45 por 100, respectivamente. En las modestas de la España industrial un 46 por 100 dicen explícitamente que *no* la tienen, frente a un 27 por 100 en la semi-industrial, y la proporción, optando por la combinación más negativa, es, respectivamente, un 32 por 100 y un 19 por 100. En cambio, las diferencias en lo que se refiere a la representación de los intereses entre las dos zonas, en las modestas, son pequeñas, aunque el número de los que la niegan explícitamente es mayor.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

TABLA 12

LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES Y JURADOS
POR TAMAÑO EN LAS DOS ESPAÑAS

MODESTAS					
ESPAÑA INDUSTRIAL					
<i>Aspiraciones:</i>					
<i>Confianza:</i>	<i>Si</i>	<i>En parte</i>	<i>No</i>	<i>No dicen</i>	<i>Total</i>
<i>Si</i>	12	16	3	1	32
<i>No</i>	2	10	32	2	46
<i>No dicen</i>	1	6	4	12	23
<i>Total</i>	15	32	39	15	100% ₆ (232)
ESPAÑA SEMI-INDUSTRIAL					
<i>Si</i>	13	18	5	7	43
<i>No</i>	2	4	19	2	27
<i>No dicen</i>	5	8	4	13	30
<i>Total</i>	20	30	28	22	100% ₆ (83)
IMPORTANTES					
ESPAÑA INDUSTRIAL					
<i>Aspiraciones:</i>					
<i>Confianza:</i>	<i>Si</i>	<i>En parte</i>	<i>No</i>	<i>No dicen</i>	<i>Total</i>
<i>Si</i>	17	12	5	2	36
<i>No</i>	3	10	18	4	35
<i>No dicen</i>	3	12	4	11	30
<i>Total</i>	23	34	27	17	100% ₆ (112)
ESPAÑA SEMI-INDUSTRIAL					
<i>Si</i>	9	18	15	3	45
<i>No</i>	—	—	27	6	33
<i>No dicen</i>	3	6	—	12	21
<i>Total</i>	12	24	42	21	100% ₆ (33)

En las importantes las diferencias entre las dos Españas son menores. Las respuestas evasivas o de duda sobre la legitimidad de los representantes son más numerosas en la España industrial, pero no las que se refieren a las aspiraciones. En las empresas importantes de la España industrial son más frecuentes las combinaciones inconsistentes: sobre todo los que representando las aspiraciones, al menos en parte, sin embargo, no gozan de la confianza (13 por 100), mientras que en la España semi-industrial los que creen que tienen la confianza es mayor, la de los que creen que al mismo tiempo representan las aspiraciones son menos, un 9 por 100 frente a un 17 por 100 en la España industrial. Todo ello sugiere que *en las empresas importantes de la España industrial no es imposible que la representación del personal tenga mayor efectividad aunque menor legitimidad, y mayor legitimidad pero no necesariamente mayor efectividad en la semi-industrial* (tabla 12).

¿Cuál es la relación entre la opinión más general del empresario sobre los enlaces reflejada en sus respuestas a la pregunta «abierta» y las más específicas a las preguntas «cerradas» sobre su representatividad y legitimidad?

Entre los que creen que representan las aspiraciones y tienen la confianza la proporción de los que tienen una actitud positiva son una minoría muy destacada (32 por 100), pero también lo son los que les acusan de «vienen a hacer política, intrigantes, marxistas» (14 por 100). En el primer caso se debe tratar de una representación del personal que el empresario reconoce como legítima y que colabora de una forma u otra con él, lo que crea una opinión favorable. Algo parecido sucede con los que dicen que representan los intereses obreros en parte, pero gozan de la confianza de sus compañeros y les merece una opinión favorable. Entre los que dicen que *sí* a las aspiraciones y a la confianza la imagen de «nulos o tontos» apenas aparece: si la opinión es negativa es una negativa «activa»: de una representación obrera militante que molesta y que por ello se llama—con razón o sin ella—intrigante, que hacen política e incluso marxista. Una prueba de que las respuestas evasivas o la no opinión sobre los enlaces es fruto sólo de la ignorancia la tenemos en que entre los que dicen que *sí* las aspiraciones y confianza el número de estas respuestas es particularmente elevado (tabla 13).

Entre los que dicen que no tienen la confianza del personal, representen o no las aspiraciones, pero sobre todo si no las representan, las opiniones positivas son mínimas. Es difícil decir si la opinión negativa es resultado de la ineficacia—incluso desde el punto de vista de los intereses del empresario de comunicarse con su personal—de unos representantes sin legitimidad, o si se les niega dicha legitimidad por el empresario por no tener una opinión favorable de su actuación

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

TABLA 13

OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES SEGÚN LA OPINIÓN SOBRE SU REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD

ENLACES

Aspiraciones	Confianza	Positiva	Evasivas o no dicen	Nulos	Tontos	Vienen a hacer política, intrg. marxistas	Total
Sí	Sí	32	48	5	12	14	100% (60)
En parte	Sí	34	39	15	—	11	(73)
En parte	No	13	43	27	8	8	(37)
No	No	6	30	44	10	10	(120)

desde su punto de vista egoísta. ¿Qué podía ser más cómodo que decir que los representantes cuya actuación molesta o no ayuda en la gestión de la empresa no son realmente representantes genuinos de un personal que realmente es leal a la empresa? La solución es tradicional en la vida política: cuando un grupo o una clase marginal (los negros, el proletariado, la población colonial) protesta la solución de las clases que están en el poder siempre ha sido decir que no era el grupo el que hacía la protesta, sino sus falsos líderes (agitadores) que no representaban los intereses reales del grupo y que realmente no tenían la confianza del mismo, sino que se arrogaban su representación. Si esto fuera así en el caso de los empresarios y sus opiniones sobre los enlaces, sería de esperar que las respuestas negativas hostiles (vienen a enredar, a hacer política, o acusaciones de una actitud política subversiva) debían ser particularmente frecuentes entre los que les han negado legitimidad. Realmente no es así: *la crítica negativa activa es mayor entre los que les reconocen legitimidad. La actitud negativa de los que se la niegan es decir «tontos o nulos»,* y las respuestas evasivas no son más elevadas en este grupo. La negación de legitimidad en este caso parece ser—si hemos de creer nuestra interpretación—más bien una descripción de una situación real: unos representantes que por múltiples causas no tienen un peso real—«son nulos»—y que por ello no expresan ni las aspiraciones ni tienen la confianza. O si se quiere que por no tener la confianza ni expresar las aspiraciones—sobre todo por no tener confianza—son nulos. Admitiendo cualquiera de estas dos últimas interpretaciones, la negación de legitimidad no parece ser fundamentalmente una reacción frente a una representación del personal que crea problemas graves a la dirección, sino frente a una con-

siderada inoperante por el empresario que lleva a creer que los trabajadores también la perciben de ese modo.

¿En qué empresas y de qué tamaño predominan los tipos más puros —únicos que vale la pena estudiar— respecto a la representatividad y legitimidad, los que niegan o afirman ambas? Las diferencias entre unos y otros no son grandes, pero los que optan por la combinación más positiva son algo más numerosos en las pequeñas y las importantes. La opinión explícitamente pesimista es más frecuente en las regulares y, sobre todo, en las medias y más baja en las gigantes. Aunque sorprenda a algunos *es en la empresa gigante donde la actitud empresarial está más dispuesta a reconocer legitimidad a la representación del personal*, posiblemente porque en este tipo de empresas la necesidad de una representación—dada la imposibilidad de un contacto con cada trabajador—se hace más necesaria.

Las opiniones en uno u otro sentido son particularmente explícitas en la España industrial con la única excepción de Asturias, donde sólo un 27 por 100 optan por las combinaciones inequívocas. Dentro de la España semi-industrial, en Andalucía y Galicia la mitad—más o menos—expresa una opinión decidida generalmente negativa, mien-

TABLA 14
REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD DE LOS ENLACES Y JURADOS POR TAMAÑO Y PROVINCIA

	Si confianza Si aspiraciones	No confianza No aspiraciones	(N)
TAMAÑOS:			
— Pequeñas	14	22	(63)
— Regulares	12	24	(102)
— Medias	11	37	(150)
— Grandes	14	22	(64)
— Gigantes	16	19	(81)
PROVINCIAS:			
— Madrid	6	29	(77)
— Barcelona	14	26	(156)
— Vizcaya	14	31	(71)
— Guipúzcoa	24	40	(25)
— Asturias	20	7	(15)
— Valencia	6	13	(31)
— Alicante	12	6	(16)
— Zaragoza	7	13	(15)
— Cádiz	14	36	(14)
— Córdoba-Sevilla	15	30	(20)
— Coruña-Pontevedra	20	35	(20)

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

tras que los empresarios del Levante y Zaragoza se caracterizan por no expresar una opinión clara en uno u otro sentido. *La provincia donde un mayor número tienen una opinión clara es Guipúzcoa, donde se produce el máximo de afirmación de la legitimidad y representatividad y también su negación.* Aunque en Asturias la inmensa mayoría se reserva su opinión o prefiere opiniones ambiguas, los pocos (27 por 100) que optan por una de las combinaciones extremas se inclinan decididamente (74 por 100) a decir que tienen la confianza y representatividad las aspiraciones (tabla 14).

LOS EFECTOS DE LA ESTABILIZACIÓN Y LOS ENLACES

En nuestro esfuerzo de interpretar las respuestas un tanto evasivas de los empresarios sobre los enlaces nos planteamos el problema: ¿en qué medida las circunstancias económicas adversas que afectan a la empresa y a través de ella al personal, se reflejan en una mayor tensión laboral?

Tomando las respuestas sobre si la Estabilización había afectado sus planes de expansión, vemos que aquéllos más afectados en todos los tamaños (salvo las pequeñas) tienden a expresar más juicios negativos activos: y esto es particularmente cierto en los tamaños medios y grandes (aunque también aumenten en esos tamaños las opiniones negativas pasivas). Sobre todo en las grandes (donde la proporción de los afectados por la Estabilización fue mayor que en las gigantes) y las más modestas la diferencia en evaluación de los enlaces es mayor. Indudablemente en un proceso como el de Estabilización en las empresas forzadas a hacer economías (suprimir horas extraordinarias y primas) y posiblemente iniciando una racionalización del trabajo, la tensión con los enlaces tenía que aumentar y esto tenía que ser aún más cierto en empresas de cierta importancia, donde—en todos los países—la representación del personal es más importante y eficaz.

En las empresas de menos importancia (pequeñas y regulares) la actitud negativa hacia los enlaces es más independiente de la situación económica de la empresa. Incluso los no afectados por la Estabilización son más hostiles a ellos, lo que indica que esta actitud depende más de la propia ideología del empresario que de la coyuntura de la empresa (tabla 15).

Enfrentados con el problema de dar un significado más real a los tipos de situación laboral que refleja el tener o no la confianza y expresar o no las aspiraciones del personal cabe la posibilidad de relacionar las respuestas a esas preguntas con la problemática laboral de la empresa expresada en términos más generales.

TABLA 15

OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES SEGÚN HAYA AFECTADO LA ESTABILIZACIÓN

¿Le ha afectado la estabilización?	OPINION NEGATIVA DE ENLACES			
	Negativos activos	Negativos pasivos	Total negativos	(N)
PEQUEÑAS:				
— Sí	3	34	37	(32)
— No	4	41	46	(22)
REGULARES:				
— Sí	10	33	43	(51)
— No	8	42	50	(36)
MEDIAS:				
— Sí	15	48	63	(71)
— No	10	44	54	(59)
GRANDES:				
— Sí	16	59	75	(36)
— No	18	47	59	(18)
GIGANTES:				
— Sí	9	38	47	(34)
— No	4	40	44	(25)
TOTAL:				
— Sí	12	44	56	(224)
— No	9	42	51	(160)

En otro lugar⁵ clasificamos los problemas laborales en distintos tipos, según mencionaran en primer o segundo lugar unos u otros de una lista de problemas. Entre los que mencionan problemas de conflicto en primer y segundo lugar apenas optan por la combinación positiva (3 por 100), los que optan por admitir que representen o tengan la confianza son también minoría (1 por 100 y 24 por 100). En el otro extremo están los que mencionan en los primeros lugares problemas de organización, de los que un 22 por 100 dan a los representantes del personal plena legitimidad. Las combinaciones de rendimiento-organización e incluso organización-conflicto creen que los representantes

⁵ Véase Juan J. Linz y Amado de Miguel, «El empresario ante los problemas laborales». *Revista de Política Social*, diciembre 1963.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

tienen la confianza o expresan las aspiraciones y en proporción superior a la media creen que ambas cosas (tabla 16).

TABLA 16

LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES SEGÚN TIPO DE PROBLEMAS
LABORALES

Tipo de problemas laborales en primero y segundo lugar de importancia.	Aspiraciones y con- fianza	Aspiraciones	Confianza	(N)
1	2			
Confianza-Conflicto	3	11	24	(37)
Conflicto-Organización	5	5	27	(22)
Rendimiento-Conflicto	10	13	35	(54)
Organización-Conflicto	15	15	42	(33)
Rendimiento-Organización	17	22	42	(116)
Organización-Organización	22	26	38	(77)

Como tantas veces sin un estudio monográfico—posiblemente de *panel*—no podemos decir si el clima laboral menos tenso es fruto de una representación más efectiva del personal, o el reconocerle cierta efectividad y representatividad es reflejo del clima laboral más favorable, o ambas respuestas reflejan una actitud complementaria del empresario ante los problemas laborales. Aunque no fuera más que esto último parece lógico presumir que la actitud misma menos hostil al personal y a sus representantes se reflejaría en unas mejores relaciones con el mismo. Cualquiera que sea la dirección en que vayan las relaciones causales, la relación entre el tipo de problemas y la opinión sobre la representación indica que ambos son aspectos del mismo clima laboral de la empresa. *El empresario que cree en la legitimidad y representatividad de los enlaces y jurados tiene menos conflictos en su empresa.*

LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y EL RENDIMIENTO

Dada la importancia extraordinaria del rendimiento entre los problemas laborales en la empresa española, es particularmente interesante descubrir si la opinión sobre la representación está ligada a la percepción del rendimiento. Nuestros datos indican claramente que éste es el caso. *Entre los que tienen un índice de rendimiento superior a la media más de un tercio (38 por 100) creen que los enlaces tienen la confianza del personal y un 23 por 100 dicen que representan las aspiraciones. Entre los rendimientos por debajo de la media las propor-*

ciones son respectivamente un 33 por 100 y un 12 por 100. Los más positivos—los que afirman la representatividad y la legitimidad al mismo tiempo—son un 17 por 100 entre los de rendimiento alto y un 9 por 100 entre los de rendimiento bajo. Por otro lado, entre los primeros sólo un 19 por 100 dicen que ni tienen confianza ni expresan las aspiraciones, y entre los segundos son un 33 por 100. Aun así, entre los de rendimiento alto, los que no tienen opinión o la tienen negativa, son mayoría, y los puramente negativos son al menos tantos como los puramente optimistas. Es interesante destacar que las respuestas evasivas o de duda sobre la representatividad son más numerosas entre los del rendimiento alto. Esto nos obliga a no identificar la actitud indecisa o la falta de opinión con una actitud hostil y sugiere que una proporción significativa realmente no tiene opinión formada y no se deja llevar por estereotipos ni favorables ni hostiles.

TABLA 17
 REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD DE LOS ENLACES SEGÚN EL GRADO DE RENDIMIENTO

Confianza:	RENDIMIENTO ALTO				Total
	Aspiraciones:				
	Sí	En parte	No	No dicen	
Sí	17	12	5	4	38
No	3	6	19	1	29
No dicen	3	8	5	16	32
Total	23	26	29	21	100% (236)
	RENDIMIENTO BAJO				
Sí	9	19	4	1	33
No	1	10	33	4	48
No dicen	1	7	2	8	18
Total	11	36	39	13	100% (224)

Otra manera de ver la misma relación es calcular el índice de rendimiento para cada una de las combinaciones de opiniones sobre la representación de las aspiraciones y la confianza. El índice es particularmente alto cuando la respuesta es positiva a ambas características (aunque lo sea aún más, posiblemente por fluctuaciones de muestreo,

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

en la minoría de los que no dicen si representan las aspiraciones aunque tengan la confianza). En general, *parece si como la legitimidad estuviera más ligada al rendimiento que la expresión de las aspiraciones*. Los que dicen que carecen de legitimidad, independientemente de la actitud que tengan sobre su representatividad, tienen menos rendimiento, particularmente la minoría que les niega la confianza y se reservan la opinión sobre la representatividad (tabla 18).

TABLA 18

INDICE DE RENDIMIENTO SEGÚN LAS COMBINACIONES SOBRE LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES

Aspiración	Confianza	Índice de rendimiento
Sí	Sí	6.7 (60)
En parte	Sí	5.6 (73)
No	Sí	6.6 (21)
No dicen	Sí	7.8 (11)
Sí	No	6.2 (10)
En parte	No	5.2 (37)
No	No	5.4 (120)
No dicen	No	4.7 (13)

Otra indicación de que la efectividad de la representación sindical va unida a un clima laboral más favorable es que *los que creen en la legitimidad y representatividad de los enlaces también han tenido menos casos en la Magistratura del Trabajo* que los que dicen que las representan sólo «en parte», aunque tengan la confianza, que a su vez tienen menos que los que dicen «en parte» o «no» a la confianza. El que los que dicen que no a ambas preguntas, no sean los que tengan

TABLA 19

PROPORCIÓN DE CASOS EN LA MAGISTRATURA SEGÚN LA OPINIÓN SOBRE LA LEGITIMIDAD Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS ENLACES

Aspiraciones	Confianza	Proporción de casos en Magistratura del total	Proporción de muchos casos (del total de casos).
Sí	Sí	54 (60)	72 (32)
En parte	Sí	61 (73)	68 (38)
En parte	No	80 (37)	73 (30)
No	No	63 (120)	59 (78)

el máximo de casos es sorprendente, pero es posible que sean éstos los que a toda costa tratan de evitar la intervención de personas o instituciones ajenas a la empresa en sus problemas laborales—como vimos al tratar de la Magistratura⁶—haciendo incluso sacrificios para salvar su amor propio en ese aspecto.

LA OPINIÓN SOBRE LOS JURADOS

En general, cuando hablamos de representación sindical nos referimos a enlaces y jurados. Pero la opinión explícita de estos últimos no

TABLA 20
OPINIÓN SOBRE LOS ENLACES Y JURADOS POR TAMAÑO

ENLACES	GRANDES JURADOS			
	Favorable	Neutra	Crítica ó desfavorable	Total
Favorable	11	—	—	11
Neutra	22	19	—	41
Crítica ó desfavorable	15	11	22	48
Total	48	30	22	100% (27)
	GIGANTES			
Favorable	7	7	2	16
Neutra	22	19	9	44
Crítica ó desfavorable	2	9	29	40
Total	31	29	40	100% (46)
	TODOS (contestan)			
Favorable	13	5	1	19
Neutra	17	16	7	40
Crítica ó desfavorable	10	10	22	42
Total	40	31	30	100% (106)

⁶ Véase Juan J. Linz y Amando de Miguel, «El empresario ante los problemas laborales», *Revista de Política Social*. Diciembre 1963.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL VISTA POR LOS EMPRESARIOS

puede producirse más que allí donde existen. En el momento en que hicimos las entrevistas únicamente las empresas grandes y gigantes contaban con una referencia suficiente sobre su actuación, por lo que a los empresarios de estos tamaños les preguntamos también por su opinión concreta sobre los jurados.

En líneas generales podemos decir que en las empresas que tenían enlaces y jurados de empresa *la opinión sobre los jurados estaba más cristalizada y tendía a serles más favorable que a los enlaces* (un 40 por 100 favorable frente a un 19 por 100). Puede que esto refleje el hecho de que los jurados son un órgano interno a la empresa que existe como colaborador de la misma, legalmente bajo la presidencia de su jefe, mientras que los enlaces son órganos del Sindicato, un canal de transmisión entre la empresa y un organismo exterior a la misma. La imagen que el empresario tiene del enlace es más la de un correveidile que va con los problemas de la empresa al Sindicato, a alguien que no es de la empresa, y que viene con cosas que no han partido de la empresa. El jurado, en cambio, parece ser más fácilmente controlable por la dirección.

Los que tienen una opinión favorable de ambos (13 por 100) son bastante menos que los que la tienen negativa de los dos (22 por 100). Si comparamos las opiniones en empresas grandes y gigantes vemos que las diferencias no son significativas (tabla 20).

TABLA 21
OPINIÓN DE LOS ENLACES Y JURADOS EN LAS DOS ESPAÑAS

ENLACES	ESPAÑA INDUSTRIAL			
	JURADOS			
	Favorable	Neutra	Crítica o desfavorable	Total
Favorable	16	5	1	22
Neutra	19	20	6	45
Crítica o desfavorable	5	10	18	33
Total	40	35	25	100% (81)
	ESPAÑA SEMI-INDUSTRIAL			
Favorable	4	4	—	8
Neutra	12	4	8	24
Crítica o desfavorable	24	8	36	68
Total	40	16	44	100% (25)

Es evidente que tanto respecto a los enlaces como a los jurados la opinión de las empresas importantes es más favorable en la España industrial que en la semi-industrializada. La diferencia entre las dos Españas parece ser mayor en el caso de los enlaces que en el de los jurados (tabla 21).

Ya notamos la opinión considerablemente más crítica de los enlaces de los fundadores, y la ligera tendencia hacia una actitud más favorable de los directores. Lo mismo sucede, incluso de un modo más acusado, en el caso de los jurados de empresa (con un 41 por 100 de los directores de una opinión favorable y un 32 por 100 de los fundadores). Tomando el grupo extremo que tienen opiniones negativas tanto de los enlaces como de los jurados, vemos que son el 18 por 100 de los directores, el 26 por 100 de los herederos y el 37 por 100 de los fundadores.

Dado que los jurados apenas tenían vigencia más que en empresas importantes no podemos comparar todos los ramos industriales y nos tenemos que limitar a los textiles y los del metal (tabla 22). *En el textil la opinión tanto de enlaces como de jurados es más negativa*

TABLA 22

OPINIÓN DE LOS ENLACES Y JURADOS EN LAS EMPRESAS TEXTIL Y METAL

ENLACES	TEXTIL			
	JURADOS			
	Favorables	Neutra	Crítica o desfavorable	Total
Favorable	20	—	—	20
Neutra	20	5	—	25
Crítica o desfavorable	10	15	30	55
Total	50	20	30	100% (20)
	METAL			
Favorable	10	3	3	16
Neutra	28	17	3	48
Crítica o desfavorable	21	3	10	34
Total	59	23	16	100% (29)

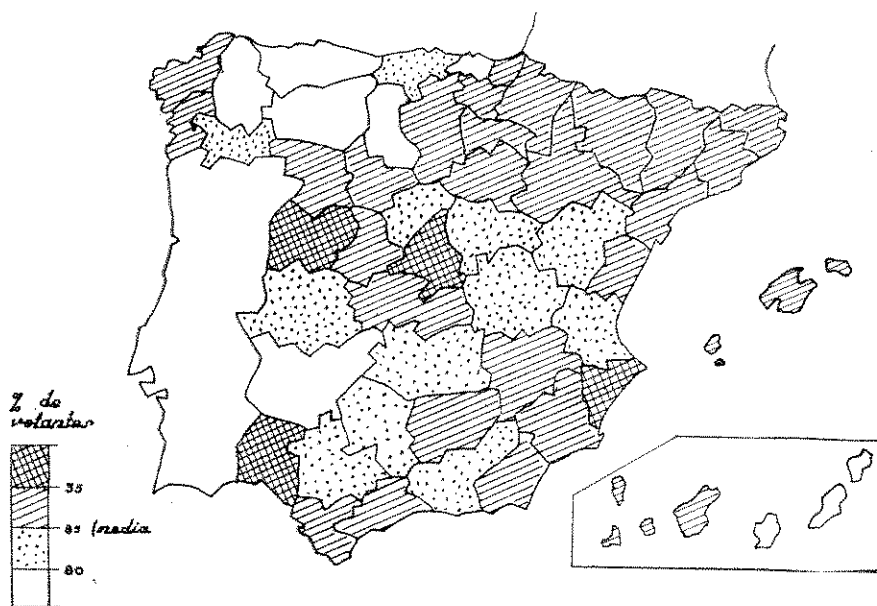
que en el metal (un 55 por 100 de los textiles y un 34 por 100 de los del metal tienen opiniones desfavorables de los enlaces y un 30 por 100 y 16 por 100, respectivamente de los jurados). Naturalmente, el número de los que tienen una opinión negativa de ambos es mayor entre los textiles (30 por 100) que de los del metal (10 por 100). Por otro lado, las proporciones decididamente favorables a enlaces entre los del metal son incluso algo menores que en los textiles y las favorables a los jurados no mucho mayores, con lo que la proporción de favorables a ambos es pequeña en ambos ramos superior entre los textiles (20 por 100 frente al 10 por 100). La diferencia fundamental entre los dos ramos es ésta: *en el metal hay bastante con una actitud escéptica o neutra y aun crítica frente a los enlaces que tienen una opinión favorable del jurado mientras que en el textil esa proporción se reduce considerablemente.* (49 por 100 frente a un 30 por 100). Esta diferente actitud frente a los jurados y enlaces de las empresas textiles y metalúrgicas merece un estudio monográfico que nosotros no podemos intentar con sólo nuestros datos.

APENDICE

NOTA SOBRE LAS ELECCIONES SINDICALES DE JUNIO-JULIO 1963

Según datos de la Junta Nacional de Elecciones, en las elecciones de enlaces sindicales celebradas en el mes de junio la proporción de votantes alcanzó el 85 por 100 de los trabajadores censados. Asturias se destaca por el porcentaje más bajo —67 por 100—, porcentaje que en algunas mineras no llega al 50 por 100. Muy lejos de la media nacional se encuentran también León (71 por 100), Vizcaya (76 por 100), Teruel (76 por 100) y Las Palmas (76 por 100). En dos grandes empresas bilbaínas los votantes no pasaron de la quinta parte del personal. Igualmente, por debajo de la media, se encuentran Sevilla, Córdoba, Granada, Ciudad Real, Santander y otras. En Badajoz es significativo que la proporción de votantes fuera 86 por 100 en la capital y 82 por 100 en la provincia.

Los datos señalan impugnaciones, anulaciones o errores en 21 provincias, destacando Córdoba por el mayor número de incidencias.



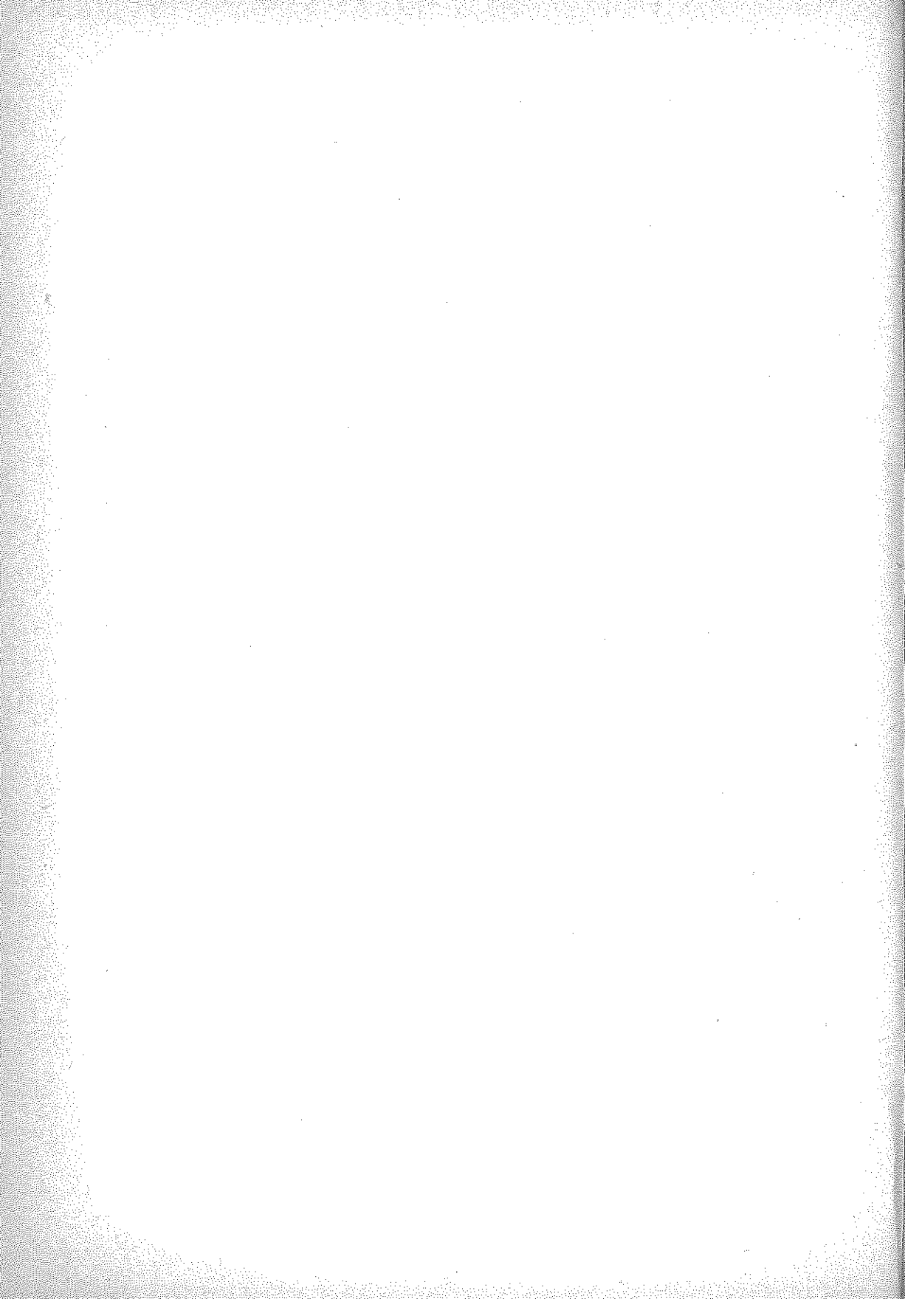
Elecciones Sindicales. Junio-julio 1963.

En las elecciones de jurado de empresa celebradas un mes después, la citada fuente no da los datos de participación por provincias,

aunque señala que el porcentaje de participación de enlaces ha sido superado ampliamente.

Se citan, sin embargo, 73 empresas de más de 500 productores en las que la participación no llega al 70 por 100: en 23 de ellas el porcentaje desciende por debajo del 50 por 100. En cinco empresas la participación no llega a la cuarta parte del personal. La mayoría de esas 73 empresas son mineras (asturianas o andaluzas) o metalúrgicas (vizcaínas o valencianas). El núcleo relativamente más fuerte se encuentra en Asturias.

Con cierta sorpresa comprobamos que algunas de las empresas con porcentajes muy bajos de participación electoral se negaron a contestar a nuestro cuestionario y otras, aunque contestaron, no revelan un clima de tensión laboral especialmente acusado.



Jean Weidert*

desarrollo regional en la comunidad económica europea. metas y medios

La política regional en la Comunidad Económica Europea se orienta no sólo al desarrollo de las comarcas preferentemente agrícolas atrasadas, sino a la sustitución de las actividades en decadencia, modernización y mecanización de las instalaciones en las regiones de industrialización anticuada.

A RAIZ de la conferencia sobre economías regionales organizada en Bruselas en diciembre de 1961, por la Comisión de la Comunidad Económica Europea, ésta nombró tres grupos de expertos de los países miembros en vistas a profundizar en ciertos problemas evocados en la conferencia. Hace unos meses que estos grupos han presentado sus informes¹. La comisión, apoyándose en las conclusiones de estos documentos, quiere someter al Consejo de Ministros las proposiciones relativas a la política regional. Así queda planteado a nivel de la Comunidad Europea un problema capital para el porvenir de Europa.

La toma de conciencia de los problemas regionales es un hecho bastante reciente. Comenzó en tiempo de la gran crisis de 1930 cuando aparecieron en Gran Bretaña y, sobre todo, en los Estados Unidos, extensas zonas de paro. En estos países tuvieron que llevarse a cabo intervenciones especiales con objeto de volver a poner en marcha la acti-

* Director de la «Oficina Católica de Información sobre Problemas Europeos» (París).

¹ Títulos de los Informes: I. «Métodos y objetivos de la política regional». II. «La adaptación de las regiones de vieja industriaización». III. «Medios de política regional en los estados miembros de la C.E.E.».

vidad económica de las regiones más afectadas. Estas intervenciones atrajeron la atención de los poderes públicos sobre la importancia de los fenómenos regionales inadvertidos hasta entonces.

Hoy existen en la Comunidad Económica Europea problemas regionales de especie bastante diferente. La expansión económica que se observa en el conjunto de los seis países está desigualmente repartida según regiones. Los niveles de desarrollo acusan diferencias de uno a tres, entre el sur de Italia, por ejemplo, y la región renana. Por falta de medios de compensación estas desigualdades tienden a acrecentarse. Los habitantes de las regiones menos favorecidas las sienten con toda su agudeza, toman conciencia de su situación y se habitúan a hacer comparaciones. Esta es la razón por qué los diversos países de la C.E.E. y las instituciones de Bruselas se esfuerzan en llevar a cabo una intervención regional. Problemas análogos se plantean en los demás países europeos. Los problemas regionales tienen una importancia muy particular en la perspectiva de una expansión de la Comunidad Europea, que pronto o tarde no dejará de producirse, comenzando probablemente por los Estados que tienen una frontera común con los de la C.E.E. A este propósito España está interesada por las orientaciones de intervención regional tomadas dentro del marco del Mercado Común.

EL HECHO REGIONAL EN EUROPA

Supuesto que convenga una intervención regional, es necesario en primer lugar tratar de comprender qué son las regiones.

Ha parecido a los expertos reunidos por la C.E.E. que «la actividad económica suscita en el espacio formas de polarización que nacen de relaciones de interdependencia y complementariedad geográfica, económica y social». El espacio económico no es homogéneo: se organiza en una red de relaciones que determinan ciertas áreas geográficas de cambios preferentes. «Un espacio económico se articula según un cierto número de unidades territoriales que reúnen actividades económicas complementarias fuertemente ligadas que gravitan alrededor de centros urbanos donde se localizan importantes funciones económicas, particularmente las funciones de decisión. Por lo demás, casi siempre estos centros juegan un papel muy importante desde un punto de vista intelectual y cultural. Por esto estas aglomeraciones son de una importancia primordial para la identificación de una unidad territorial, cuyos límites—en una primera aproximación—corresponden a los del área de influencia de su aglomeración o aglomeraciones principales»².

Pero la noción de región tiene también un aspecto social. «El medio ambiente humano de una región presenta ciertos caracteres propios respecto a otras regiones incluso vecinas... Así, pues, se puede pensar que la posibilidad de que los trabajadores se desplacen sin desarraigo o sensación de dejar su tierra, es también uno de los criterios que hay que tomar en cuenta para el trazado de los límites de

las regiones que llamaríamos socio-económicas para evocar su sentido altamente humano»².

A estos elementos, señalados con toda justicia por los informadores de la C.E.E., convendría añadirles otro. Las regiones han estado expuestas a la influencia de factores políticos: casi en todo tiempo la historia ha jugado un papel decisivo en su constitución y ciertas regiones sólo siguen distinguiéndose de sus vecinas por su pertenencia a otro Estado. No convendría menospreciar la importancia de esta distinción. Si en una perspectiva europea es a veces deseable considerar dos regiones fronterizas como una unidad socio-económica, no obstante no convendrá abolir de un plumazo las diferencias políticas. Estas se atenuarán progresivamente, después tal vez desaparecerán a medida que Europa encuentre su unidad política. Pero de momento el economista y el sociólogo no pueden prescindir de las realidades políticas.

Vista la diversidad de los factores que entran en juego, es muy difícil determinar exactamente los límites regionales. Para llegar a ello serían necesarios estudios más avanzados que los que hasta el presente se han hecho. Como primera aproximación, la C.E.E. tiene, pues a la vista partir de la base de las estructuras utilizadas por los países miembros para la aplicación de sus políticas regionales: en Alemania, los Länder; en Francia, las veintiuna circunscripciones de actuación regional; en Italia, las regiones administrativas. En Bélgica y Holanda la delimitación regional está todavía por hacer, pero teniendo en cuenta las dimensiones de estos países, el problema presenta menor urgencia.

LAS METAS DEL DESARROLLO REGIONAL

El desarrollo regional busca reducir las desigualdades económicas, sociales y culturales de las que se tiene una conciencia cada vez más viva y se tiende a considerar como anormales. Pero también conviene considerar el equilibrio interno de las regiones, y hay en esto otra meta inseparable de la primera. Por último, es necesario mirar qué lugar deben ocupar las regiones en el conjunto económico a que pertenecen. La atención de los poderes europeos se ha dirigido a los problemas regionales, en parte porque temían que el retraso excesivo de ciertas regiones no viniera a frenar el desarrollo de la Comunidad.

Reducir las diferencias

Uno de los más graves problemas que hoy se plantean a escala mundial es la enorme diferencia de niveles de vida entre países ricos y países subdesarrollados. Cuenta habida de las proporciones, existe hoy un problema de la misma especie en el interior de la comunidad europea. En Europa, como a escala mundial, se impone una intervención en vistas a reducir las desigualdades. Por otra parte, existe un modo de trabajar para resolver el problema en Europa que puede ayudar a

² Primer informe: «Objetivos y métodos de la política regional en la C.E.E.»

ofrecer una solución en el plano mundial. La intervención regional en Europa no debería concebirse sin tener cuenta de la necesidad de cooperar al desarrollo de otros países menos favorecidos.

Hoy se siente cada vez más como obligación de justicia social una actuación dirigida a reducir tanto los desequilibrios regionales como los que existen entre país y país. Sobre este punto existe una convergencia entre el movimiento de la opinión y el juicio de las más altas autoridades morales. He aquí lo que a este propósito escribía el Papa Juan XXIII en la encíclica «Mater et Magistra»:

«Sucede a menudo que en un mismo país, los ciudadanos se benefician muy desigualmente del progreso económico y social; y esto por el hecho de vivir y ejercer su actividad en regiones cuya economía está desigualmente desarrollada. La justicia y la equidad piden en este caso que los gobiernos se ocupen de suprimir, o al menos reducir, estos desequilibrios.» (M. et M. n. 150.)

Esto que dice Juan XXIII, a propósito de un país, puede aplicarse sin duda a un conjunto de países que se han propuesto como meta construir juntos una comunidad.

Asegurar el equilibrio interno de las regiones

Esta búsqueda de una cierta igualdad entre las regiones no debe entenderse de una manera puramente cuantitativa. Sería inútil tratar de dar a cada región el mismo potencial económico, el mismo número de fábricas, las mismas redes de transportes y la misma cantidad de recursos urbanos. Así se correría el riesgo de echar a perder recursos que serían mal empleados. El desarrollo de una región no coincide con un tipo «standard»: sólo puede hacerse «a medida». Lo esencial es realizar un equilibrio satisfactorio entre las diversas formas de actividad que permitirán el progreso de la región, teniendo en cuenta su población, su situación geográfica y sus recursos. No se puede implantar en un lugar cualquiera una actividad cualquiera. El gran problema de la política regional está precisamente en determinar la clase de actividad que en la región tiene probabilidad de crecer y hacerla crecer.

En definitiva, todo depende de una elección juiciosa de las transformaciones a realizar y de las inversiones que hacer. Pero, además, es necesario que los habitantes de la región no queden al margen de estas realizaciones materiales. La obra del desarrollo no puede tener efectos duraderos si es el resultado exclusivo de intervenciones exteriores a la misma región. Por lo demás debe manifestarse tanto en el progreso de los hombres como en el de los equipos de producción.

La intervención regional es ante todo asunto de los interesados, los habitantes mismos de la región. Por su parte, esto implica un deber de iniciativa que encontrará cómo ejercerse mediante asociaciones de todo género, en los dominios más varios, económico, social, cultural.

La intervención de los poderes públicos, sobre todo al principio, será necesaria para procurar los medios materiales y de formación indispensables. Pero es a los habitantes a quienes corresponde unir sus propios esfuerzos a los de los poderes públicos y participar en la acción emprendida por el gobierno o las instituciones europeas.

«La regla de actuación de los poderes públicos, señala Juan XXIII en «Mater et Magistra», debe ser que los ciudadanos de las regiones menos desarrolladas se sientan los autores principales de los progresos realizados...; pues la dignidad del ciudadano dimana del hecho que él es el primer responsable de la gestión de sus asuntos.» (M. et M. n. 151.)

La actuación regional requiere una adaptación de los medios, pero exige también una adaptación de los hombres. El desarrollo nunca se realizará sin una transformación de las mentalidades y de las estructuras sociales. Las necesarias evoluciones deben ser aceptadas; los hombres deben ser preparados.

«Tiene que ocupar un lugar, decía Pío XII, la sana educación de la opinión pública y de los particulares, para suscitar un interés general hacia los problemas regionales a fin de aprender a considerarlos en el conjunto de la economía nacional para hacer admitir y aun desear la intervención de la competencia y los poderes públicos, sin que, no obstante, se rechacen los esfuerzos que supone todo progreso, ni los sacrificios de orden material y sentimental sin los que las reformas más justificadas y más razonables corren el riesgo de fracasar»³.

Situar el desarrollo de cada región en relación al desarrollo del conjunto

La intervención regional no puede ser considerada exclusivamente en función de los problemas de una región considerada aisladamente. Ella interesa al desarrollo de la comunidad en su conjunto. Las comunidades nacionales y la europea deben aportar su ayuda al desarrollo de las regiones menos favorecidas. Pero por su lado cada región debe concebir su desarrollo en función del bien de la comunidad.

«Los problemas que ocupan vuestro espíritu tocantes al futuro del Mediodía, decía Pío XII a los empresarios italianos, ante todo se encuentran circunscritos en un marco geográfico, en una región determinada de Italia. Pero ¿quién no ve hasta qué punto la nación toda entera está interesada en ello? Aun se puede decir que la economía de otros países depende de alguna manera de eso. Y es para ellos una razón por la que aportan su ayuda a esta obra de restauración»⁴.

³ Alocución a los comités regionales de estudios para la revalorización de Francia. 28 abril 1957.

⁴ Alocución a los directores de empresa italianos. 6 junio 1955.

En otra circunstancia, el mismo Papa decía:

«El rendimiento económico debe crecer de un manera racional en cada región, pero según los imperativos del bien superior de la nación, el cual supone un elemento de los más preciosos»⁵.

Por encima de las naciones europeas; más allá de la comunidad Europea; estas perspectivas deben tenerse presentes en toda obra encaminada al desarrollo regional.

LOS MEDIOS DE INTERVENCIÓN REGIONAL

Estas metas de la intervención regional han de llevarse a cabo según medios a propósito. No obstante, en la aplicación convendrá tener presente la diversidad de situaciones en las que se encuentran las diferentes regiones.

Algunas ya disponen de centros industriales, prósperos por lo general, pero también comprenden zonas geográficas o sectores industriales menos activos. En las regiones de vieja industrialización basadas sobre el carbón y la siderurgia (la cuenca del Sambre y la Meuse, el Norte francés), la mano de obra de extracción de carbón disminuye sus efectivos y la industria del acero los aumenta muy poco. También aparecen dificultades en las regiones donde la industria textil es dominante.

Alrededor de los puertos y las grandes ciudades de Europa se han constituido zonas de actividad comercial y servicios e industrias de transformación. Estas zonas están en plena expansión, pero a veces presentan señales de congestión y corren el riesgo de absorber las fuerzas vivas de las regiones vecinas. Como muy fácilmente se podría creer, la solución no consiste en frenar el dinamismo de estos centros, sino suscitar alrededor de ellos la creación de otros centros que podrán hacerles contrapeso.

Las regiones cuya actividad predominante es la agrícola, son en general menos prósperas. Pero un caso es el de regiones agrícolas de población diseminada y otro el de las regiones agrícolas de población densa.

Así, pues, se tendrá que recurrir a medios que se adapten a cada caso y especie. Sin embargo, se puede considerar que las operaciones que deberán emprenderse en la mayor parte de los casos se reducirán a tres grandes tipos de intervención: preparación, conversión, desarrollo.

Operaciones de preparación

En las regiones en expansión no será necesario tomar medidas para estimular el crecimiento económico. Por el contrario, poner en

⁵ Alocución a los comités regionales de estudio para la revalorización de Francia. 28 abril 1957.

marcha un plan de preparación para evitar que la expansión no se haga de una manera desordenada, perjudicial para los habitantes y pudiendo incluso presentar un peligro para el porvenir económico de la región. Esta clase de planes han de aplicarse especialmente en las más densas zonas urbanas de la comunidad, la región parisiense, las aglomeraciones urbanas de Bélgica, Holanda, Renania, la región de Milán. En estas regiones es necesario resolver problemas de comunicación muy difíciles (autopistas, transportes públicos, telecomunicaciones), problemas de asegurar el aprovisionamiento de agua, gas y electricidad, construir viviendas, dotaciones en equipos sociales y culturales según el ritmo de crecimiento rápido de la población, renovar los barrios viejos, reservar los espacios verdes y construcciones deportivas, realizar un urbanismo adaptado a las condiciones de la vida moderna. Estas operaciones son lentas a causa de la complejidad de los problemas que hay que resolver y de la penuria de terrenos disponibles. Exigen ser preparadas a largo plazo y dirigidas según un plan bien determinado.

Operaciones de conversión

En las regiones de vieja industrialización hay que prever la sustitución de las actividades en decadencia o que al menos no pueden subsistir, sino efectuando una modernización y mecanización de las instalaciones que tendrán que traducirse en una disminución del personal empleado. Tal es el caso de las minas de carbón o de hierro y de las industrias textiles.

En ciertos casos aislados puede, por ejemplo, ser suficiente la sustitución de una mina que ha de cerrar por una industria moderna que tome su relevo. Pero tales situaciones son excepción. Lo más corriente es que todo el equilibrio de una región se encuentre comprometido por el cierre o por la disminución del empleo de sus actividades tradicionales.

Estas evoluciones no son imprevisibles. Pueden ser dirigidas de un modo satisfactorio con tal que sean preparadas a tiempo. De aquí la importancia de estudios previos que harán posibles las necesarias adaptaciones.

Estos estudios permitirán, en primer lugar, determinar si la conversión debe ser emprendida en el mismo lugar. En ciertas zonas demasiado alejadas, cuyos recursos naturales están agotados, tal vez no sea oportuno introducir nuevas actividades industriales.

«Desde un punto de vista estrictamente económico, una operación de conversión no deberá emprenderse si no existe un capital económico y social que merezca ponerse a salvo, y si presenta suficientes elementos favorables para que se pueda razonablemente contar con el éxito. Pero si las consideraciones económicas pueden desaconsejar, en ciertos casos, la conversión en el mismo lugar, es necesario que

sean tomadas las medidas necesarias en el plano social para que ciertas categorías de trabajadores no sean víctimas del progreso técnico y de la evolución económica general»⁶.

En tales casos, se tendrá que vigilar todo lo posible para crear nuevas industrias en las zonas donde las localidades vecinas están mejor situadas, cuidando también de mejorar las comunicaciones con la zona de la vieja industria. Por otro lado, renovando los bienes generales de equipo de esta zona y ofreciendo a los trabajadores medios de readaptación profesional, se hará un esfuerzo por poner remedio a su decadencia. La evolución no será tal vez demasiado difícil con tal que sea puesta en marcha antes de que sea demasiado tarde.

Pero en la mayor parte de los casos la conversión deberá emprenderse en el mismo lugar, sobre todo si se trata de una zona bastante vasta. Los estudios que deberán hacerse, si es posible antes de que aparezca la reducción del empleo, consistirán entonces no sólo en determinar la clase de industrias nuevas que conviene atraer a la región, sino también—y éste es un punto esencial—en fijar el conjunto de condiciones en las que estas nuevas actividades podrán echar raíces y desarrollarse.

Los bienes de equipo de estas regiones generalmente están viejos y las hacen económica y humanamente poco atractivas: basta pensar en los tristes paisajes de las cuencas hulleras del Norte de Francia y de Bélgica. Así, pues, es necesario renovar las vías de comunicación (canales y carreteras) y preparar las zonas industriales bien equipadas. Es igualmente necesario construir nuevas viviendas, dotaciones sanitarias, culturales y de recreo, mejorar el urbanismo. Es necesario desarrollar los medios de enseñanza general y de formación profesional a todos los niveles.

Las inversiones industriales nuevas deben contribuir a diversificar la economía de la región basada hasta el presente en una o dos industrias. A este respecto es conveniente conocer los sectores industriales con probabilidad de éxito en la región. Se ha emprendido una interesante investigación por un grupo de estudio de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero sobre nuevas fabricaciones a las que podrían consagrarse pequeñas o medianas empresas que se implantarían en las regiones en decadencia. Esta investigación se ha efectuado según tres criterios principales: las necesidades de la Comunidad deducidas por las estadísticas de producción y de comercio exterior; las ramas industriales cuyos índices de crecimiento están en expansión, deducidas por un estudio de su producción en una economía muy avanzada como la de los Estados Unidos; las actividades que comportan un porcentaje importante de mano de obra femenina. Así podrán ser

⁶ Segundo informe de la C.E.E.: «La adaptación de las regiones de vieja industrialización».

difundidas informaciones preciosas para los empresarios con posibilidades de instalarse en las regiones de vieja industrialización.

Pero el principal incentivo para la inversión será de orden financiero. Los gobiernos de los países de la Comunidad Europea facilitan ya las conversiones por la exención de impuestos o por medio de créditos. La Comunidad Europea del Carbón y del Acero concede préstamos o los garantiza para operaciones de conversión con miras a crear puestos de empleo para los trabajadores licenciados por las minas de carbón o de hierro, o por la siderurgia. El Banco Europeo de Inversiones de la Comunidad Económica Europea puede intervenir en el financiamiento de los proyectos que miran a la modernización o la conversión de empresas o la creación de actividades nuevas suscitadas por el establecimiento progresivo del Mercado Común. Pero los medios financieros consagrados por los Estados y las instituciones europeas a esta clase de operaciones todavía son insuficientes.

Por último hay que resolver los difíciles problemas de readaptación profesional y reclasificación de los trabajadores. Los diferentes Estados han desarrollado sistemas de reeducación profesional (formación profesional de adultos), que por otra parte reciben el apoyo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero y del Fondo Social de la Comunidad Económica Europea. Estos sistemas deberán ampliarse y perfeccionarse. Soluciones particulares deberán ser aplicadas a los trabajadores de edad o en desventaja, actualmente muy desfavorecidos. Ciertas profesiones, como la de minero, importan actualmente particulares ventajas que los trabajadores quedarán condenados a perder al pasar a otros empleos. Se deberán estudiar fórmulas que permitan «personalizar» estas ventajas, para evitar cambios demasiado radicales.

Operaciones de desarrollo

Estas operaciones interesan a las regiones poco desarrolladas, predominantemente agrícolas, en las que el nivel de vida relativamente mediano no sufre comparación con el que beneficia la población de los grandes centros industriales y urbanos.

Algunos problemas son análogos a los de las regiones de vieja industrialización, pero difieren notablemente en otros.

En primer lugar conviene dotar a estas regiones menos desarrolladas de infraestructuras esenciales: infraestructuras de formación; infraestructuras socio-culturales; infraestructuras económicas propiamente dichas (vías de comunicación, redes de energía y telecomunicación, zonas de construcciones industriales).

Pero es también importante determinar cuáles pueden ser las actividades motrices del desarrollo de la región: agricultura, turismo, otras actividades de servicios importantes, pero más universalmente, la industria. En la época actual el desarrollo de una región está de ordinario vinculado a su industrialización. El crecimiento de las otras ac-

tividades, especialmente la agricultura, se beneficiará en la mayor parte de los casos.

La evolución de la agricultura evoca de alguna manera los fenómenos de conversiones industriales. Conviene racionalizar y modernizar los medios de cultivo y en virtud de ello el número de trabajadores empleados en la agricultura disminuye. No obstante los procesos de adaptación diferirán según las regiones. En las zonas actualmente bien explotadas (las grandes llanuras del Norte y del Oeste francés) el objetivo es aumentar las dimensiones de las explotaciones con lo que se permite reducir los costos de producción, especialmente por efecto de una mayor mecanización. En ciertas zonas meridionales conviene desarrollar el cultivo intensivo de frutos y legumbres, desarrollando la irrigación. En las zonas de colinas y montañas poco pobladas conviene más bien orientarse hacia la repoblación forestal a fin de conservar los suelos, y hacia la conversión en pastizales de las tierras que no se prestan a un cultivo económicamente rentable.

El turismo puede jugar un papel importante como actividad motriz de ciertas regiones. Así, por ejemplo, en Francia, un plan de revalorización de la costa del Languedoc permitirá desarrollar la región y descongestionar las zonas litorales de Provenza y la Costa Azul.

La industrialización no debe efectuarse del mismo modo en todas partes. Ciertamente que el progreso técnico, especialmente la mejora de las condiciones de transporte y el relativo descenso del precio de la energía y de las materias primas, permiten hoy día una mayor dispersión de ciertas formas de industria de transformación. No obstante, no todas las regiones tienen una misma vocación industrial. Las industrias pesadas han de situarse cerca del mar o a lo largo de las grandes vías de agua. Ciertas industrias de transformación exigirán ser instaladas en las proximidades de los grandes centros de consumo. A otras les irá mejor una implantación en regiones de menor densidad de población.

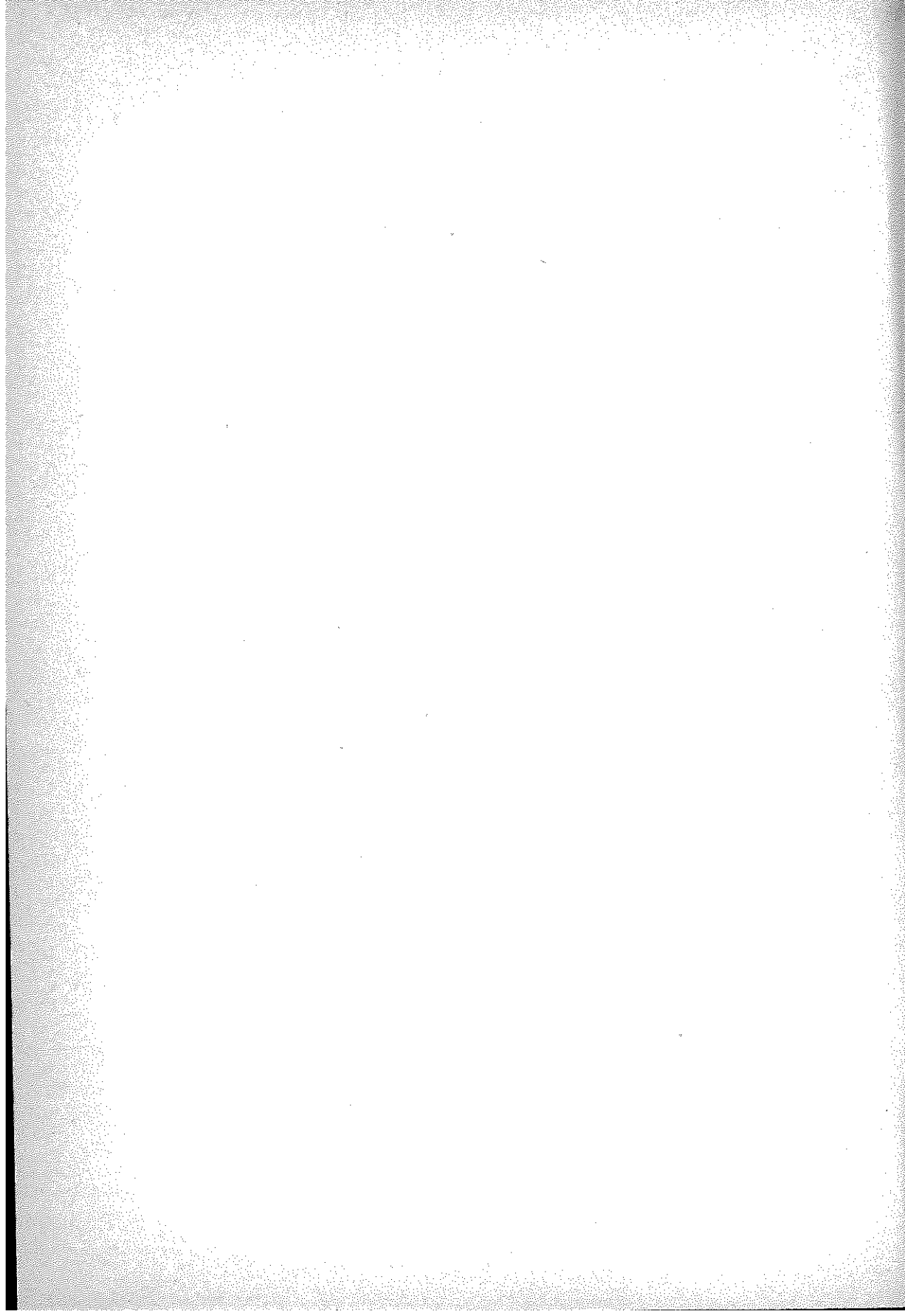
El esfuerzo sobre el desarrollo para ser eficaz, deberá dirigirse a reforzar las actividades motrices partiendo de los centros principales (generalmente los centros urbanos) ya existentes en la región, o si la región está privada de centro, por la constitución de un polo de desarrollo. La promoción de un polo industrial de desarrollo se impone especialmente en las regiones de actividad agrícola dominante y de población densa. A este propósito resulta un ejemplo interesante el de una operación emprendida en Cerdeña por el Gobierno italiano en cooperación con la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Esta consiste en utilizar para una gran central eléctrica el carbón producido por las minas locales y que no encontrarían otras salidas. Un suministro de energía a bajo precio, junto a otras medidas de estímulo, incitará a las empresas industriales a instalarse en esta isla, en la que la mano de obra es abundante.

OBSERVACIONES FINALES

Las intervenciones para el desarrollo regional presentan, pues, una complejidad grande. El estudio de los problemas que plantean se encuentra lejos de estar acabado. Pero, sobre todo, los medios de intervención todavía se encuentran poco desarrollados, tanto en el plano nacional como en el de la Comunidad.

Una operación regional debe situarse en el contexto global de la política económica y social del país en cuestión y cada vez más en el contexto de la Comunidad Europea considerada en su conjunto. Por ello conviene que las políticas regionales de los Estados miembros estén coordinadas y ampliadas dentro del marco de una política comunitaria.

El desarrollo regional no puede ser la sola resultante de realizaciones materiales. Estas son indispensables, pero no podrán llevarse a cabo más que si el medio ambiente es favorable y si todos los esfuerzos requeridos son consagrados al desenvolvimiento de las cualidades humanas de la población. La meta que se ha de perseguir no es sólo la económica, sino también, y en primer lugar, social y cultural. El desarrollo no es más que una expresión del progreso de los hombres y las sociedades.



Juan Martín de Nicolás *

la socialización de la empresa agraria

Tanto en la forma jurídica como económica de la empresa agrícola, encontramos un elemento de «preferencia social» que invalida los esquemas a priori para resolver los problemas agrarios partiendo de la empresa. Las exigencias concretas de la empresa agraria como realidad viva no se resuelven sino en la institucionalización jurídica de una nueva mentalidad asociativa.

I. IDEA UNITARIA DE LA EMPRESA

ES difícil llegar a la entraña misma de la unidad empresarial por los caminos tradicionales jurídicos y económicos. Garrigues ha confesado que «el Derecho no ha logrado tomar plena posesión de la empresa»¹; y Despax, en su obra sobre la empresa, afirma que las concepciones jurídicas son confusas y que la única que resalta la unidad es la concepción económica². Sin embargo, un economista como Fernández Pirla, retrotrae la cuestión de la concepción económica de la empresa a un análisis de las funciones empresariales entre las que incluye la interpretación de la realidad económica social y predicción del futuro, la coordinación de los factores de producción y dirección y la asunción del riesgo productivo³.

* Director del Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas (Madrid).

¹ Joaquín Garrigués, «La Empresa desde el punto de vista jurídico en la Empresa», edit. por el Instituto de Estudios Políticos, Estudios de Trabajo y Previsión. Madrid, 1961, p. 117.

² Michel Despax, *L'Entreprise et le Droit*, Bibliothèque de Droit Privé, Paris, 1957.

³ José María Fernández Pirla, «La Empresa desde el punto de vista económico en la Empresa», *ibid.*

A pesar de estas dificultades, se está cada vez más de acuerdo en lo que podríamos llamar la autonomía de la empresa como forma social nueva. Sánchez de la Torre ha dicho que «la empresa es, en todo caso, el único cuerpo intermedio que permite a sus miembros situarse frente al conjunto de la sociedad»⁴. Drucker ha afirmado que la empresa es una institución autónoma, la única creada en los últimos quinientos años. A esta autonomía estamos asistiendo en nuestros tiempos, autonomía que se fundamenta en un hecho real: el divorcio de la propiedad y de la dirección. Dice Drucker que con unas pocas excepciones todas las empresas americanas grandes no están controladas por los accionistas, el control efectivo está en manos de una nueva élite de directores. Esta situación es la misma en los diferentes regímenes político-sociales. Drucker afirma que la empresa norteamericana familiar, Dupont de Nemours, mantiene la ficción de control familiar merced a una curiosa «adopción» en la familia de elementos directivos. La empresa alemana Krupp y la inglesa Imperial Chemicals, funcionan en este sentido de la misma manera que la empresa socialista rusa: están en manos de una nueva clase social: los directivos⁵.

Precisamente esta nueva clase es la que, en tesis de Burnham, está produciendo la nueva revolución que deja el poder económico, tanto en países capitalistas como socialistas, en manos de los técnicos de la dirección⁶. La autonomía de la empresa se subraya y sostiene al mismo tiempo por la autonomía de la clase directiva que se está perfilando como una nueva profesión. Follet ha hecho notar que el método científico de dirección, la tendencia a la dirección especializada, la disminución de la arbitrariedad empresarial, han ido borrando el viejo concepto de empresario y dando lugar a una nueva profesión⁷.

⁴ Angel Sánchez de la Torre, «La socialización en la doctrina social católica», *Revista de política social*, oct-dic. 1961, p. 119.

Sobre la evolución doctrinal de la empresa, Pierre Bigo, «L'Entreprise, etapes d'un progrès doctrinal», *Revue de l'Action Populaire*, juin, 1962, pp. 644-656.

Ph. Laurent, «La propriété, fondement du pouvoir dans l'entreprise», *Revue de l'Action Populaire*, janvier 1960, pp. 14-25.

⁵ P. F. Drucker, *The New Society*, Harper, 1962, p. 33 y ss.

«Datos sobre los accionistas norteamericanos», *The Exchange*, New York, november, 1962.

Este sentido de evolución hacia una autonomía de la empresa agrícola ha sido estudiado por Pierre Viau, *Revolución agrícola et propriété foncière*. Les éditions ouvrières, París, 1962. En una frase de resumen se lee: «El examen de las diferentes disposiciones legales dictadas por Gobiernos diferentes, en épocas sucesivas y en circunstancias varias, manifiesta una coherencia sorprendente entre ellas: Todas tienden en alguna manera a limitar la propiedad territorial en beneficio de la explotación agrícola considerada como una empresa; todas, al mismo tiempo, tienden a subordinar la voluntad individual de los propietarios a los imperativos de una época que camina hacia la socialización» (p. 7).

Esta empresa autónoma se basaría sobre la propiedad del cultivo más que sobre la propiedad de la tierra. El responsable de la explotación sería así el propietario del derecho de cultivar, dirigir la empresa. La empresa como unidad autónoma entre unos derechos que se han ido diferenciando más.

⁶ James Burnham, *The Managerial Revolution*, Indiana University Press, 1960.

⁷ Mary Parker Follet, «Management as a Profession», *Classics in Management*, H. F. Merrill (edit.), A.M.A., New York, 1960, pp. 309-322.

Por este camino de la autonomía técnica es quizá por donde podamos llegar a una concepción unitaria de la empresa de valor universal y con luminosas consecuencias. Las teorías de la dirección empresarial subrayan ese sentido unitario técnico de la empresa. La definición de la empresa como una constelación de intereses en torno a una decisión empresarial, pone de relieve ese núcleo técnico social⁸. La empresa es así, en nuestro concepto, una «unidad social de carácter técnico». En cuanto social, es jurídica y económica, aspectos que se encuentran en todas las empresas, pero no con la suficiente generalidad y universalidad para formar un concepto unitario. Solamente el aspecto técnico puede ser el fundamento de una concepción unitaria valedera para todas las actividades empresariales.

Desde un punto de vista técnico-empresarial, la empresa es una unidad social con un objetivo preciso, unas funciones semejantes y unas técnicas decisorias iguales. La empresa es una unidad cuyo objetivo es la creación de un mercado, cuyas funciones son ventas, producción y financiación, y cuyas actividades directivas son siempre planificación, organización y control. Para Koontz, planificación es la función de seleccionar los objetivos, las normas generales y los métodos para conseguirlos; organización es la función que supone la determinación y enumeración de las actividades que se requieren para conseguir los objetivos determinados, la agrupación lógica de esas actividades y la asignación de esas actividades a personas con autoridad delegada; control incluye aquellas actividades encaminadas a hacer que la realidad se acomode al plan. Estas tres actividades fundamentales se dan en toda clase de empresas. Esto es lo que se conoce con el nombre de *principle of the universality of managerial functions*⁹.

Terry, distingue las mismas funciones que Koontz: lo que él llama «proceso de dirección» se compone de cuatro actividades esenciales: planificación, organización, actuación y control. Este proceso directivo es también de valor universal, es decir, esas actividades fundamentales se dan en toda clase de empresas y en todo puesto directivo¹⁰. El proceso directivo es así el fundamento común de semejanza entre todas las empresas. Hemos encontrado el terreno técnico de valor universal que nos puede servir para un concepto unitario de la empresa, capaz de ser aplicado también a la empresa agrícola.

Características de la empresa agraria

La empresa —unidad técnica— toma sus peculiaridades de la realidad circundante. Su objetivo, la creación de un mercado en una economía cambiante, le da especiales aspectos. Por ello la empresa agraria recibirá diversas características de la situación económica en que se

⁸ Así Richard Eells y Clarence Walton, *Conceptual Foundations of Business*, Richard, D. Irwin, 1961, pp. 147 y ss.

⁹ Harold Koontz y Cyril O'Donnell, *Principles of Management*, McGraw-Hill, New York, 1959, pp. 35-42.

¹⁰ George R. Terry, *Principles of Management*, R. D. Irwin, 1960, pp. 29-33.

mueve. Fromont ha analizado los diversos caracteres de la agricultura que influyen directamente sobre la empresa agraria. Según él, esos caracteres son:

a) la lentitud del proceso de producción. El contraste con la industria es evidente: mientras un automóvil Ford se construía en Detroit en 21 días en 1917, el proceso duraba 14 días en 1920 y en 1930, 48 horas y 11 minutos. El trigo, sin embargo, tiene un período de unos 315 días, incluyendo la preparación del suelo, el desarrollo biológico y la recogida y transporte. Se ha podido acortar la preparación del suelo y la recogida; pero en el período de crecimiento biológico aún se vive a velocidades de los tiempos faraónicos.

b) Falta extensión en la elección de tiempos de producción.

c) Necesita un cuidado continuo.

d) El proceso productivo es especialmente frágil.

e) Es difícil llegar a productos uniformemente homogéneos¹¹

Estos mismos factores han sido analizados por Martín-Sánchez, quien subraya además el influjo de los factores meteorológicos que da cierta aleatoriedad a la producción; las imposibilidades de reacciones productivas a corto plazo; la diseminación de la empresa agraria; la escasa movilidad del capital invertido; la lentitud en la diversificación productiva y la falta de concentración empresarial¹².

Estas peculiaridades económicas, propias de la agricultura dan un matiz especial a la empresa agraria que se manifiesta principalmente en la función de ventas y en la actividad directiva de planificación. Un estudio de cada una de estas actividades nos ayudará a perfilar el problema.

1. VENTAS

Los tratadistas de la disciplina de *Marketing* subrayan la necesidad de mercados especiales para la empresa agraria. En particular se afirma que necesita dos clases de mercados al por mayor: un mercado local que concentre los productos locales por especializaciones, con las funciones de compra, clasificación, información, almacén y financiación de los productos. Un mercado central terminal en que se concentren los productos desde el mercado anterior y se distribuyan a su vez por los compradores¹³.

¹¹ Pierre Fromont, *Economía Agrícola*, Aguilar. Madrid, 1961, p. 57 y ss.

¹² Fernando Martín-Sánchez Juliá y M. M. de Zulueta, *Economía Agraria*. Salvat, Barcelona, 1957, p. 171-173.

También Alberto Ballarín Marcial, «La Agricultura española en sus aspectos jurídicos», y F. Martín-Sánchez, «La empresa agraria en sus características económica, social y jurídica», *La Empresa*, op. cit., pp. 231-233 y 196-197, respectivamente.

¹³ Myron S. Heidingsfield y Albert B. Blankenship, *Marketing*, Barnes & Noble, New York, 1961, pp. 46-48.

Esto subraya uno de los aspectos más difíciles de la empresa agraria: la comercialización de sus productos. Dice Martín-Sánchez que los agricultores desconocen la situación del mercado debido a varias razones: la escasa elasticidad de la oferta que le hace indiferente a la situación del mercado; la imposibilidad de modificar la explotación a corto plazo; el tener el monocultivo a máxima rigidez de adaptación¹⁴.

Un análisis reciente de la comercialización agrícola en España revela el abandono en que se encuentra la empresa privada en este campo y la necesidad de ciertas actuaciones comunes. Me refiero a las variaciones en los precios. En efecto, la fruta llega al consumidor con márgenes del 300 al 600 por ciento de su precio de compra al productor. Esto supone que la comercialización es onerosa a productores y consumidores y que la solución escapa a la empresa aislada, pues requiere la existencia de lonjas de contratación perfectamente informadas entre sí¹⁵. Por ello en Francia han tenido éxito las reuniones interprofesionales de productores y cooperativas por un lado y de comerciantes e industriales por otro para organizar el mercado de legumbres secas mediante los llamados contratos de cultivo¹⁶.

Según el estudio citado, los márgenes comerciales de la patata han llegado a ser del 253 por ciento en Madrid, y las variaciones de precios al consumidor han llegado a ser de un 200 por ciento, mientras los precios al productor se mantenían casi estables. En el estudio se concluye que «en España se carece de los centros de comercialización en zona productora que exigen las siguientes operaciones: primera selección y limpia, selección definitiva y calibrado, envasado, almacenamiento y transporte. Pero además, y ello es el problema más grave que presenta este sector actualmente, el mayorista, cuando la oferta supera a la demanda, exige unas condiciones de limpieza, clasificación, etc., que el productor no tiene medios de realizar, y por ende ante esta imposibilidad se actúa sobre el precio. En este sentido es de todo punto necesario crear en España unas centrales de comercialización de la patata que impidan el estrangulamiento que se produce al más mínimo excedente. En definitiva, la Hermandad Nacional de Labradores y Ganaderos propone un plan de comercialización de los productos agrícolas que supondrían construcciones valoradas en 7.919 millones de pesetas, distribuidas entre diversos centros de almacenamiento y acondicionamiento de tipo regional. Esto pone otra vez de relieve la imposibilidad para la empresa agraria de resolver sus problemas estructurales de una manera aislada. Precisamente estas son las ventajas que se ven en las cooperativas de ventas: evitar a la empresa la búsqueda personal del canal de distribución, reducir los costes y poder regular el flujo del mercado¹⁷.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *La Comercialización de los productos agropecuarios. Instituciones para su mejora.* Consejo Económico Sindical Nacional, junio 1963, pp. 84-96.

¹⁶ *Ibid.*, p. 127.

¹⁷ Myron S. Heidingsfield, *op. cit.*, p. 421.

2. PRODUCCIÓN

En este punto las dificultades de la empresa agraria son manifiestas. La producción no depende exclusivamente de la intención humana, hay demasiados factores aleatorios en la agricultura que hacen vulnerable la empresa pequeña. Por otra parte, la investigación básica agrícola no puede estar en manos de la empresa, sino de las instituciones públicas, cuyos resultados se transmiten a todas las empresas. La posibilidad del espectacular aumento de la productividad en la agricultura funciona también a veces en perjuicio de la misma empresa agrícola, pues al aumentar una oferta de productos frente a una demanda inelástica, produce una continua caída de precios como está ocurriendo en la economía internacional con los precios de las materias primas.

Además de las dificultades inherentes a estas funciones específicas de toda empresa, la empresa agraria tiene dificultades especiales en cuanto a las actividades técnicas de dirección empresarial: planificación, organización y control. Veamos algunos en detalle:

1. PLANIFICACIÓN:

La planificación empresarial consiste en la previsión de objetivos y en la fijación de normas generales y procedimientos prácticos para conseguir esos objetivos. La dificultad consiste en que el objetivo viene dado a la empresa concreta por la realidad económico-social circundante y por la clase de producto que se pretende poner en el mercado. Por ello, la planificación de la empresa agraria es difícil, debido precisamente a la variabilidad y la fluctuación de precios. Como dice Hopkins, cuanto mayor certeza hay en los precios, mayor esfuerzo se pone en una planificación eficaz. El riesgo de la planificación está en esas fluctuaciones que a veces alcanzan a un 20 ó 30 por 100 anual, o más, como hemos visto en los casos de España. Hopkins señala otra dificultad planificadora de la empresa agraria, el hecho de que es difícil el ajuste de la producción, pues generalmente es más lento el proceso de contracción agrícola que el de expansión¹⁸.

Schultz afirma también que la variabilidad de precios agrícolas es el mayor obstáculo que encuentra la planificación racional de la empresa agraria. La razón está en que las elasticidades de la oferta y demanda de productos agrícolas son bajas y los desplazamientos en una y otra son súbitos y grandes¹⁹.

Martín-Sánchez hace notar que «en el acierto del plan económico y técnico, adaptado a las circunstancias de cada momento, estriba el éxito de la explotación». Sin embargo, son muchas las dificultades que se oponen a ese plan: la dificultad

¹⁸ John A. Hopkins y William G. Murray, *Elements of Farm Management*, Prentice Hall Inc., 1955, p. 169.

¹⁹ Theodore W. Schultz, *La Organización Económica de la Agricultura*, Fondo de Cultura Económica, 1956, p. 202.

de adaptación por la larga duración del proceso productivo; la casi imposibilidad que se encuentra en el monocultivo (montes, olivares, viñedo, naranjal, etc.) de adaptarse a la coyuntura económica. La conclusión es que los planes de explotación deben adaptarse a los cambios súbitos de la agricultura, lo cual supone tanto como carecer de planes²⁰.

La característica comercial de los productos agrícolas hace difícil su planificación, según MacCarthy. En efecto: hay tan gran número de productores que el mercado agrícola se acerca bastante a la pura competencia con demanda inelástica. Esto produce fluctuaciones de precios. Hay, además, un período largo de planificación que induce ciclos en la producción y los precios. Mc Carthy describe lo ocurrido en las granjas avícolas de Delaware, Maryland y Virginia: los precios altos de un año atraían más granjeros, con ello aumentaba la oferta y caían los precios. Al año siguiente, la oferta descendía y los precios subían. Este ciclo ha sido reducido recientemente por la entrada de unos pocos grandes productores que pueden estabilizar y reducir los ciclos. Una nueva dificultad comercial consiste en la casi imposibilidad de los productores para ponerse en contacto directo con los compradores. Por otra parte, es la Naturaleza la que determina el tipo final del producto y esto dificulta el establecimiento de tipos y marcas de productos. En definitiva, concluye Mc Carthy, interesa sobremanera a los agricultores el asociarse y trabajar juntos para establecer un nivel estable de precios²¹.

Las observaciones de Mc Carthy para la avicultura americana son válidas también para España. El citado trabajo de la Hermandad de Labradores y Ganaderos hace un estudio de las variaciones de precios en distintos mercados minoristas en los que se registran unas diferencias desconcertantes. Así, por ejemplo, la naranja que se vendía en Murcia a 5,75, el mismo mes y la misma calidad, se vendía en Madrid a 10 pesetas; los limones, oscilaban de 4 pesetas en Murcia a 10,50 en Lérida; las manzanas, de 10 pesetas en Zaragoza a 15 en Valencia; las peras, de 8 pesetas en Lérida a 16,90 en Madrid; la coliflor, de 2,90 en Madrid a 10 pesetas en Zaragoza, y las judías verdes de 8 pesetas en Sevilla a 25 pesetas en Valencia. La conclusión del estudio es subrayar otra vez una de las dificultades planificadoras de la empresa agraria: el esfuerzo tenaz y permanente para disminuir los costes de producción y la indiferencia total respecto a lo que sucede en los costos de comercialización. La postura incómoda de la empresa agraria es evidente²².

2. ORGANIZACIÓN:

La organización empresarial supone la distinción de diversas actividades y su atribución a personas con autoridad delegada dentro de la empresa. Probablemente el problema en este punto es de tipo jurídico. La semejanza de los procesos de producción y el predominio de

²⁰ *Op. cit.*, p. 34.

²¹ E. Jerome McCarthy, *Basic Marketing: A Managerial Approach*, R. D. Irwin, 1960, pp. 304-306.

²² *Comercialización...*, p. 23.

la empresa pequeña o simple en la agricultura hace que los esquemas de organización técnica de una empresa agrícola no sean difíciles.

Sin embargo, la organización jurídica es difícil y central. De una manera jurídica la empresa puede organizarse teniendo como núcleos centrales:

a) *La tierra*. La tendencia normal es a la empresa familiar que necesita cierta protección jurídica para sobrevivir unitariamente.

b) *El capital móvil*. En este caso los límites territoriales deben ser mayores para poder recoger la capacidad productiva creciente que va teniendo el capital móvil. Estos capitales están cada vez más lejos de poder ser abarcados por un agricultor aislado. La solución debe provenir de la cooperativa o de otras formas de asociación que faciliten también el crédito necesario.

c) *El trabajo*. Sobre todo, el trabajo de tipo profesional-empresarial como núcleo central de organización. Existen las posibilidades legales, pero para que sea viable de una manera continua se deben producir en coyunturas favorables de precios agrícolas. En mala coyuntura se abandonaría el campo, al cual no se siente otra atracción que la de tipo económico²³. Ya hemos visto que esto es difícil en la agricultura y caso imposible para la empresa agraria familiar.

Desde el ángulo de la organización, pues, la empresa no puede aislarse.

3. CONTROL:

Técnicamente, el control es una actividad paralela y complementaria de la planificación, en cuanto que trata de acomodar la realidad a los planes mediante el establecimiento de medidas, comparaciones de lo conseguido y lo propuesto y actividades correctivas de la situación real. Por tanto, las dificultades propias de la planificación de la empresa agrícola se nos vuelven a presentar con otra cara distinta.

Los mismos elementos que dificultan la actividad planificadora, lo hacen también en el control. Especialmente el carácter aleatorio de los elementos hace que el agricultor tenga poca seguridad del control de su producción. Terry ha señalado también la relación que existe entre la standardización de los productos y el control de los mismos²⁴. Cuanto más standardizado está un producto menos rigor de control se necesita; este es el caso de la facilidad del control de calidad basado en un muestreo estadístico. La dificultad de un producto standard para la agricultura es evidente. De ahí la complejidad de un control de productos agrícolas que no se puede resolver

²³ A. Sánchez de la Torre, Notas del curso de Doctorado en la Facultad de Derecho de Madrid, 1963-64, sobre «Introducción al Derecho Agrario».

²⁴ Terry, *op. cit.*, p. 588-589.

sin la creación de mercados comunes selectivos de los distintos productos, y en los cuales se llegue a la fijación de marcas determinadas.

* * *

El análisis de los elementos integrantes de la empresa agraria nos lleva a una conclusión final: la imposibilidad de resolver los problemas técnicos por las unidades empresariales aisladas. Pero sobre todo hemos notado que hay una función, la de ventas, y una actividad directiva, la de planificación, que desbordan la capacidad de la empresa aislada. Para que la empresaria agraria, como unidad social de sentido técnico, pueda subsistir como tal unidad técnica, necesita salir de su propia esfera y aumentar su radio de acción. Veamos cómo es esto posible.

II. SOLUCIONES

I. EL TAMAÑO DE EMPRESA

La solución obvia, que ha tenido representaciones históricas concretas, consiste en aumentar el tamaño de las empresas y explotaciones, de tal manera que la rentabilidad económica aumente y pueda absorber el riesgo inherente a la agricultura.

Fromont ha señalado los perjuicios de las pequeñas parcelas que reducen la rentabilidad económica por un aumento de los costes fijos, y las pérdidas que supone el aumento de linderos y zonas de contacto al mismo tiempo que las dificultades para la innovación. Concluye Fromont afirmando que existe una dimensión óptima que los autores anglosajones intentan encontrar siguiendo la ley de la proporción óptima de los factores de producción. Estos factores determinantes de la dimensión óptima son: la capacidad de dirección; la combinación de los factores necesarios: tierra, maquinaria y trabajo; el progreso técnico que afecta de diversa manera según esté constituido por costes fijos (en cuyo caso el óptimo es grande), por costes variables (que no afectan sustancialmente al nivel óptimo) o por formas generales de progreso como enseñanza, investigación, etc., que hacen aumentar la capacidad personal elevando el nivel óptimo²⁵.

No es fácil, sin embargo, ponerse de acuerdo con los datos técnicos que existen. Martín-Sánchez dice muy bien que faltan datos significativos, y cita las investigaciones de Tcherkinsky, según el cual las explotaciones pequeñas aumentan en rendimiento bruto y en la relación entre mercancías de origen animal y unidad de superficie, mientras las explotaciones grandes aumentan en rendimiento neto y en la relación existente entre mercancías vegetales y rendimiento bruto²⁶.

²⁵ Fromont, *op. cit.*, p. 125 y ss.

²⁶ Martín Sánchez y Zulueta, *op. cit.*, p. 138.

J. MARTÍN DE NICOLÁS

Las conclusiones españolas sobre el estudio hecho en Tierra de Campos no son tampoco muy claras. Las relaciones entre rentabilidad, equipo y tamaño de explotación no siguen una línea uniforme. Las diversas cifras referentes a valores de equipos, límite máximo de eficacia, beneficios y jornales se pueden reducir a índices comparativos de la siguiente manera:

	<i>Equipo «A»</i>	<i>Equipo «B»</i>	<i>Equipo «C»</i>
Valor equipo	100	130	220
Límite máximo	100	142	200
Beneficios	100	302	356
Jornales	100	124	154

Hay un aumento continuo, pero con cierta desproporción al aumentar la capacidad de los equipos de producción. Los beneficios aumentan rápidamente al pasar del equipo «A» al «B», pero reducen su crecimiento al pasar al equipo «C». Sin embargo el límite máximo de la tierra aumenta en mayor proporción al pasar del equipo «B» al «C». No obstante el valor del equipo aumenta proporcionalmente más al pasar del equipo «B» al «C»²⁷. No parece que las conclusiones sean definitivas.

Esta ambivalencia teórica se ha manifestado en la práctica mundial, donde no parece darse un tipo uniforme de explotación. Las explotaciones pequeñas y medianas abundan en Europa Occidental, en Estados Unidos se observa una concentración de pequeñas y medianas explotaciones, en Rusia aumenta la extensión de las fincas colectivas, García-Badell y Abadía concluyen que «tanto la pequeña propiedad como la grande y la mediana desempeñan una importante función social y habría que determinar en cada caso y atendiendo tanto a razones económicas como a las sociales cuál debe ser la proporción en que debe participar cada uno de esos tipos de explotación en cada zona del país e ir modificando la distribución de la propiedad actual y adaptándola al patrón más conveniente, sin perjuicio de tender prudencialmente y a la velocidad posible, a la mecanización e industrialización de nuestra agricultura»²⁸.

El caso de Rusia, según ha sido examinado por Schwartz, es muy significativo. El Partido Comunista tomó medidas en 1950 contra las pequeñas granjas colectivas para reagruparlas en unidades mayores con miles en lugar de cientos de hectáreas. Las nuevas organizaciones que se formaron en Bielorrusia disponían de un promedio de 1.000 hectáreas de tierra de labor, aproximadamente tres veces más del de las

²⁷ Miguel Bueno Gómez y Fernando Cruz Conde, «Relación entre tamaño y resultado de las explotaciones mecanizadas de tipo familiar en zonas de secano español», *Revista de Estudios Agro-Sociales*, enero 1961 (34).

²⁸ G. García-Badell y Abadía, «La distribución de la propiedad agrícola de España», *Revista de estudios Agro-Sociales*, enero-marzo 1960, p. 27, 28.

explotaciones de que se habían formado. He aquí las razones que se adujeron para justificar esta campaña: las grandes granjas utilizan los recursos mejor que las pequeñas, especialmente porque se pueden utilizar en ellas los medios mecánicos más económicamente; se pueden construir mejor graneros y edificios. El Gobierno trató de probar con estadísticas los mejores resultados del mayor tamaño: se podría reducir el personal administrativo y emplearlo en trabajo directo. Algunos de estos argumentos son, hasta cierto punto exactos, pero la propaganda que se hizo ignoró totalmente los verdaderos problemas de la economía relacionada con las dimensiones de la empresa agrícola y se olvidó de destacar la posibilidad de que pasadas ciertas dimensiones óptimas, lo antieconómico superase lo económico. Nikita Jrushev admitió públicamente la posibilidad de que hubiese casos de prosperidad entre las granjas pequeñas y a la inversa, pero en vez de analizar los factores que habían intervenido en esas «excepciones» las descartó asegurando que carecían de importancia apreciable. Lo probable es, dice Schwartz, que el factor decisivo en esta campaña por el agrandamiento de las colectividades fuese el de permitir un mayor control sobre el campesinado al Partido Comunista: según informes de la prensa, el porcentaje de granjas con organizaciones del Partido Comunista aumentó rápidamente²⁹.

* * *

Esta mezcla de elementos económicos poco claros y de otros elementos sociológico-políticos apuntan al centro de la cuestión. En un artículo reciente se llama la atención sobre el hecho de que el tamaño económico de la empresa agraria no es solamente un concepto económico, sino también un concepto cultural que no puede ser interpretado sin referirlo a la situación social total en que tiene lugar la actividad económica³⁰. Schultz afirma que, en el fondo, este es un problema de «preferencia social», es decir, depende del deseo de la sociedad de escoger entre un tipo de organización centralizada o descentralizada y un nivel de producción. Este concepto de preferencia social es sumamente complejo y depende de la Historia, las informaciones y las esperanzas. Para Estados Unidos, Schultz llega a esta conclusión: «preferimos la explotación familiar porque es una forma descentralizada de organización económica y tiene particulares ventajas sociales y culturales y porque hemos encontrado posible la constitución de una finca familiar altamente eficiente en la producción»³¹.

²⁹ Harry Schwart, *La economía de la Rusia Soviética*. Aguilar, México, 1955, pp. 282-283.

³⁰ Philip M. Raup, «The Contribution of Land Reform to Agricultural Development», *Economic Development and Cultural Change*, october 1963, 1-21.

³¹ Schultz, p. 355.

2. LA FORMA JURÍDICA.

Intimamente unida al problema del tamaño económico de la empresa, está el de su forma jurídica. Ambos son tanteos de salida para el problema nuclear de la dirección técnica de la empresa agraria.

Fromont ha hecho notar la ambivalencia propiedad familiar-propiedad colectiva que se observa en la legislación contemporánea: la explotación familiar todavía tiene éxito: por otra parte, la experiencia rusa e israelí expresan determinada reacción colectivista que también se da en las cadenas de empresas en Estados Unidos y las Cooperativas francesas e italianas³².

La ambivalencia se observa en muchas reformas agrarias contemporáneas. En Venezuela, por una parte se distribuye tierra a los campesinos y se les agrupa por otra en unidades económicas, se les garantiza una ayuda estatal en forma de créditos y servicios públicos de almacenamiento, conservación y distribución de productos en el mercado³³.

En los Estados Unidos se ha llegado a un enorme aumento en la productividad y en el tamaño, con mayor capital por empresa, que ha pasado de una medida de 6.000 dólares por explotación en 1940 a 48.000 dólares en 1963. La agricultura ha tenido un apoyo y una intervención gubernamental desde los tiempos del New Deal. Sin embargo, por un movimiento pendular característico de esta ambivalencia entre la empresa individual y la intervención colectiva, los empresarios agrícolas americanos han rechazado recientemente todo control estatal. En referéndum celebrado el 21 de mayo de 1963 el 52 por 100 de los agricultores norteamericanos rechazaron los controles que el Departamento de Agricultura les proponía con el fin de mantener el precio del trigo a dos dólares el bushel. Con esta negativa, los agricultores se exponen a una caída del precio de más de un dólar por bushel, lo cual puede suponer una pérdida de más de 600 millones de dólares³⁴.

Las reformas agrarias de los países socialistas muestran también esta ambivalencia entre lo individual y lo colectivo. En Albania, la ley de mayo de 1946 organizó siete cooperativas agrarias cuya propiedad territorial no se atribuía al Estado, sino a las mismas cooperativas agrícolas³⁵. En Checoslovaquia no se ha podido acabar con la propiedad privada de empresas familiares: la reforma agraria de 1948 comenzó estableciendo un límite máximo de 50 hectáreas para la propiedad privada, los excedentes se repartieron por el Estado, con lo cual ha aumentado el número de agricultores con extensiones entre 5 y 20 hectáreas. Más tarde comienzan las cooperativas socialistas³⁶. Parecida es la situación en Hungría, donde el decreto 600 de 1945 y la ley VI de 1945 reforma las propiedades superiores a 100 arpents

³² Fromont, p. 436.

³³ Salvador de la Plaza, «La Reforme Agraire au Venezuela», *Revue du Droit Contemporaine*, dic. 1959, p. 125-139.

³⁴ U. S. «News & World Report», June, 3, 1963.

³⁵ V. Khai, «La Reforme Agraire en la Republica Populaire d'Albanie», *Revue du Droit Contemporaine*, dic. 1959 (218-234).

³⁶ Valer Fabry, «La Reforme Agraire en Checoslovaquia». *Ibid.*, 186-212.

(un arpent equivale a 0,57 hectáreas). El excedente se reparte como propiedad privada y la ley IX de 1946 los atribuye como «bien común de los esposos» que son propietarios, a partes iguales. Los campesinos forman granjas colectivas conservando la propiedad de sus tierras que pasan en explotación a la cooperativa estatal³⁷.

La continua reorganización de la agricultura rusa es una señal de esta ambivalencia que venimos subrayando. Jruschev en la última reforma de 1962 reconoció como causas de la caída de la producción agrícola el sistema de cultivo por hierbas y la ausencia de organización en koljoses y sovjoses. Para remediarlo se fortaleció la organización con unos comités agrícolas comarcales, regionales y de repúblicas, presididos por un comité para Asuntos Agrícolas de la U.R.S.S., a cuyo frente figura un primer secretario del Partido³⁸.

La tensión bipolar entre individualismo y colectivismo ha puesto otra vez de manifiesto el hondo sentido social y cultural de la empresa agraria, que no puede prescindir de las formas más elementales de relación entre el hombre y la tierra. Raup, en su artículo ya citado, ha puesto de manifiesto que la forma de propiedad de la tierra influye decisivamente en la formación de capitales, tanto en el sector privado como en el público. Analiza Raup los primeros estadios de desarrollo agrícola en que el capital se va formando paulatinamente por adiciones lentas de pequeños fragmentos, en lo que se distingue de la rápida formación del capital industrial. Estas formas de «inversión» son fundamentales para el desarrollo de la Agricultura, y requieren procesos que duran generaciones. El sistema jurídico de propiedad de la tierra es una fuerza que maximiza este tipo de inversión. La seguridad de las expectativas es fundamental en este proceso biológico de formación de capitales. El mismo sistema jurídico afecta las formas de gastos, ahorros e inversión en la empresa agraria por su influjo en la preferencia de liquidez monetaria por su impacto en la distribución de gastos entre inversión y consumo y por su influjo en la distribución de tiempo de trabajo y desarrollo del crédito. Kuznets³⁹ confirma estas deducciones al hacer el análisis de crecimiento de capitales y concluye que las inversiones de capital y trabajo en la agricultura están influidas por fuerzas independientes de los costes y precios. Raup ve también una conexión entre la forma de propiedad de la tierra y la capitalización del sector público; para él, la forma de propiedad está ligada al sistema tributario, influyendo así en la inversión pública, sobre todo en educación⁴⁰.

Tanto al tratar de la forma económica como de la forma jurídica de la empresa agrícola nos hemos encontrado con un elemento de im-

³⁷ Laszlo Nagy, «La Reforme Agraire de 1945 en Hongrie», *Ibid.*, 186-195.

³⁸ S. Kabysh, «La Agricultura en el Sistema Soviético», *Estudios sobre la Unión Soviética*. Munich, dic. 1962, 3-21.

³⁹ Kuznets, «Quantitative Aspects of the Economic Growth of Nations», cit. por Raup, art. cit.

⁴⁰ Raup, art. cit.

precisión, un elemento cultural, de «preferencia social», que invalida los esquemas *a priori* para resolver los problemas agrarios partiendo de la empresa. Examinando las diversas Reformas Agrarias modernas, Pierre George llega a la conclusión de que no se han hecho con sentido económico solamente, sino con sentido social y político, aunque han coincidido en algo que podemos llamar socialización: las reformas liberales tomando medidas correctivas de defectos sociales y las reformas socialistas tratando de sustituir una sociedad rural con fuerte oposición de clases por una sociedad menos diferenciada. Pero todas coinciden en introducir como elemento de reforma la ayuda técnica a la empresa⁴¹.

III. LA SOCIALIZACION DE LA EMPRESA AGRARIA.

Los dos caminos tradicionales para resolver el problema de la empresa agraria nos han mostrado una vacilación real y nos han apuntado un problema de fondo: la necesidad de enfrentarse con la empresa como una unidad técnica. Dijimos que era una unidad social de sentido técnico, y es este aspecto «sociológico-cultural» precisamente el que no resuelven las pretendidas soluciones sociales. Lo social, para nosotros, debe indicarnos la honda raíz humana de la empresa agraria, que postula enfoques complejos en que no se echen de menos los puntos de vista culturales e históricos. Este abandono de lo histórico del hombre concreto occidental, con su apego a una forma de vida familiar y descentralizada, es el que invalida las formas de rigor económico o colectivista.

El punto de arranque debe ser, pues, de signo realista social. La empresa agraria es una unidad social, expresión concreta de unos valores vividos íntimamente por una sociedad. Sobre este complejo de valores, que pueden ser notables por otra parte, se monta una unidad con dimensión técnica, y esta dimensión tiene a su vez exigencias que no se resuelven sino en el marco de lo que Juan XXIII llamo «socialización», es decir, la «progresiva multiplicación de relaciones de convivencia con diversas formas de vida y actividad asociadas y como institucionalizadas jurídicamente»⁴². A ellas se llega por una necesidad del progreso científico-técnico, una mayor eficiencia productiva y una elevación del nivel de vida⁴³. Juan XXIII indica así la raíz técnica de la socialización.

Sánchez de la Torre ha analizado los supuestos que hacen necesaria la socialización: «la conquista del mundo material, hacia la cual se orienta el entusiasmo de nuestras generaciones, está frecuentemente fuera

⁴¹ Pierre George, «Universalité et diversité du problem de la Reform Agraire», *Revue du Droit Contemporaine*, dic. 1959 (5-18).

⁴² *Mater et Magistra*, 59.

⁴³ *Ibid.*, 67.

de las posibilidades de acción meramente individual». La actividad racionalizada exige la socialización: nuestra sociedad plural no será racional si no llega a coordinar las decisiones de los individuos, de las empresas, de los grupos y del Estado. La socialización, dice Sánchez de la Torre, es el antídoto contra ciertas actitudes que hay que evitar y es la ayuda para una asimilación personal de las técnicas modernas, puesto que, en un régimen económico correcto, las opciones principales proceden de una cierta colaboración o consenso⁴⁴.

* * *

La encíclica «Mater et Magistra» recoge todo este problema de la empresa agraria y afirma que es difícil señalar *a priori* su tipo estructural aunque parece que natural y cristianamente el tipo de empresa familiar llena mejor las exigencias humanas⁴⁵. No obstante, la empresa así constituida necesita ser «socializada» en el sentido de un aumento de la cooperación, de un entrecruzamiento de interdependencias, pues «la asociación es una necesidad vital especialmente en empresas familiares», y es necesaria para la satisfacción de necesidades técnicas como el proceso de la producción y el mantenimiento de los precios⁴⁶.

Precisamente por su profundo engarce humano, la socialización de la agricultura necesita una nueva mentalidad. Ballarín ha dicho que «sentido empresarial y sentido asociativo son los grandes cambios de mentalidad que deben producirse en el campesino español»⁴⁷. Este nuevo espíritu asociativo nos llevaría a todas las fórmulas que se conocen bajo la rúbrica de «agricultura de grupo»⁴⁸. En Francia se ha hecho notar que las organizaciones profesionales son indispensables para la eficacia de la empresa agrícola. «El porvenir pertenece a los agricultores que se agrupan». Los jóvenes agricultores deben aceptar el abandonar una parte de su poder de decisión individual en beneficio de la decisión colectiva, es decir se debe llegar a una democratización de las responsabilidades como medio para realizar los cambios de especialización de tareas, mecanización, organización del trabajo y en general para pasar a una empresa agraria moderna que deje la agricultura de subsistencia y se transforme en una agricultura comercial⁴⁹.

Este cambio de mentalidad parece ser una exigencia juvenil de la

⁴⁴ A. Sánchez de la Torre, «La Socialización en la Doctrina Social Católica», 101-130.

⁴⁵ *Mater et Magistra*, 142.

⁴⁶ *Ibid.*, 146.

⁴⁷ Alberto Ballarín Marcial, «Reforma Agraria 1963», *Cuadernos para el Diálogo*, nov. 1963, 18-19.

⁴⁸ Alberto Ballarín Marcial, «Planificación indicativa y socializada de la Agricultura Española», *Revista de Estudios Agro-Sociales*, julio-septiembre 1963, 37-98.

⁴⁹ Marcel Tourtrat, «Les jeunes agriculteurs s'affirment», *Revue de l'Action Populaire*; juillet-Aôut, 1961, p. 839.

agricultura francesa. Se afirma que el joven agricultor quiere usar técnicas modernas y para ello necesita modificaciones profundas como la separación de la familia y la empresa, la colegialidad de las decisiones y unidad de dirección, la jerarquía de competencias y salarios y la contabilización común. «Los jóvenes, se dice, son el elemento motor en la agricultura de grupo»⁵⁰.

REALIZACIÓN PRÁCTICA

La socialización de la empresa agraria consiste esencialmente en un aumento de las interrelaciones empresariales para resolver problemas técnicos que escapan a la empresa familiar. Estas interrelaciones pueden ser variadísimas, pero se agrupan en tres grandes tipos: sociológicas, sindicales y jurídicas.

Sociológicamente, la interrelación puede lograrse por la pertenencia o formación de un fuerte grupo de presión que obtiene sus finalidades por medio de la acción política o el prestigio social.

Quizá sea éste el caso de los agricultores norteamericanos que, como hemos visto, son capaces de desafiar a la Administración y quedarse sin protección. En el fondo, esto descubre la autoconfianza de los agricultores norteamericanos y la seguridad de que los políticos no pueden abandonarles. Un estudio reciente ha revelado que en 48 Estados de la Unión la distribución de los distritos electores favorece las áreas rurales: así, por ejemplo, en California, un senador del Estado representa a los seis millones de habitantes de la ciudad de Los Angeles y tiene el mismo voto que el representante de un distrito rural de 14.000 habitantes; en Connecticut, el pueblo de Colebrook, con 791 habitantes, tiene dos diputados en la Casa de Representantes, es decir, lo mismo que la ciudad de Hartford, con 162.178 habitantes. Precisamente esto ha dado motivo a la decisión del Tribunal Supremo que afirma la competencia del Tribunal en cuestiones de redistribución de legislaturas como asunto constitucional⁵¹. Galbraith reconoce que ésta ha sido la manera que ha encontrado el agricultor norteamericano para lograr mantener el equilibrio económico que no podría obtener por sí solo. Dice que los agricultores han hecho un esfuerzo enorme para mantener y lograr ese equilibrio. En los mercados en que compra y vende, el poder del agricultor aislado es nulo. Ha sido, pues, natural que para conseguir ese poder imitase la organización y la estrategia de aquellos con quienes luchaba. Después, el Gobierno acudió en su auxilio⁵².

Este grupo de presión campesino ha faltado en España o ha sido ejercido sólo por elementos latifundistas a los que no interesaba la socialización de la pequeña empresa, sino la continuidad del latifundio.

⁵⁰ Mercel Faure, «Les Jeunes Agriculteurs devant l'agriculture de groupe», *Revue de l'Action Populaire*, février 1964, 152, 158.

⁵¹ *New York Times*, april 1, 1962.

⁵² John K. Galbraith, *American Capitalism*, Boston 1956, p. 154 y ss.

Pero los campesinos pequeños, los únicos interesados en una interrelación empresarial, o al menos en una actitud de poder que torciese el poder público en su favor, han estado indefensos. Las quejas actuales del campo español subrayan esta falta de poder eficaz.

La posibilidad sindical de interrelación o socialización de la empresa agraria es corolario de la anterior. El Sindicato es un grupo de presión organizado. Este Sindicato tendría una doble finalidad: la creación de una organización para adaptarse a la inestabilidad de los rendimientos que tuviese como funciones las siguientes: información y distribución de la información, sistema de seguros, especialización de tierras agrícolas para evitar el riesgo de la inestabilidad, la absorción por el Sindicato de esos riesgos, etc. En segundo lugar, el Sindicato podría formar una Organización especial para lograr la estabilización de precios mediante tres medidas: organizar las fincas para soportar el riesgo (recursos financieros), presionar para salvaguardar los precios agrícolas en depresión y organizar el almacenamiento para regular el mercado⁵³.

La posibilidad jurídica es más variada. Viau ha ofrecido una forma jurídica nuevo con una gran apertura hacia la socialización. Para ello comienza criticando el régimen de propiedad individual tradicional como opuesto a los caracteres colectivos de la agricultura, en cuanto que es causa de la decadencia de la familia agrícola e imposibilita la creación de una subestructura que pueda sacar la agricultura de su marasmo⁵⁴. Las mejoras que propone al sistema agrícola francés se fundamentarían en estos dos principios: a) el robustecimiento de los derechos del jefe de explotación, y b) la introducción de medidas de organización de tipo colectivo, como la estimación racional del precio de la tierra, los expertos colectivos y la programación regional⁵⁵. En concreto, La distribución de las diversas explotaciones a los jefes de ellas se debe hacer en una instancia colectiva lo más cercana posible a la comunidad local inferior⁵⁶. Viau concluye subrayando los principios de una reforma de la agricultura que encierra la socialización de la empresa autónoma. Estos principios son: a) asegurar la máxima libertad al mayor número; b) respetar las dimensiones sociales que toda institución moderna comporta; c) armonizar la intervención de los poderes públicos, la organización de los grupos y la iniciativa de las personas⁵⁷.

Ballarín señala otras formas jurídicas comportando una socialización. Para él esta socialización del campo puede lograrse fundamentalmente a base de cooperativas, pero también de otras figuras como consorcios, sociedades familiares, comunidades vecinales, etc⁵⁸.

Las fórmulas posibles de asociaciones son muchas. La asociación entre empresarios para el cultivo común, la coparticipación o aparcería,

⁵³ Schultz, 369-378.

⁵⁴ *Op. cit.*, pp. 45-49.

⁵⁵ *Op. cit.*, p. 219.

⁵⁶ *Op. cit.*, pp. 235-250.

⁵⁷ *Op. cit.*, pp. 251-253.

⁵⁸ Ballarín, «Planificación...», p. 76.

la asociación anónima con colaboración del personal agrario y como sistema para formar empresarios agrícolas. Para ello se podrían extender modalidades ya existentes como la comunidad de regantes, los convenios colectivos de trabajo o la concentración parcelaria ⁵⁹.

En Francia existen muchas formas de asociación fomentadas por la U.G.E.A. (*Unión des groupements pour l'exploitation agricole*) entre ellos: *L'entraide*, como un cambio de servicios ocasionales; la copropiedad de materiales, más duradera; los «*Chantiers de travail en commun*», muy corriente, y las cooperativas de utilización en común de material (CUMA); además de las cooperativas de compras y ventas ⁶⁰.

Un poco de imaginación legal puede llevar a encontrar fórmulas que concreten funcionalmente la necesidad de la socialización partiendo de la empresa familiar. Chombart ha encontrado dificultades a esta socialización ⁶¹. Entre ellas, dificultades técnicas como la necesidad de usar el material a veces al mismo tiempo, dificultades económicas como la financiación y los cálculos de costes de utilización de materiales en común; pero, sobre todo, la dificultad psicológica proveniente del individualismo del agricultor. Solamente el convencimiento de que se trata de exigencias técnicas de la dirección de su propia empresa puede hacerles renunciar a su castillo en ruinas.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Jean Chombart de Lauwe, «Les Associations d'agriculteurs pour la production», *Revue de l'Action Populaire*, fev. 1964, 133-151.

⁶¹ *Ibid.*

Glosas y Comentarios

Enrique Pozón Lobato *

planes de promoción en zonas rurales

De nada servirían los planes mejor concebidos para la promoción de las áreas rurales atrasadas si no fueran acompañados por otros inteligentes, realistas y humanos, de aproximación a las personas vencidas o instaladas entre los linderos de sus tierras o en la incultura. Tal es la función de los Centros Locales de Orientación y Selección, de los de Formación Profesional Inicial, que actualmente se están poniendo en práctica en la provincia de Córdoba.

HAY una realidad en la actual demografía española. Un gran porcentaje de su población incide sobre el sector agrícola. Muchos hombres, mujeres y jóvenes dependen, económica y socialmente, del campo.

Si profundizamos un poco en la situación podremos destacar evidentemente una serie de circunstancias que agravan considerablemente el hecho que apuntamos. Son éstas la deficiente estructura cultural; la diseminación de la población rural en pequeños núcleos; el anquilosamiento en general de las estructuras agrarias como empresas; el aspecto de peonaje y eventualidad del trabajador agrícola; la incapacidad de la agricultura para absorber convenientemente las fuerzas de trabajo, ofreciendo como realidad inmediata un bajo nivel de empleo... y, sobre todo, a consecuencia de lo señalado anteriormente, no un deseo, sino una necesidad de encauzar lógica y racionalmente a una población laboral que debe encaminar sus pasos por otras rutas de la encrucijada económica de la hora actual.

* Jefe del Servicio de Extensión Cultural de la Universidad Laboral de Córdoba.

RELAJACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE AISLAMIENTO

Se ha dicho muchas veces que el campesino, el hombre de las zonas rurales, tenía como límites de sus fronteras territoriales, económicas y de ambición, no más allá de la cerca que lindaba la finca o las últimas casas que bordeaban el pueblo. En la hora actual, la inquietud justa de encontrar una vida mejor va resquebrajando los círculos de aislamiento agrícola. La importancia de este hecho es fundamental, obligando con carácter de urgencia la puesta en marcha de una labor preparatoria de las nuevas generaciones, de esa juventud con esperanza que busca la posibilidad de una orientación y preparación que les proyecte con rectitud al puesto de trabajo y al sector económico más conveniente para él y para la sociedad.

A las nuevas generaciones se les debe enseñar el camino que les desligue de la tierra, si es que realmente el campo no le ofrece aquello que pueda ambicionar. Desembocamos así en el éxodo rural, fenómeno ligado al proceso de desarrollo agrario y paralelamente al despliegue industrial de España. Se plantean las corrientes migratorias, miles de jóvenes con el «pie en el estribo» que buscan en otras zonas más desarrolladas el puesto de trabajo.

Creemos haber dejado claramente expuesto el planteamiento del problema.

EDUCACIÓN Y DESARROLLO

Hemos de compenetrarnos con la idea de recopilar datos y experiencias relacionados con la enorme tarea de capacitar a los hombres del campo, buscando fórmulas nuevas de formación, ligeras, eficaces y realistas, adaptadas a las verdaderas necesidades y deseos de los interesados, entre los cuales todavía se nota una franca inquietud vocacional por las cosas y problemas del agro. En una postura justa, aparece la necesidad de encontrar los medios para levantar las zonas rurales, que todavía caminan torpemente por los senderos de la moderna evolución tecnológica.

El enfoque fundamental, el eje central sobre el que gira todo el contenido y solución a un estado de cosas en el sector que comentamos radica en la escasa calidad profesional, técnica y cultural de los habitantes rurales... Y nos preguntamos: ¿Es posible utilizar sistemas más audaces y adecuados para corregir el bajo nivel educativo de las gentes del campo, aprovechando y encauzando más racionalmente los grupos humanos que forman las zonas rurales? Nos vamos preguntando de las manifiestas virtudes humanas de estas áreas, y bajo el amparo y ayuda

de los poderes públicos debemos lograr que el actual o futuro hombre de trabajo sea protagonista de su propio desarrollo.

Nos hacemos una segunda pregunta: ¿Captamos en toda su veracidad la potencia económica y social derivada del desarrollo intelectual y formativo de los miles de jóvenes y adultos integrados en el medio agrícola? Los más aventajados, profesionales, universitarios, propietarios-empresarios, sacerdotes, maestros... debemos meditar seriamente en la enorme transcendencia de nuestra actuación como agentes de orientación, estímulo y programación en el aspecto cultural y profesional de los que nos rodean. Precisamente las zonas más desarrolladas, las que muestran una inquietud más palpable de progreso y mejora, son las que poseen una clase intelectual dispuesta a llevar a su pueblo las ventajas que el Estado concede en diferentes aspectos y no da tregua a su acción influyente sobre sus convecinos para sacarlos de la inercia e indiferencia conformista, herencia de años de falta de inquietud progresista.

EL CAMINO DE LA PROMOCIÓN

La palabra «promoción» adquiere en el lenguaje social de nuestros días una palpitante actualidad. Su significado hemos de traducirlo en los siguientes términos: «Elevación cultural, profesional y social, así como económica del trabajador, sobre todo de zonas subdesarrolladas, para conseguir su incorporación plena en la convivencia social y el disfrute de un puesto de trabajo reconocido y fijo en las empresas económicas, ofreciendo, además, la oportunidad de dejar sentir su criterio en la marcha evolutiva de las mismas.» Ahora bien: para llevar todo lo dicho al terreno de la realidad hace falta fijar muchos puntos y vencer posiciones de prejuicios y desconfianza por parte de los hombres que van a recibir tal labor de promoción. Analicemos...

Debemos destacar dos vertientes en toda labor de promoción:

- Su planificación y organización por parte del organismo encargado de proporcionar los medios técnicos y económicos para su realización.
- La posición y actitud de las personas que van a ser objeto de dicha promoción

En toda campaña de promoción han de fijarse para su programación una serie de aspectos y detalles. Son éstos:

- Descubrir en cada localidad o zona la especialidad o especialidades profesionales más adecuadas para cubrir las necesidades propias. No debemos olvidar que el ideal sería enseñar nuevas formas de vida y de trabajo, procurando que los hombres promocionados sigan en sus propios ambientes, hasta el límite permitido por las posibilidades y recursos ofrecidos por la zona.

- Determinar si, para los hombres que vamos a promocionar, la especialidad o especialidades fijadas son realmente convenientes e interesantes, para que una vez aprendidas ofrezcan remedio a la eventualidad de su trabajo y posibilidad de ganar más para vivir mejor.
- Observar y estudiar el mercado de trabajo, determinando el número de puestos que esperan a estos hombres una vez promocionados.

Estas etapas señaladas requieren una íntima colaboración entre instituciones oficiales, educativas y particulares. Han de darse la mano las Delegaciones de Trabajo, Sindicato, Centros de formación profesional, autoridades locales, magisterio, clases dirigentes de las zonas rurales y... las empresas dispuestas a ofrecer los puestos de trabajo como meta inmediata de promoción. Ahora bien: no quiere esto decir que el único objetivo que persigue la promoción es el puesto fijo o bien retribuido, sino además, el ampliar los horizontes humanos de unos hombres que hasta entonces vivieron como insensibles a la llamada de la cultura. Es necesario, pues, tomar conciencia de la labor de equipo, sin que nadie con posibilidades quede indiferente a la tarea de promoción que España tiene en marcha.

LA DIFICULTAD DE LA LABOR DE CAPTACIÓN

Hay otra vertiente. La posición, la actitud de las personas que necesitan promocionar. Nos referimos al trabajador joven o adulto, generalmente peón, de los pueblos y zonas rurales. La captación de los mismos para una labor de elevación cultural y profesional es bastante difícil por los procedimientos normales—anuncios en radio, periódicos o por oficio escrito—que llegan, sí, a un número determinado de trabajadores, pero que no alcanzan repetidas veces al que más necesita de atención promocional.

El trabajador carente de especialización y de nivel cultural adecuado siente indiferencia, en principio, sobre todo lo que supone esfuerzo para alcanzar una calificación personal, profesional y un contenido humano. Se siente en ocasiones vencido, no afectándole las convocatorias y directrices de desarrollo. Los responsables de la tarea de promoción, según la actitud indicada, no deben confiar la labor de convencimiento de su necesidad por mera convocatoria y reclamo oficial. Las gentes sencillas no entienden de folios de convocatoria, ni de Boletines Oficiales del Estado. Pero si se dialoga con ellos se les expone vivamente la conveniencia de su promoción y se les ofrece con claridad los medios a su alcance para su elevación, dejando que opinen, dialoguen y pregunten, podremos hacer una labor efectiva. La indiferencia inicial se tomará en deseos e inquietud de acaparar enseñanzas y posiciones nuevas.

Vencida esta indiferencia es imprescindible informar a las personas de los medios rurales de las posibilidades reales que tienen, por pro-

pia iniciativa, para lograr los beneficios de la acción subsidiaria del Estado en materia educativa y profesional.

ETAPAS INICIALES

Hay varios aspectos interesantes que debemos puntualizar antes de concretarnos en fórmulas de actuación, no teóricas, sino prácticas, reales y rentables.

Tenemos la necesidad de cambiar las estructuras. ¡Cuántas veces se ha hablado en este sentido! Pero aunque parezca un círculo cerrado, hemos de reconocer que para introducir estas modificaciones hace falta cambiar a los hogares, y éstos, para conseguir su promoción, necesitan unas estructuras económicas y sociales abiertas para ellos.

Hemos de destacar, además, la necesidad de continuidad e identificación con el esfuerzo del Estado en materia de elevación cultural y profesional, aplicables a las zonas rurales. Pero precisamente es en este punto donde más lagunas existen por falta de, llamemos, ligazón humana, entre las iniciativas y el apoyo del Estado y las gentes que han de recibir estas ventajas. Se impone por ello la participación activa de fuerzas exteriores a las propias zonas rurales para colaborar plenamente y dar forma equilibrada y eficaz a las ayudas y posibilidades que en materia cultural y profesional ofrecen los Planes de Protección Escolar, el Programa de Promoción Profesional Obrera, los Centros de Formación Profesional Acelerada y otras entidades que favorecen la elevación humana y profesional. Todo ello de sumo interés para estas zonas, las rurales, obteniendo para ellas ventajas de sumo interés.

Expuestas ligeramente estas dos consideraciones de la máxima realidad a la hora de llevar a la práctica fórmulas flexibles, aunque no académicas, conducentes a corregir y cubrir necesidades en materia cultural y profesional, es conveniente puntualizar los aspectos que hay urgentemente que corregir, aplicado a las diferentes edades, en el marco de lo rural. Sintiéndonos todos responsables de una tarea común, procurándonos la ayuda del Estado, ya que representa una verdadera idea quijotesca dejar toda esta labor de elevación de los hombres a la exclusiva iniciativa de las instituciones particulares.

MEDIDAS DE EMERGENCIA EN EL PLANO PROMOCIONAL

Realmente, bajo este epígrafe, dejaremos constancia de la labor que actualmente se encuentra realizando la Universidad Laboral, a nivel provincial—nos referimos a Córdoba—, para cubrir una serie de lagunas que la experiencia nos ha mostrado en los contactos directos con los pueblos y áreas agrícolas, así como por el trato con los trabajadores adultos que vienen al Centro para cursar enseñanzas de formación profesional intensiva bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y al amparo económico del Fondo de Protección al Trabajo.

Dividiremos nuestra exposición en varias etapas, de acuerdo con las

circunstancias de edad, posición económica y grado de preparación profesional de los núcleos humanos que pueblan las zonas rurales de esta Andalucía, tan rica y extraordinaria en múltiples matices, pero tan necesitada de cultura y formación profesional. Todo, claro está, a nivel del trabajador asalariado, como padre de familia o como componente de un sector económico, el agrícola, que tanta renovación tiene que sufrir. Haremos extensivas estas consideraciones, también, al empresario de mediana y pequeña propiedad, porque se dan en ellos una serie de circunstancias similares, en la vertiente que tratamos, a las del propio trabajador por cuenta ajena.

Pensemos en los miles de trabajadores, padres de familia de las empresas que comentamos, que tienen hijos ya despuntando en su edad escolar y con una inmediata terminación de sus estudios primarios. No nos referiremos a esos otros niños que por inconstancia de sus padres, ciegos ante las posibilidades que la permanencia en la escuela les puede ofrecer para su futuro humano y profesional, arrancan bruscamente a sus retoños de los centros primarios de enseñanza, bajo el pretexto, sinceramente sentido por ellos, de la necesidad de una ayuda económica por parte del trabajo infantil. Tampoco nuestra labor, a través del marco de posibilidades propias, tiende a corregir esa diseminación demográfica en los núcleos rurales, pequeñas entidades humanas de cortijos y alquerías, hasta los cuales todavía no han llegado las medidas puestas en marcha por la actual política de fomento a la enseñanza. Centraremos las normas para aquellos pueblos en donde existen centenares de niños con edad de doce años—hasta hace poco límite máximo de la edad escolar primaria—y que, sus padres y ellos, se encuentran desorientados ante la posibilidad de una continuidad en sus estudios de segundo grado, bien sea enseñanza media profesional, formación profesional a «secas», o el bachillerato medio clásico.

CENTROS LOCALES DE ORIENTACIÓN Y SELECCIÓN

Precisamente para ofrecer remedio, como medida de emergencia y suplir aquellas facetas negativas, consecuentes a la falta de continuidad entre la enseñanza primaria y media-profesional, así como la desorientación en esta materia que tiene el padre de familia, muy exagerada si nos trasladamos a las zonas rurales, la Universidad Laboral de Córdoba está dejando implantados unos Centros de Orientación y Selección en aquellas localidades que se consideran más convenientes dentro del ámbito provincial.

Los objetivos concretos a cubrir y que realmente llenan un vacío son los siguientes:

a) Procurar a los niños comprendidos entre los doce y catorce años que ya finalizaron sus estudios primarios la preparación de los

programas exigidos para la obtención de ayudas al estudio—becas— para su ingreso en las Universidades Laborales, Centros Sindicales de Formación Profesional dependientes de la Iglesia o del Ministerio de Educación Nacional.

b) Ofrecer orientación al padre de familia sobre:

- Las posibilidades que tiene su hijo para el estudio.
- Información y tramitación de las peticiones de becas para los niños con méritos para ello, en las fechas y plazos de las distintas convocatorias.
- Solicitar dichas ayudas económicas para el tipo de estudios más interesantes, según sus especiales circunstancias, para su futura vida profesional.

Los puntos indicados han surgido de una necesidad real en las zonas rurales y no rurales. Generalmente, el padre de familia desconoce la forma de tramitar la solicitud de beca, no conoce los programas que se necesitan para el examen previo de selección de estas ayudas, y... sobre todo no tiene una idea exacta de los estudios más convenientes para su hijo. Quizá ignore las posibilidades que le puede ofrecer una formación profesional industrial hasta el grado de oficialía o maestría, así como tampoco la existencia de un bachillerato laboral, industrial o agrícola que puede reportar una situación económica y profesional aceptable en su futuro laboral. Es más: no ha considerado, ni remotamente, dentro de una rama o grado profesional, cuáles son las especialidades más demandadas por el mundo del trabajo, de las numerosas que ya existen y que continuamente aparecen en la terminología profesional y empresarial.

La Universidad Laboral, en este aspecto concreto, y conjuntamente con la colaboración del pueblo, que cede un local y pone a disposición un maestro previa autorización de la Inspección Provincial de Primera Enseñanza, envía los programas y todo lo necesario para conseguir lo apuntado, así como la tramitación ante los organismos y entidades de protección escolar de las solicitudes correspondientes dentro del plazo indicado de la convocatoria.

Quizá algún lector considere que esta labor es muy simple y que realmente no justifique un esfuerzo tan enorme como es el que está haciendo en estos momentos la Universidad Laboral de Córdoba. Sin embargo, es una necesidad palpable que tenemos que cubrir para conseguir que muchos de estos niños no dejen transcurrir sus años fáciles para el estudio y se encuentren a los dieciocho o diecinueve años sin una profesión concreta en espera de un desplazamiento migratorio o de una oportunidad de capacitación acelerada en algún centro dedicado a esta faceta de la enseñanza.

La respuesta a la llamada ha sido enorme y ya son varios centenares de niños de zonas rurales los que han puesto su confianza en esta

orientación ofrecida por una institución dedicada de lleno a llevar al hombre los caminos e instrumentos de su promoción.

CENTROS LOCALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

La evolución que sufre la sociedad actual se centra principalmente en la transformación de los criterios que valoran la consideración social del hombre. En la actualidad está en fase de preparación el Programa Nacional de Promoción Profesional Obrera del Ministerio de Trabajo que haga realidad dicha consideración.

El objetivo fundamental del programa que comentaremos es, en líneas generales:

- Estimular, procurar y conseguir la promoción profesional de los trabajadores a todos los niveles.
- Acabar con los peones y braceros tradicionales.
- Estimular y procurar el perfeccionamiento de la profesión de quienes ya la conocen y la ejercen.
- Conseguir la preparación de los que han de aprender o adaptarse a nuevas técnicas.
- Mejorar los métodos de formación laboral.
- Ofrecer a todos los organismos y empresas la más estrecha colaboración para resolver en forma satisfactoria, sus necesidades de personal idóneamente preparado.

En atención a diversas razones, como la amplitud del ámbito humano de actuación, el ámbito geográfico de aplicación y el hecho de que los trabajadores no puedan desplazarse de su centro habitual de trabajo por imperativos de tiempo y de dinero y no puedan dejar de trabajar en su ocupación actual, es por lo que la docencia debe ir en busca del alumno, donde quiera que éste se encuentre.

El sistema docente del Programa de Promoción Obrera está concebido en base de unos Centros Móviles que son auxiliados, dotados, dirigidos y amparados por unos Centros fijos enclavados en poblaciones de importancia, sirviendo, a todos los efectos, como centros base de las unidades docentes móviles.

Este es el planteamiento inicial de esta ingente tarea. Pero la observación y la experiencia ha movido a la Universidad Laboral de Córdoba, Centro Base de Promoción, en su zona de influencia, para preparar el terreno a escala provincial.

Hasta ahora la meritoria labor de Formación Intensiva Profesional partía directamente de una convocatoria de plazas de un cierto número de especialidades, más o menos de acuerdo con las exigencias actuales, agrícolas e industriales. Los Centros de Formación Profesional Ace-

lerada y numerosas instituciones de enseñanza profesional recibían a los alumnos seleccionados mediante prueba de cultura general.

Creemos nosotros que, antes de convocar cursos de este tipo, debe tenerse ya las personas preparadas para recibir esas enseñanzas, previamente controladas en sus respectivas localidades y determinar las especialidades a enseñar de acuerdo con la propia vocación del adulto y con sus proyectos futuros debidamente encauzados. De esta manera la labor es más efectiva y rentable, económica y humanamente hablando.

Puntualizada la idea expondremos el enfoque que la Universidad Laboral considera lógico en esta tarea. Para ello está dejando establecidos en los propios pueblos los Centros de Formación Profesional Inicial, que tendrá la misión de cubrir los siguientes objetivos:

- Despertar la inquietud y preparar el terreno para un mejor aprovechamiento, en su día, de los equipos móviles del Programa de Promoción Profesional Obrera. Este aspecto no sólo se ha de concretar al propio interesado que ha de recibir la enseñanza, sino hacer partícipe de una responsabilidad en la labor a las autoridades locales y a la clase dirigente de la localidad, moviéndolos a establecer una acción concertada con el Ministerio de Trabajo, ofreciendo su colaboración.

- Dar a los jóvenes y adultos, de 16 a 41 años, la oportunidad de comenzar unos estudios que amplíen su base cultural —aritmética, geometría, gramática, dibujo— y los vaya iniciando en las diferentes especialidades profesionales. De esta manera los cursos posteriores de Formación Profesional serán más eficaces por llevar ya estos hombres un contacto con el estudio y unos conocimientos más superiores que los que actualmente poseen. La enseñanza así sería mejor aprovechada.

- Lograr un plantel de gente, en los propios pueblos, que podrían ser el material humano más aprovechable para la asistencia a cursos de Formación Intensiva Profesional, organizados en la propia Universidad Laboral.

- Orientar a estos jóvenes y adultos hacia las plazas que se convocan continuamente para los distintos Centros de Formación Profesional Acelerada, uno de los cuales será inaugurado próximamente en Córdoba.

En definitiva, de lo que se trata es de anticiparnos a la acción de los equipos móviles del Programa de Promoción y a las becas que se convocan para la capacitación profesional. Así las zonas rurales tendrán dentro de su ambiente un foco continuo de estímulo para superarse y unas posibilidades prácticas de elevarse profesionalmente, con la debida orientación hacia las especialidades y puestos de trabajo más convenientes.

Lo anterior conseguirá ir eliminando poco a poco la escasa preparación intelectual y la casi nula formación cultural de aquellas personas

ENRIQUE POZÓN LOBATO

que han de ser los sujetos activos de esta atención promocional, y que muchos de ellos, en la actualidad, no tienen la agilidad mental y la destreza para el estudio de aquél que desde niño, y de forma continuada, no abandonó el trabajo escolar.

Haciendo realidad todo lo planteado conseguiremos la máxima rentabilidad cultural, humana y profesional de toda la labor de promoción económica y social del hombre de las zonas rurales.

Instituciones Sociales Modernas

Jose María Laraña

los cursos de formación
intensiva profesional

ORIGEN DE LOS CURSOS DE F. I. P.

La Ley de Aplicación Social del Impuesto y el Ahorro apareció en el *Boletín Oficial del Estado* de 23 de julio de 1960, y fue aprobada en las Cortes el 20 del mismo mes. Tuvo sus impugnadores, dentro y fuera de la Comisión, desde el punto de vista de la política fiscal, en la que introducía especiales innovaciones. Fue el mismo ministro de Hacienda quien, en el discurso pronunciado en la sesión plenaria de Cortes que aprobó la Ley, razonó esa innovación, alegando sobre todo que la técnica del sistema tributario debe estar al servicio de los principios y de las realidades, y debe adaptarse a las necesidades del país.

Desde el punto de vista social, no había asidero para impugnar una Ley que venía a abrir nuevos cauces para una mejor distribución de la renta nacional, y a establecer un sistema eficaz de ayudas en favor de los sectores sociales más necesitados y de su promoción económica y cultural.

Esta Ley creó cuatro Fondos Nacionales, cuya finalidad está sustancialmente indicada en sus mismos nombres. Estos Fondos son el de Igualdad de Oportunidades en la Enseñanza, el de Asistencia Social, el de Protección al Trabajo y el de Crédito para la difusión de la Propiedad Mobiliaria. Todos ellos habían de nutrirse, según la Ley, de la recaudación anual de determinados impuestos y de los saldos generales de las Cajas de Ahorro, aunque posteriormente esta procedencia ha cambiado, en virtud de la reforma tributaria. La misma Ley preveía la creación de sendos Patronatos para la administración y distribución de esos Fondos.

Por Decreto de 22 de diciembre de 1960 fue creado el Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, presidido por el ministro

del ramo, y que radica actualmente en la Dirección General de Promoción Social.

La misión de este Patronato es establecer, dentro de los fines generales señalados por la Ley a este Fondo, los medios adecuados y las normas concretas para el cumplimiento de dichos fines, y presentar cada año al Gobierno, para su aprobación, el correspondiente Plan de Inversiones, en el cual se hace la distribución del Fondo entre los diversos conceptos a que ha de aplicarse.

Los fines generales señalados por la Ley eran los siguientes: ayudar a los trabajadores en desempleo o en situación de emigrantes, ayudar a la difusión del Cooperativismo y ayudar al empleo de los padres de familias numerosas.

El Patronato, en ejercicio de sus atribuciones para la realización del primer fin, estableció los Cursos de Formación Intensiva Profesional.

NECESIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTENSIVA

Desde hace cinco años se viene acentuando en España un doble hecho que reclama este tipo intensivo de formación profesional.

De una parte, la existencia de un contingente considerable de adultos de ambos sexos, físicamente aptos para el trabajo, pero que no pueden incorporarse al mundo laboral por falta de preparación, y a los que urge, por un imperativo de justicia social, darles una formación profesional al menos elemental. Personalmente tienen a ella un derecho, reconocido expresamente en los Principios del Movimiento, y desde el punto de vista de la economía nacional significan un capital humano totalmente improductivo. Este hecho a escala mundial, porque más o menos se da en otros muchos países, y la necesidad apremiante de remediarlo fueron recogidos por el Papa Juan XXIII en su «Mater et Magistra». Dentro de nuestras fronteras es algo evidente, denunciado repetidas veces por los organismos competentes; y también se hablaba de ello en las recomendaciones del Curso-coloquio sobre planteamiento integral de la Educación que, organizado por la Comisaría de Extensión Cultural, se celebró en Madrid el año 1962, bajo los auspicios del Gobierno español y de la Unesco.

De otra parte, la evolución de la técnica en general, y de la industria nacional, así como las exigencias del Plan de Desarrollo, piden una rápida preparación y una adaptación de la mano de obra, junto con un aumento considerable de nuevos puestos de trabajo.

Se ha hablado mucho de estos nuevos puestos de trabajo a crear en un futuro inmediato. No queremos repetir números, porque ya son conocidos, y además porque esos números son un tanto teóricos, ideales, aunque tienen la utilidad y el mérito de plantear el problema y proponer soluciones a escala mundial, lo cual ya es mucho.

Pues bien, a ninguno de estos dos hechos responde como solución la formación profesional regulada por el Ministerio de Educación, que se imparte en las Escuelas Profesionales dentro de un sistema pedagógico-educativo para alumnos en edad escolar.

Es evidente que el adulto no puede someterse a un sistema de enseñanzas para el cual no tiene base, ni hábito de estudio, ni tiempo. Y por lo que se refiere al segundo hecho que apuntábamos, ni la continua transformación de la técnica, ni las necesidades urgentes del Plan de Desarrollo, ya en marcha, pueden esperar fácilmente los años que se requieren para la formación de un oficial o de un maestro industrial en esas Escuelas Profesionales.

Tampoco la Formación Profesional Acelerada, de la Organización Sindical, soluciona el problema, aun siendo, como efectivamente lo es, una contribución eficaz para atenuarlo; pero no basta, porque sus características no se adaptan plenamente a la situación tal como la tenemos planteada en España. La Formación Acelerada exige instalaciones muy costosas y un nivel previo cultural, a más de condiciones de edad, que no tienen todos los adultos afectados por el problema; no puede llegar, por su misma organización, a todas las zonas y rincones de España, y además se centra preferentemente en un número relativamente reducido de oficios tradicionales.

¿SOLUCIÓN DE EMERGENCIA?

Sí, la Formación Intensiva Profesional es una solución de emergencia, pero no solamente eso, no es algo pasajero como una curva transitoria de la problemática social.

Si miramos al primer hecho en que fundamentábamos la necesidad de esta Formación Intensiva, parece efectivamente que ella debe ir desapareciendo: al cabo de unos años de promoción y aumento de Escuelas Profesionales y de vigencia de la política de obligatoriedad y protección escolar, lógicamente no deberán ya existir adultos sin preparación en orden a un trabajo útil para ellos y para la sociedad.

Pero si miramos al segundo hecho y a las derivaciones que él implica, aun entonces, al cabo de esos años, seguirá siendo necesaria esta Formación Intensiva.

Porque a las Escuelas Profesionales, por más profesiones nuevas que programe el Ministerio de Educación y por más agilidad que imprimiera a sus planes de estudio, no se les puede pedir una adaptación constantemente actualizada al ritmo que lleva la evolución de la técnica y de los procedimientos de trabajo en sus múltiples especialidades y aplicaciones. Ni puede ser éste el fin, desde el punto de vista técnico, de dichas Escuelas, antes más bien proporcionar a sus alumnos una formación básica que, entre otros frutos, les permita después esa rápida

y fácil adaptación, que seguirá siendo objeto propio de una formación ulterior, a base de cursos intensivos.

Además, a consecuencia del Plan de Desarrollo, y aun sin él—piénsese en la integración europea, en la promoción laboral de la mujer, en la reducción de la población activa del campo—, se prevenen obviamente hechos que por fuerza han de afectar a los trabajadores: concentración industrial, sucesivas reconversiones, paro, inadaptación, movimientos migratorios, etc., hechos todos que seguirán exigiendo la instrumentación de una preparación profesional, rápida y flexible en su aplicación, características que son precisamente las de los cursos de Formación Intensiva Profesional.

OBJETIVOS CONCRETOS, TRAMITACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CURSOS F. I. P.

Constituyen una forma, no la única, de protección al trabajador, y uno de los fines, como hemos indicado, a que el Patronato aplica cada año el Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

Su objetivo concreto es dar una preparación profesional rápida y eminentemente práctica a los adultos (18 años cumplidos) que se hallen en situación de paro o infraempleo, o que sean emigrantes, al menos potencialmente. Es decir, que para que el adulto pueda participar en un Curso de estos, basta que esté avocado al paro por razón de las precarias condiciones de su empleo, o que prevea la necesidad o posibilidad de emigrar en breve plazo, aunque de hecho no esté todavía incluido en ninguna expedición emigratoria.

Este había de ser, a juzgar por el texto mismo de la Ley, el objetivo, al menos primordial, de los Cursos F. I. P. Pero el Patronato, secundando la flexibilidad que la misma Ley propugna, fue ampliando su acción, de suerte que se dan igualmente Cursos no sólo para una preparación elemental o de mera cualificación de peonaje, sino también de perfeccionamiento profesional, de promoción a empleos superiores en la escala de trabajos y de reconversión profesional, dentro y fuera de las Empresas.

¿Quiénes pueden dar estos Cursos? Pueden solicitarlos y darlos toda clase de organismos, una vez obtenida su inscripción en el Nomenclátor o registro de entidades autorizadas para impartirlos, que se lleva en la Dirección General de Promoción Social. O sea, que pueden solicitarlos organismos oficiales y no oficiales, Sindicales, del Movimiento, de la Iglesia, privados, Empresas y hasta personas físicas; basta que los Cursos ofrezcan garantía de eficacia, que el mismo Patronato se encarga de comprobar mediante informe de los delegados provinciales de Trabajo, y a través del expediente de solicitud que es estudiado por la

Sección de Formación Laboral del Ministerio. Y si procede, la Dirección General aprueba el Curso.

Las especialidades u oficios que han de enseñarse, el Patronato los deja a elección de la entidad que solicita el Curso. El Ministerio de Trabajo podría señalarlas, pero hasta ahora se limita a comprobar que la especialidad solicitada responde a una necesidad auténtica, mirando a la utilidad tanto de los individuos como de la industria nacional o local.

En cuanto al Profesorado, el Patronato promueve cursos de Monitores, en los cuales, a personas que poseen ya una profesión adecuada, se les instruye especialmente en la técnica pedagógica propia de estos Cursos. Sin embargo, a las entidades que los solicitan, sobre todo a las docentes e industriales, se les permite utilizar sus propios profesores, maestros de taller y técnicos.

Y por lo que se refiere a la financiación, los Cursos aprobados son financiados por el Patronato, a base de becas para cada cursillista, cuya cuantía se determina dividiendo el coste total del Curso por el número de sus alumnos.

Evidentemente, no puede establecerse un tipo único de beca: la cuantía de ésta necesariamente ha de estar en función de factores variables, como son ante todo la especialidad sobre que verse el Curso, su duración y el número de cursillistas. El gasto para formar, por ejemplo, un auxiliar técnico administrativo no es el mismo que para formar un soldador. La duración máxima de los Cursos es de seis meses, pero se han dado incluso de diez días. El número ideal de alumnos es veinte aproximadamente, para que los Cursos puedan ser realmente intensivos, pero de hecho este número oscila entre los ocho y los ciento cincuenta, y a veces ha pasado de los doscientos.

No obstante, existe un mismo módulo de beca, fijado por el Patronato para cada especialidad u oficio, de tal manera que un ajustador, por ejemplo, es becado en la misma cuantía sea cual fuere el organismo que organice el Curso, salvo las legítimas desigualdades debidas a los factores variables, sobre todo duración y número, y que el mismo Patronato valora económicamente.

De lo dicho hasta aquí, se desprenden claramente las características de estos Cursos: sentido de la realidad, tendencia a la máxima eficacia, abertura y amplitud.

Fueron concebidos para la situación real que se trataba de remediar, sin excesivo predominio de gabinetes técnicos. El Patronato de Protección al Trabajo no tuvo más posiciones y exigencias que las necesarias para una recta organización y control. No impone las enseñanzas, ayuda con un jornal de compensación diario a los cursillistas, no les exige un determinado nivel previo cultural, hasta el extremo de que no son rechazados ni los candidatos todavía en estado de desalfabe-

tización. El Plan de Inversiones de 1964 consigna una partida de 8 millones para formación Preprofesional de los trabajadores.

Las normas del Patronato permiten aprovechar e integrar en esta labor las posibilidades de todo orden existentes en todo el ámbito nacional, incluso los contingentes humanos ocasionales que pudieran beneficiarse. A este respecto, es interesante hacer constar, que merced a la colaboración entre los Ministerios de Trabajo y del Ejército, y también de entidades docentes oficiales y no oficiales, han podido celebrarse numerosos Cursos, aprovechando la ocasión del servicio militar, en los cuales en el año 1964 han participado 3.527 soldados.

Y en cuanto al área de extensión que alcanzan estos Cursos, baste decir que se han dado y se dan en todas las provincias españolas, en las ciudades, en los pueblos y en las zonas rurales; donde quiera que surja una iniciativa eficaz y los gastos compensen los resultados.

En suma, los Cursos de F. I. P. han logrado esa colaboración entre Estado y sociedad tantas veces invocadas como requisito necesario para solucionar problemas que por su índole exigen el esfuerzo y la aportación de todos. El Estado impulsa, da las directrices generales, aprueba los Cursos, los controla y los financia. La sociedad aporta locales e instalaciones, programas, profesorado y recluta el alumnado, auscultando en su propio latido las necesidades y aspiraciones del hombre o de la mujer, dispersos por toda la geografía de España.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los Cursos de F. I. P. llevan funcionando tres años o ejercicios económicos, a cada uno de los cuales corresponde un Plan de Inversiones que se publica oportunamente en el *B. O. del Estado*. El primero fue el año 1962. En este año se dieron 160 Cursos, con un total de alumnos (becarios) de 6.745 y una inversión de becas, o sea coste total de los Cursos, de 88 millones. En el año 1963, estas cifras subieron notablemente: 839 Cursos, 30.246 alumnos, y 418 millones en importe total de becas.

El pasado año 1964, se han dado 966 Cursos, a 39.591 alumnos, entre varones y mujeres, con un importe total de becas por valor de 502.832.007,41 pesetas. El Plan de Inversiones correspondiente asignaba para este fin 410 millones, pero posteriormente, durante el ejercicio, fue concedida una ampliación de fondos que permitió rebasar los 500 millones.

Estos Cursos de 1964 fueron organizados por los organismos siguientes en la proporción que este cuadro-resumen detalla:

<i>Organismos</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>	<i>Importe de las becas</i>
Estatales	261	1.592	66.262.533,55
Universidades Laborales ...	59	2.259	26.651.499,96
Del Movimiento	54	4.402	17.622.901,20
Sindicales	140	10.010	117.782.384,10
De la Iglesia	390	13.290	244.055.676,30
Privados.....	62	2.038	30.457.062,30
TOTALES	966	39.591	502.832.007,41

Para interpretar y comparar las cifras globales de Importe de becas, debe tenerse en cuenta lo dicho anteriormente sobre la financiación de los Cursos y su diverso coste, según sobre todo su duración y la especialidad u oficio que en ellos se enseñe.

Se han dado Cursos en todos los meses del año, con menor frecuencia en los de verano, y en 53 provincias españolas. Las provincias donde más se han dado son Madrid con 167, Sevilla con 69 y Zaragoza con 50.

Las materias u oficios, agrupadas por actividades, son las siguientes, relacionadas por orden de mayor a menor alumnado:

Metal	Industrias del mar
Industrias agrícolas y forestales	Comercio en general
Industrias de la construcción	Artes Gráficas
Confección, vestido y tocado	Industrias extractivas
Agua, gas y electricidad	Siderurgia y Metalurgia
Material eléctrico y científico	Industrias químicas
Industrias de la madera	Hostelería
Banca, Seguros y oficinas	Industrias de la alimentación
Industrias textiles	Servicios de higiene.
Rama del automóvil	

Los oficios de mayor alumnado han sido: ajustadores, 2.904; albañiles, 2.476; tractoristas, 2.361; encofradores-ferrallistas, 1.717; instaladores-electricistas, 1.692; torneros, 1.391.

Y con estos datos ponemos fin a esta información sobre los Cursos de F. I. P. Quizá el juicio más interesante sobre ellos sería el de los mismos cursillistas y el de los organismos promotores, la sociedad, en una palabra. Por nuestra parte, hemos expuestos sumariamente una realidad que se comenta por sí sola.

En Francia una orden de 5 de enero de 1959 favoreció la sindicación intermunicipal, en un tiempo en que se hablaba mucho de las posibilidades ofrecidas a los municipios por estos sindicatos. En noviembre de 1962 existían en Francia 90 sindicatos de esta clase. Aquí nos referimos a uno de los más activos, el de Mêle-sur-Sarthe en el Departamento de Orne.

La región es eminentemente agrícola, con un neto predominio de la ganadería. Una lechería ocupa un centenar de personas. Una serrería ha bajado de 40 a seis obreros. Este pueblo constituye el centro donde se encuentra un equipo de servicios bastante desarrollados, con un mercado que atrae cada semana a mucha gente de la región: en él ejercen su profesión dos médicos, dos farmacéuticos, dos veterinarios. El cantón consta de 15 municipios con un total de 4.650 habitantes en 1962. Hay una lenta despoblación. Los jóvenes se van en gran número a París y a Alençon. La mayor parte de los municipios están mal equipados y ven que su vitalidad disminuye progresivamente. El porvenir se presenta angustioso.

Si cada municipio hubiera intentado sólo resolver su problema, sin duda habría fracasado. Un cierto número de concejales ha creído que la región no podría remontar la corriente y conocer un esplendor, sobre todo en el plano económico, si los municipios no se ponían de acuerdo para ejercer en común una acción dinámica y juiciosa, una acción que comprometiese solidariamente su responsabilidad.

Estos concejales están muy pegados a sus municipios, pues estiman justamente que conservan un valor profundo en el plano humano y social; la acción intermunicipal, en el cuadro del sindicato de vocación múltiple les ha parecido el medio indispensable para impedir su desaparición y sobre todo para asegurar su renovación, desarrollando de una manera eficaz los bienes y servicios puestos a la disposición de las personas y de las familias.

La zona había sufrido por la guerra. Se quiso construir una fábrica

ca, pero los industriales se negaron por la pequeñez del municipio. Entonces se precisó la idea de una reagrupación de municipios para tener un conjunto más importante y atraer así una fábrica. Ya se había creado un sindicato intermunicipal para hacer un campo de deportes. Surgió la idea de otro sindicato para realizar la industrialización de la región.

En abril de 1956 se organizó una reunión de información sobre la administración del territorio, con la participación de un dirigente de la Conferencia nacional de los comités de administración o planificación del territorio: fueron invitados a ella los alcaldes y adjuntos, los dirigentes profesionales (los presidentes locales de los sindicatos agrícolas, los miembros de la dirección de la Unión comercial de Mèle, el presidente de la Caja de Crédito Agrícola), los funcionarios y algunas otras personalidades del cantón y de varios municipios limítrofes.

Todos se interesaron por la reunión; pero el asunto no estaba maduro y no se pudo todavía efectuar el despegue. Pero la idea de la acción intermunicipal iba cuajando. Algunas estadísticas contribuyeron a abrir los ojos: en el año precedente, de 25 matrimonios verificados en la región, se marcharon 19. En 1959 aparece la mencionada orden y varios concejales piensan ya que se trata de una fórmula que interesa a su región. En abril de 1960, por iniciativa de un alcalde, se celebra una reunión a la que se invita once alcaldes y adjuntos de 11 municipios. Se toma la decisión de principio de crear un sindicato de vocación múltiple que tenga como fin la expansión económica, la implantación de fábricas, la vivienda, la enseñanza técnica, etcétera. Algunos días más tarde el mismo alcalde dirige a cada uno de sus 10 colegas un proyecto de deliberación que decida la adhesión a este sindicato. Nueve municipios toman una decisión favorable. Dos toman una decisión negativa. En septiembre de 1960 se autoriza la creación del sindicato intermunicipal. El 28 de diciembre se tiene la primera reunión del comité y se constituye la junta directiva.

Cada uno de los nueve municipios está representado por un número de delegados correspondiente a la garantía financiera que aporta, es decir, a su participación financiera. Hay tantos delegados suplentes como delegados titulares. Ha tenido unas cuatro reuniones el comité cada año. Se determina la mejora de la red de carreteras de los municipios del sindicato; se estudia el establecimiento de un colegio de enseñanza técnica, de un garaje para motos, la indemnización por vivienda a los maestros que no están alojados por el sindicato, la compra de un terreno al margen de la vía férrea; la implantación de la fábrica; trabajos de distribución por lotes; terrenos para construir en cada municipio; cuestiones diversas, etc. El comité no toma decisiones sino después de un estudio muy serio de los problemas de que se trata. La junta se reúne más a menudo; el comité le autoriza

M. BRUGAROLA

para regular algunos asuntos precisos; la junta se compone de seis miembros. Se les indemniza por el tiempo que consagran al sindicato.

Varias obras de las mencionadas ya están en curso. El sindicato ha comenzado la construcción de la fábrica. Al comienzo ocupará a 25 obreros y se concibe para 80. Ya ha comenzado el colegio técnico con cuatro clases prefabricadas, y la construcción se hará en firme cuando el Ministerio de Educación conceda los créditos necesarios. Se proyecta un centro de enseñanza hogareña. En un lote se construyen 12 viviendas. Se acaba de terminar una gran sala de reunión para uso múltiple e indeterminado y se pone a disposición de diversos grupos y organismos, cualesquiera sean. Se están rehaciendo progresivamente 42 kilómetros de caminos comunales. Se prepara un plan de urbanismo sumario.

En cuanto a los recursos, en principio, cada municipio ha aceptado una garantía financiera en función del interés que presenta para él el sindicato. De hecho, el sindicato se orienta hacia un reparto variable de las cargas según las realizaciones. Así los dos municipios más importantes aportan cada uno el 30 por 100; pero tres municipios aportan solamente el 2 por 100 cada uno.

El sindicato se ha beneficiado de las siguientes subvenciones: 30 por 100 para la adquisición del terreno y la viabilidad del reparto por lotes; 30 por 100 para la sala de reunión; 40 por 100 para el saneamiento de los lotes. Para el arreglo de los caminos obtendrá una subvención del 50 por 100. Además, el sindicato ha alcanzado diversos préstamos: cinco, con un total de 682.000 francos (1).

(1) Cfr. Fiches rurales. Noviembre y diciembre de 1963.

Crónicas

CHILE

SEMINARIO SOBRE EL PROBLEMA DE LA NATALIDAD

Médicos, economistas, educadores y teólogos se reunieron en Santiago de Chile para estudiar el problema de la natalidad en aquella nación, presidió la reunión el P. Pedro Calderón Beltrao, profesor de demografía en la Universidad Gregoriana de Roma.

La ponencia introductoria fue presentada por la asistente social, Lucía Fernández, la cual procuró una vista general del problema en un plano familiar y social. Los cambios sociales y económicos, la concentración de las poblaciones en las grandes aglomeraciones, las dificultades de vivienda, los salarios insuficientes han suscitado graves problemas para las familias numerosas. Por otra parte, la mortalidad infantil, freno natural de la natalidad, está en regresión gracias al progreso de la medicina. Frente a la explosión demográfica correspondiente a las dificultades mencionadas, ha hecho su aparición la limitación voluntaria de los nacimientos, sobre todo por medio del aborto. Se calcula en 150.000 los abortos

provocados en 1962 para unos 400.000 nacimientos.

Luego, los congresistas se aplicaron a investigar las soluciones propias para la solución de este problema.

El doctor Parker expuso la patología de la contracepción, no solamente desde el punto de vista físico, sino también desde el punto de vista psicológico así como las neurosis que puede engendrar; luego el nuevo método llamado de los «síntomas de la ovulación», que permite determinar en qué momento preciso del ciclo femenino se produce la ovulación, es decir, aquel en que la mujer es fecundable. La abstinencia en esta época es un medio de evitar la procreación en ciertas familias que tienen razones para limitar los nacimientos. El P. Larrain confirmó desde el punto de vista psicológico diversos aspectos de la ponencia anterior e insistió sobre la importancia muy relativa del instinto sexual, así como sobre el predominio de lo psíquico y de lo afectivo.

La segunda jornada se consagró al estudio del problema de la natalidad en el plano social. Un economista esbozó las posibilidades y límites del desarro-

CRÓNICAS

llo económico en Chile; se necesitan serias reformas de estructura, señalando algunos objetivos; si no se alcanzan, no será posible determinar si el crecimiento demográfico de los países subdesarrollados constituye o no un problema serio en el plano económico y social.

Otra ponencia expuso la situación del médico frente a las presiones exteriores que pueden manifestarse en el nivel de la política; no puede poner el poder extraordinario que tiene sobre el ser humano gracias a su ciencia al servicio de consignas procedentes del Estado. La contracepción y su propaganda en la práctica han provocado un aumento del aborto criminal. Se estimó necesaria la contribución de los médicos al plan de educación popular y a la elaboración de un programa de planificación de los nacimientos por medios lícitos.

El P. Beltrao expuso, desde el punto de vista de la moral social, el problema de la regulación de los nacimientos en el nivel de la sociedad.

Los participantes reclamaron la creación de un Instituto de Estudios Familiares que tenga por objeto promover y coordinar la investigación, la orientación y la acción en este dominio.

EUROPA ORIENTAL

LA NATALIDAD EN LOS PAÍSES SOCIALISTAS DE EUROPA

Las estadísticas de estado civil se publican ahora de una manera regular, al menos en las repúblicas populares fuera de Albania. La mortalidad está, natural-

mente, de baja en todos los países. Hace algunos años se descubre también una baja bastante general de la natalidad. El tanto por mil de natalidad en Alemania Oriental en 1962 fue 17,5; en Hungría, 12,9; en Polonia, 19,6; en Checoslovaquia, 15,7; en Yugoslavia, 22,2. En 1961, en Bulgaria, 17,4; en Rumania, 17,5.

La natalidad de Alemania Oriental es bastante vecina de la de Alemania Occidental. En los otros países la baja es notable, mientras que, en su conjunto, los países de Europa Occidental señalan ligeros progresos.

La divergencia se explica fácilmente para Polonia, Yugoslavia y Rumania, las cuales, antes de la guerra, tenían alta natalidad y se encontraban en retraso respecto de la evolución demográfica seguida por los países occidentales. Por lo contrario, Bulgaria, Hungría y Checoslovaquia, que estaban casi al nivel de los países occidentales, tienen tendencia a quedarse por debajo de éstos.

Este movimiento se ha de atribuir, sin duda, a las facilidades para el aborto, las que se añaden a los medios contraceptivos, permitiendo compensar los fracasos de éstos.

Los últimos informes recogidos por la Unión Soviética indican igualmente una baja de natalidad: 23,8 por mil en 1961, y 22,5 en 1962.

La doctrina socialista de población parece también evolucionar; por una parte, el Gobierno polaco (y sin duda el yugoslavo) ha juzgado necesario, por razones económicas, aminorar el crecimiento de la población; por otra parte, la situación de Hungría y aun de Checoslo-

vaquia, de Bulgaria y Rumania, muestra que la baja de la natalidad alrededor o por debajo del reemplazamiento integral de las generaciones no es un hecho propio de la sociedad capitalista.

FRANCIA

V CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Lo organizó el Instituto de Derecho y de Trabajo y de la Seguridad Social de Lyon con 400 participantes de 44 países, entre los que figuraban numerosos profesores de derecho del trabajo.

En el orden del día figuraban los cuatro puntos siguientes:

1. Las relaciones internas entre los sindicatos y sus afiliados.
2. Solución de los conflictos relativos al ejercicio de facultades disciplinarias del empleador, incluido el despido.
3. La responsabilidad civil del trabajador hacia el empleador, sus colegas de trabajo y los terceros.
4. Las relaciones entre el empleador y la seguridad social en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los informes nacionales presentados sobre estos temas, los informes generales que sirvieron para su presentación y las actas de los debates celebrados después de la presentación de los informes generales serán ulteriormente publicados en las actas del Congreso.

HUNGRÍA

SIMPOSIUM DE DEMOGRAFÍA

Fue organizado por el Comité Demográfico Presidencial de la Academia de Ciencias de Hungría, y los participantes pertenecieron, en mayoría, a los países comunistas, menos Albania y Bulgaria. Asistieron demógrafos franceses y austriacos.

Las seis sesiones versaron sobre estos temas: dimensión de familia y fecundidad; previsiones de natalidad y comparaciones internacionales; estratificación social y sus consecuencias demográficas; diferencias demográficas entre ciudades y campo; cambios de estructuras causados por las migraciones; matrimonios, divorcios y pertenencia social.

Los diversos temas correspondían, pues, a sectores bastante especializados de la investigación demográfica. De hecho, las comunicaciones presentadas (unas treinta en total) desbordaban fácilmente los temas propuestos, sin duda porque en la mayor parte de los países que enviaron representantes, la investigación demográfica no está todavía suficientemente desarrollada para que existan especialistas y posibilidades de estudios en dominios tan estrechamente limitados. Pero el hecho de haberse reunido 50 participantes de tales países demuestra una renovación de la demografía donde hace unos diez años no se concedía ninguna atención a estas cuestiones y se consideraba como secreta toda información estadística sobre la población.

La reanudación en 1955 de la publi-

CRÓNICAS

cación de las estadísticas demográficas ha sido uno de los factores decisivos de esta renovación. Por otra parte, las intervenciones en el simposium han demostrado que en todos los países del Este las previsiones demográficas intervienen en la elaboración de los planes de desarrollo.

INDIA

CONFERENCIA ASIÁTICA SOBRE LA POBLACIÓN

Se celebró en Nueva Delhi, organizada por la Comisión Económica para el Asia y Extremo Oriente de las Naciones Unidas con la ayuda del Gobierno de la India.

Su fin era ser un fórum en que peritos examinasen los principales problemas de planificación con vistas al desarrollo económico y social, dadas las actuales y próximas tendencias en lo que concierne al crecimiento, la composición y la distribución geográfica de la población en dichos países; el examen de las implicaciones de estas tendencias en relación con los recursos alimenticios, la salud, el bienestar social, la educación, la vivienda, el progreso económico, la mano de obra y el empleo y otras cuestiones conexas.

Estaban también representadas diez organizaciones católicas internacionales. Entre los especialistas se encontraban dos católicos designados por las Naciones Unidas (sección demográfica y asuntos sociales). Otros católicos formaban parte de delegaciones de gobiernos.

Los puntos del orden del día fueron los siguientes:

1. Grandeza y crecimiento de la población en dicha región.
2. Política económica y social y planificación en relación con los problemas de población; desarrollo de la agricultura y recursos en alimentos; programa sanitario; problemas de bienestar social; programa de educación; problema de crecimiento económico; política de utilización de los recursos humanos; planificación concerniente a la urbanización; las migraciones internas y la distribución de la población.
3. Políticas nacionales de población, cooperación internacional.

Se adoptaron recomendaciones sobre estos puntos y una resolución general.

Las notas escritas de los representantes de la organización católica internacional del servicio social versaron sobre estos puntos: por qué los católicos tienen por imposible favorecer la contracepción; la ambición del Japón; control de nacimientos sin aborto; recomendaciones para mejorar la vida familiar en el Japón.

Las recomendaciones no expresaron la unanimidad, pues muchos no pudieron expresar su parecer.

Cuatro puntos quedaron realizados: la población continuará creciendo rápidamente en los 30 ó 40 años próximos en la región del sudeste asiático y Extremo Oriente, a pesar del control de nacimientos alentados por los gobiernos; este control se hará sentir comparativamente poco, respecto de una productividad económica creciente durante un período de 20 a 30 años; un crecimiento rápido de población no impide o no re-

trasa necesariamente el progreso económico; no se puede esperar a que el número de los nacimientos disminuya con el progreso social y económico de las naciones.

Los Estados Unidos que, desde hace mucho tiempo, incitan con vigor a los países subdesarrollados a promover una política maltusiana, evidentemente no han cambiado de actitud, pero sus intervenciones se han caracterizado por una moderación de tono y de matices de pensamiento, que contrastan con posiciones anteriores, más sumarias.

La URSS explícitamente ha admitido la necesidad de una cierta limitación de los nacimientos, lo que es un hecho nuevo; si, por justo título, esta limitación no se ha presentado como la clave del desarrollo, sino como su consecuencia, no menos ha sido considerada como una evolución ineluctable en toda sociedad en vías de desarrollo, cualquiera que sea el régimen político-económico.

SUIZA

REUNIÓN DE EXPERTOS EN COOPERACIÓN

Se ha celebrado en Ginebra con peritos de varios continentes. Se estudió el desarrollo y las tendencias del movimiento cooperativista en el mundo y se llegó a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo con las nuevas condiciones existentes, se necesitan cooperativas grandes, pero debe tenerse sumo cuidado en no sacrificar los contactos personales con los socios ni los principios fundamentales de la cooperación. Se reconoce la necesidad de proceder a la

centralización y a la integración vertical del movimiento, y se sugiere la conveniencia de que las cooperativas tomen nota de las técnicas empleadas en el comercio e industria privados.

2. Los métodos tradicionales de financiamiento de las cooperativas pueden ser insuficientes para la satisfacción de las nuevas necesidades. Las cooperativas de seguro pueden prestar a eso una contribución eficaz.

3. Se necesitan administradores y gerentes bien preparados. Una mayor especialización requiere mayor competencia técnica. Deben revisarse los métodos de formación y las políticas de salarios.

4. Se toma nota de que las relaciones entre las cooperativas están asumiendo nuevas formas. Debería darse al movimiento cooperativo una mayor oportunidad para intervenir en la política económica del país y en las actividades de los organismos oficiales. El movimiento cooperativo debe seguir de cerca la formación y desarrollo de zonas económicas y debe estar representado en los organismos administrativos y consultivos competentes.

5. El movimiento cooperativo debe desarrollar actividades de formación y educación de su personal con instituciones permanentes a estos fines. En la selección de expertos para el trabajo cooperativo se debe prestar más atención a la experiencia práctica que a las calificaciones académicas; el buen carácter y la facultad de adaptación al nuevo ambiente son condiciones muy importantes.

6. Las cooperativas de aldea pueden prestar una importante contribución al desarrollo de la comunidad en lo económico y en lo social.

7. Las cooperativas pueden prestar

CRÓNICAS

una importante contribución al progreso económico y social y ocupar un lugar en la planificación nacional.

8. Debe hacerse una distinción entre principios y métodos cooperativos. Debe prestarse la máxima atención a la adaptación de dichos principios en cada caso a las nuevas condiciones económicas y sociales.

9. La fijación de objetivos tiene un valor en la planificación del desarrollo cooperativo, pero no debe sacrificarse la calidad por alcanzar la cantidad establecida en los planes previos. Al elaborar los planes de desarrollo cooperativo, debe prestarse atención a las formas de actividad que puedan no estar aún suficientemente desarrolladas.

10. En los países en desarrollo en que la propiedad de la tierra no está distribuida en forma equitativa o la te-

nencia de la misma es incierta, la reforma agraria es de vital importancia, pero tiene que ir acompañada de instituciones cooperativas adecuadas.

11. Las cooperativas tienen que desempeñar un papel notable en la cuestión de la vivienda. Asimismo, los métodos cooperativos se aceptan como medio eficaz para el fomento de pequeñas industrias y artesanías.

12. Existe una imperiosa necesidad de ampliar las labores de investigación en el campo a favor de las diversas actividades del movimiento, de sentar las bases de su futura expansión y de hacer que el movimiento marche a la par del progreso económico, social, tecnológico y administrativo. No existen límites para la expansión de las cooperativas, salvo los que puedan imponer el Estado o las condiciones humanas, económicas y sociales.

J. Enrique Repollés

convenio colectivo sindical de la industria siderometalúrgica para la provincia de Madrid

Una vez más sentimos la necesidad de comentar en esta crónica un Convenio Provincial como el epigrafiado, ya que no sólo por abarcar casi a 9.000 empresas madrileñas y afectar a cerca de 120.000 trabajadores, sino además porque suele servir de pauta y estímulo para Convenios de otras provincias o industrias de otra índole, lo consideramos interesante y como un eco de las inquietudes del momento y del sentir de la política laboral.

Consta el Convenio de 34 artículos, distribuidos en siete capítulos, una cláusula derogatoria y las tablas correspondientes de salarios y sueldo hora.

Sería imposible el tratar de encerrar en estas líneas todo el significado de este pacto, así como el intentar reseñar las vicisitudes y altibajos de su tramitación; basta decir que ésta ha sido costosa y larga, pero que al final, a nuestro entender, beneficiosa para todos, pues muchos de sus puntos benefician a los productores y otros sirven de estímulo a la producción.

Vamos a comentar tan sólo los principales:

Ya el artículo primero, párrafo *b*), al hablar de las empresas que concierten en el futuro Convenios de ámbito empresarial, dice textualmente: «Estas Empresas, durante el tiempo de vigencia de su Convenio y siempre que este tiempo no sea superior al del Provincial, no quedarán afectadas por ningún otro Convenio posterior.» Estimulando con esta garantía los Convenios particulares, tan beneficiosos para todos.

Introduce por el artículo 4.º un sistema anual automático de variación de las tablas de salario en los mismos porcentajes que determine el Instituto Nacional de Estadística como base de aumento del coste de vida para Madrid y su provincia, y además determina que la Comisión Mixta de Vigilancia deberá reunirse semestralmente para estudiar a la vista de las estadísticas de variación del coste de vida cuando éste sea superior al 10 por 100, durante el semestre anterior, teniendo en cuenta la definición del coste de la vida vendrá dada por los conceptos de *Vestido*, *Alimentación*, *Gastos diversos*, *Gastos de casa y Vivienda*, podrá repercutir en los

salarios el porcentaje del índice general que esta Comisión Mixta considere correcto. Para ello la Comisión de Vigilancia se reunirá en los primeros quince días del primer mes del semestre siguiente, al objeto de recabar oficialmente del Instituto Nacional de Estadística los datos oficiales a este respecto.

Dando con esto seguridad al operario de que no disminuirá el valor adquisitivo del salario por las posibles variaciones de valor de la peseta.

Los conceptos de compensación y revisión (arts. 5.º y 7.º), que recoge del Convenio anterior, lo reafirma y desmenuza hasta el máximo, exceptuando tan sólo las vacaciones, las compensaciones en metálico del Economato Laboral establecido por disposición legal y las cotizaciones de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las establecidas.

Define de manera clara y concisa los conceptos de actividad mínima exigible, actividad media o correcta y actividad óptima, así como los coeficientes de recuperación o de descanso en tiempo normal, el rendimiento mínimo exigible, los períodos de adaptación y los rendimientos óptimos y correctos, dando un gran paso en beneficio de la productividad de los trabajadores al decir en su artículo 11: «Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el productor percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución de Convenio», y aunque luego, por los párrafos siguientes al mismo artículo, marca el punto de partida de la curva correspondiente de las primas a la producción y un segundo punto al dar el 25 por 100 del jornal Convenio en el incremento de 12,5 sobre el rendimiento mínimo exigible, consideramos una gran mejora sobre el artículo 45 de la vigente Reglamentación, tan debatido por todos y a nuestro entender tan injusto.

Castiga a las Empresas que no tengan establecidos sistemas de primas con premios a los productores según la escala que señalamos a continuación y por día realmente trabajado, forzando así a que todas las Empresas vengan a implantar sistemas de incentivos que siempre benefician a todos.

Peón	20 ptas.
Especialista	21 »
Oficial de 3.ª	22 »
Oficial de 2.ª	23 »
Oficial de 1.ª	24 »

Se ocupa más adelante de los sistemas de ingreso, períodos de prueba y despido, siendo interesante la no inclusión en el mismo de aquella interminable relación de motivos de expulsión que señalaba el Convenio anterior y que ahora reduce a los que especifica el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. Trata de unificar al obrero y empleados en materia tan difícil como vacaciones y gratificaciones extraordinarias, señalando un mínimo de veinte días de vacaciones para todos y elevando las gratificaciones extraordinarias al personal obrero en quince días anuales.

Por último menciona una serie de conceptos, como horas extraordinarias, pluses, licencias retribuidas, dietas, etc., dejándolo en igual forma que en la actualidad, e inserta a continuación las tablas de salarios, con lo que bastará añadir que las de empleados supone un aumento del 40 por 100 sobre el Convenio anterior, a excepción de los Técnicos de Taller, que les asciende hasta el 50, y algunos puestos

de las ínfimas categorías, que los iguala a todos en 3.400 ptas. mensuales, mientras que para el personal obrero señala, aparte de la carencia de incentivo ya mencionado, los siguientes emolumentos, que reseñamos a continuación:

Peón	95 ptas.
Especialista	102 »
Oficial de 3. ^a	104 »
Oficial de 2. ^a	110 »
Oficial de 1. ^a	117 »

En resumen, un auténtico avance en todo lo que se refiere a mejoras económicas para todo el personal afectado, sobre todo en los escalones inferiores, y un intento muy laudable de estímulo en la productividad. ¡Lástica que la desidia de la iniciativa particular obligue a Convenios de este tipo que, con ser buenos, no pueden ser tan reales y específicos como los de Empresa, verdadera solución, a nuestro entender, del problema laboral de estos tiempos.

* * *

sistema tributario

- Orden de 20 de noviembre de 1964 por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47-1, primer párrafo, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, en relación con el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, y se establecen nuevos modelos de declaraciones.—«Boletín Oficial del Estado», 2-12-64.
- Anexo de los modelos correspondientes a la Orden de 20 de noviembre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre) por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47-1, primer párrafo de la Ley 41/1964, de 11 de junio en relación con el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, y se establecen nuevos modelos de declaración.—«B. O. E.», 8-12-64.
- Corrección de erratas de la Orden de 20 de noviembre de 1964 por la que se reglamentan las disposiciones contenidas en los artículos 43 y 47/1 primer párrafo, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, en relación con el impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y se establecen nuevos modelos de declaración.—«B. O. E.», 14-12-64.

No hace mucho comentábamos en esta crónica la Ley de Reforma Tributaria de 11 de junio, que entraba en vigor el 1.º del siguiente mes en lo que se refería al Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal. Vamos, pues, ahora a completar lo que allí decíamos comentando la Orden, Anexo y corrección de erratas, ya que complementa a aquélla y establece los coeficientes para la deducción por gastos de los profesionales y demás contribuyentes a quienes afecta dicho régimen.

Consta esta orden de 12 números, un anexo de modelos en tal número, que

viene a ocupar 47 páginas del «B.O.E.» que los transcribe, y una fe de erratas publicada en el del 14 de diciembre.

Las retribuciones sujetas al Impuesto—nos dice la Orden por su artículo 1.º—tendrán la misma consideración a efectos fiscales sean o no de carácter fijo en la cantidad o periódicas en su vencimiento, rompiendo así la distinción que se viene haciendo hasta ahora de retribuciones fijas o eventuales.

La base imponible se obtendrá por adición de bases, de los que tan solo se deducirán las cantidades previstas en el artículo 4.º de la Orden Ministerial ya mencionada de 12 de junio de 1964, es decir de 40.000 pesetas para la generalidad de los que se exceptúan tan sólo los beneficiarios de familia numerosa.

Estas bases imposables se determinarán:

a) Por estimación objetiva realizada a través del régimen de evaluación global, cuando se trate de los contribuyentes comprendidos en los apartados e) del artículo primero y a) del artículo quinto del Real Decreto ley de 15 de diciembre de 1927.

Quedarán exceptuados de dicho régimen de estimación los recaudadores de contribuciones, expendedores de lotería y notarios en los que la determinación de sus bases imposables se efectuarán con arreglo a las disposiciones actualmente en vigor.

La de los contribuyentes comprendidos en los apartados f) y g) del artículo quinto del Real Decreto-Ley de 15 de diciembre de 1927 se determinará por estimación objetiva o directa, según que el ejercicio de la actividad revista o no el carácter de profesión.

b) Por estimación directa en los demás contribuyentes no comprendidos en el párrafo a) anterior.

c) Por estimación de los Jurados Tributarios, cuando conforme a las normas reguladoras del Impuesto proceda someterlas a su conocimiento.

Tributarán en el régimen de declaración de ingresos:

a) Los autores por los rendimientos de sus libros u obras musicales cuando efectúen la venta directamente sin establecimiento abierto al público.

b) Los perceptores de los rendimientos de traducciones obtenidos por quienes las realicen.

c) Las personas residentes o domiciliadas en España, si la utilidad o rendimiento fravado se satisface por persona o entidad no residente en territorio español.

d) Quienes obtengan en territorio español alguna utilidad o rendimiento si los pagadores o deudores no se hallan sujetos a la obligación de retener el Impuesto.

Todas las declaraciones reglamentarias se han de ajustar al modelo TP-2 dentro del primer mes de cada año natural, y comprenderán los ingresos o rendimientos del año anterior, ingresándose en el acto de la presentación el Impuesto con el carácter de liquidación a cuenta, y tendrá vigencia en tanto no deba de ser anulado por aplicación del régimen de variación en las deducciones que se regulan en esta misma Orden, y vienen a ser de manera semejante a la forma de hacer las declaraciones por primera vez.

Las deducciones de familia numerosa que se dicen de acuerdo con la ya mencionada Ley de 12 de junio, surtirá efecto a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de presentación.

Continúa esta Orden, y por su apartado 8.º, estableciendo los coeficientes de deducción que divide por grupos profesionales, según una serie de cuadros en los que especifica a los contribuyentes y el tipo de coeficiente.

Indica por último por el número 12, el que las normas relativas al régimen de coeficientes de gastos comenzará a regir para los ingresos o rendimientos obtenidos a partir del 1 de enero de 1965.

* * *

seguridad social

- Orden de 5 de diciembre de 1964 por la que se establece la cantidad total que por enfermedad o maternidad haya de satisfacer el Seguro Obligatorio de Enfermedad y se extiende a todas las empresas el sistema de administración delegada regulado en la Orden de 30 de junio de 1959.—«B. O. E.», 18-12-64.

La Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de diciembre de 1964 («B. O.», número 303 de 18 siguiente) que unifica y eleva la cuantía de las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad, extiende a todas las empresas el sistema de administración delegada para el pago de las mismas y simplifica el procedimiento establecido.

En consecuencia, las indemnizaciones económicas por enfermedad o maternidad que se devenguen por sus trabajadores a partir de 1.º de enero de 1965, deberán ser satisfechas por esa entidad patronal directamente a los interesados, aunque el proceso se haya iniciado con anterioridad a dicha fecha.

Para el mejor cumplimiento de las obligaciones que la indicada Orden le atribuye, los delegados provinciales del Instituto Nacional de Previsión han enviado a las empresas normas aclaratorias de dicha orden, y que por su interés vamos a indicar a continuación transcribiendo algunas de ellas.

Indemnización económica por enfermedad

1. *Cuantía.* 75 por 100 de la base diaria de cotización para Seguros Sociales Unificados consignada en el último modelo E-2.

2. *Requisitos.* Estar dado de alta en el Seguro Obligatorio de Enfermedad y acreditar el período legal de 180 días de cotización al mismo.

Este período podrá acreditarse por trabajos realizados en la propia empresa o mediante la declaración suscrita por el asegurado en el reverso del Parte de Baja por los servicios prestados en otras entidades patronales.

3. *Duración.* A partir del 5.º día de la baja hasta la curación del enfermo, y con una duración máxima de 39 semanas.

4. *Procedimiento.* A base de los Partes de baja, confirmación y alta, expedidos por los señores médicos del Seguro.

El pago se efectuará por semanas vencidas a partir de la recepción del segundo

1. E. REPOLLES

Parte de confirmación, expedido a los once días de la baja o del alta si la enfermedad durase menos.

El asegurado suscribirá con su firma la diligencia de pago que figura en el reverso de los Partes de confirmación y alta.

Únicamente se abonará esta indemnización cuando la enfermedad dure siete días como mínimo.

Indemnización económica por maternidad

1. *Cuantía.* 75 por 100 de la base diaria de cotización para Seguros Sociales Unificados consignada en el último modelo E-2.

2. *Requisitos.* Estar dada de alta en el Seguro Obligatorio de Enfermedad nueve meses antes de dar a luz y acreditar haber cubierto en el año inmediato anterior al parto el período legal de 180 días de cotización.

Estos períodos podrán acreditarse por trabajos realizados en la propia empresa o mediante la declaración suscrita por el asegurado, por los servicios prestados en otras entidades patronales que figuran en el dorso del parte de iniciación de descanso.

3. *Duración.* Seis semanas antes del parto (descanso voluntario, u obligatorio si lo ha prescrito el señor médico del Seguro de Enfermedad) y otras seis semanas después del parto (descanso obligatorio).

4. *Procedimiento.* A base del Parte de iniciación del descanso, notificación de parto (si no ha existido descanso antes de dar a luz).

El pago se efectuará por semanas vencidas e indivisibles a la vista de los Partes de permanencia en descanso.

Normas comunes

Las empresas se reintegrarán de las cantidades abonadas por deducción de su importe en la liquidación de cuotas de Seguros Sociales Unificados, consignando los pagos efectuados de forma individualizada en los modelos E-2.

2. No procederá el abono de prestaciones directamente por la empresa:

- a) A los trabajadores en situación de paro forzoso.
- b) Una vez agotadas 39 semanas de asistencia por enfermedad.
- c) En los procesos de percepción de la prestación por gastos funerarios.
- d) A los asegurados reconocidos como beneficiarios del Seguro de Desempleo.
- e) En los procesos de maternidad de trabajadoras no afiliadas al S. O. E.
- f) En los procesos de abono del Subsidio de Lactancia.

CONSUMIDORES

YVÁN LANGASKENS: *The Consumer in our present society* (El consumidor en nuestra presente sociedad). *La vie économique et sociale*. Junio 1963, pp. 212-220.

Entre todos los conceptos puestos en luz por la filosofía para abarcar las múltiples facetas de la personalidad humana, el de consumidor presenta algunos aspectos particulares de esta multiplicidad. Además, la actividad de los hombres como consumidores es enteramente inseparable de los otros tipos de pensamiento y de motivación y su combinación caracteriza su conducta individual y social. El objeto de este estudio es trazar cómo la sociedad de hoy va al encuentro de las necesidades del consumidor que han sido admitidas como vitales en un tiempo, especialmente, las necesidades de libertad, de veracidad, de orden económico, de paz social y de seguridad. Al aumentar los niveles de vida, el capitalismo ha ampliado considerablemente las oportunidades de opciones del consumidor. Mas, por otra parte, ha, también, restringido y determinado el uso individual de libertad, por todos los géneros de prácticas monopolíticas, de tal manera que cada vez más los consumidores se consideran a sí mismos en nuestro tiempo ser la pelota de juego de poderes económicos integrados. Ello explica por qué en la actualidad los consumidores urgen la protección del legislador. En Bélgica, la represión de los abusos del poder económico se ha establecido recientemente por una ley en la que los términos de la competencia limpia se han llevado pronto a una ley. No obstante, estas regulaciones están lejos de ser satisfactorias para los consumidores, que se sienten defraudados en la estructura presente del mercado. Hoy, la falta de eficiencia de la propia defensa individual compele al consumidor a una acción colectiva en el cuadro de las cooperativas de consumo. Pero ¿hasta dónde tales cooperativas satisfacen sus necesidades vitales? La respuesta a esta pregunta depende de la naturaleza de estas cooperativas y de la manera como actúan. Pertenecen esencialmente a los grupos humanos que apuntan solamente a fines materiales, eso es, a obtener más libertad para sus miembros en su actividad de consumidores. Fijan sus precios en la base de tests científicos que se mantienen fijos. Obrando así y tendiendo a eliminar una presión ideológica de parte del comercio, las cooperativas de consumo procuran a sus miembros una elección libre y objetiva, una información limpia y sincera y ayudan a levantar un orden económico y social que puede procurar al hombre el satisfacer sus necesidades materiales vitales.

DESARROLLO COMUNITARIO

E. GASTALDI: *Organizzazione e sviluppo di Comunità* (Organización y desarrollo de Comunidad). *Orientamenti Sociali*. 1963, n. 7-8, pp. 613-626.

El desarrollo de comunidad se considera hoy como una técnica moderna de acción social, y hasta ahora representa solamente una respuesta a las instancias determinadas por el desarrollo social, una experiencia de particulares técnicas sociales y un intento de organizar teóricamente estas experiencias. La idea de comunidad nace y se refuerza con el esfuerzo por vencer la opresión de lo colectivo. Individuo y colectividad son dos términos de relación dinámica constante; según el grado con que esta relación se estabiliza se realiza una diferente caracterización de la organización social. Se considera la idea de comunidad como unión participada de personas humanas: en la comunidad el número humano se convierte en un valor humano; a la incomunicabilidad se sustituye la comunicación bajo forma de comprensión recíproca o de crítica social; de la aglomeración se pasa a la colaboración; de la impotencia política, a la expresión democrática. Se citan casos de organizaciones y reuniones internacionales que se han preocupado de este problema. La organización de comunidad ha precedido al desarrollo de comunidad. Primero, se examinan los elementos y las condiciones fundamentales que hay que tener en cuenta para plantear un trabajo social de organización de comunidad: la población y su composición; las estructuras políticas y administrativas; las relaciones existentes entre los individuos y la colectividad; las ayudas y las influencias que se derivan para la vida comunitaria desde el exterior de la misma colectividad, desde la influencia de los poderes públicos y de los grandes medios de opinión pública. Además, se necesitan algunas condiciones de base, sin las que la organización de comunidad sería difícil: suficiente equilibrio económico entre los miembros de la comunidad; una real asimilación cultural; libertades políticas fundamentales garantizadas. En segundo lugar, se estudia el desarrollo de comunidad, que es un proceso de acción social completo, que abarca hasta la organización de comunidad, y se relaciona con tres realidades: planificación económica; desarrollo civil; educación de base y educación de los adultos. Se enuncian unos principios metodológicos para la organización y para el desarrollo de comunidad: espíritu de investigación social y cultural; la objetividad; la utilización de los recursos positivos; la confianza en las posibilidades de los individuos y de los grupos. Finalmente, en un apéndice se explican brevemente algunas técnicas de servicio social: el trabajo social individual; el trabajo social de grupo; la organización de Comunidad, el Centro Social.

THEODORE MULDER: *Sviluppo economico e distribuzione della proprietà* (Desarrollo económico y distribución de la propiedad). *Quaderni di scienze sociali*. Abril 1964, pp. 28-44.

Con el aumento del bienestar y la disminución de los contrastes entre las clases se pregunta si la doctrina social de la Iglesia sobre una larga difusión de la pro-

riedad entre las varias clases de la población ya ha sido superada. Lo mismo digamos una vez existe la seguridad social. Aunque la significación del patrimonio ha cambiado, la «Mater et Magistra» niega categóricamente que por estos motivos haya venido a menos el derecho de propiedad. Tal socialización tiene sus inconvenientes, aumenta la reglamentación jurídica y el fundamento económico de la libertad y de la responsabilidad es la propiedad privada; para acabar con el fenómeno de proletariado no basta garantizar la estabilidad del flujo de la renta, sino hay que dar a la clase trabajadora libertad y responsabilidad económica. La producción creciente de bienes de consumo duradero no basta para difundir la propiedad privada, pues estos bienes, una vez adquiridos, pierden rápidamente su valor económico. Cuando se habla de propiedad privada se piensa particularmente en los bienes que son instrumentos de la producción: tierras, casas, títulos, acciones, depósitos y ahorro: tales bienes son duraderos y tienen un valor económico. Para analizar las causas de la continua acumulación de nuevas riquezas en los mismos grupos, se distingue entre economía estacionaria y economía dinámica o progresiva. En la estacionaria no se hacen nuevas inversiones, no se crea nueva propiedad; mediante el juego de los beneficios y de las pérdidas se realiza incesantemente un desplazamiento de la propiedad ya existente de una rama a otras de la producción, adaptando la capacidad de producción a la demanda de cada bien. La economía dinámica se caracteriza por un aumento continuo de la renta por habitante; las inversiones nuevas son superiores a la tasa de depreciación del capital fijo; la renta de los consumidores proviene de la producción de los bienes de consumo y de los bienes instrumentales; los altos beneficios no prueban necesariamente la presencia de situaciones monopolísticas; los elevados beneficios en algunas empresas no son necesariamente indicios de altos grados de productividad o de eficiencia económica. Para llegar a una mejor distribución de la riqueza nacional se estudian varias provisiones que en parte encuentran aplicaciones concretas. Los principales sistemas propuestos son tres, que se critican y analizan: pago de premios especiales, para estimular el ahorro; participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas en que trabajan mediante títulos no transferibles para fines consuntivos; aumento de los salarios de todos, pero cuyo importe se invierte en la empresa en que se presta el trabajo. La oportunidad de introducir tal sistema llamado «salario de inversión» se discute ampliamente hoy en Holanda y en Alemania.

EL ESTADO EMPRESARIO

S. J. FRANKEL: *The State as Employer and the Civil Service* (El Estado como empresario y la función pública). *Relations Industrielles*. 1963, n. 3, pp. 318-331.

El estudio se refiere solamente a los empleados civiles y no a los empleados públicos. Las relaciones de trabajo para los empleados civiles han de diferir de las de los empleados del sector privado, por razón del carácter legal único del Estado-empleador y de la importancia primordial de las funciones del Estado. Es preferible ignorar la idea de la soberanía del Estado para justificar políticas concretas a fin

de discutir éstas en otros planos. No existen principios simples que delimiten la sindicación en el servicio civil. Sin embargo, los empleados civiles poseen ciertamente el derecho de formar sindicatos. La cuestión de la afiliación es más complicada. Las asociaciones de empleados civiles parecen preferir afiliarse en el Canadá con otros grupos de funcionarios. Además, parece que donde existe un deseo de buenas relaciones de trabajo, se ha de pensar en una política de reconocimiento sindical. La idea de la negociación colectiva se sitúa en el corazón mismo del sujeto. El concepto de la soberanía del Estado causa aquí una dificultad, pero la soberanía del parlamento democrático resulta de un proceso político complejo y difuso que implica individuos, grupos e instituciones; los empleados civiles y sus asociaciones tienen un papel legítimo que desempeñar en este proceso. Un sistema cualquiera de negociación colectiva es posible entre el Estado-empleador y las organizaciones de empleados civiles. Numerosos ejemplos apoyan esta opinión. Los empleados civiles, en vez de recurrir a la huelga, parecen más bien aceptar un sistema de arbitraje obligatorio. Como tema de negociaciones se señala el salario; también a veces planes de pensiones, políticas de promoción. Como normas de negociación se señalan: los salarios han de ser suficientes para atraer y conservar en el servicio civil a personas que poseen cualificaciones necesarias; sus salarios se han de comparar con los de los empleados del sector privado. La función de representar al gobierno toca a veces a la Comisión del servicio civil. En cuanto a la eficacia del arbitraje, lo que produce buenas relaciones en las negociaciones es la confianza de las partes concernientes de que los pactos, una vez concluidos, se aplicarán sin demora. Como conclusión se habla del concepto del interés público y se insiste sobre el hecho de que el interés público se ha de circunscribir según las actividades reales y los intereses de los ciudadanos.

LA HUELGA, AHORA

J. SAVATIER. *La grève dans la société contemporaine* (La huelga en la sociedad contemporánea). *Etudes*. Marzo 1964, pp. 308-325.

Como fenómeno social la huelga no tiene la misma significación ni los mismos caracteres en todas las épocas y en todos los países. El cristiano que acomete este tema queda impresionado por el silencio observado por las grandes encíclicas sociales sobre los problemas planteados por la huelga. Aparece que la huelga ha sido mirada por los documentos pontificios como un mal contra el cual los poderes públicos han de tomar medidas para prevenirlo y eventualmente reprimirlo; pero no como una institución integrada en la organización de las relaciones sociales y que concurren a hacer reinar en ellas la justicia. La huelga se ha transformado; la permanencia o la identidad de las palabras no ha de hacer ocultar las modificaciones o las diferencias en las realidades sociales que recubren. La huelga clásica del siglo XIX es una huelga de obreros dirigida contra los patronos para apoyar reivindicaciones de carácter profesional: aumento de salarios, disminución de la jornada de trabajo; protesta contra despidos. Una triple evolución ha transformado

el clima: se extiende a todas las categorías sociales; la intervención del Estado y el carácter global de la economía moderna orientan la huelga; se atenúa o desaparece el carácter revolucionario. A la transformación de la huelga responde una evolución de su régimen jurídico. Se puede tener del derecho de huelga concepciones diferentes y reglamentarlo de manera más o menos estricta, según las justificaciones que se den. La extensión y el alcance del derecho de huelga están unidos a la finalidad que se le reconoce. Se dan tres explicaciones a la justificación del derecho de huelga: se puede concebir como un acto de justicia privada, cuando a las personas privadas se las autoriza excepcionalmente a recurrir a la fuerza para obtener justicia, a falta de procedimientos jurídicos eficaces; se puede ver en la huelga una aplicación de los principios del liberalismo: el paso del contrato individual a la negociación colectiva conducida bajo la presión de la negación a contratar o a cooperar, lo cual se considera compatible con la aceptación de las leyes del mercado. Una tercera explicación ve en la huelga una de las formas del poder de contestación de los ciudadanos en una sociedad democrática. Cualquiera sea la justificación que se le dé, la huelga no ha de ser concebida como un repudio de los procedimientos pacíficos. Es una sustitución o una condición de eficacia de estos procedimientos en la medida con que el Estado, en las relaciones entre particulares, sea incapaz de hacer reinar la justicia por la ley y la organización jurídica. Condición de eficacia, pues los participantes sociales o los poderes públicos a menudo no aceptarán la negociación o el diálogo sino bajo la amenaza implícita de la huelga. No es menos deseable que los procedimientos que permitan el diálogo sean suficientemente desarrollados y que la costumbre de la negociación y la búsqueda de la conciliación hayan entrado suficientemente en las costumbres, para que el derecho de huelga no tenga que ejercerse.

PSICOTECNIA

J. A. LEGRAND: *Les problèmes psycho-sociaux de la psychotechnique* (Los problemas psico-sociales de la psicotecnia). *Chronique Sociale de France*. Mayo 1963, pp. 103-118.

El conjunto de procedimientos conocidos bajo el nombre de psicotécnica se presenta a la vez como una consecuencia del progreso de las ciencias humanas y de las técnicas de acción sobre el hombre y como un aspecto de la racionalización industrial. De nuevo, la psicotécnica plantea numerosos problemas, variados y graves sea en el plano de la técnica, sea en el plano moral. Algunos de estos problemas evoca el autor de este artículo. Se propone, a través de una presentación de los medios puestos a disposición de los responsables, precisar el papel del psicólogo, llamar la atención sobre la evolución que ha conducido a los especialistas de la psicotécnica hacia la psico-sociología, consecuencia directa del proceso puesto en movimiento, con motivo de la primera aplicación sistemática de los tests en una empresa. Primero se plantea el problema de la selección con las posibilidades de ajuste del individuo a su trabajo, de asimilación a un grupo social, de evolución

futura de la profesión. De aquí el nacimiento de los medios de análisis susceptibles de concurrir al establecimiento de un diagnóstico y a la elaboración de un pronóstico. El psicólogo investigará permanentemente el ajuste entre dos imperativos, en apariencia contradictorios: el cuidado por la buena marcha de la empresa, cuidado por el confort psicológico del individuo. Ello equivale a establecer previamente la utilización de estos métodos: el cuidado y el respeto del hombre, expresados en relaciones impregnadas de lealtad, de sinceridad y de preocupación por el porvenir. Conviene, pues, en primer lugar, prever esta indispensable fase de estudio, de análisis, del medio del trabajo antes de proceder a toda aplicación sistemática de los tests. Al mismo tiempo hay que limitar las responsabilidades del psicólogo en el seno de la empresa moderna, cuyo papel no consiste en que se sustituya a los cuadros de la empresa, sino en llamar la atención sobre las consecuencias posibles de la admisión, las posibilidades o las imposibilidades eventuales de ajuste entre el individuo y el organismo social de los que cuida. En la segunda parte traza el autor un balance de las técnicas puestas a disposición de los problemas de selección y de orientación. No pretende el autor que su clasificación sea la única que tenga valor. Ella es la revelación de un modo de pensamiento, de una toma de posición, el testimonio de preocupaciones. En primer lugar se clasifican los medios de conocimiento de los individuos: los métodos psicotécnicos con los tests de aptitud y los tests psico-fisiológicos; los cuestionarios de personalidad; los métodos proyectivos; las técnicas anejas, como la caractereología, la grafología, la morfo-fisiología; los tests psico-sociológicos; el interviú. En segundo lugar, se explican los medios de conocimiento de los organismos sociales: las campañas de interviú; las encuestas psico-sociológicas, a lo que se añade el papel de las asistentes sociales, algunas consideraciones sobre la orientación de la empresa y sobre la función psicosociológica. La aplicación de estos procesos parece que se inscribe bien en la evolución irreversible que concede una importancia cada vez mayor a los problemas humanos de la empresa, situación perfectamente delimitada en la *Mater et Magistra*.

Bibliografía

noticias bibliográficas

GEORGES JARLOT: *Doctrine Pontificale et Histoire*. Presses de l'Université Grégorienne. Roma, 1964, pp. 476.

El subtítulo aclara el contenido: «Enseñanza social de León XIII, Pío X y Benedicto XV, en su ambiente histórico (1878-1922)». Afirma el autor que terminado el trabajo, fue necesario buscar un título que aclarara su contenido. Es una forma de presentar la doctrina social de la Iglesia: al ritmo de la Historia. Forma más amena que el ofrecerla agrupada en conceptos doctrinales; tiene el interés de la trama de los acontecimientos; y son no pocos los que en la historia social católica del siglo XIX y primeros años del XX, cautivan por su dramatismo, y son lección provechosa para en adelante: «Le Sillon», de Marc Sagnier, la polémica Berlín-Colonia sobre la confesionalidad de los sindicatos, los «católicos sociales», etcétera.

No se le oculta al autor que se han multiplicado en los últimos años los tratados, las exposiciones sistemáticas de la doctrina social de la Iglesia para categorías diversas de lectores. Por eso, y sin pretender ofrecer una historia de la enseñanza pontificia que otros especialistas han realizado, lanza al público la experiencia de treinta años de enseñanza de doctrina social de la Iglesia a la luz de los documentos pontificios.

Visión clara y aportación valiosa es presentar las encíclicas en su tiempo y su ambiente; estudiándolas libre de prejuicios para no hacerlas decir lo que no dicen; que eso no sería servir a la Iglesia ni a la verdad. Por eso debemos agradecer al autor el estudio del documento en su momento histórico y particularizando por naciones. Una encíclica responde a opiniones y doctrinas exteriores, sociales o políticas.

Comprendemos la confesión del autor de que una obra así, con esa mirada internacional, sobrepase las fuerzas de un solo hombre. Concretamente en lo que se refiere a España advierte que reconoce que no se ha dado a España el lugar que le corresponde en este medio siglo de formación de la doctrina social católica. Y

BIBLIOGRAFÍA

no porque falten en absoluto obras encaminadas a lograr esa aportación; alguna la menciona el autor; faltan otras.

Comienza con el estudio de la Europa religiosa y política a la muerte de Pío IX, y termina con el final de la primera guerra europea, la «Cuestión Romana» y la muerte de Benedicto XV.

Con el marco histórico, va el autor, con claridad y competencia, exponiendo puntos doctrinales tan importantes en lo social como las Asociaciones en la *Rerum Novarum*, el origen del poder, el liberalismo, el salario familiar, la democracia cristiana...

La bibliografía, por temas y aspectos, es interesante y un buen complemento de la obra. Deseamos una gran difusión de este libro, fruto de un largo magisterio, largo tiempo en la Universidad Gregoriana de Roma.—F. V.

PIERRE BIGO: *La doctrine sociale de l'Eglise*. Presses Universitaires de France. París, 1965, pp. 540.

Si hace veinte años apenas se contaba en España con más de un texto de doctrina social católica, en los últimos años se han multiplicado estos textos de una manera extraordinaria tanto a base de traducciones como de elaboraciones propias de españoles. Ello es síntoma de la sana preocupación por el conocimiento y difusión de esta doctrina que, afortunadamente, van cundiendo en España. La laboriosa y prestigiosa «Action Populaire» de los PP. Jesuitas de Francia, entre su copiosa producción social, nos ofrece ya tres textos de doctrina social católica, quizás los únicos publicados en Francia, si prescindimos del libro de Mons. Guerry, «La doctrina social de la Iglesia», traducido al español; el de los PP. Ives Gálvez y Perrin «La Iglesia y la sociedad económica» y éste más reciente que presentamos del P. Bigo. Como quiera que las relaciones sociales con la enseñanza y la vida cristiana pueden ser estudiadas en dimensiones más estrictas o más o menos amplias, y contienen una riqueza inagotable, hay lugar para que los autores viertan en sus textos elaboraciones personales, profundamente sentidas, ahonden en algunos puntos que han cautivado especialmente su atención y ofrezcan una construcción original de una asignatura ya tan variamente divulgada de doctrina social católica. Tal es el texto del P. Bigo: es enteramente personal, original y sugestivo. No se trata de la presentación ordenada de lo dicho ya muchas veces por otros, sino de ofrecer el fruto de muchas experiencias y reflexiones personales, que insisten en aquellos puntos que son de palpitante actualidad, sobre todo en Francia, sin disminuir para nada el interés general. Agrada que en la primera parte se expongan sucintamente las fuentes reveladas de esta doctrina, comenzando por los profetas y el Evangelio y pasando por los Santos Padres, Santo Tomás y las Encíclicas; así se convence uno de que se trata únicamente de exponer meros principios de razón y de moral natural. Puesto ya el autor en esta línea, no se maravilla uno de que no se trata únicamente de exponer meros principios de razón y de moral natural. Puesto ya el autor en esta línea, no se maravilla uno de que la segunda parte trate de la inserción de la fe en la vida social con la exposición y crítica de los análisis

erróneos e incompletos en esta materia, como de las diversas doctrinas de tipo laicista, progresista e integrista, y con la exposición del lazo verdadero que existe entre la civilización y la evangelización, lo civil y lo eclesiástico, de las relaciones entre la fe, la filosofía y el derecho natural. El objeto de la tercera parte es ya confrontar con la historia las doctrinas objetables, como el capitalismo y el neoliberalismo; y antes de tratar de los diversos socialismos, el autor ha considerado oportuno tratar de la socialización como un fenómeno y como un proyecto. Así queda abierto el camino para que en la cuarta parte se trate de los puntos cruciales positivos de la doctrina social de la Iglesia, o sea, de la justicia, propiedad, Estado, cuerpos intermedios con el preámbulo de un amplio y profundo estudio de la noción de valor y capital. Aplicaciones concretas de los principios establecidos son las tres restantes partes, de las cuales la quinta, intitulada «Las partes», trata del reparto actual de los recursos, justo precio, justo salario, justo beneficio, previsión social, fisco, solidaridades internacionales y responsabilidades del poseedor; la sexta, intitulada «Los papeles», estudia la adecuada distribución de las responsabilidades, de la empresa, de la profesión y del plan; la séptima estudia la cuestión de la lucha de clases y de los conflictos colectivos de trabajo. Para nada asoma en la exposición del P. Bigo un estilo difuso o vago, sino todo lo contrario, se distingue, como es su costumbre mental, por análisis profundos, sopesados, equilibrados, precisos y densos, a la vez que por amplitud de miras en las exigencias de nuevos avances del pensamiento social cristiano.—M. B.

SÁNCHEZ GIL, MARIANO, S. J.: *Concepto económico de empresa*. Compañía Bibliográfica Española, S. A. Madrid, 1964. 183 pp.

Tenemos ahí un estudio crítico y sintético sobre la naturaleza o ser de la empresa; estudio que fue presentado como tesis doctoral en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Friburgo (Suiza).

El autor muestra haberse servido en su trabajo de algunos centenares de traductores sobre la materia, entre los que es de destacar la participación importante de escritores de lengua alemana, no fácilmente asequibles a la generalidad de los iniciados en Economía.

Pero no es un repertorio o catálogo de definiciones ajenas lo que el autor ha querido ofrecernos en su obra. A la lectura e inventario privado de definiciones sobre la empresa, ha seguido su análisis filosófico-económico, y su clasificación sistemática de acuerdos con los rasgos predominantes de su contenido. Predomina, y es bastante común en la idea de la empresa, el verla como una unidad autónoma de producción. Pero a partir de ahí, la diversidad entre los autores es grande, ya que algunos se fijan más en la empresa como reunión de factores productivos; otros como entidad donde se realiza un trabajo plural o por cuenta ajena, como lugar de producción para el mercado; se mira al fin lucrativo de la empresa; otros la caracterizan y limitan por el hecho y alcance de su contabilidad autónoma; por el elemento capital; por el riesgo; por el ser o deber ser laboratorio de innovaciones.

Después de este análisis general y sintético, el autor se detiene expresamente

BIBLIOGRAFÍA

en las ideas de cada uno de los 25 tratadistas que ha juzgado más representativos. Más tarde, y éste es el fruto maduro de la obra, nos ofrece la idea obtenida por síntesis, de la empresa. La empresa—concluye—no es un concepto unívoco, sino análogo, poliédrico; una misma realidad, que se la puede considerar y definir desde distintos puntos de vista. Todos estos conceptos pueden ser ciertos, aunque parcialmente verdaderos; unos de mayor perspicacia y penetración que otros.

En nuestra opinión—escribe—el elemento específico en la empresa es producir nuevas utilidades, lo que ya implica el beneficio en sentido amplio: producción y lucro o valor constituyen la materia de la vida empresaria. Su forma es la relación de la producción y del producto. Los demás elementos ulteriores tienden necesariamente a integrar este compuesto o binomio nuclear. El elemento germinal (unidad de producción para sí) es un sustrato. Por tanto, representa la materia del ser empresario; pero no su forma propia, sino una subforma que, sin embargo, contiene ya el anticipo de la auténtica.

En la falta de precisión y multiplicidad anárquica existente en torno a la idea de la empresa, era necesario un esfuerzo por la claridad y la síntesis. Esta obra supone en el esfuerzo un paso adelante y de gran interés.—J. G.

reseñas breves

ACCIÓN SOCIAL PATRONAL: *Participación en Beneficios, Accionariado de Trabajo*.
M. Madrid, 1964, 262 págs.

He aquí un manual eminentemente práctico, destinado a dar ideas claras en los dos campos de las relaciones patrono-laborales que el título enumera, a recoger experiencias ya realizadas en España y el exterior, y desplegar como consecuencia, con buen criterio y espíritu crítico, un abanico de posibilidades ante los empresarios con voluntad para penetrar por los caminos de la reforma de la empresa.

Participación en beneficios.—En sentido amplio se define cómo «toda forma de retribución al trabajo en función, total o parcial, de los resultados favorables del negocio». Se citan y desarrollan los siguientes sistemas básicos de participación: primas colectivas basadas en el ahorro de costes; primas colectivas o salario proporcional al índice general de actividad; tarifas de salarios sobre «valor creado o añadido»; primas colectivas a la producción y a la productividad.

En sentido estricto se concibe la participación en beneficios como el «sistema de remuneración al trabajo, en virtud del cual dicha remuneración consta de dos partes: una de carácter fijo, independiente de los resultados del negocio... y otra que viene expresada por un porcentaje previamente establecido sobre las ganancias netas de la empresa...» Son varios los criterios según los cuales se clasifican los diversos sistemas de participación. Por razón, por ejemplo, de la forma de determinar la participación, ésta se puede hacer en relación al beneficio distribuido o al beneficio obtenido; por el sujeto, puede ser la distribución de atribución individual o colectiva; por el criterio de distribución, se puede dar ésta en proporción fija según previo acuerdo, o con arreglo al valor asignado a cada uno de los factores de la producción.

Tras aducir algunos testimonios pontificios que apoyan la participación—al menos en sentido amplio—del trabajo en los resultados de la empresa, y hacer brevemente la historia de esta participación, se describen las diferentes experiencias realizadas en España («Industrias Subsidiarias de Aviación» y numerosos Convenios Colectivos) y el extranjero.

Al llegar al capítulo de la valoración y crítica global de la participación en beneficios, las conclusiones no son esperanzadoras en extremo. Se hace propia, verigracia, la expresión de P. S. Narasimhan, de que después de un siglo de expe-

riencias los resultados obtenidos con este sistema en orden a mejorar las relaciones de trabajo en la industria eran insuficientes.

Finalmente se establecen cuatro criterios prácticos de actuación para las empresas españolas en las circunstancias actuales: cada empresa debe estudiar su propio sistema, «cortarse el traje a la medida»; el sistema debe elaborarse sobre una base contractual y ser libremente aceptado por ambas parts interesadas; no debe ser un sus titutivo, sino un complemento del saario; debe cuidarse su dimensión psicológica, procurar el milagro de la creación de un clima de confianza...

Accionariado de trabajo.—La estructura de esta segunda parte de la obra es fundamentalmente la misma que en la primera: concepto y sistemas de accionariado de trabajo, orientaciones pontificias, criterios de aplicación, antecedentes, realizaciones, crítica.

Se añaden como elementos nuevos: el papel estimulante que puede representar la política fiscal para la implantación de accionariado obrero: «No se gravarán como beneficios... las cantidades destinadas a dividendo de las acciones de trabajo en los casos en que revista esta forma la participación de los obreros en los beneficios de la entidad». (Orden ministerial dl 13-V-1958.)

Otro tipo de ayudas financieras directas, como la que se determina en el capítulo IV de la Ley de 21-7-1960 sobre Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, creando un fondo de crédito para la difusión de la propiedad mobiliaria.

Crítica: «las fórmulas de accionariado obrero—se escribe—tienen que encuadrarse dentro de una política de personal adecuada en el interior de la empresa y d una política social y económica en el plano de la vida nacional. No son fórmulas mágicas... Es más importante que el procedimiento en sí, e ambiente psicológico antecedente, simultáneo y subsiguiente a su implantación, y el modo empleado para proponerlo y aplicarlo... Es un medio más para integrar al trabajador en la vida de la empresa; pero no es el medio único de resolver los problemas humanos y laborales del trabajador asalariado.

Como en la primera parte de este libro de texto del empresario, se nos ofrece también ahora un repertorio bibliográfico de obras de interés sobre los temas tratados.

J. G.

Planificación del desarrollo económico, 73 págs. *Racionalización económica*, 85 páginas. *Compromiso social del progreso económico*, 103 págs. *Premisas del desarrollo económico*, EET págs. *Afanes y estímulos de la expansión económica*, 132 págs. *Desrrollo económico y transformación social*, 146 págs. *Aspectos humanos y sociales de la emigración*, 63 págs. Ediciones del Movimiento, Madrid, Colección «Nuevo Horizonte».

Se recogen una serie de trabajos destinados a considerar las orientaciones posibles de la planificación española y las directrices que en este aspecto planificador se siguen en los diversos países. Es una labor divulgadora necesaria para una amplia

comprensión del tema de la planificación, suscitando asistencia oportunas, tanto en los ámbitos oficiales como privados, hacia una eficaz colaboración de todos los sectores económicos y laborales de la sociedad española. Todo dirigido a que no se malogren las posibilidades de expansión dinámica de la economía española y a que tales posibilidades avancen su máxima expansión.

Se trata el tema de la racionalización con miras al máximo rendimiento de los mecanismos que regulan y promueven el desarrollo económico, de manera que se alcancen los niveles que reclaman una competencia en ámbitos cada vez más abiertos. Esta racionalización no ha de afectar tan sólo a las tareas productivas, sino que tiene que influir la totalidad de los sectores y servicios, incluyendo la importante función de la Administración pública, hacia la finalidad humana esencial de la economía que es la participación y consumo de bienes materiales y culturales.

Se intenta un esbozo de las circunstancias que imponen el acometimiento de los planes de desarrollo económico y los compromisos sociales que entrañan y justifican este acometimiento. Pero los términos exactos de un plan de desarrollo económico, en orden a unos objetivos sociales muy concretos, sólo resultarán plenamente comprensibles en cuanto pueda ser comprendida, a la vez, la situación negativa de que se parte; es decir, el subdesarrollo económico, y el cuadro problemático que, en el seno del movimiento universal, se corresponde con sus distintos grados. De ahí las dos partes en que se divide este trabajo.

En un primer capítulo sobre «Las premisas generales del desarrollo», se agrupan aquellos escritos que señalan tanto las circunstancias reales que sirven de soporte a la expansión, como las aspiraciones de orden social y político que con la misma se persiguen. Un segundo capítulo sobre «Factores condicionantes de la expansión», se refiere al cauce que, por propia definición, debe seguir el desarrollo. El tercer capítulo se dedica al examen de la situación de los diversos sectores productivos.

Se incluyen los escritos que engloban los problemas de precios y salarios. Luego escritos que se refieren a la empresa. Otros dedicados a dar cuenta de la evolución económica registrada a o largo del año 1962. Una cuarta serie de trabajos se refiere al sector exterior. Se encierran datos suficientes para enjuiciar las futuras posibilidades del acontecer español económico, orientado hacia un desarrollo económico equilibrado, y una cada vez mayor relación internacional.

Los trabajos recogidos, cuya identidad temática no excluye la diversidad de aspectos parciales, constituyen en su conjunto un haz de ideas permanentes referidas a una evolución en la que todos los españoles están implicados, y por la que todos esperan conseguir una mejora del acontecer nacional. El desarrollo económico ha adquirido en España categoría de unánime aspiración y se fijan las posibilidades reales que con el desarrollo se pueden alcanzar. Otros trabajos se refieren a las aspiraciones sociales del desarrollo. Una tercera serie de escritos señalan las ventajas que el sindicalismo proporciona al impulso del desarrollo.

Se tratan los distintos aspectos de la emigración de manera informativa y sencilla, dando una idea de su volumen, su importancia, sus necesidades. Se da cuenta de los organismos nacionales e internacionales que intervienen en la emigración

RESEÑAS

y de las distintas formas y modalidades de asistencia que sostienen los diversos Estados.

E. H. THOMAS: *Gestión de las Cooperativas*. Madrid, Aguilar, 1962, 297 págs.

El autor ha recorrido toda la escala de la jerarquía del trabajo y de la dirección de las empresas cooperativas, partiendo de las sociedades de base hasta llegar a las organizaciones nacionales.

Ha buscado, en el plano humano, profundizar en el cooperativismo, por lo que éste representa de ayuda mutua y solidaridad para una evolución armónica del hombre, no sólo en lo económico-técnico, sino, sobre todo, en lo humano y social; en el plan de la gestión, analizar los elementos que hacen posible una gestión equilibrada de las cooperativas, seguramente más difíciles de regir que las otras formas empresariales, porque en aquéllas debe atenderse no sólo a las reglas de una sana gestión, sino a los fines específicamente cooperativos, y porque la empresa cooperativa se sitúa normalmente en los medios menos preparados para la gestión que requiere una empresa moderna, tanto si contemplamos el elemento humano como si consideramos los medios materiales disponibles; y, en fin, en el plano de la competencia técnica, adquirir la necesaria experiencia de las diversas formas de la actividad cooperativa, con especial referencia a las cooperativas agrícolas.

Este libro contiene todo lo que expresa y sugiere su título y debe quedar al alcance del dirigente, o del técnico o del que se interese por las cooperativas. Son nueve sus partes: cómo analizar los problemas de gestión; los problemas de producción y de elaboración; estructura de la cooperativa; los problemas comerciales; problemas financieros y contables; los problemas administrativos; los problemas humanos; dinámica de la gestión; misión de los dirigentes de las cooperativas. El espíritu de la cooperación es realzado y alienta y da vida a todas las páginas del libro.

M. B.

«LO SOCIAL Y YO»

Por **C. Giner** y **D. Aranzadi**

Segunda edición del libro de texto de Religión para el curso Preuniversitario, corregida y aumentada.

Estudia con valentía y serenidad el problema social en el mundo y en España.

Editorial el Mensajero

Apartado 73

◇ BILBAO

«CONCEPTO ECONOMICO DE EMPRESA»

por **Mariano Sánchez Gil**

Bibliográfica Española, S. A.

M A D R I D

«TECNICAS DE FORMACION DE DIRIGENTES»

LECCIONES QUE HEMOS DE APRENDER DE LA EXPERIENCIA COMUNISTA

Dos folletos del antiguo dirigente comunista Douglas Hyde. Enseña a los cristianos las técnicas que usan los comunistas para formar a sus dirigentes.

Pedidos a: Fomento Social

Pablo Aranda, 3 - MADRID (6)

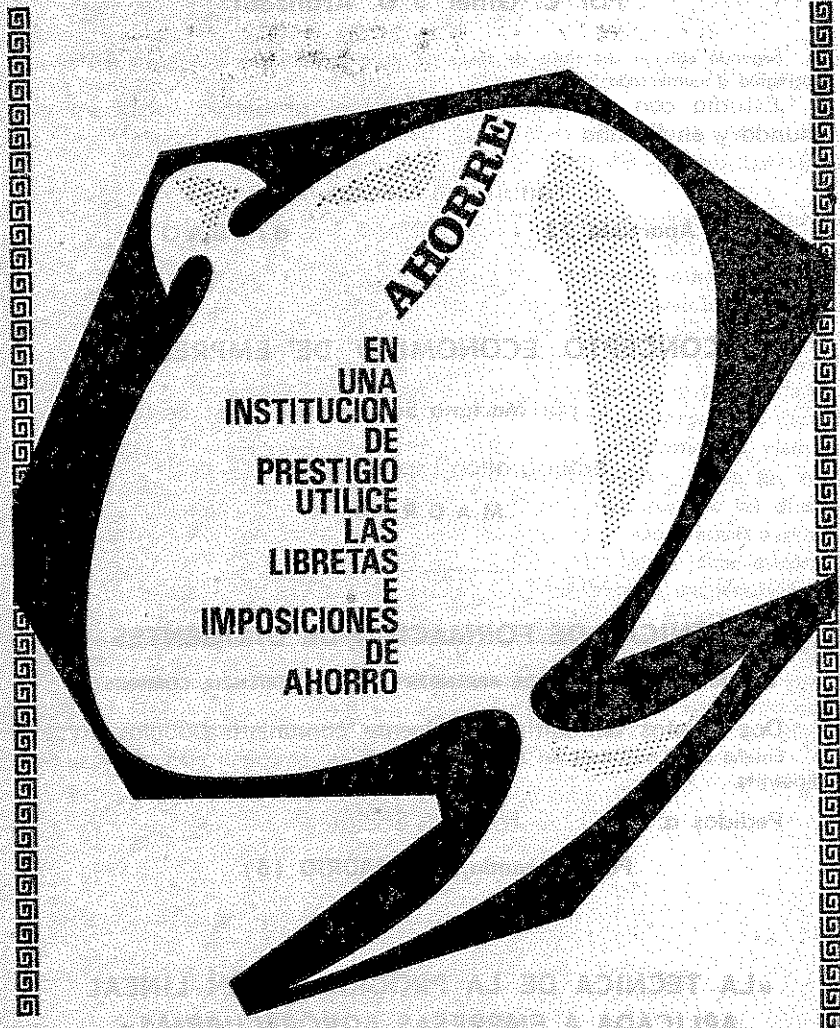
«LA TECNICA DE LA PROGRAMACION LINEAL APLICADA A EMPRESAS AGROPECUARIAS»

por **José Javier Rodríguez Alcaide**

Editorial Aldecoa

B U R G O S

PIENSE EN EL MANANA...



DE LA

CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE ZARAGOZA, ARAGON Y RIOJA

OFICINAS CENTRALES San Jorge, 8 ZARAGOZA
SUCURSALES EN: Huesca - Teruel - Logroño - Madrid
y en las PRINCIPALES LOCALIDADES DE ARAGON Y RIOJA

Institución
Benéfico-
Social

"SIEMBRA"

ES

La Voz del Trabajo

Publicación mensual

Suscripción anual: 25 pesetas

Pedidos a:

Pablo Aranda, 3
Madrid-6

La CIMBALI

PRIMERA MARCA MUNDIAL EN MAQUINAS
DE CAFE EXPRES, PARA BARES Y CAFETERIAS



Bizerba

LA MAS IMPORTANTE FIRMA EUROPEA DE FA-
BRICACION DE BALANZAS, CORTADORAS DE
FIAMBRES, PICADORAS DE CARNES, SIERRAS
PARA HUESOS Y PESCADO CONGELADO, ETC.



ASOCIADOS Y DISTRIBUIDORES PARA ESPAÑA:

R. OYARZUN Y CIA., S. A.

Arlabán, 4

Paseo Imperial, 12

M A D R I D

Teléfs. { 231 08 29
 { 265 40 04

Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.

Producción, transporte y
distribución de energía
eléctrica

Domicilio Social:

Plaza de Cataluña, 2

BARCELONA

MUNDO SOCIAL

REVISTA MENSUAL DE ACTUALIDAD SOCIAL

En sus últimos números ha tratado de:

- Universidad Inaccesible
- Concilio Ecueménico
- Cine Social
- Asociaciones Familiares
- Relaciones Humanas

En su próximo número:

- El Cristiano y la Política

SUSCRIPCION ANUAL: 100 PESETAS

Redacción y Administración:

Pablo Aranda, 3 - MADRID-6

BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS

Revista de Investigación Económica publicada por la ASOCIACION DE LICENCIADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS POR LA UNIVERSIDAD COMERCIAL DE DEUSTO, con la colaboración de los Profesores y Licenciados de dicha Universidad y de otros renombrados especialistas en estos estudios.

ULTIMOS TITULOS PUBLICADOS:

N.º 59, 1963: **El Desarrollo Económico Español.**

N.º 60, 1963: **Selección de Inversiones.**

N.º 61, 1964: **La Agricultura Española.**

N.º 62, 1964: **El Sistema Financiero Español.**

Tres números al año con un total de más de 800 páginas

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL:

España: 200 ptas. - Extranjero: 250 ptas. - Número suelto: 100 ptas.

La correspondencia debe dirigirse a:

BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS
UNIVERSIDAD COMERCIAL DE DEUSTO

Apartado 153

BILBAO (España)

REVISTA DE ESTUDIOS DE DEUSTO

En sus páginas se insertan artículos tanto de temas jurídicos como de Hacienda y Economía.

Esta publicación es de carácter semestral, con un total de unas 700 páginas, y colaboran muchos especialistas españoles y de países de habla hispana.

Número ENERO-JUNIO 1964

TEMAS:

- Los pilares de la convivencia.
- La autoridad política. Su necesidad y origen.
- El problema del desarme.
- La reacción del Episcopado Español ante los Decretos de matrimonio del ministro Urquijo de 1799 a 1813.

SUSCRIPCION.—Precios:

España	150 ptas.
Extranjero	4 dólares
Número suelto o atrasado	85 ptas.

NUEVAS PUBLICACIONES

El Seguro Marítimo en Burgos (siglo XVI), por MANUEL BASAS FERNANDEZ.

Primer curso sobre problemas de tráfico.

El sindicalismo cristiano en España, por JUAN N. GARCIA-NIETO, S. J.

Curso de Estadística (3 tomos), por ENRIQUE CHACON, S. I.

Covarrubias penalista, por JULIAN PEREDA, S. I.

ADMINISTRACION

Suscripciones, pedidos:

ESTUDIOS DE DEUSTO - Apartado 1 - BILBAO (España)

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

(Trimestral)

Publicada por el INSTITUTO «BALMES» DE SOCIOLOGIA

Director: Carmelo Viñas Mey

C O N T I E N E :

Secciones doctrinales:

- I. Sociología.
- II. Problemas de población.

Secciones informativas:

- 1) Información española.
- 2) Información europea.
- 3) Información americana.
- 4) Sociología religiosa y catolicismo social.

Notas bibliográficas.

PRECIOS:

	España	Extranjero
Suscripción anual	120,00	180,00
Número suelto	35,00	50,00

LIBRERIA CIENTIFICA. Duque de Medinaceli, 4 - MADRID

CUADERNOS INFORMATIVOS DE DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL

(Bimestral)

Publicados por el INSTITUTO «BALMES» DE SOCIOLOGIA

Publicación dedicada exclusivamente a los problemas del desarrollo.

Contiene las secciones siguientes:

- I. Problemas españoles.
- II. Desarrollo y progreso técnico.
- III. Desarrollo y estructuras económicas.
- IV. La Iglesia y los problemas del subdesarrollo.
- V. Información y documentación.

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA
En el mercado del libro

Una gran obra

«LA MORAL DEL HOMBRE DE NEGOCIOS»

por el

P. Joaquín Azpiazu, S. J.

en su tercera edición

Pedidos a:

FAX

Zurbano, 80

Madrid-3

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

publicará en sus próximos números

La Organización del Comercio Interior Español

Los Monopolios en España

Función Social del Crédito

Cooperativas Agrarias de Comercialización

Estructuras Socioeconómicas de la Familia Española

Crítica de la Reforma Tributaria

Frente a la Subida de los Precios

La Dirección Personal en la Empresa

Reforma Estructural de la Empresa

Con las firmas de:

Manuel Cuyas

Francisco Belda

José Manuel G. Páramo

Gonzalo Higuera

Manuel Foyaca

Felipe Vázquez

y el grupo de redactores de la Revista

40 PTAS.