

CONSIDERACION HUMANA DE LA PRODUCTIVIDAD

SUMARIO: Falsos celos por falta de precisión de los términos.—No ha de confundirse productividad con simple aumento de producción; la productividad se expresa por una relación entre la producción total y la cantidad de factores en ella invertidos, incluyendo en éstos el esfuerzo de la mano de obra; es la cantidad de producción por unidad de factor.—Metodología de la productividad.—El factor humano en las ciencias del trabajo; evolución del movimiento: a) El Taylorismo predominantemente técnico; b) la racionalización biológica; c) la Psicotecnia; d) la Psicología colectiva de la empresa; e) la Psicociología de la empresa. El paso de la consideración del hombre como objeto de la organización de la economía a su colocación en el punto central como sujeto al que todo se debe supeditar, es el ideal definitivo en el que han venido a coincidir los investigadores.—El movimiento de la productividad.—Perspectiva actual.—Conclusión: El hombre es cada vez más auténticamente considerado en toda la complejidad y dignidad de su persona, sobre todo a la luz de los principios cristianos.

El llamado Movimiento de la Productividad nos presenta a través de sus organismos nacionales e internacionales, de sus congresos y revistas, un programa de apariencia puramente técnica, pero ambicionando repercusiones en el plano económico y social, e incluso en el ambiente moral.

Su programa inmediato abarca un conjunto de teorías y métodos para reorganizar los diversos procesos productivos en la industria, en el campo y en la misma burocracia. Pero todo ello en orden a conseguir una mayor eficiencia que permita disminuir los costes y los precios, aumentar los salarios y su poder adquisitivo, reducir las horas de trabajo y, como consecuencia de todo, elevar el nivel general de vida.

Ello explica que el Movimiento de la Productividad haya cautiva-

do la atención, tanto de los sociólogos y economistas como de los Gobiernos y las asociaciones patronales y obreras.

Temores y recelos.

Ante esa programática optimista han surgido y surgen con frecuencia poderosas reacciones de indiferencia o de franca hostilidad. Proviene, a veces, de los sectores patronales que temen la necesidad de nuevas inversiones problemáticas o la intromisión en el seno de su industria de los Gobiernos, los técnicos o los trabajadores. La reacción hostil parte más frecuentemente de los trabajadores. Arguyen que lo único que se busca es imponerles un trabajo agotador, monótono, despersonalizador, en provecho exclusivo del empresario, y con la amenaza de un aumento del paro, por el exceso de producción o la progresiva automatización.

Hasta los sociólogos reaccionan con cierta prevención. En el Movimiento de la Productividad ve barajarse una serie complicada de elementos positivos y negativos, sociológicamente considerados. Es inducible, por una parte, la posibilidad de una desviación hacia un tecnicismo exagerado que ahogue los valores humanos más sustanciales. Por otra, es obvia la influencia que un movimiento de este género puede ejercer en la tan necesaria elevación y mejor distribución de la renta nacional. En cuanto al problema del paro tecnológico, aunque a largo plazo se solucionará, puede ocasionar, a las inmediatas, dolorosas crisis de alcance más o menos general.

He aquí, pues, un problema complejo, con sus elementos francamente constructivos, pero sobre el que caen también miradas interrogantes y, a veces, acusadoras.

Qué es la Productividad.

Muchas de estas prevenciones—justificadas frecuentemente por la conducta egoísta y desconsiderada de empresarios y técnicos—van desapareciendo al esclarecerse los verdaderos fines y métodos del Movimiento de la Productividad. Ha sido decisivo puntualizar el verdadero contenido del concepto de Productividad.

Algunos lo habían equivocado totalmente con el de *producción*. Según ellos—obreros, patronos o políticos, cada cual según su interés—se trataba exclusivamente de producir más, bien haciendo trabajar más a la mano de obra, bien renovando y aumentando el utillaje. Este concepto tan poco original y, en uno de sus aspectos, tan poco humano, no habría sido considerado con tanta atención y miramiento en nuestra época.

Por eso el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, de

Ginebra, se apresuró a aclarar que aumentar la Productividad no significa hacer trabajar más a los trabajadores (1). Es cuestión de utilizar en forma más efectiva los esfuerzos que éstos están ya realizando. Y esto por una organización más racional de los procesos productivos. La Productividad se expresa por *una relación entre la producción total y la cantidad de factores en ella invertidos*, incluyendo en éstos el esfuerzo de la mano de obra. Es la cantidad de producción por unidad de factor.

Según esto, el problema de elevar la productividad consiste en elevar la producción por unidad de factor. Se puede decir también que, siempre que los precios que paga una firma por sus diversos factores de producción reflejen realmente los verdaderos esfuerzos y sacrificios y los costos en que ha incurrido la comunidad al utilizarlos, cualquier beneficio suplementario, obtenido sin elevar los precios y sin reducir los salarios o empeorar las condiciones de trabajo, representa un aumento de su productividad y de la productividad de la economía en conjunto.

En cambio, si los trabajadores o los empleados optan por trabajar más, porque de esa forma ganan más o porque así experimentan mayores satisfacciones con su trabajo, el resultado puede ser un aumento de su bienestar; resultado conveniente de por sí, a condición de que los esfuerzos suplementarios sean realizados por los interesados voluntariamente; pero no significa necesariamente un aumento de productividad, puesto que el volumen de factores se ha elevado en la misma proporción que el volumen producido y lo que requiere un verdadero aumento de la productividad es un mejor uso de los factores, en este caso de los esfuerzos, actuales.

Subrayamos esta distinción fundamental, porque son muchos los que, considerando superficialmente el problema, establecen soluciones equivocadas y totalmente ineficaces desde el punto de vista auténticamente productivista.

Metodología de la productividad.

Es lo característico del Movimiento de la Productividad. En realidad se trata de todo el conjunto de teorías y Procedimiento prácticos, de medios y de métodos, que en las dos épocas de postguerra se revelaron como la causa fundamental del éxito económico de los Estados Unidos, y que solicitadamente se apresuraron a ofrecer a la vieja Europa como medio para rehacerse de las ruinas de las dos guerras.

En el fondo de sus métodos hay un principio elemental: el *Know-How* (*conoce cómo*), se deben hacer las cosas. A la improvisación y la

(1) *Los Problemas del Trabajo en el Mundo*, 1953. O. I. T., Ginebra, 1953, p. 73 y ss.

rutina hay que oponer la reflexión, la racionalización, el método "científico". En este sentido se puede decir que el iniciador del Movimiento de la Productividad fué F. W. Taylor, el fundador de la Organización Científica del Trabajo. El *Know-How* de Taylor no tenía de científico apenas otra cosa que la intención y unas consideraciones puramente mecánicas, muy elementales. Pero la ruta estaba abierta y la organización científica del trabajo, que sustancialmente coincide con la Racionalización, puede hoy definirse como *la organización reflexiva y racional de los procesos productivos mediante el estudio*, a base de los últimos datos de las diversas ciencias, *de la naturaleza y propiedades de todos los factores que intervienen en la producción*; selección de materias primas, adaptación de las instalaciones, estudio de tiempos y movimientos, normalización y tipificación de las fases de elaboración, establecimiento de las pausas convenientes, de nuevas formas de retribución y de distribución equitativa de los beneficios incrementados. Y todo en orden a una mayor eficiencia, evitando los despilfarros de material, de tiempo y de energías.

Con la readaptación reflexiva de las instalaciones y de los procesos se consiguen resultados que superan los cálculos más optimistas. Trabajos que, realizados en condiciones y con procesos más o menos rutinarios, exigían varios días, se realizan ahora en unas horas y sin ningún exceso de esfuerzos. Pero hay un factor productivo que está cautivando cada vez más la atención de los técnicos, y que es el centro de las inquietudes de los sociólogos. Es el hombre. ¿Qué lugar ocupa el hombre, el "factor humano" en el Movimiento de la Productividad?

El factor humano en las ciencias del trabajo.

También se ha estudiado profundamente este factor y, corrigiendo pasados errores, las últimas conclusiones de las que pudiéramos llamar Ciencias del Hombre en el Trabajo, tienden a convertirlo de puro objeto de la Economía en su rey y providencial sujeto. Es interesante seguir a grandes rasgos el proceso de las ciencias de la industria en torno al hombre, ya que el Movimiento de la Productividad no hace sino ir incorporando a su programática los resultados de esta evolución.

a) *El Taylorismo.*—Ya la atención del fundador de la Organización Científica se concentró en el hombre. Hay que reconocer que su sistema no nos ofrece solamente una ciencia de las operaciones industriales, sino también una ciencia de las relaciones entre el obrero y las modernas técnicas de producción: no se interesa solamente por las cuestiones de la metalurgia, de la mecánica aplicada, sino que, además, pretende aportar datos científicos concernientes a la selección de obreros, a sus móviles y estímulos psicológicos, su iniciativa, su fatiga, los tiempos necesarios para efectuar una operación. Es decir, que toca problemas que pertenecen a la Fisiología y la Psicología del trabajo.

Por todo esto, se quiere ver en Taylor al primer propugnador de la humanización del trabajo en toda la amplitud que hoy tiene felizmente esta palabra. Sin embargo, creemos que es un paso excesivamente audaz. Entre la doctrina y, sobre todo, los métodos taylorianos y las corrientes modernas hay un abismo que sólo se pudo salvar por las sucesivas y trascendentes aportaciones de las diversas "ciencias del hombre". Aun reconociendo la buena intención, y aun el mérito de la orientación de Taylor, los psicólogos y los sociólogos parecen no perdonarle el puro mecanicismo o tecnicismo de sus procedimientos. Reconocen que los fundadores de la Organización Científica tuvieron muy en cuenta al "motor humano"; pero, dicen, más como motor que como humano.

Este parece haber sido el error fundamental de Taylor; su limitación de las actividades del obrero a los trabajos materiales, con intencionada exclusión de sus actividades superiores. Es conocida su frase al obrero Shartle: "No se te pide que pienses; ya hay aquí otros pagados para eso." Pero Shartle, comenta Friedmann, ese día representante de millones de obreros a los que se impondrían pronto en todo el mundo las mismas rudas necesidades, no quiso nunca admitir que estuviera privado del derecho de pensar.

b) *La Racionalización Biológica.*—Las experiencias de Taylor y de sus discípulos encontraron una reacción hostil no sólo en los medios obreros, sino también entre muchos hombres de ciencia que analizaron en concienzudas encuestas los resultados.

Fueron primero los médicos y fisiólogos; y el movimiento de la Racionalización biológica, siguiendo el camino abierto por Taylor, rectificó científicamente sus ideas y sus procedimientos. Adoptada una visión más real del hombre, aparecieron valiosísimas investigaciones sobre las condiciones óptimas del ambiente de trabajo (luz, humedad, temperatura, etc.), la humanización del ritmo, etc. Los estudios de Mosso y de Gautier, y, sobre todo, los de Azler sobre la fatiga y sus conexiones con lo psíquico, sentaron firmes bases para nuevas investigaciones.

c) *La Psicotecnia.*—Un nuevo paso importantísimo es el dado por los psicólogos como Mayo y Myers demostrando la insuficiencia de la fisiología para el estudio de los problemas humanos del trabajo. La aplicación de la psicología y la aparición y desarrollo de la Psicotecnia, abrieron amplios horizontes. Se aprovechan todos los adelantos de la técnica industrial (estudio de tiempos y movimientos, trabajos en cadena, etc.), pero se corrigen, según los datos psicológicos, sus dañosas consecuencias de fatiga, aburrimiento, ansiedad, etc. Son interesantísimas las experiencias realizadas en las fábricas británicas de material bélico durante la primera guerra mundial.

Estas investigaciones y métodos van poco a poco convirtiéndose en

realidad. Para ello hay que convencer previamente a los empresarios de que todo redundará en un margen más amplio de beneficios a plazo más o menos largo. Este es el principal obstáculo. Sin embargo, los estudios prosiguen.

d) *La Psicología colectiva de la empresa.*—De la consideración casi mecánica, fisiológica o psicológica del hombre, hasta ahora meramente individual la famosa encuesta Hawthorne da un paso decisivo a la consideración de las relaciones industriales. Elton Mayo y sus colaboradores, durante cinco años en la "Western Electric & Co.", de Chicago, con la minuciosidad propia de los anglosajones, hicieron toda clase de pruebas y ensayos a fin de averiguar qué factores influían en el mayor o menor rendimiento del factor humano. Después de variar en un mismo taller todos los barómetros que vulgarmente se creen decisivos, iluminación, ventilación, descanso, monotonía, adecuación de instrumentos, etc., se llegó a la importante conclusión de que, si bien su influencia era ciertamente estimable, el factor decisivo era el *estado de espíritu del conjunto humano*, que es el taller, hacia la empresa. La encuesta demostró que es necesaria no solamente la consideración individual del trabajador, sino la del conjunto social como tal. Las relaciones del obrero con sus compañeros y, sobre todo, con los mandos inmediatos y con la Empresa son más decisivas que las mismas mejoras económicas.

El ideal inmediato que surge es el de la integración en la empresa de todo el personal bajo el signo paternalista. Que el obrero se sienta en la fábrica como en su familia, como en su hogar. En ella lo ha de encontrar todo, y él ha de vivir todo para la Empresa. Se fomenta todo lo que cree y refuerce esta corriente centrípeta, lo que atraiga hacia la Empresa el entusiasmo, la ilusión de los trabajadores.

Este estilo de Empresa integrada adquirió gran desarrollo en Norteamérica, en Inglaterra y en bastantes casos aislados de las naciones continentales. Podemos apuntar sin temor a equivocarnos dos causas principales de este éxito. La primera es que todas estas reformas, por regla general, repercuten favorabilísimamente en la producción y en los beneficios. Con ello resulta más hacedero superar los obstáculos provenientes de los empresarios. La segunda es el sólido fundamento humano sobre que se apoyan. "¡Qué lejos estamos—dice Gemelli—de aquellos tiempos en que Taylor y Gilbreth defendían la organización científica del trabajo!... Estamos también lejos de los tiempos de la primitiva Psicotecnia, que sólo se preocupaba de la selección de sujetos aptos, olvidando la masa de los otros. Hemos entrado ya en una fase más humana de los estudios sobre la actividad del obrero. La participación del obrero en la vida y en la actividad de la empresa con sus beneficios, fundada sobre el hecho de que despierta los intereses..., moviliza la responsabilidad... y procura la satisfacción en el trabajo, repre-

senta el primer paso en el camino que se debe recorrer con valor si se quiere realizar la paz social" (2).

e) *La psico-sociología de la Empresa.*—Sin embargo, no se dan por satisfechos los que más a fondo y más integralmente estudian el mundo del trabajo. Los psicólogos como el R. P. Gemelli, O. F. M. Rector de la Universidad del Sacro Cuore, de Milán, y el conocido investigador francés Georges Friedmann, después de concienzudos análisis, confirmados incluso con experiencias personales directas de la vida en la fábrica, sacan deducciones que son una voz de alarma.

A pesar de todos los esfuerzos integradores, late en la vida de trabajo un desequilibrio, un desasosiego permanente. Es que las corrientes centrípetas, de atracción, chocan con otras corrientes opuestas, centrífugas, ocultas a veces, pero realísimas y poderosas. Una de ellas es la propia personalidad del trabajador resistiéndose a la absorción que supone la estructura actual de la empresa, la dependencia continua que entraña el régimen de salariado, la imposibilidad de percibir el fruto personal de su labor.

Otra corriente poderosísima que arrastra al obrero fuera del corazón de la empresa son sus propios intereses políticos, sindicales y aun religiosos. El obrero no desarrolla en la empresa la parte principal de su vida. Tiene otra vida por muchos títulos más importante, más interesante, de la que no se puede prescindir. Esto quiere decir que en una adecuada consideración del factor humano no se puede prescindir hoy del "factor social".

Basándose en este plano social, Gemelli propone una nueva dirección para los estudios humanos del trabajo. Ha de ponerse al hombre en condiciones tales que pueda desplegar el potencial de acción que posea, para bien suyo y de la sociedad. Para eso el obrero debe sentir que la empresa es cosa suya, que vive de su trabajo, de su colaboración, de su fatiga cotidiana. La realización práctica de estos ideales ha de ser gradual. El primer paso debe ser el Consejo de Gestión, tímido medio de participación en la vida de la empresa. Hay otros medios que señalan los economistas y los técnicos. Estos mismos han de estudiar y sugerir con valor formas de organización técnica y económica que sirvan para cambiar la situación del trabajador en el mundo moderno de la producción. Estas reformas serán tanto más eficaces cuanto mejor contribuyan a que la dignidad de la persona humana se sienta más plenamente reconocida.

Este paso de la consideración del hombre como objeto de la organización, de la economía, a su colocación en el punto central, como

(2) *Factor Humano o Factor Social en el Trabajo.* "Bol. de Estudios Econ.", Deusto, enero 1951, p. 71.

sujeto al que todo se debe supeditar, es el ideal definitivo en el que han venido a coincidir felizmente los investigadores. Técnicos, sociólogos, psicólogos y teólogos, están coincidiendo con sus conclusiones en una exaltación y revalorización de la persona humana. Debemos congratularnos—dice una personalidad industrial española—de que, aunque por caminos bien distintos, se haya llegado a una feliz coincidencia.

En el Movimiento de la Productividad.

El Movimiento de la Productividad incorpora a sus postulados fundamentales y a sus métodos los frutos de tantos estudios y de tantas experiencias. "La debida consideración del factor humano en la industria—dice R. Cuñat—no es, pues, mera teoría sociológica o simple sentimiento altruista, sino la única manera práctica de incrementar nuestra productividad" (3).

En efecto, durante el período entre las dos guerras mundiales, el más minucioso estudio de los problemas humanos en la industria, así como la elaboración de las mejores soluciones posibles a los mismos, han sido considerados como los elementos básicos de una organización digna de ser llamada "científica" y como la condición esencial de toda verdadera racionalización mientras que la negligencia de cuanto se relacionase con el "factor humano", la injusta e inhumana explotación por los métodos del "Scientific Management", por los "charlatanes de la eficiencia", han sido considerados siempre como una pseudo-racionalización (4).

En el hombre se ve la clave del verdadero éxito económico, político y social. De ahí la importancia concedida a los estudios sobre selección y formación profesional, a la alegría en el trabajo, a la superación de la lucha de clases, al acercamiento de obreros y patronos, al papel trascendental de los mandos intermedios, a la difusión de esa mentalidad, de esa actitud de entusiasmo y colaboración que es el clima indispensable para el Movimiento de la Productividad.

En el terreno de la práctica es indudable que hasta ahora la mayoría de las realizaciones se han llevado a cabo casi exclusivamente por puro utilitarismo. Pero las directrices de los técnicos son cada vez más precisas y urgentes. Para llegar a la verdadera armonía en la producción, el hombre ha de pasar a ser el sujeto y no el puro objeto de la Economía. Esta es la idea dominante y clara de los escritos de los técnicos españoles. La exposición de su pensamiento en revistas de carácter exclusivamente profesional, como "Racionalización", "DYNA", "Productividad", merecería capítulo aparte. No creo aventurado hablar de

(3) *El Factor Humano*... "Racionalización", mayo 1951, p. 179.

(4) *De la Organización Científica a la Productividad*. Informe del C. I. O. S.; "Racionalización", marzo-abril 1953, pp. 94-98.

un auténtico humanismo industrial español. En él las ideas y los procedimientos del "American Know-How" se han combinado y purificado de sus resabios materialísticos al contacto con nuestra mentalidad hispánica, sencilla y profundamente católica, en el ambiente de justicia social que domina a nuestros grupos selectos después de la Cruzada. Los trabajos de Fernández Suárez-Pello, de Aureo Fernández Avila, de Fermín de la Sierra, de Cuñat, Barceló, Pereda, Rojas Morales, etc., ofrecen material suficiente para el esbozo de una teoría católica de la Productividad.

Rojas Morales, en un artículo breve y valiente, da la voz de alarma y señala el camino auténtico: "El problema se centra en la pregunta conocida: ¿Debemos considerar al hombre como objeto o como sujeto de la Economía? Porque mientras se le siga considerando como objeto serán sospechosas todas las mejoras y todas las reformas. Y para confirmarlo cita las palabras brutales de un alto jefe de una de esas grandes empresas extranjeras: "La psicología ha demostrado que, al parecer, los hombres suelen producir mejor cuando son felices. Pero si la experiencia probara que los hombres producen todavía mejor cuando están furiosos, nos las arreglaríamos para que lo estuvieran permanentemente" (5).

No nos extraña nada esta mentalidad cuando está ausente el concepto cristiano de la persona. Sin embargo, creemos que estos son los últimos ecos de unas generaciones que se resisten a morir, pero que poco a poco van cediendo ante las nuevas y poderosas corrientes sociales y políticas.

Se había abandonado el estudio del hombre. "La Iglesia, en cambio, no ha estado jamás encerrada en una concepción estrecha del hombre", ha dicho Pío XII a los Ingenieros. Y esta concepción integral del hombre se va ganando la conciencia universal, y se ha ganado ya la conciencia de los hombres de buena voluntad que siguen de cerca las realidades y los problemas de la vida industrial. En el congreso de Zurich (Suiza), en noviembre de 1952, que congregó a representantes de organismos nacionales e internacionales de la Productividad, el Profesor H. Kristensson reflejando el pensamiento de la asamblea hizo resaltar la importancia que debe concederse al elemento humano, no solamente por su influencia como factor de producción, sino por su propio valor y dignidad. Deben darse al trabajador, no sólo los medios de producir, sino también la posibilidad de desarrollar su espíritu de iniciativa, su dignidad, su libertad y su felicidad.

Un cuadro de un programa ideal según un técnico, nos lo ofrece E. Pereda. Al analizar lo que él llama factores espirituales del rendimiento, va desde la adaptación de las máquinas al hombre y las mejo-

(5) "Dyna", noviembre 1953.

ras asistenciales hasta la participación "católica" en los beneficios, que supone también cierta participación en la administración, en el consejo, en la dirección de los negocios, en la política financiera de la entidad, y en la técnica y tecnología de la fabricación, en todo aquello que no sea, como hasta este momento, el limitado y parcial aspecto de su intervención monótona de hombre máquina. Esta participación es precisamente, por más humana, por más digna, la más católica de todas" (6).

Perspectiva actual.

En la práctica, mientras se llega a la realización de esos ideales, se han de adoptar las medidas que contrarresten los posibles efectos nocivos de un incremento de la productividad. Condición importantísima es que se realicen las reformas de acuerdo con los trabajadores, informándoles de la naturaleza y los beneficios de los nuevos métodos, estipulando el modo de introducirlos y las justas condiciones de un equitativo reparto de las ganancias.

Digno de gran atención es el problema de la consecuente desocupación, el llamado *paro tecnológico*. Es indudable que a largo plazo el problema llegará a resolverse por sí mismo al abrirse nuevas fuentes de trabajo (nuevas ramas de la industria—v. gr., la nuclear—, creciente necesidad de transportes, de burocracia, etc.) y al elevarse el nivel general de vida. Así pasó con las revoluciones industriales provocadas por la introducción del vapor y de la electricidad en la industria. Pero el reajuste a corto plazo no se realiza sin penosas fricciones de descolocación, falta de personal preparado, degradaciones profesionales, etcétera. En España se ha creado recientemente el seguro de paro tecnológico, con una prima del 3 por 100 sobre el salario, y a cargo del empresario.

Aún queda el problema del *trabajo monótono y despersonalizador*. Los productivistas responden que, en realidad, son muchos los procesos productivos que, gracias a los estudios de la Productividad se han suavizado y humanizado. Para los imprescindibles trabajos en cadena, tal vez cada día más numerosos, el obrero podrá contar con un mayor número de horas libres, de diversiones y de instrumentos de formación y de cultura que contrarresten esos efectos perniciosos.

Conclusión.

La actualidad del Movimiento de la Productividad no puede dejar de atraer la atención del sociólogo. Por sus fines, sus métodos y sus consecuencias alcanza plenamente el campo de lo social. El ideal final

(6) *Factores Espirituales del Rendimiento*. "Racionalización", marzo 1950, p. 94.

de una ordenada elevación material y, consecuentemente, cultural y moral de la humanidad se presenta como única solución a los angustiosos problemas de muchas economías nacionales. No menos interesantes son para el sociólogo las consecuencias inmediatas en el aspecto de la humanización del trabajo.

Pero los conceptos y los métodos que presenta el Movimiento de la Productividad en su programática encuentran reacciones recelosas. Un análisis de su contenido nos ha descubierto que el factor humano, el hombre, es cada vez más auténticamente considerado en toda la complejidad y dignidad de su persona, sobre todo cuando esos principios se subliman empapándose de Cristianismo.

No sería pequeño el fruto de este trabajo si hubiéramos logrado esclarecer los principios que han de regir las reformas en orden a secundar un deseado aumento de la productividad que aspire a la condición de humano, de cristiano.

Los Obispos de Francia, orientando sobre estas materias a su clero, dicen: "No es condenable la preocupación por obtener un mejor rendimiento si es que, no solamente ha de proporcionar al país una gran prosperidad, sino que, además, se obtenga como resultado una condición más humana para los productores. El peligro de los planes de la productividad es, a veces, no tener en cuenta suficientemente los intereses de las personas y de las familias. La superproducción y la concentración en la empresa pueden traer consigo el paro, desplazamientos y degradaciones profesionales, dañosos, tanto para la economía como para los individuos, y que han de ser previstos y compensados. Los dirigentes católicos deben, sin embargo, mostrarse favorables a todos los PROGRESOS TECNICOS que permitan, por un rendimiento mejor, no solamente asegurar la rentabilidad de la empresa, sino también elevar el nivel de vida de todos, y proporcionar a los trabajadores más comodidad y seguridad en la ejecución de sus tareas" (*Directoire Pastoral en matière sociale*, núms. 105 y 106).

Ya sería interesante precisar de algún modo en qué grado la moral grava la conciencia de aquellos que con un poco de esfuerzo en el estudio de la racionalización de su empresa, tanto podrían ayudar al bienestar de los trabajadores y de toda la sociedad. He aquí tal vez una vía amplia y libre para la iniciativa en orden a atender las justas exigencias de los trabajadores, sin poder alegar que el patrono se encuentra con las manos atadas por la intervención estatal o por la situación de los mercados.

J. M. ALONSO BUSTO, S. I.