

REVISTA DE

# FOMENTO SOCIAL

**Crédito Popular para el Bien Común  
La Ordenación del Crédito**

**Al Margen de la Cultura: Los Pueblos  
Cultivo Asociado de Tierras Comunales**

**La III Semana Social de Francia  
Decreto sobre Cogestión en la Empresa**

**80**

OCTUBRE  
DICIEMBRE  
VOL. XX - 1965

# S U M A R I O

## EDITORIAL:

Crédito popular para el Bien Común .....	337
--	-----

## ESTUDIOS:

La ordenación del crédito. <i>Francisco Belda</i> .....	343
Un estudio sobre el aislamiento socio-cultural de los pueblos españoles. <i>J. María Gutiérrez de Lucas</i> .....	355
Explotación en común de terrenos municipales. <i>Fco. J. Gorosquieta</i> .....	375

## GLOSAS Y COMENTARIOS:

La dirección del personal en la empresa. <i>Felipe Vázquez</i> .....	383
--	-----

## INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS:

El Centro Social. <i>M. B.</i> .....	406
--------------------------------------	-----

CRÓNICAS .....	410
----------------	-----

LEGISLACIÓN LABORAL. <i>J. E. Repullés</i> .....	424
--	-----

REVISTA DE REVISTAS .....	430
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA .....	434
--------------------	-----

INDICE GENERAL DEL TOMO XX (1965) .....	445
---	-----

---

## 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

### crédito popular para el bien común

*En el funcionamiento y proceso de desarrollo de la economía de un país es el del crédito un servicio necesario. El facilita el intercambio de los bienes, es un sustitutivo de ordinario más cómodo en su manejo que la moneda metálica o papel moneda, hace posible el empleo más productivo del ahorro nacional mediante su cesión a los empresarios, es un instrumento importante e insustituible en la promoción de toda clase de obras de interés social.*

*Las instituciones, por lo tanto, que prestan este servicio esencial tienen un puesto clave en la dinámica de la economía. Y realizan una gestión útil para el bien común con tal de que sus empresas faciliten el cumplimiento por parte del crédito de las funciones a que está destinado por su propia naturaleza en la economía moderna.*

*Podemos dividir a nuestro propósito los institutos de crédito de nuestro país en tres categorías: 1.ª la Banca Oficial, 2.ª la Banca Privada, 3.ª las Cajas de Ahorro.*

*Los Bancos de la primera categoría son empresas no privadas: públicas en este sentido; en ocasiones más que verdaderos Bancos no son sino entidades canalizadoras de fondos públicos hacia determinados destinos: Crédito Industrial, Crédito Pesquero, Crédito Agrícola, Reconstrucción Nacional, etc. La Banca Privada la forman empresas con finalidad de empresa privada, el lucro. Finalidad legítima, puesto que el servicio que prestan es de utilidad para el Bien Común, y supuesto el cumplimiento de las responsabilidades sociales que se derivan de la administración de cualquier clase de poder y propiedad. Las Cajas de Ahorro, que realizan cada vez en mayor medida el servicio del crédito, son instituciones exentas de lucro mercantil, ya que por fundación y por ley los productos netos de su gestión han de ser invertidos en la realización de obras sociales y benéficas.*

*Es demasiado evidente que la Banca Oficial, por su carácter de pública, ha de ejercer sus actividades al servicio exclusivo del Bien Común, pues tal es la razón única de ser de los organismos estatales.*

*Cuando la Banca Privada ha adquirido un volumen de actividad considerable puede adquirir, como sucede en nuestro país, un poder económico tan formidable que existe el riesgo real de que la orientación del sistema económico en su conjunto se subordine en gran medida a los intereses económico-privados del sistema bancario y no tanto a los intereses generales de la comunidad. Podríamos aducir como ejemplo lo que puede ocurrir con la promoción de las regiones subdesarrolladas. El Bien Común postula el conveniente crecimiento económico-social de tales zonas y, por lo mismo, la realización de las inversiones de capital necesarias para el logro del desarrollo. Ahí ha de acudir evidentemente el crédito público; ahí habría de acudir también el crédito privado. Pero el crédito bancario no lo hará, sino a lo más en unas cifras puramente simbólicas, porque el crédito y las inversiones bancarias, desde el punto de vista del Banco como empresa privada, irá buscando la máxima rentabilidad, que no se da de ordinario en las zonas atrasadas, sino en las demás, en los núcleos más industrializados. La presencia de la Banca Privada puede ser en este aspecto incluso contra-productente. «Los estudios realizados en muchos países demuestran— escribe el economista sueco G. Myrdal—que el sistema bancario tiende a transformarse (si no se regula para que actúe de forma diferente) en un instrumento que absorbe los ahorros de las regiones pobres hacia las más ricas y progresistas, en donde los rendimientos del capital son altos y seguros.»*

*Ante estas realidades existen al menos cuatro caminos para el logro de las finalidades sociales del crédito: la autoreforma de la Banca Privada mediante el otorgamiento de volúmenes relativamente elevados de crédito social; el crecimiento de las instituciones públicas de crédito; el control y ordenamiento eficaz de la Banca Privada en orden al Bien Común; la ayuda al desarrollo proporcionado de otros organismos privados de crédito social, como son las Cajas de Ahorros.*

\* \* \*

*Queremos dedicar estas breves líneas a las Cajas de Ahorros. Y poner de relieve en primer lugar su importancia como depositarias del ahorro del país. Lo podemos comprobar en el siguiente cuadro, en el que se recogen las cifras del ahorro realizado en España en el cuatrienio 1961-64:*

## AHORRO NACIONAL EN CAJAS DE AHORRO Y BANCOS (en mill. de pesetas)

Año	Cajas Generales de Ahorro	Caja Postal de Ahorros	Depósitos bancarios a plazos	Total
1961 .....	89.587	6.376	134.938	230.901
1962 .....	110.750	8.179	164.866	283.795
1963 .....	134.949	10.686	191.885	337.520
1964 .....	166.501	13.357	237.836	417.694

Fuente: *La Economía Española en 1964* (Confed. Esp. de Cajas de Ahorro. Madrid, 1965).

Como se ve, las Cajas de Ahorro canalizan actualmente en torno al 43 por 100 del ahorro total del país, y el volumen de depósitos en las mismas va creciendo aproximadamente al mismo ritmo que el de los depósitos bancarios: el 24 por 100 de incremento anual.

Es más sugestivo aún considerar la tasa de aumentos de los depósitos en las Cajas de Ahorro por provincias y regiones. Porque esta consideración nos descubre que es más espectacular el incremento de los depósitos en provincias eminentemente agrícolas que en las demás: un 87,23 por 100 de aumento en la provincia de Avila, 55,60 en Albacete, 89,64 en Córdoba, 201,66 en Jaén, 176 en Las Palmas, 18,41 en Vizcaya. Todo ello referido al bienio 1963-1964, y observando que por diferentes motivos existen excepciones que confirman seguramente el fenómeno anterior.

El número de impositores en las Cajas Confederadas de Ahorro se elevó en 1964 a 12.697.795 personas, cifra que supera al de familias del país.

\* \* \*

Parecen suficientes estos datos para constatar el papel de primera categoría que toca representar a las Cajas en el empleo del ahorro español en la actualidad. Lo cual es tanto más alentador en la perspectiva social de la trama cuanto que la ley destina los recursos ajenos de las Cajas a las siguientes inversiones de carácter social:

- 1) Préstamos para la construcción de viviendas.
- 2) Préstamos de carácter social a los empresarios agrícolas, a los artesanos, a las pequeñas empresas comerciales, industriales y pesqueras, a los modestos ahorradores para acceso a la propiedad, en particular agrícola, de vivienda y de valores mobiliarios, a los cultivadores para impulsar la modernización de sus explotaciones, a las cooperativas y a los trabajadores por cuenta ajena que deseen convertirse en autónomos.

*Aparte de estos destinos, las Cajas tienen obligación de emplear el 50 por 100 de los recursos ajenos de que disponen en la adquisición de fondos públicos o de títulos de empresas controladas por el Estado (I.N.I.).*

\* \* \*

*La ley, al orientar socialmente el empleo de los recursos de las Cajas, no ha creado nada nuevo; sólo ha dado palabra y expresión jurídica a la voz y al espíritu que dio sentido a las mismas desde su origen. Una voz y un espíritu que ha encontrado siempre la mayor comprensión, apoyo y simpatía en la doctrina social de la Iglesia. Recordemos unas palabras de Pío XII:*

«El fin que se persigue con admirable constancia (por las Cajas de Ahorro) desde hace más de un siglo es eminentemente social, y por eso, digno de los más altos elogios: dar a los más modestos presupuestos la posibilidad y la facilidad de aumentar poco a poco y hacer fructificar sus pequeños ahorros.

Vosotros sabéis dar a los modestos capitales de vuestros imponentes un empleo fructífero no sólo para su beneficio privado, sino también en obras de beneficencia o de pública utilidad, de las cuales vuestros clientes vienen así a resultar anónimos, pero útiles colaboradores, contribuyendo con eso mismo a la reconstrucción moral y material del país»<sup>1</sup>.

\* \* \*

*Opinamos, en definitiva, que nuestra sociedad debería estimular todavía más el crecimiento de nuestra red de Cajas de Ahorro en número y en el volumen de sus operaciones. Y arriesgamos en particular la pregunta de si ese porcentaje tan elevado del 50 por 100 que las Cajas tienen obligación de invertir en fondos públicos no restará posibilidades al crédito social directo y libertad de movimientos a las Cajas en el cumplimiento de sus fines. ¿No sería suficiente un porcentaje de menor cuantía para la garantía y seguridad de los ahorradores?*

\* \* \*

*Hay otro tipo de garantía—y estímulo a la vez—del ahorro que sí parece deseable desde el punto de vista económico y social elevar al grado máximo: la estabilidad de los precios. Porque la inflación, en expresión de Haberler, desmoraliza el ahorro.*

*Tenemos a la vista un cuadro que nos puede explicar el desaliento*

---

<sup>1</sup> *Ecclesia*, 16-XII-1950.

*del ahorro ante el fenómeno de la inflación de los precios y su efecto inseparable, la depreciación monetaria.*

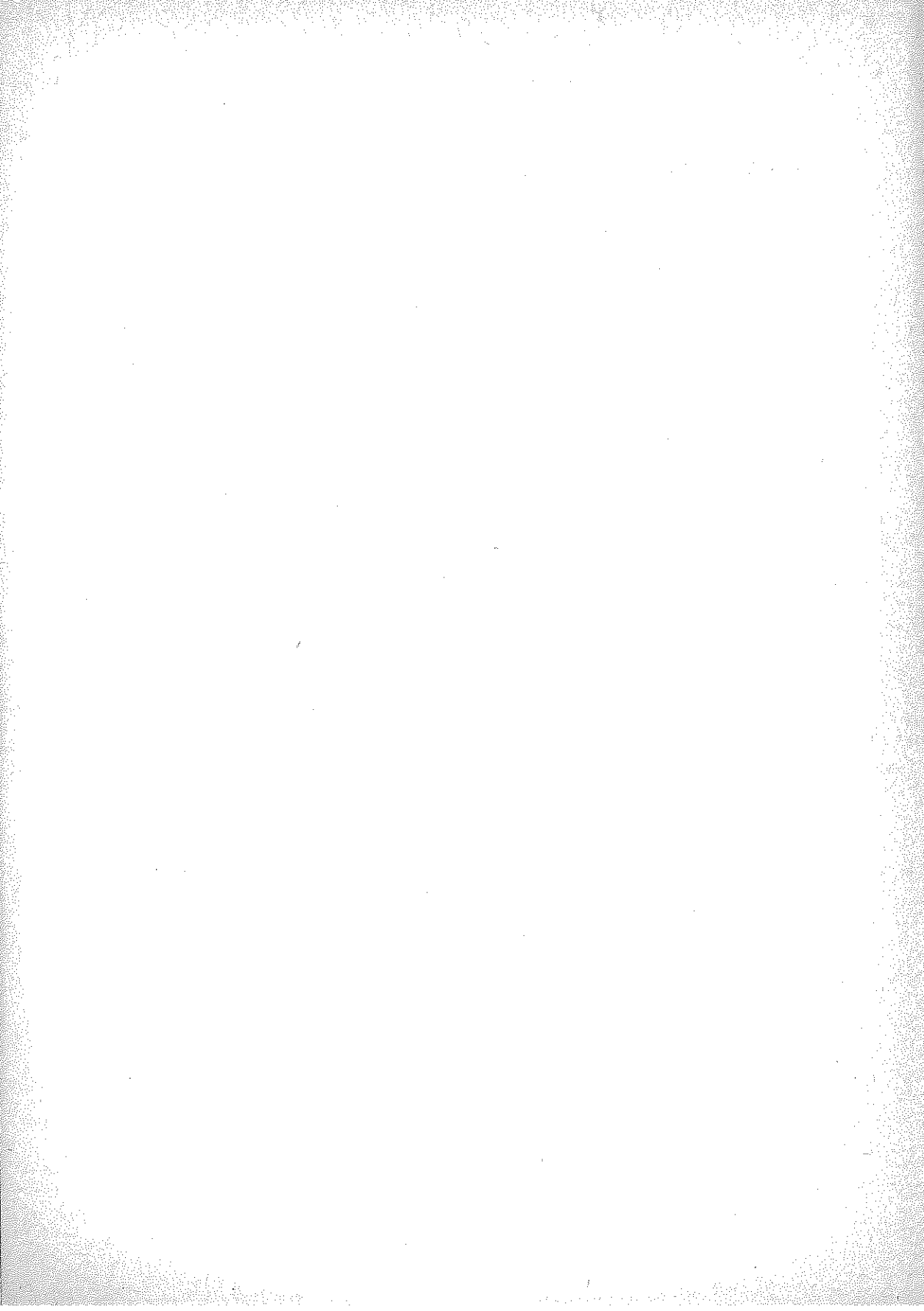
PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO, EN LOS DISTINTOS AÑOS DE LA SERIE, DE CIENTO PESETAS DEPOSITADAS EN CUENTA DE AHORRO A PLAZO EN 1939, A UN INTERÉS DEL 3 POR 100

Año	Valor capitalizado	Índice general ponderado de precios al por mayor Base: 1940 = 100	Valor real	Pérdida de poder adquisitivo
1940 .....	103,00	100,0	103,00	3,00
1945 .....	119,41	173,2	68,94	31,06
1950 .....	138,42	329,7	41,98	58,02
1955 .....	160,47	477,7	33,59	66,41
1957 .....	170,24	608,4	27,98	72,02

Fuente: *Anuario Estadístico de España, 1958.*

*Es decir, que 103 pesetas depositadas en una cuenta de ahorro en 1940 y retenidas de esta forma hasta 1957, se han convertido, gracias a los intereses que producen, en 170,24 pesetas de 1957. Pero, por arte de la subida de los precios, estas 170,24 pesetas tienen el mismo poder adquisitivo que 27,98 pesetas de 1940, lo cual significa que, a pesar de los intereses, la inflación de los precios le ha quitado a nuestro depositante poder de compra por valor de 72,02 pesetas de 1940.*

*Es preciso estimular el ahorro; el ahorro como virtud, como freno y dominio voluntario del hombre de consumir cada día más acuciada por la publicidad y la demostración de los niveles de vida de las sociedades opulentas; el ahorro como condición sine qua non de todo proceso de desarrollo económico-social. Es preciso dar aliento al ahorro popular y orientarlo particularmente hacia instituciones de crédito social. Pero es necesario, como se ve, emplear todos los medios para que la inflación de los precios no despoje a las clases populares de una parte del poder de compra que con tan buena fe depositaron al servicio de la economía del país.*



Francisco Belda\*

### la ordenación del crédito

*La economía de un país, en particular el sector del crédito, se han de subordinar al bien común por medio de una auténtica socialización, que no tiene por qué revertir inevitablemente la forma de nacionalización. El grupo bancario constituye en algunos países con alto grado de monopolio uno de los más fuertes grupos de presión, pero no son los únicos, ni tienen poder de hacer y deshacer a placer.*

#### LA MALDICIÓN DEL DINERO

En los modernos conflictos económico-sociales, con su enfrentamiento de clases, muchos ven en el sistema bancario la quitaesencia del capitalismo. Es notable lo mucho que hay de carga afectiva en estos juicios. Ordinariamente la empresa agrícola es mirada con cierta benevolencia; la industrial parece como algo menos noble, con un cierto pecado original que envenena las relaciones de sus miembros; la comercial encuentra ya franca hostilidad, son unos «intermediarios» que «no producen», sino que se interponen entre el productor y el consumidor. Pero el juicio más duro se reserva para los que no trafican con mercancías, sino con el mismo dinero. El dinero no es sólo riqueza, sino que tiene un halo especial, una especie de componente mágico, que lo constituye en una categoría aparte.

La antigüedad griega nos muestra ya una actitud distinta con respecto al dinero en relación a otras formas de riqueza. En sus comedias y dramas satíricos aparece con frecuencia el mito del rey Midas, a quien Dionisio había concedido el poder de convertir en oro todo lo que tocaba. Este poder mágico resultó ser una maldición para el pobre

---

\* Profesor de Filosofía Natural en la Facultad de Filosofía de Alcalá de Henares.

Midas, porque le impedía alimentarse. La moraleja es que esa fascinación que ejerce el dinero es engañosa. La verdadera riqueza la constituyen los bienes «naturales». El dinero tiene un poder de atraer y fascinar al hombre, pero es para su mal. Esta especie de sabiduría popular encuentra su formulación «científica» en Aristóteles. En su *Política* (l. 1, c. 10) censura el hacer que el dinero «engendre» dinero, porque es la forma más «antinatural» de enriquecerse.

En la Edad Media, los cambistas y prestamistas, entre los que abundaban los judíos, eran con frecuencia objeto del odio popular. Es verdad que muchas veces explotaban a los débiles, pero no lo hacían más que muchos señores feudales y, sin embargo, eran objeto de un odio especial, por haberlo hecho mediante el dinero. Los modernos movimientos revolucionarios reservan también una ira especial para el capital financiero. El mismo Marx no considera como capital en un sentido estricto más que al capital financiero, al dinero que busca más dinero.

\* \* \*

No cabe duda que el dinero tiene un valor simbólico que explica psicológicamente que se polarice en él tanto el afán de riquezas como la repulsa de muchos modos rápidos y desmesurados de conseguirlas. Pero hay también en esta actitud un contenido ideológico. Las ideas de los cínicos y los estoicos han influido considerablemente en la formación de las categorías éticas del mundo occidental. Para ellos el hombre sabio—equivalente del hombre bueno—es el que vuelve a la naturaleza, el que rehuye todo lo artificial. La civilización corrompe al hombre porque le hace vivir una vida «artificial». En el fondo hay un desprecio a los otros hombres, un pesimismo antropológico que les hace ver como malo todo aquello que ha sido transformado por el hombre. Antístenes decía que había que vivir solo, sin familia, y Diógenes solía andar por las calles insultando a aquellos con quienes se cruzaba. Esta actitud persiste, atenuada por el cristianismo, a todo lo largo de la Edad Media. Influye en no pocos de sus teólogos, incluso se puede encontrar en el fondo de algunas herejías, como la Albigense. El Renacimiento, con su exaltación de lo pastoril, vuelve a tocar el mismo tema. La filosofía de la Ilustración, a pesar de su culto a la razón, no deja de pagar un tributo a este «naturalismo»; el *Emilio* de Rousseau no es más que un Diógenes del siglo XVIII. En los tiempos actuales todavía perdura en mucha gente una preferencia instintiva a lo natural sobre lo artificial.

No cabe duda que hay un fundamento real, que explica la persistencia de estas ideas. Las realizaciones del hombre, que constituyen el progreso, pueden llegar a apresar y tiranizar al hombre. Los éxodos de fines de semana al campo de los habitantes de las ciudades no se explican sólo por razones higiénicas. Sin embargo, no hay que exagerar.

La obra más maravillosa de la naturaleza es el hombre, y al transformar éste el mundo que le rodea con su inteligencia y su fuerza creadora lo enoblece y le da un sentido. La limitación humana explica las imperfecciones de la civilización y sus aspectos desagradables, pero en conjunto el juicio que merece el progreso y la civilización es positivo. Hace posible una vida más humana para muchos, aunque estemos muy lejos de haber alcanzado la perfección.

NOBLEZA Y RIESGO DE LA ACTIVIDAD BANCARIA

Pío XII, hablando a un grupo de empleados del Banco de Roma, insiste en defender el carácter noble de la actividad bancaria:

«Pero al dirigiros estas merecidas alabanzas hemos venido con eso mismo a definir claramente nuestra posición frente a una concepción que no es sana ni responde a aquella libertad con que Cristo nos liberó (Gal. 5, 1). Es decir, la que supone que el sistema bancario está por su propia naturaleza manchado de culpa. Como si el ejercicio de vuestra profesión y el objeto mismo de vuestro trabajo os pusiesen inevitablemente en peligro de contaminar vuestro corazón. Como si para vosotros fuera más particularmente difícil liberar el alma del apego a los bienes efímeros y falaces, pasar a través de la llama de las riquezas temporales sin perder los tesoros eternos. Vosotros avanzáis en vuestra carrera como los demás en la suya—y acaso la recorréis fatigosamente—, ganando honradamente la vida para vosotros y para vuestros seres queridos.

»Todo esto vale no sólo respecto al modesto subalterno en su trabajo de simple ejecución y contabilidad, sino igualmente de los altos empleados de finanzas, del financiero, en el sentido propio de la palabra. También él puede juntar la aplicación de su competencia y al ejercicio de su capacidad profesional el verdadero espíritu evangélico; es decir, la libertad de un corazón íntimamente despegado del dinero que maneja, de los valores que negocia, de los bienes materiales que administra, no reconociendo sino a un solo señor. Dios (Mt. 6, 24), a quien él sirve en la obediencia del espíritu y de obra a sus mandamientos, en la fidelidad de Cristo»<sup>1</sup>.

La vida moderna no sería posible sin las instituciones bancarias. La actividad económica supone una cooperación muy compleja de muchas fuerzas que han de encontrarse en el momento oportuno. Una sociedad basada en el intercambio de productos estaría condenada a un bajo

<sup>1</sup> Pío XII, Discurso a los empleados del Banco de Roma, 19-VI-50. (*Ecclesia*, 1950-II, 5.)

nivel económico. El dinero es un medio necesario para la economía y en una sociedad desarrollada no basta con el dinero-moneda, sino que son imprescindibles las letras de cambio y otros instrumentos de crédito a corto plazo—dejando aparte otras funciones importantes de los Bancos. La actividad bancaria es un servicio necesario e insustituible en toda sociedad y los que se dedican a esta actividad prestan un auténtico servicio a sus conciudadanos. Servicio que es apreciable económicamente, pues tan importante o más que la producción de bienes reales es la producción de servicios.

Si es verdad que no hay que considerar el dinero ni la actividad bancaria como algo especialmente malo, frente a otras actividades económicas más «puras», sin embargo, continúa siendo verdad que la acumulación de riquezas—en cualquier forma—constituye un peligro para el alma. Son frecuentes las alusiones que se hacen en el Evangelio a esta dificultad<sup>2</sup>. El afán de lucro desmedido supone una inversión de valores contraria al Evangelio. Pero no hay que confundir el desprendimiento de los bienes de la tierra que nos enseña Cristo con una tendencia a desviar las actividades humanas de sus propias leyes de funcionamiento. Indudablemente, la mejor manera de desprenderse con el corazón de los bienes materiales es abandonarlos de hecho. Mas no todos se sienten llamados a este desprendimiento total o no se sienten con fuerzas para realizarlo. Para la mayor parte de los fieles, la manera de realizar el plan de Dios es continuar en sus actividades profanas, pero dándoles un sentido religioso, una auténtica «consagración», lo que supone un intento serio de infundirles espíritu evangélico.

Juan XXIII en la «Mater et Magistra» confirma lo que acabamos de decir:

«No debe crearse una artificiosa oposición donde no existe, es decir, entre la perfección del propio ser y la presencia personal y activa en el mundo, como si uno no pudiera perfeccionarse sino cesando de ejercer actividades temporales, o como si ejercitándolas, quedara fatalmente comprometida la propia dignidad de seres humanos y de creyentes.

»Por el contrario, responde perfectamente al plan de la Providencia que cada uno se perfeccione mediante su trabajo cotidiano, el cual para casi la totalidad de los seres humanos es un trabajo de contenido y finalidad temporal. Actualmente se encuentra ante la gran misión de llevar un acento humano y cristiano a la civilización moderna; acento que la misma civilización pide y casi invoca para sus progresos positivos y para su misma existencia»<sup>3</sup>.

El vivir la actividad temporal con espíritu evangélico supone esforzarse porque las instituciones de carácter económico, social, cultural o

<sup>2</sup> Mt. 6, 22; 19, 23; Lc. 6, 24; 12, 13; 14, 33; 16, 13.

<sup>3</sup> Juan XXIII, «Mater et Magistra», AAS 53 (1961), 460 (Doc. Econ. 25, p. 78).

político, lejos de crear a los hombre impedimentos, les presten ayuda para hacerse mejores, tanto en el orden natural como en el sobrenatural. Para ellos los hombres «han de trabajar con gran diligencia, primero en cumplir, en la producción de las cosas terrenas, *las leyes propias de cada cosa* y observar las normas que convienen a cada caso; luego en conformar sus propias acciones con los preceptos morales, procediendo como quien ejercita su derecho o cumple su deber»<sup>4</sup>. El poner el lucro o el poder como móvil supremo de la actividad económica es una subversión de valores incompatible con el Evangelio. Pero utilizar el beneficio como criterio de racionalización de la actividad económica es seguir las leyes propias de dicha actividad. La justicia y la caridad han de estar por encima del afán de lucro o de dominio; pero supuesto que en la elección de las metas a conseguir y en la determinación de los medios se ha obrado de acuerdo con esta escala de valores, el proceso económico ha de ser racional y el beneficio es un criterio de racionalidad en la actividad económica. Los economistas rusos han insistido en la diferencia entre el beneficio como criterio de racionalización de la actividad económica y el beneficio como fin de dicha actividad, en su afán de reformar la economía soviética, y en este punto no les falta razón. Desde un punto de vista cristiano hay que armonizar el ejercicio de una actividad temporal con los bienes superiores del espíritu, pero esto no quiere decir que haya que transformar los Bancos en instituciones benéficas, sino que siguiendo las leyes propias de su actividad ayuden a los hombres a hacerse mejores, tanto en el orden natural como en el sobrenatural. Las obras de beneficencia pueden completar marginalmente este espíritu evangélico, mas lo esencial es que el banquero sea un buen banquero y que en el ejercicio de su actividad propia obre de acuerdo con las normas de la moral.

#### LA ESTABILIDAD ECONÓMICA, FUNCIÓN DEL CRÉDITO

En las relaciones de los Bancos con sus clientes surgen unas obligaciones de justicia conmutativa fácilmente determinables. Son muy importantes, pero no nos vamos a detener en ellas, porque ya están suficientemente tratadas en diversas obras<sup>5</sup>. Vamos a enfocar nuestra atención a las responsabilidades en la creación y distribución de créditos.

Las personas con iniciativa económica necesitan movilizar recursos para poner en marcha y sostener la producción. Estos recursos económicos existen en una cantidad limitada en toda sociedad; por lo tanto, es importante que se usen de la mejor manera posible. Los Bancos son

<sup>4</sup> Juan XXIII, «Pacem in Terris», AAS 55 (1963), 297 (*Ecclesia*, 1963-I, 467).

<sup>5</sup> Se puede consultar, por ejemplo, la obra del P. Azpiazu, «La moral del hombre de negocios».

intermediarios entre los poseedores de recursos y los empresarios. Poniendo poder de compra a disposición de los empresarios les hacen a éstos posible el desarrollo de su propia actividad, al mismo tiempo que proporcionan a los poseedores de recursos un interés por el uso de los mismos. Al mismo tiempo hacen un servicio a la sociedad al facilitar la actividad económica y contribuir al aumento de la renta nacional. Este doble servicio a los particulares y a la sociedad les hace merecedores de una retribución. Pero en estos elementos tenemos ya los datos suficientes para establecer dos normas morales importantes: 1.ª Deben prestar un servicio real a los clientes y a la sociedad. Si en algún caso adoptaran una actitud contraria, como explotar o abusar de unos u otros, no sólo no justificarían su propio beneficio, sino que su misma existencia no tendría justificación moral. En el primer deber moral del banquero es tener una actitud de servicio y no de dominio. 2.ª La retribución de los Bancos debe ser proporcional al servicio que prestan. Unos beneficios desmesuradamente grandes no serían la retribución de un servicio, sino consecuencia del abuso de una situación de dominio en el mercado del dinero.

El primer deber moral es la actitud de servicio. Dada la importancia del sistema bancario en la economía nacional, la parte más importante de ese servicio es el servicio a la sociedad. De lo que hemos dicho más arriba podría pensarse que en realidad toman poder de compra de unos para dárselo a otros, pero esto sólo es verdad en una escala muy limitada. En realidad, en la mayor parte de los casos «crean» poder de compra para ponerlo a disposición de los empresarios. El sistema bancario, en su conjunto, crea dinero. Al conceder créditos a sus clientes les da la posibilidad de que retiren una parte del producto social para destinarla a la inversión o al funcionamiento de la producción. El sacrificio que supone esta distracción de recursos se diluye en toda la sociedad, y sólo una pequeña proporción procede de los que han depositado sus fondos en el Banco. El sistema bancario actúa de intermediario entre la *sociedad* y las empresas y, por lo tanto, en virtud de su propia actividad, tiene unas obligaciones de justicia con relación a la misma. Debe ejercer su función de modo que se beneficie toda la sociedad y no salga perjudicada. Esto tiene varias consecuencias:

Si la corriente de dinero en circulación (incluido el dinero bancario) es excesiva en un momento dado, se puede provocar un fenómeno de inflación. La subida de precios beneficia a los especuladores, pero causa graves perjuicios a importantes sectores de la sociedad. Los asalariados y los rentistas de renta fija son sometidos a grandes sacrificios. La misma actividad económica resulta notablemente perjudicada. Al no aumentar todos los precios al mismo tiempo ni en la misma proporción, se produce una perniciosa fluctuación en la relación de intercambio, que inclinará a los hombres de negocios hacia las inversiones especulativas, con abandono de otras inversiones socialmente más

interesantes. A la larga esto producirá graves estrangulamientos en la economía nacional y puede desembocar en una verdadera crisis económica.

Si, por el contrario, los créditos se contraen más de lo conveniente, se crearán graves dificultades a empresas económicamente sanas, haciendo disminuir la actividad económica, con desperdicio de los recursos existentes y provocando paro o emigración. El sistema bancario debe actuar de tal manera que existan los medios de pago necesarios en la economía del país, ni más ni menos. Podríamos así formular un primer ejercicio ético en la ordenación de la corriente de crédito: debe mantenerse la estabilidad del valor<sup>6</sup>. Este es el primer principio de sus obligaciones en relación con la sociedad, paralelo al que podríamos considerar como primer principio de sus obligaciones con los cuenta-correntistas: la liquidez.

#### INVERSIONES DE MAYOR INTERÉS SOCIAL

No basta, sin embargo, conseguir esa estabilidad. Este es un primer paso, pero no es un fin en sí mismo. El considerar la estabilidad de valor como un fin absoluto que se ha de conseguir de cualquier manera es convertir los medios en fines. En realidad, si es deseable la estabilidad es porque se la considera necesaria para el progreso económico y social. Lo que constituye un verdadero fin es este progreso. Por lo tanto, sacrificarlo en aras de la estabilidad monetaria no tiene sentido. Es la paradoja de las «píldoras del doctor Jacobson». Hay que buscar positivamente el progreso de toda la sociedad y, por lo tanto, la atención a la ordenación del crédito no ha de ser sólo en su aspecto cuantitativo, sino también en el cualitativo. El sistema bancario debe fomentar preferentemente las inversiones de mayor interés social, las que mejor conducen a satisfacer las necesidades reales de la comunidad.

El principio de la estabilidad de valor lleva en sí implicados otros dos principios: 1. Las inversiones de capital, de las que los Bancos tienen la responsabilidad directa o indirecta, deben estar en correlación con el ahorro total posible. En realidad no se trata de poner un masa dineraria a disposición de los inversionistas, sino de poner a su disposición recursos reales, para lo que el dinero sirve como medio. Es necesaria la capitalización, pero cuidando de no caer en un concepto de capital puramente dinerario (incluyendo los créditos) o puramente téc-

<sup>6</sup> Por estabilidad no entendemos una inmovilidad absoluta de precios, que no es posible conseguir; incluso podríamos admitir un moderado aumento de precios, que algunos economistas consideran necesario en una economía de expansión. Lo que excluimos son variaciones considerables y acumulativas en el nivel de precios, es decir, la inflación y la deflación.

nico. Capital, en un sentido económico, no es ni dinero ni bienes reales, sino dinero para la inversión, que tiene como contrapartida un acoplo de bienes disponibles. Una expansión desmesurada, por ejemplo, de créditos a la construcción, cuando se sabe que escasean los materiales de construcción y la mano de obra, no es contribuir a resolver el problema de la vivienda, sino contribuir a la especulación y en definitiva a la inflación. Como una contracción indiscriminada de créditos impediría el desarrollo de algunos sectores en los que hay abundancia de recursos disponibles.

Las restricciones de crédito, impuestas por el límite del ahorro total posible, imponen una serie de obligaciones graves en la distribución del mismo. Aquí es donde más claramente se ha de manifestar la actitud de servicio a la sociedad. Ya hemos visto que en realidad los Bancos no distribuyen bienes propios, ni, en su mayor parte, bienes de particulares, sino que retiran poder de compra a toda la sociedad para ponerlo a la disposición de los inversores. Por otra parte, los créditos son de una importancia decisiva en la vida de las empresas. Son la sangre de la economía. Por lo tanto se trata de un verdadero servicio público, como pueda serlo el abastecimiento de agua a una ciudad, o el alumbrado o los transportes públicos. No se puede administrar con criterios de economía privada. Si el concesionario de un abastecimiento de agua, en época de restricciones, favoreciera a los parientes y amigos, obraría injustamente. Lo mismo se puede decir de los Bancos. Si es necesario determinar preferencias en la concesión de créditos, será únicamente según criterios de bien común.

#### RESPONSABILIDAD DEL SISTEMA BANCARIO

Todos estos deberes de los Bancos, que se desprenden de su deber fundamental de servicio a la sociedad, no afectan a un solo Banco, sino al sistema bancario en su conjunto. De aquí surge una dificultad: no basta la acción individual de cada uno de los Bancos, sino que es necesaria una acción concertada. Por otra parte, en todos los estados modernos existen unos organismos políticos que tratan de orientar la política crediticia. Al margen de éstos existen fuertes grupos de presión que condicionan las posibilidades de acción de los Bancos. Sería injusto culpar a los Bancos sin más del desorden que pueda reinar en el sector del crédito. Con frecuencia las coaliciones de intereses, con sus demandas de elevación de ingresos y el Estado con sus elevados gastos, son más responsables de la inflación que los Bancos que no hacen más que servir de instrumento para ella, muchas veces coaccionados incluso por medios legales. Sin pecar de ingenuos ni negar la existencia de ambición entre los financieros, como en otros sectores de la sociedad, hay que reconocer que entre ellos abundan los hombres

con sentido de responsabilidad mucho más de lo que algunos creen. Es verdad que en algunos países donde existe un alto grado de monopolio el grupo bancario constituye uno de los más fuertes grupos de presión, lo cual aumenta su responsabilidad, pero no son los únicos ni tienen un poder de hacer y deshacer a capricho.

En todo aquello que rebasa las posibilidades de un Banco, los banqueros tienen una responsabilidad solidaria como ciudadanos. Todos somos responsables ante el bien común y debemos hacer lo que esté en nuestra mano para que éste se consiga. En lo que se refiere al crédito, los banqueros son unos ciudadanos cualificados y tienen una responsabilidad especial. Por una parte, están en una situación privilegiada para conocer la marcha de toda la economía. Su trato ordinario con multitud de empresas y organismos públicos les coloca en un puesto de observación magnífico para formarse un juicio de conjunto de la situación económica. Por otra parte, su poder económico es grande y tienen más medios de hacerse oír que otros muchos ciudadanos. Su responsabilidad es proporcional a su conocimiento de los problemas y al poder, mayor o menor, que tengan para procurar resolverlos. Esto supuesto, creemos que el principal deber de los banqueros es procurar, en la medida de posible, una estructuración del sistema bancario que haga posible el cumplimiento de los principios arriba expuestos, y mientras exista una estructura deficiente, hacer todo lo posible por amoldarse a ellos, teniendo siempre como norma suprema de su actividad el servicio a la sociedad, que es lo que justifica el beneficio que perciben. Vamos a proponer algunas metas a alcanzar, aunque no nos hacemos ilusiones en cuanto a su realización, porque dependen también de otros factores extrabancarios e incluso extraeconómicos. Lo que siempre se podrá hacer es avanzar en esa dirección. Desde luego una cosa está clara y es que el banquero que se opusiera activamente o tratara de torpedear disposiciones de política crediticia exigidas realmente por el bien común, para defender una posición de privilegio, cometería una acción gravemente inmoral .

#### PROBLEMAS DE ESTRUCTURA BANCARIA

Un medio necesario para conseguir la estabilidad de valor del dinero es asegurar la independencia de la ordenación del dinero y del crédito de los influjos de los partidos y de los grupos de presión. El Banco central debe ser independiente de estos influjos y también independiente del gobierno. Es muy fuerte la tentación que sufren los poderes públicos cuando tienen problemas financieros de manipular el crédito según su conveniencia. En realidad, lo más frecuente es que las inflaciones vengán por este camino. Pero esto no quiere decir que no deba haber ningún control. Debe existir un control social con repre-

sentantes de todos los interesados: Bancos, industriales, comerciantes, agricultores, obreros, consumidores y también el Estado.

La Banca ordinaria debe estar estructurada de modo que pueda atender a todas las necesidades de crédito. Esta estructuración tiene un doble aspecto: vertical y horizontal.

1. Estructuración vertical: los establecimientos bancarios deben estar lo suficientemente descentralizados para servir a las necesidades regionales de la economía. Deben existir Bancos de ámbito local, o por lo menos que las filiales provinciales de los grandes Bancos gocen de suficiente autonomía para la dirección de los negocios y satisfacción de las necesidades locales de crédito.

2. Estructuración horizontal: se debe tender a una especialización de la Banca, de modo que queden cubiertas las necesidades de los distintos tipos de crédito. Hay una responsabilidad solidaria del sistema bancario en este aspecto. Si algunos sectores de la economía, por ejemplo, la agricultura u otras necesidades de crédito a plazo medio no estuvieran servidas, el sistema bancario en su conjunto no habría cumplido con su deber. Lo mismo se podría decir si las inversiones a largo plazo tuvieran que ser financiadas con préstamos a corto plazo constantemente renovados. Una norma general que podría ser útil para conseguir una distribución correcta del crédito es que no se usen los depósitos a corto plazo para inversiones a largo plazo y los depósitos a largo plazo (ahorro) para préstamos a corto plazo.

En lo que se refiere a inversiones es muy importante la existencia de un buen mercado de capitales; pero esto no exime totalmente de responsabilidad a los Bancos, sobre todo donde por necesidad o costumbre una gran parte de la inversión es institucional.

La ordenación del crédito no es más que una parte de la organización de la economía general. Sólo en el marco de esta organización general es posible y eficaz una correcta ordenación del crédito. Por lo tanto, la ordenación de la actividad bancaria debe integrarse en la ordenación de toda la economía. El sistema bancario debe cooperar con toda su fuerza posible a esta ordenación. Debe impulsar y ayudar todo los esfuerzos que se hagan en este sentido. No se le puede exigir que siempre tenga éxito, pues hay que contar con otras fuerzas igualmente poderosas. Hay un mínimo que sí se puede exigir, y es que no hagan resistencia a las medidas que se puedan adoptar en este sentido, sino que su actitud sea de cooperación.

\* \* \*

El constituir el crédito un auténtico servicio público y la dificultad de que empresas mercantiles actúen con criterio de servicio y no de economía privada, sobre todo cuando no hay instituciones que ordenen el crédito de una manera eficaz ha llevado a algunos a pensar que

la única solución es la nacionalización de la Banca, igual que se ha nacionalizado otros servicios públicos. Esta opinión es respetable, aunque bastante discutible. La nacionalización no es una panacea que lo cura todo. En realidad el problema no está en la propiedad de la empresa, sino en el control de la misma. Hay muchas empresas nacionalizadas que son tan independientes de los poderes públicos como lo pueden ser las privadas y que constituyen verdaderos grupos de presión del más puro estilo capitalista. En Francia los más importantes Bancos están nacionalizados y se portan exactamente igual que antes de nacionalizarlos. Lo que es necesario es que tanto el sector público como el sector privado se subordinen al bien común, una auténtica socialización de la economía; que no tiene por qué revestir la forma de nacionalización. No hay que confundir la necesidad de que las actividades económicas más importantes se subordinen efectivamente al bien común con un cierto resentimiento, que lo que busca es desposeer a los actuales propietarios de los medios de producción. Otro problema distinto, que no abordamos aquí, es la reforma de la empresa, que dé una participación efectiva en la misma a todos los que trabajan en ella. Esta reforma es tan necesaria en el sector público como en el privado. Indudablemente habrá numerosos casos en que sea aconsejable la nacionalización, pero si ésta se generaliza demasiado dará al Estado un poder desmesurado sobre la generalidad de los ciudadanos. Es verdad que el Estado es por naturaleza el representante del bien común; pero no hay que perder de vista que de hecho suele promover principalmente los intereses del grupo o grupos que controlan el poder. Además, el Estado no es un mero agregado de individuos, sino la estructuración jurídica de una sociedad que por naturaleza es orgánica. Las asociaciones intermedias deben de gozar de suficiente vitalidad y autonomía y de servir de alguna manera de contrapeso a los poderes públicos. Lo que es completamente necesario es que integradas en la dirección de la economía general existan instituciones eficaces que ordenen el crédito de acuerdo con las exigencias del bien común y para eso deben estar representados en ellas todos los interesados y gozar de suficiente autonomía para no estar sometidas a los vaivenes de las luchas de partido.

#### COALICIONES Y PRÁCTICAS MONOPOLÍSTICAS

Un vicio que se suele achacar al sistema bancario en algunos países es su estructura monopolística. En realidad el mercado de dinero está dominado por un reducido número de Bancos, que tarde o temprano terminan poniéndose de acuerdo y utilizando su poder en provecho propio, con perjuicio del bien común. En algunos países, como Estados Unidos, se ha tratado de corregir esta situación obligando a des-

membrarse a los grandes Bancos. ¿Qué hay que decir desde el punto de vista moral?

Ya en otra parte hemos tratado este problema<sup>7</sup>. Llegábamos a las siguientes conclusiones:

Hay que distinguir entre buscar *directamente* eliminar a los competidores para ejercer un dominio en el mercado y la situación de dominio no directamente buscada, sino consecuencia de un gran desarrollo de la empresa por su gestión acertada y otras circunstancias favorables que se hayan podido dar. Lo primero es una injusticia para con los competidores eliminados y para con la sociedad, a la que se priva del beneficio de la competencia. Lo segundo es perfectamente legítimo en sí, y el oponerse a ello sería oponerse al fin mismo de la economía, que es el aumento de riqueza, pero lleva consigo graves obligaciones. La más importante es que ese poder económico debe subordinarse a las exigencias del bien común. Las coaliciones pueden ser legítimas y en algunos casos necesarias, para evitar una competencia ruinosa, pero no se deben permitir las coaliciones no institucionalizadas. Cuando sea necesaria una ordenación institucionalizada de la competencia, debe hacerse de acuerdo con el principio orgánico de la sociedad, integrándola en la ordenación de la economía general y creando unas estructuras que constituyan una verdadera democracia económico-social.

Puede ocurrir que de hecho—por la presión de otros grupos—no se pueda conseguir esta ordenación y que no haya más posibilidades de existencia que la integración en una coalición informal de tipo monopolístico. Entonces hay que tener en cuenta que no se pueden apropiarse beneficios extraordinarios debidos a una situación de poder en el mercado y no a un mayor servicio a la sociedad. En este caso hay que hacer que esos servicios extraordinarios reviertan en beneficio de la sociedad, dedicando grandes sumas a fundaciones para el fomento de la investigación, enseñanza, obras benéficas, inversiones destinadas a la promoción de zonas o sectores deprimidos, etc.

En todo caso, en la actuación individual de los Bancos hay que eliminar todas las discriminaciones injustas, especialmente las que perjudican a las pequeñas empresas. No se puede usar el poder que da un servicio público con criterios exclusivos de lucro individual. Si se ha de discriminar se hará en favor de las actividades que más convengan al bien común.

---

<sup>7</sup> «Problemas morales de los monopolios y concentraciones financieras», en «Problemas morales de la Empresa en relación con el Estado». *Anales de Moral Social y Económica*, vol. 7 (1964), pp. 153-180.

*Gutián de Lucas, J. M.<sup>a\*</sup>*

un estudio sobre el  
aislamiento socio-cultural  
de los pueblos españoles

*Metodología y análisis de resultados de una muestra-piloto:  
Municipios de la provincia de Cuenca.*

I

INTRODUCCIÓN

La caracterización psicosociológica de un individuo se encuentra fuertemente influida, e incluso en ciertas circunstancias, determinada por el medio social, cultural en que vive. El ambiente socio-cultural se configura por la interrelación de una serie de elementos que, formando un entramado, nos dan una panorámica constituida en unidad. El individuo se inserta en esta unidad socio-cultural a través de un proceso de socialización o de aculturación, si se prefiere este último término pese a sus resonancias anglosajonas. Este proceso de socialización es el canal a través del cual fluyen los elementos configuradores de la realidad socio-cultural en la que el individuo se va a instalar. Así, la interdependencia se cierra en sí misma.

De este modo, a través de esta cadena de influencias, los elementos, configuradores de la realidad, adquieren un valor extraordinariamente interesante, importancia que es preciso tener presente cuando queremos analizar la caracterización psico-sociológica del individuo. La

---

\* Director del Centro de Investigaciones Sociales de Fomento Social. Profesor de Sociología Económica en I. C. A. D. E., técnico de Administración Civil, doctor en Derecho y licenciado en Sociología por la Universidad Católica de Lovaina.

cadena de referencia, en síntesis, puede presentarse del siguiente modo: elementos configuradores de la realidad—medio socio-cultural—caracterización psicosociológica del individuo.

En consecuencia, es natural que se intente determinar, cuando se quiere conocer las características de la mentalidad de los individuos, cuáles son los elementos que configuran la realidad socio-cultural en la que el individuo se inserta.

La personalidad del individuo, sabido es, se encuentra constituida por la inserción de varios elementos. Pero, sin embargo, a nosotros, en el momento presente, nos interesa exclusivamente fijarnos en un resultado inherente a la personalidad: la mentalidad socio-cultural.

La mentalidad socio-cultural del individuo se encuentra constituida por la interiorización de los valores culturales vigentes en una determinada estructura social en un determinado momento histórico. La interiorización se realiza generalmente utilizando como vehículo el proceso de socialización a que ya hemos hecho referencia, en sus diferentes etapas, en el seno de la familia, la escuela, la profesión.

Al lado de la influencia de los valores socio-culturales no es posible olvidar, sin riesgo de caer en un culturalismo sociológico, el influjo de la estructura social. Pero, como queda dicho, esta realidad social está determinada por la interrelación de los elementos que dinámicamente la están configurando.

Cuando se habla de los elementos configuradores de la realidad social se acostumbra a realizar clasificaciones y construir tipologías. Estamos acostumbrados a oír hablar de aislamiento de grandes zonas. En estos casos se está haciendo referencia predominantemente al criterio geográfico. Pero, sin embargo, puede existir, y de hecho existe, un aislamiento, ya sea basado en lo geográfico, ya independiente del mismo, de tipo socio-cultural. Justamente éste es el que nos interesa en nuestra investigación.

Nuestro interés se cifra en la creencia de que el grado de aislamiento socio-cultural representa la síntesis de la interrelación de los elementos configuradores de una realidad social dada. Creemos que los diferentes elementos configuradores pueden plasmarse en un índice indicativo de la apertura o aislamiento de una determinada zona o de un determinado pueblo de una realidad. Establecido este índice podemos determinar o caracterizar zonas que, por hipótesis de trabajo, deber tener una similitud de pensamiento, es decir, una mentalidad socio-cultural homogénea, con las limitaciones que el pensamiento, por su inmaterialidad, tiene en cualquier intento de homogeneización.

En consecuencia, partiendo de esta hipótesis de trabajo de que los elementos configuradores de la realidad determinan el aislamiento socio-cultural y éste, a su vez, la mentalidad socio-cultural homogénea, hemos abordado el siguiente estudio pensado para la totalidad de la realidad social española, si bien, por el momento, solamente ha sido

posible, dada la magnitud de la empresa a realizar, un estudio piloto que se ha concretado a todos los municipios de la provincia de Cuenca, elegida ésta al azar y cuyo método de trabajo exponemos seguidamente.

## II

### MÉTODO UTILIZADO

El conocimiento de la mentalidad socio-cultural de las diferentes poblaciones españolas a partir de los elementos configuradores de la realidad está planeado en dos fases perfectamente diferenciadas.

La fase 1.<sup>a</sup> consiste en un estudio documental a partir de datos, mientras que la 2.<sup>a</sup> fase constituye una investigación de campo. Analicémoslas seguidamente.

1. La 1.<sup>a</sup> fase se realizó a base de documentos y estadísticas en la sede del Centro de Investigaciones Sociales de Fomento Social. Es una fase típica de explotación de censos y datos estadísticos procedentes de fuentes diversas.

Para llevar a cabo este trabajo se confeccionó una ficha que permitiese reflejar los datos, se construyó un Índice de Aislamiento, se cumplimentó la mencionada ficha utilizando una serie de fuentes documentales, se tabuló el resultado y, finalmente, estos últimos se representaron apareciendo una serie de Zonas cuyo Índice de Aislamiento es similar. Veamos detenidamente la mecánica utilizada en cada una de estas operaciones.

#### A) DESCRIPCIÓN DE LA FICHA

La ficha que se confeccionó y que seguidamente reproducimos (cuadros 1 y 2) tenía como finalidad poder reflejar de manera sintética y numérica la existencia o inexistencia de una serie de elementos configuradores de la realidad al tiempo que permitiera construir un Índice de Aislamiento.

Como se aprecia en la ficha, aparecen una serie de conceptos agrupados bajo grandes rúbricas. Junto a los conceptos aparecen unos números o codificación que permitiese la posible utilización de máquinas de calcular electrónicas. Junto a los conceptos y su correspondiente codificación aparecen unos recuadros destinados a ser rellenados a base de los datos procedentes de las diferentes fuentes documentales que más adelante indicaremos. Al lado del recuadro hay una cifra que permite construir el Índice de Aislamiento.

Como queda señalado, las grandes agrupaciones corresponden a los elementos configuradores de la realidad. El primer concepto que aparece, como era obligado, es el nombre del Municipio y la Provincia a que pertenece. Seguidamente, la segunda agrupación se refiere al Área o, en su caso, sub-área comercial a que el Municipio pertenece. El siguiente elemento es la Zona Demográfica correspondiente al estudio de base sobre Demografía confeccionado por el Centro de Investigaciones Sociales de Fomento Social y cuya referencia apareció en el número 79 de

CUADROS 1 Y 2

MUNICIPIO			
PROVINCIA			
AREA			
SUBAREA			
ZONA DEMOGRAFICA			
POBLACION N°			
Correos	si	<input type="checkbox"/>	0 18
	no	<input type="checkbox"/>	3
Coches linea		<input type="checkbox"/>	0
		<input type="checkbox"/>	2
		<input type="checkbox"/>	4 19
		<input type="checkbox"/>	6
		<input type="checkbox"/>	8
MASS COMMUNICATION			
Elasticidad	si	<input type="checkbox"/>	
	no	<input type="checkbox"/>	
TELEVISION	si	<input type="checkbox"/>	
	no	<input type="checkbox"/>	7 20
N° de aparatos	a	<input type="checkbox"/>	6
	a	<input type="checkbox"/>	5
	a	<input type="checkbox"/>	4
	a	<input type="checkbox"/>	3
	a	<input type="checkbox"/>	2
	a	<input type="checkbox"/>	1
	a	<input type="checkbox"/>	0
RADIO	si	<input type="checkbox"/>	
	no	<input type="checkbox"/>	7 21
N° de aparatos	a	<input type="checkbox"/>	6
	a	<input type="checkbox"/>	5
	a	<input type="checkbox"/>	4
	a	<input type="checkbox"/>	3
	a	<input type="checkbox"/>	2
	a	<input type="checkbox"/>	1
	a	<input type="checkbox"/>	0

CENTRO COMERCIAL

1ª	<input type="checkbox"/>	0 22
2ª A	<input type="checkbox"/>	3
2ª B	<input type="checkbox"/>	4
2ª C	<input type="checkbox"/>	5
3	<input type="checkbox"/>	6
4	<input type="checkbox"/>	10

CENTRO ATRACCION

Nombre		
Distancia		
Categoría		
1ª	<input type="checkbox"/>	0 23
2ª	<input type="checkbox"/>	2
2ª B	<input type="checkbox"/>	4
2ª C	<input type="checkbox"/>	6
A	<input type="checkbox"/>	8

ACTIVIDAD ECONOMICA

Montes y Ganadería	<input type="checkbox"/>	7 24
Agricultura	<input type="checkbox"/>	6
Pesca	<input type="checkbox"/>	5
Agricultura + Pesca	<input type="checkbox"/>	4
Pesca + Industria	<input type="checkbox"/>	3
Agricultura + Industria	<input type="checkbox"/>	2
Industria	<input type="checkbox"/>	1
Industria + Servicios	<input type="checkbox"/>	0
Servicios (Turismo)	<input type="checkbox"/>	0 25

AGENTES DE SOCIALIZACION

<input type="checkbox"/>	0 25
<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

MUNICIPIO		1
PROVINCIA		2
AREA		3
SUBAREA		4
ZONA DEMOGRAFICA		5
ZONA CARITAS		6
TIPO		7
CARACTERIZACION		
ENTIDADES MENORES N°		8
ENTIDADES POBLACION		
ENTIDADES POBLACION MEDIA		
Población coactuada	<input type="checkbox"/>	
Población dispersa	<input type="checkbox"/>	9
POBLACION N°		10
0 a 1500	<input type="checkbox"/>	10
1501 a 3000	<input type="checkbox"/>	8
3001 a 6000	<input type="checkbox"/>	6
6001 a 10000	<input type="checkbox"/>	4 11
10001 a 25000	<input type="checkbox"/>	2
25001 a 50000	<input type="checkbox"/>	0

SITUACION GEOGRAFICA

Centro Comunicaciones	<input type="checkbox"/>	0	
Llanura	<input type="checkbox"/>	2	
Valle abierto	<input type="checkbox"/>	4	
Valle cerrado	<input type="checkbox"/>	6	
Montaña media	<input type="checkbox"/>	8	
Alta montaña	<input type="checkbox"/>	10	
<u>VIAS COMUNICACION</u>			
Ferrocarril	si	<input type="checkbox"/>	0 12
	no	<input type="checkbox"/>	7
Puerto - Aerodromo	si	<input type="checkbox"/>	
	no	<input type="checkbox"/>	
Carratera		<input type="checkbox"/>	
Nacional		<input type="checkbox"/>	0
Comarcal		<input type="checkbox"/>	5 14
Local		<input type="checkbox"/>	8
Telégrafo	si	<input type="checkbox"/>	0
	no	<input type="checkbox"/>	5 15
Teléfono	si	<input type="checkbox"/>	
	no	<input type="checkbox"/>	5 16
N° teléfonos 1 a 50	<input type="checkbox"/>	4	
51 a 100	<input type="checkbox"/>	3	
101 a 250	<input type="checkbox"/>	2 17	
251 a 750	<input type="checkbox"/>	1	
751 a →	<input type="checkbox"/>	0	

la REVISTA DE FOMENTO SOCIAL en mi trabajo «Distribución horizontal de la población rural y urbana española». La Agrupación inmediata corresponde a los datos confeccionados por Cáritas Española en su estudio sobre la Realidad Española realizado en el Plan C.C.B. Hemos creído muy conveniente dar entrada en nuestras fichas a datos procedentes de otros estudios realizados sobre nuestra realidad social. Para ello hemos utilizado el sistema de precisar la clave por la cual pueden identificarse los datos contenidos en el estudio. Así, en el caso del estudio realizado por Cáritas Española hemos recogido la clave de la Zona y el Tipo. El siguiente dato que aparece es el de la caracterización. Cuando hablamos de caracterización nos estamos refiriendo a la tipología demográfica por nosotros establecida en el artículo antes citado, a la caracterización socio-económica y al Índice de Aislamiento que resulta de los datos contenidos en la ficha. La agrupación siguiente, Entidades de Población, está pensada en conexión con la agrupación Población Concentrada y Dispersa para las zonas demográficas en las que el Municipio no representa realmente el núcleo de población, sino que lo verdaderamente representativo es la Entidad Menor de Población.

Hasta aquí los datos que pudiéramos denominar como genéricos. A partir de aquí la ficha tiende a analizar una serie de elementos verdaderamente configuradores de la realidad social en que sus habitantes viven.

En primer término aparece el elemento demográfico Población. Se establece el número de población y se clasifica a cada Municipio dentro de los intervalos de nuestra Tipología, dándoseles a cada uno de los intervalos un valor absoluto inverso a la dimensión del núcleo de población, comenzando desde 10 hasta el cero. Estos valores absolutos serán los que nos van a permitir, como hemos de ver más adelante, construir el Índice de Aislamiento.

El segundo elemento es geográfico, que nos va a permitir determinar o caracterizar la situación en que se encuentra el núcleo de población. Posiblemente hubiera sido conveniente dar una mayor apertura a los conceptos que se han establecido, pero, sin embargo, se ha procurado realizar una caracterización que pudiera adecuarse a los valores absolutos que han de permitir construir el Índice de Aislamiento.

El tercer elemento es el de las vías de comunicación. En esta gran agrupación se establecen el ferrocarril, la carretera en sus diferentes tipos, el puerto o el aeródromo, el telégrafo, el teléfono, el correo y los coches de línea. Este último concepto no nos ha sido posible cumplimentarlo como consecuencia de la dificultad de obtención de fuentes documentales, según hemos de ver en el momento oportuno.

El cuarto elemento es lo referente a la «Mass Communication». Como elemento que consideramos básico, para la existencia del mismo hemos investigado la existencia o inexistencia de electricidad en el Municipio, ya que esto condiciona gran parte de las radios existentes, así como la televisión de manera total. Hemos dicho *gran parte* de las radios existentes, porque sin desconocer la posibilidad de tenencia de aparatos transistores, nuestro estudio se limita, por el momento, a la existencia de aparatos normales.

El quinto elemento está referido a la categoría que el Municipio posee como Centro Comercial, puesto en relación con el Centro Comercial que constituye su punto de atracción, especificándose el nombre del centro de atracción y la distancia en kilómetros a dicho centro, así como la categoría del mismo.

El sexto elemento es la Actividad Económica, que no precisa mayor explicación que la que aparece contenida en la ficha que estamos describiendo.

Finalmente, el último elemento es el de Agentes de Socialización. Entendemos por Agentes de Socialización todos aquellos focos o agrupaciones que puedan constituir un revulsivo de la actividad del Municipio y que permitan romper el aislamiento o producir un efecto configurador de importancia en la realidad social. Nos referimos, por sólo citar algún ejemplo, a la existencia de un campamento militar o una base militar, un asentamiento religioso, una sede de trabajos públicos, un centro de servicios locales estatales, como, por ejemplo, la pequeña organización administrativa de un silo, una central hidroeléctrica; en suma, todo aquello que colabora a dar una fisonomía peculiar y diferente al Municipio de la que habitualmente habría tenido sin el efecto de este Agente de transformación o Agente de Socialización, como nosotros le hemos llamado.

#### B) ÍNDICE DE AISLAMIENTO

El Índice de Aislamiento posee un intervalo que va desde el 0 hasta el 100. Se ha buscado este número expresamente para que permita, de una rápida ojeada, dar noticia del grado de Aislamiento del Municipio considerado. Normalmente estamos familiarizados con los porcentajes, al tiempo que permite construir sin dificultades una escala de valoraciones utilizando los intervalos que se deseen.

El punto 0 representa la inexistencia de aislamiento y lógicamente está reservado para aquellos núcleos de población que poseen la calificación de encrucijada cultural.

Por el contrario, el grado 100 representaría el límite máximo de aislamiento y nos configuraría un pueblo perdido en la profundidad de un cerrado valle o establecido en lo alto de una incommunicada montaña, si bien es preciso hacer constar una vez más, como se habrá podido apreciar por la ficha, que la situación geográfica no es determinante, sino que constituye un elemento más de los configuradores.

Como se señaló al describir la ficha, al lado de cada recuadro existe una cifra que va desde el 0 hasta el 10, o el 7, o el 5, o el 8, según una ponderación de los elementos que hemos realizado. Esta ponderación ha tenido en cuenta, por una parte, la entidad del elemento que estaba configurando y, por otra, el límite máximo de 100 en la suma de todos los elementos configuradores.

De este modo el elemento demográfico, así como el geográfico, y el Centro Comercial se califican de 0 a 10; la Vía de comunicación carretera, el servicio de coches de línea y el Centro Comercial de atracción, de 0 a 8; la Vía de comunicación ferrocarril, la actividad económica que predomina en el Municipio y los dos medios de Comunicación de Masas, televisión y radio, de 0 a 7; siendo el inter-

valo de los otros elementos telégrafo, teléfono y Agentes de Socialización, de 0 a 5, salvo el correo, que solamente oscila de 0 a 3.

Una vez rellenos los recuadros, la cifra situada a su derecha se rodea con un círculo, y posteriormente se adicionan los guarismos de esta manera particularizados. La adición de los mismos representa el Índice de Aislamiento del Municipio que se señala en la caracterización y que se representará sobre un Mapa tal y como se hace más abajo.

#### C) FUENTES DOCUMENTALES UTILIZADAS EN LA CUMPLIMENTACIÓN DE LA FICHA

Para describir las fuentes documentales que hemos utilizado vamos a valernos, para evitar innecesarias repeticiones, de los números de codificación que aparecen en la ficha que se reproduce en el presente trabajo.

Los números 1 y 2, obviamente, aparecen siguiendo el censo de población publicado por el Instituto Nacional de Estadística referido a 1960.

Los números 3 y 4 proceden del Atlas Comercial de España publicado por las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.

El número 5 procede del Estudio sobre «La distribución horizontal de la distribución rural y urbana Española» realizado por el C. I. S. de Fomento Social a que antes nos hemos referido.

Los números 6 y 7 se cumplieron procedentes del Plan C. C. B. confeccionado por Cáritas Española.

El número 8 con datos del Nomenclator de Entidades de Población publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

El número 9 es consecuencia de los datos obtenidos en el anterior número y cuya fuente hemos citado.

Los números 10 y 11 proceden del Censo de Población y Viviendas de 1960 confeccionado por el Instituto Nacional de Estadística.

El número 12 se realizó por una apreciación a base de los mapas contenidos en el Atlas de España y en los mapas del Instituto Geográfico y Catastral.

El número 13 se formalizó a base del mapa de ferrocarriles de España y Portugal, publicación número 108 del Instituto de Transporte.

El número 14, a base del Mapa Oficial de Carreteras publicado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Obras Públicas.

El número 15, a base del Nomenclator de las Oficinas Telegráficas de España, publicado por la Dirección General de Correos y Telecomunicación con las adiciones posteriores a 1961.

Los números 16 y 17, a base de los datos señalados por el Atlas Comercial de España, ya señalado y en base al Anuario Telefónico.

El número 18 utilizando los datos de la Sección 3.<sup>a</sup> de la Jefatura Principal de Correos publicados por la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

El número 19 no ha podido ser cumplimentado al no haberse podido obtener datos ciertos sobre el servicio de Coches de Líneas. Posiblemente éstos existan, pero hasta el momento no nos ha sido posible obtenerlos en los Organismos donde suponemos existían.

Los números 20 y 21, Televisión y Radio, tampoco han sido formalizados por motivo de que las fuentes de que se puede disponer son los datos obtenidos a través de las liquidaciones de los correspondientes impuestos en las Delegaciones Provinciales de Hacienda. Sin embargo, se nos ha aconsejado que tales datos en alguna ocasión pueden no ajustarse a la realidad y hasta tanto podemos disponer de posibilidades de constatación a través de una encuesta directa, preferimos, por el momento, dejarlos sin cumplimentar.

Los números 22 y 23 se basan en los datos contenidos en la Atlas Comercial de España cuya referencia ya hemos señalado.

El número 24 ha sido un estudio de elaboración propia del C. I. S. sobre los datos del Censo Agrario, de las representaciones gráficas y de las apreciaciones directas realizadas en la provincia. Como la caracterización es amplia, el peligro del subjetivismo ha sido evitado.

Finalmente, el número 25 no se ha cumplimentado por falta de datos lo suficientemente fiables, ya que, para su exacta comprobación, en ocasiones se precisa la encuesta directa que, como se verá, es materia por realizar en la 2.<sup>a</sup> fase de la investigación.

Consecuencia de haber omitido los puntos 19, 20, 21 y 25 resulta que el Índice de Aislamiento que ofrecemos no oscila entre 0 y 100, sino entre 0 y 73. Sin embargo, hemos considerado conveniente presentar los datos por una serie de razones:

- a) En primer término, si bien no presenta la facilidad de un índice que va desde 0 hasta 100, sin embargo, con una adecuada clasificación como la que intentamos proponer puede ser el índice sobradamente representativos.
- b) Los datos recogidos han supuesto un paciente trabajo de elaboración que no debía quedarse inédito, no tanto por su valor, sino por constituir un estudio piloto que puede aportar juicios críticos de valía.
- c) La posibilidad a que hemos hecho referencia de recibir comentarios críticos que permitan pulir la confección de la ficha y del Índice, así como la aportación de nuevas fuentes documentales para cumplimentar el trabajo.

#### D) TABULACIÓN

Los resultados absolutos de los elementos configuradores se tabularon manualmente, sin por ello poder obtener las correlaciones que habrían enriquecido el trabajo.

#### E) REPRESENTACIÓN GRÁFICA

Finalmente, los diferentes índices de municipios se han representado gráficamente, apareciendo una serie de zonas homogéneas en cuanto al Índice de Aislamiento. Esta representación la ofrecemos en el mapa que se adjunta, así como los datos de la Tabulación que aparecen en el apartado III al analizar los resultados que se han obtenido en la investigación.

2. La 2.<sup>a</sup> fase de este estudio no se ha realizado. Aunque el estudio es, digámoslo una vez más, una muestra piloto, no nos ha sido posible realizar la 2.<sup>a</sup> fase, ya que ella implica unos medios financieros de los que por el momento carecemos.

Al terminar la 1.<sup>a</sup> fase habremos obtenido como resultado una caracterización de los Municipios con arreglo a los índices y habrán aparecido una serie de Zonas cuyo Índice de Aislamiento es similar. Estas Zonas nos permitirán constituir agrupaciones y reducir el número total de los municipios españoles a zonas delimitadas según el influjo de los elementos configuradores. Representadas estas zonas en una escala podremos realizar una estratificación para confeccionar una muestra aleatoria de los grupos de municipios que, dispersos a lo largo de la geografía española, puedan sea investigados en esta 2.<sup>a</sup> fase a través de una encuesta directa. Esta estratificación se habrá realizado a base de elementos configuradores, todos ellos similares, puesto que la confección del Índice implica una cierta homogeneidad.

Una vez que se han escogido aleatoriamente las zonas que deben investigarse, se confeccionará un cuestionario en el que se contendrán aquellos elementos más interesantes desde el punto de vista de la determinación de la mentalidad socio-cultural, así como aquellas cuestiones que nos permitan realizar un análisis dinámico de las posibles transformaciones de estas mentalidades. Este cuestionario, y mediante su aplicación directa por equipos volantes de encuestadores, nos permitirá determinar la mentalidad socio-cultural partiendo del elemento homogéneo del aislamiento.

Pero, además, esta encuesta directa permitirá confrontar la realidad de los datos contenidos en la fecha realizada en la 1.<sup>a</sup> fase. De este modo no sólo se realizarán las correcciones precisas, sino que habremos obtenido una fuente de datos de equipamiento y nos será posible confrontar el grado de fiabilidad de cada una de las fuentes documentales utilizadas, pudiéndose realizar extrapolaciones ajustadas a la realidad, ya que el método de análisis a través de una muestra probabilística nos permite obtener conclusiones válidas de zonas que no hayan sido directamente analizadas.

Al culminar esta 2.<sup>a</sup> fase, tras la tabulación y análisis de las correlaciones de las diferentes cuestiones presentadas, habremos obtenido una visión pormenorizada por grandes zonas socio-culturales homogéneas del pensamiento de las gentes y pueblos españoles.

### III

#### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ESTUDIO PILOTO: PROVINCIA DE CUENCA

Sin embargo, pese a no haber realizado la 2.<sup>a</sup> fase de la investigación, los datos que hemos obtenido son extraordinariamente interesantes, no sólo desde el punto de vista del aislamiento, sino también del equipamiento de los diferentes municipios cuencenses. Con todo, nos

vamos a referir solamente a los resultados que pueden tener influencia en la configuración socio-económica de los municipios del estudio piloto.

### 1. RESULTADOS REFERENTES A EQUIPAMIENTO

En primer término vamos a reflejar los resultados referentes a los elementos configuradores de la realidad que tienen una neta influencia sobre lo que hemos dado en llamar equipamiento. Estos elementos configuradores los vamos a agrupar en cinco grandes rúbricas: Elemento Demográfico; Elemento Geográfico; Elemento Vías de Comunicación—en el que englobaremos el Ferrocarril, las Carreteras, el Teléfono, el Telégrafo y el Correo—; Elemento Comercial y, finalmente, el Elemento Actividad Económica a que se dedica primordialmente el municipio objeto de análisis.

A) *Elemento Geográfico.*—Partiendo de la somera clasificación que hemos realizado, los municipios pueden encontrarse enclavados ya sea en una llanura, en valle abierto, valle cerrado, montaña media o alta montaña. La ubicación exacta de los 289 municipios de la provincia de Cuenca que han sido estudiados aparece reflejada en el siguiente cuadro:

CUADRO NUM. 3

<i>Situación Geográfica</i>	<i>N.º de Municipios</i>
1.—Llanura	105
2.—Valle abierto	85
3.—Valle cerrado	37
4.—Montaña media	52
5.—Alta montaña	10

B) *Elemento Demográfico.*—La entidad de los municipios, según se desprende del análisis realizado en consonancia con el cuadro número 2 del trabajo aparecido en el número 19 de la REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, «Distribución horizontal de la población rural y urbana española», es la siguiente:

CUADRO NUM. 4

<i>Intervalo</i>	<i>N.º de Municipios</i>	<i>%</i>	<i>Población</i>	<i>%</i>
—1.500	236	81,66	138.789	48,11
1.501 a 3.000	36	12,45	71.607	24,82
3.001 a 5.000	12	4,15	46.260	16,04
5.001 a 10.000	5	1,73	31.770	11,03
+10.000	—	—	—	—

Fuente: Elaboración propia.

C) *Elemento Vías de Comunicación.*—El grado de comunicaciones de los diferentes Municipios conguenses aparece reflejado en los siguientes cuadros, referidos a la existencia o inexistencia de Ferrocarril, Telégrafo y Oficina de Correos, así como Carretera, en sus tres grados: Nacional, Comarcal y Local y el número de teléfonos con arreglo a un intervalo.

CUADRO NUM. 5

<i>Ferrocarril</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
SI .....	19	6,57
NO .....	270	93,43

Fuente: Elaboración propia.

La existencia de Carretera en sus diferentes grados se refleja en el cuadro núm. 6:

CUADRO NUM. 6

<i>Carretera</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
Nacional .....	45	15,57
Comarcal .....	24	8,30
Local .....	207	71,64
Sin carretera .....	13	4,49

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO NUM. 7

## EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE TELÉGRAFO

<i>Telégrafo</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
SI .....	136	47,05
NO .....	153	52,95

Fuente: Elaboración propia.

Lo referente a la existencia o inexistencia de Teléfono, así como el número de Teléfonos existente en cada Municipio, aparece reflejado en los cuadros 8 y 9.

CUADRO NUM. 8  
EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE TELÉFONO

<i>Teléfono</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
SI .....	201	69,55
NO .....	88	30,75

Fuente: Elaboración propia.

El número de teléfonos existente en cada Municipio, clasificados, se refleja seguidamente:

CUADRO NUM. 9

<i>Núm. de teléfonos</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
1 a 50 .....	182	62,97
51 a 100 .....	12	4,15
101 a 250 .....	6	2,07
251 a 750 .....	1	0,81

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, dentro de esta agrupación, Vías de Comunicación, aparece la existencia o inexistencia de Oficinas de Correos. Es preciso hacer la salvedad de que calificamos como NO existencia de Oficinas de Correos cuando no existe una Oficina de Entidad. Es decir, siguiendo la clasificación de la Dirección General de Correos y Telecomunicación considero como No existente cuando en el Municipio sólo existe una pequeña Cartería Rural. El resumen parece contenido en el siguiente cuadro:

CUADRO NUM. 10

<i>Oficina de Correos</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
SI .....	18	6,22
NO .....	271	93,78

Fuente: Elaboración propia.

D) *Elemento Influencia Comercial.*—La importancia comercial de los Municipios aparece reflejada en el cuadro núm. 11. Asimismo, los Centros de Atracción Comercial, clasificados, sobre los que gravitan los Municipios de la provincia de Cuenca aparecen reflejados en el cuadro núm. 12:

CUADRO NUM. 11

<i>Categoría del Centro Comercial</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
1. <sup>a</sup> .....	—	—
2A .....	4	1,38
2B .....	8	2,76
2C .....	2	0,69
3. <sup>a</sup> .....	56	19,37
4. <sup>a</sup> .....	219	75,78

Fuente: Elaboración propia en base del Atlas Comercial de España.

CUADRO NUM. 12

<i>Categoría del Centro de Atracción sobre el que gravitan los Municipios</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
1. <sup>a</sup> .....	148	51,21
2A .....	62	21,45
2B .....	38	13,15
2C .....	—	—
Δ .....	41	14,19

Fuente: Elaboración propia en base del Atlas Comercial de España.

E) *Elemento Actividad Económica a que se dedican predominantemente.*—Finalmente aparece el Elemento de la Actividad Económica concretada por la peculiar estructura de la provincia a tres categorías: Montes-Ganadería; Agricultura; Agricultura + Industria. La distribución se contiene en el cuadro número 13:

CUADRO NUM. 13

<i>Actividad Económica predominante</i>	<i>Número de Municipios</i>	<i>Porcentaje</i>
Montes-Ganadería .....	39	13,49
Agricultura .....	241	83,39
Agricultura + Industria .....	9	3,12

Fuente: Elaboración propia.

Una vez más, al llegar a este punto, hemos de lamentar el no poder haber realizado las correlaciones que una tabulación de tipo mecánico nos hubiera brindado. No obstante, hasta cierto punto, si bien no pormenorizados, los datos de síntesis aparecen en los números índices resultantes de cada municipio que pasamos a exponer seguidamente.

## 2. RESULTADOS DE AISLAMIENTO

En primer término presentamos en el cuadro número 14 todos los municipios de la provincia de Cuenca clasificados según un intervalo de 8 rangos, señalando al lado de cada uno de los municipios el número índice que les ha correspondido. Este cuadro representa, como acabamos de señalar, una síntesis de los diferentes elementos configuradores de la realidad y constituye, como anticipábamos, el resumen de nuestro trabajo. (Cfr. Cuadro 14.)

### CUADRO NUM. 14

#### MUNICIPIOS COMPRENDIDOS EN EL INTERVALO CON EXPRESIÓN DEL INOICE

<i>Intervalos</i>	
0,001- 9,125	
9,126-18,250	Tarancón, 14.
18,251-27,375	Belmonte, 23; Mota del Cuervo, 26; Montilla del Palancar, 23; Quintanar del Rey, 26; San Clemente, 25.
27,376-36,500	Carboneras de Guadazaón, 31; Horcajo de Santiago, 33; Hue- te, 28; Iniesta, 35; Minglanilla, 28; Pedroñeras (Las), 30; Pro- vencio (El), 30; San Lorenzo de la Parrilla, 30; Valverde de Júcar, 33; Villanue- va de la Jara, 35.
36,501-45,625	Alberca de Záncara (La), 45; Alcázar del Rey, 44; Almansa (La), 37; Arguisuelas, 43; Belinchón, 44; Buenache de Alarcón, 44; Campillo de Altobuey, 41; Cañete, 43; Cardenete, 41; Carrasposa del Campo, 37; Casasimarro, 41; Castillejo de Iniesta, 42; Castillo de Garcimuñoz, 44; Cervera del Llano, 40; Chillarón de Cuenca, 37; Enguinados, 41; Fuentes, 44; Graja de Iniesta, 42; Hinojosa (La), 42; Honrubia, 44; Huelves, 45; Landete, 37; Ledo- ña, 43; Melgosa (La), 43; Mesas (Las), 45; Mina, 45; Montalbo, 42; Olivares del Júcar, 40; Paredes, 42; Pedernoso (El), 42; Priego, 42; Saelices, 42; Santa Ma- ría de los Llanos, 42; Sisante, 39; Talayuelas, 44; Villalgordo del Marquesado, 45; Villamayor de Santiago, 42; Villar de Domingo García, 44; Villar de Olalla, 44; Villares del Saz, 40; Villarrubio, 44; Villora, 44; Yémeda, 43.
45,626-54,750	Acebrón (El), 52; Alarcón, 52; Alconchel de la Estrella, 54; Almendros, 50; Almodóvar del Pinar, 46; Arcas, 52; Barajas de Melo, 47; Belmontejo, 49; Beteta, 54; Buendía, 54; Cañavate (El), 51; Cañave- ras, 54; Casas de Benítez, 48; Casas de Fernando Alonso, 47; Casas de Garcimol- lina, 54; Casas de Guijarro, 52; Casas de Haro, 50; Casas de los Pinos, 52; Castillejo del Romeral, 33; Fuente de Pedro Naharro, 47; Fuentelespino de Ha- ro, 54; Gabaldón, 49; Garaballa, 52; Hinojosos (Los), 48; Hontanaya, 52; Hor- cajada de la Torre, 49; Hontecillas, 46; Leganiel, 52; Mariana, 52; Mohorte, 50;



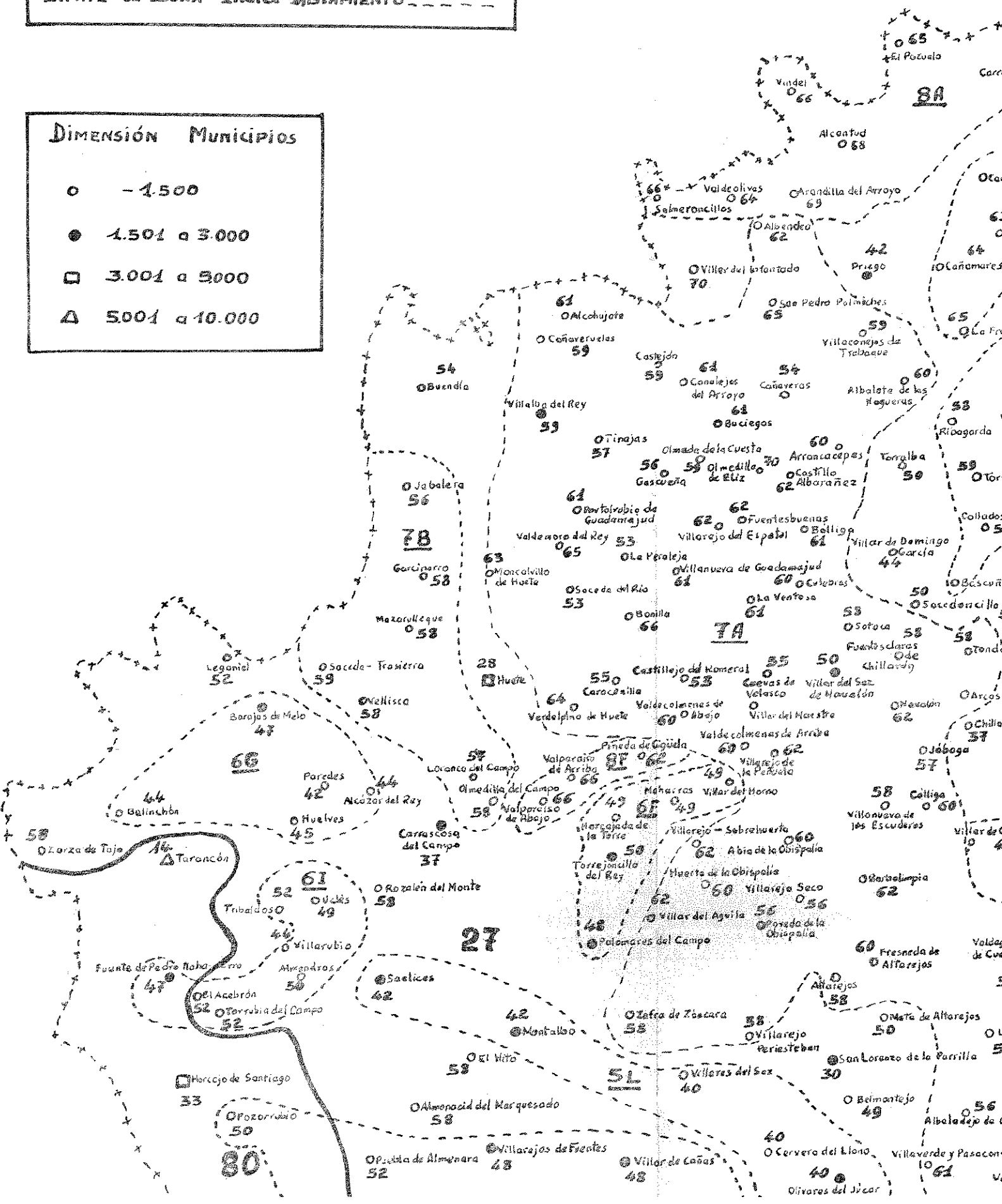
LÍMITE DE PROVINCIA - - - - -

Límite de Zona Demográfica —————

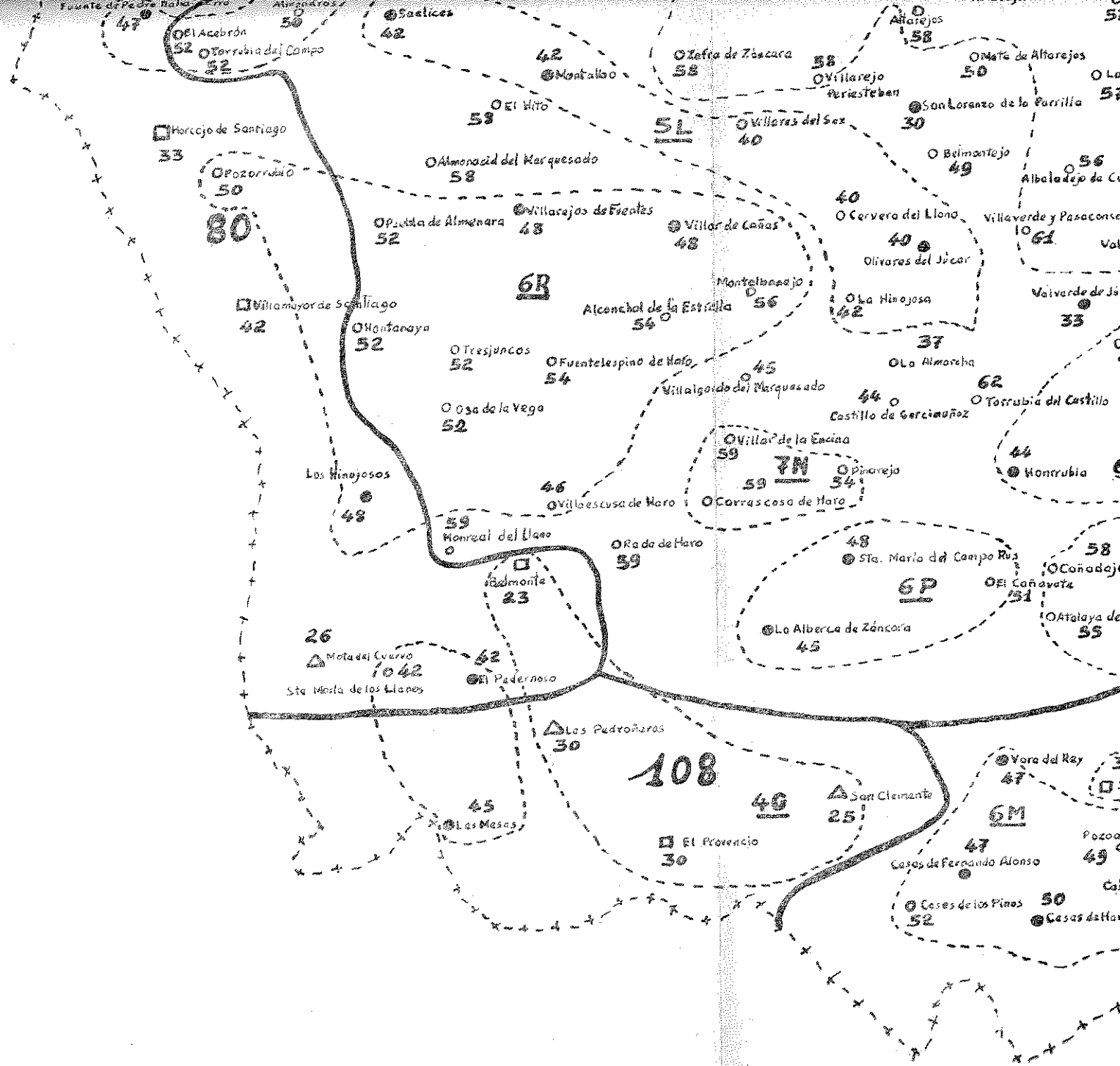
LÍMITE DE ZONA-ÍNDICE AISLAMIENTO - - - - -

DIMENSIÓN MUNICIPIOS

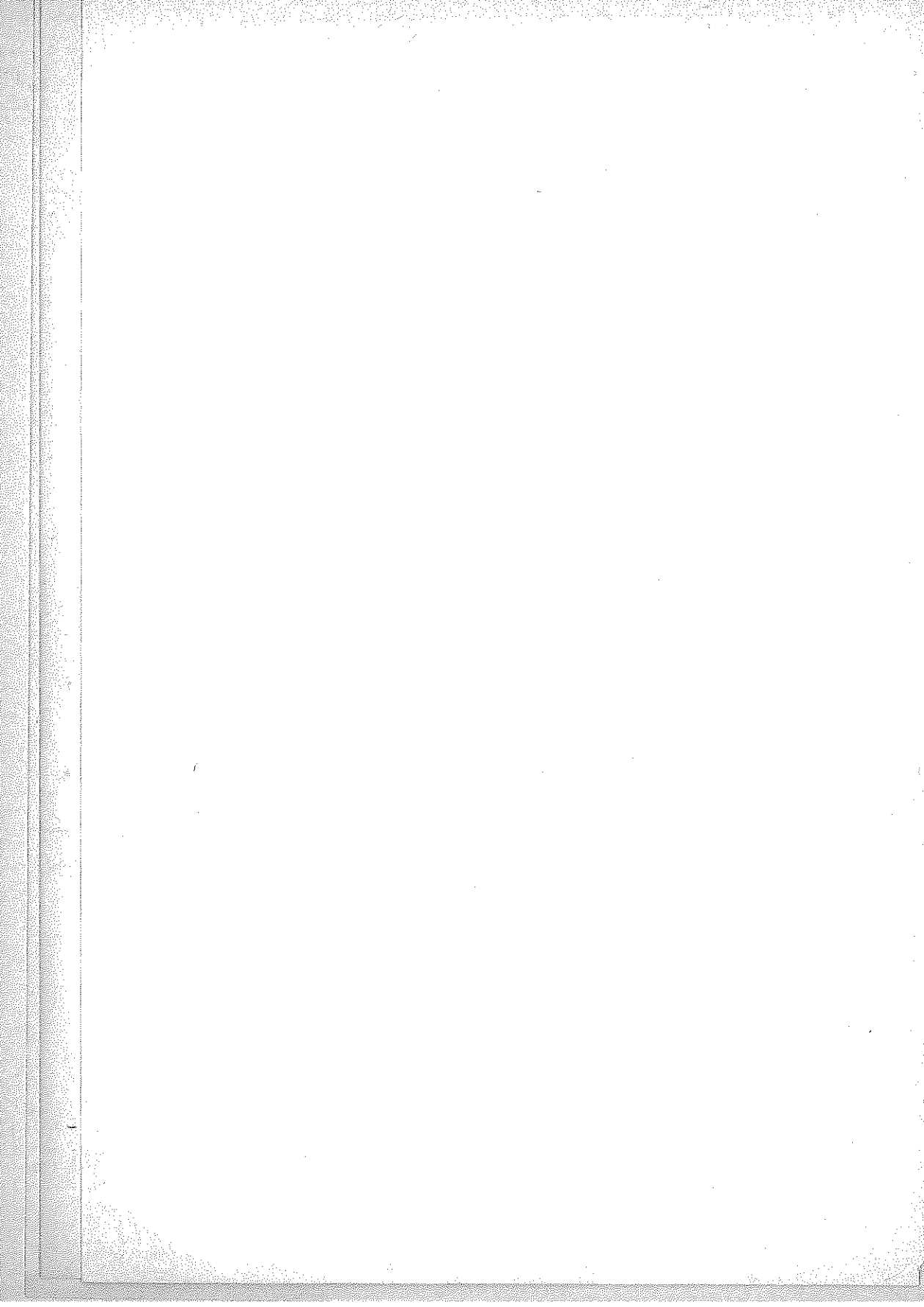
- - 1.500
- 1.501 a 3.000
- 3.001 a 5.000
- △ 5.001 a 10.000











## CUADRO NUM. 14 (Continuación)

*Intervalos*

Mota de Altarejos, 59; Naharros, 49; Olmedilla de Alarcón, 46; Osa de la Vega, 52; Palomares del Campo, 48; Peral (El), 50; Peraleja (La), 53; Picazo (El), 50; Pinarejo, 54; Pozoamargo, 49; Pozorrubio, 50; Puebla de Almenara, 52; Puebla del Salvador, 50; Reillo, 52; Rubielos Bajos, 52; Saceda del Río, 53; Sacedoncillo (50); Salvacañete, 47; San Martín de Boniches, 53; Santa Cruz de Moya, 48; Santa María del Campo Rus, 48; Sotos, 52; Torralba, 50; Torrejoncillo del Rey, 50; Torrubia del Campo, 52; Tragacete, 51; Tresjuncos, 52; Tribaldos, 52; Uclés, 49; Uña, 49; Valera de Abajo, 54; Vara de Rey, 47; Villaescusa de Haro, 46; Villagarcía del Llano, 53; Villalba de la Sierra, 49; Villar de Cañas, 48; Villar del Saz de Navalón, 50; Villarejo de las Fuentes, 48; Zarzuela, 50.

54,751-63,875 Abia de la Obispalía, 60; Albaladejo de Cuende, 56; Albalate de las Nogueras, 60; Albendea, 62; Alcalá de la Vega, 62; Alcahuate, 61; Algarra, 55; Aliaguilla, 56; Almonacid del Marquesado, 58; Altarejos, 58; Arcos de la Cantera, 62; Arcos de la Sierra, 59; Arrancacepas, 60; Ataiaya del Cañavate, 55; Barbalimpia, 62; Barchín del Hoyo, 62; Bascañana de San Pedro, 62; Beamud, 59; Bólliga, 61; Boniches, 63; Buciegas, 61; Buenache de la Sierra, 61; Campillos-Paravientos, 57; Campillos-Sierra, 59; Canalejas del Arroyo, 61; Cañada del Hoyo, 60; Cañadajuncosa, 58; Cañaveruelas, 59; Caraceniella, 55; Carrascosa de Haro, 59; Castejón, 59; Castillejo de la Sierra, 59; Castillejo Albarañez, 62; Cierva (La), 62; Collados, 57; Cólliga, 60; Cubillo (El), 61; Cuevas de Velasco, 55; Culebras, 60; Chumillas, 62; Fresneda de Altarejos, 60; Fresneda de la Sierra, 61; Fuentelespino de Moya, 58; Fuentesbuenas, 62; Fuentesclaras del Chillarón, 58; Fuentescusa, 63; Garcinarro, 58; Gascueña, 56; Henarejos, 60; Herrumbar (El), 56; Hito (El), 58; Huélamo, 55; Huerta de la Obispalía, 60; Jábaga, 57; Jabalera, 56; Loranca del Campo, 57; Majadas (Las), 55; Mazarulleque, 58; Moncalvillo de Huete, 63; Monreal del Llano, 59; Montalbaneja, 56; Monteagudo de las Salinas, 62; Narboneta, 59; Navalón, 62; Olmeda de la Cuesta, 59; Olmeda del Rey, 60; Olmedilla del Campo, 58; Pajarón, 55; Pajaroncillo, 57; Palomera, 58; Paracuellos, 57; Parra de las Vegas (La), 57; Pesquera (La), 58; Pineda de la Cigüela, 62; Piqueras del Castillo, 60; Portalrubio de Guadamajud, 61; Portilla, 57; Poveda de la Obispalía, 56; Poyatos, 59; Pozoseco, 55; Rada de Haro, 59; Ribagorda, 58; Bibatajada, 57; Ribatajadilla, 57; Rozalén del Monte, 58; Rubielos Altos, 58; Saceda Trasierra, 59; Salinas del Manzano, 60; Solera de Jabalón, 57; Sotoca, 58; Tébar, 58; Tinajas, 57; Tondos, 58; Torrecilla, 59; Torrubia del Castillo, 62; Tórtola, 57; Valdecolmenas de Abajo, 60; Valdecolmenas de Arriba, 60; Valdeganga de Cuenca, 57; Valdemorillo de la Sierra, 62; Valdemoro Sierra, 62; Valeria, 60; Vallehermoso de la Fuente, 60; Valverdejo, 58; Vega del Codorno, 60; Vellisca, 58; Ventosa (La), 61; Villaconejos de Trabaque, 59; Villalba del Rey, 59; Villalpardo, 56; Villanueva de Juadamajud, 61; Villanueva de los Escuderos, 58; Villar de la Encina, 59; Villar del Aguila, 62; Villar del Humo, 57; Villar del Maestre, 58; Villarejo de la Peñuela, 62; Villarejo del Espartal, 62; Villarejo Periesteban, 58; Villarejo Seco, 56; Villarejo Sobrehuerta, 62; Villarta, 56; Villaverde y Pasaconsol, 61; Zafrá de Zúncara, 58; Zarza de Tajo, 58.

63,876-73,000 Alcantud, 68; Arandilla del Arroyo, 69; Bonilla, 66; Cañamares, 64; Cañizares, 65; Carrascosa, 67; Cueva del Hierro, 73; Frontera (La), 65; Graja de Campalbo, 69; Huérniga, 65; Huerta del Marquesado, 72; Laguna del Marquesado, 68; Lagunaseca, 73; Masegosa, 72; Moya, 65;

CUADRO NUM. 14 (Continuación)

*Intervalos*

Olmedilla de Eliz, 70; Pozuelo (El), 65; Salmeroncillos, 66; San Pedro de Palmiches, 65; Santa María del Val, 73; Tejadillos, 68; Tobar (El), 65; Valdecabras, 65; Valdemoro del Rey, 65; Valdeolivas, 64; Valparaíso de Abajo, 66; Valparaíso de Arriba, 66; Valsalobre, 73; Valtablado de Beteta, 73; Verdelpino de Huete, 64; Villar del Infantado, 70; Vindel, 66; Zafrilla, 72.

La representación gráfica de estos Índices de Aislamiento en un mapa en el que se contienen todos los municipios de la provincia de Cuenca ha permitido que espontáneamente aparezcan una serie de Zonas más o menos extensas que agrupan municipios de similares Índices de Aislamiento, tal y como aparecen en el mapa número 1, y cuyo por menor, clasificado por intervalos y municipios, aparece en el cuadro número 15.

CUADRO NUM. 15

<i>Zonas</i>	<i>Municipios</i>
1	
2	Tarancón, 14.
3 B	Mota del Cuervo, 26.
3 A	Quintanar del Rey, 26.
3 C	Motilla del Palancar, 23.
4 A	Huete, 28.
4 B	Minglanilla, 28.
4 C	Horcajo de Santiago, 23.
4 D	Carboneras de Guadazaón, 31.
4 E	Villanueva de la Jara; Iniesta.
4 F	Valverde del Júcar.
4 G	Pedroñeras (Las); Provencio (El); Belmonte, 23; San Clemente, 25.
4 H	San Lorenzo de la Parrilla, 30.
5 A	Priego, 42.
5 B	Chillarón de Cuenca, 37.
5 C	Villar de Olalla, 44.
5 D	Carrascosa del Campo.
5 E	La Melgosa; Mohorte; Arcas; Fuentes; Villar del Saz de Arcas; Reillo.
5 F	Landete, 37.
5 G	Arguisuelas; Jémeda; Cardenete; Villora; Enguidanos.
5 H	Campillo de Altobuey; Puebla del Salvador; Castillejo de Iniesta; Graja de Iniesta.
5 I	Sisante; Casasimarro; Ledaña.
5 J	Almarcha (La).

## CUADRO NUM. 15 (Continuación)

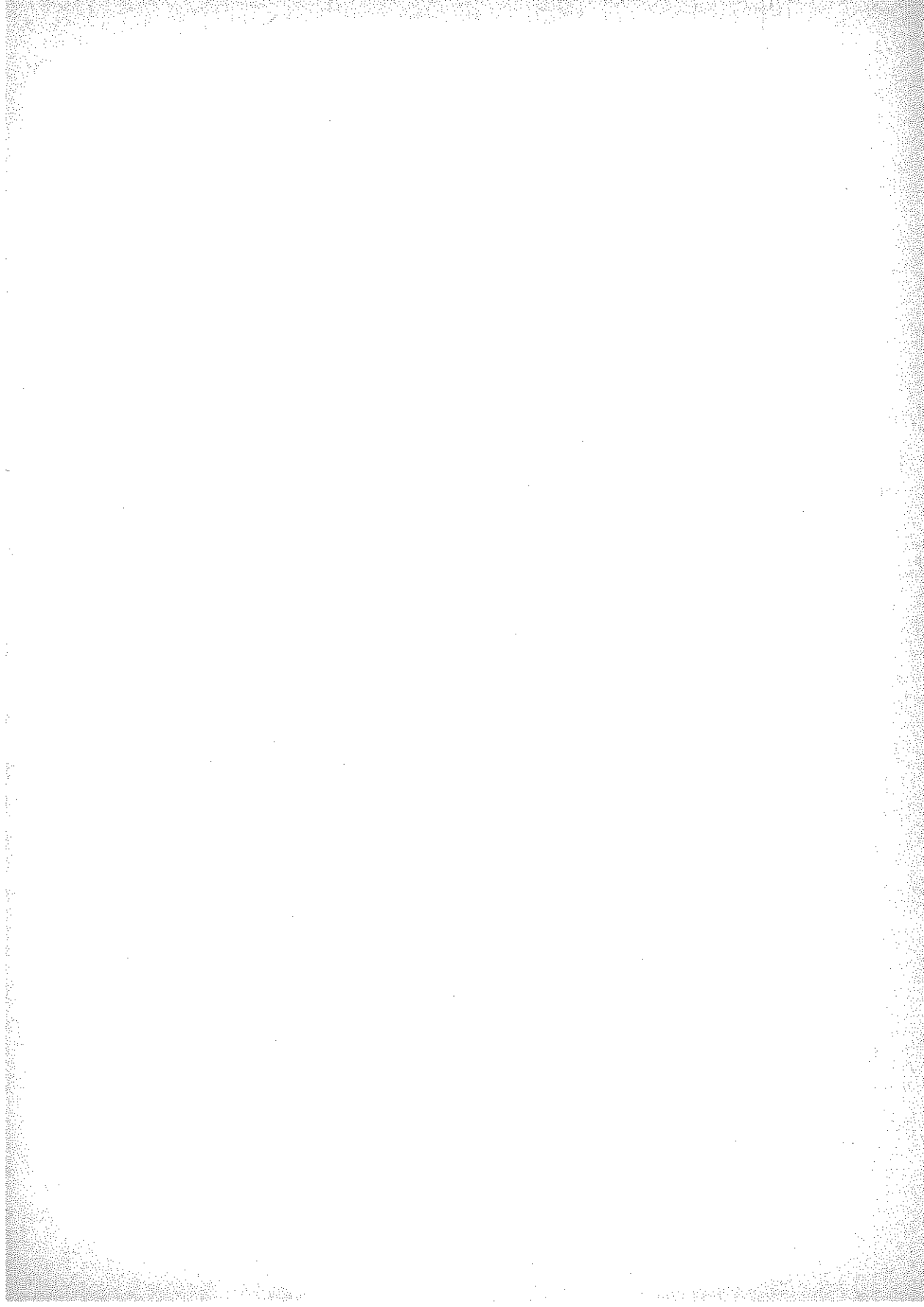
<i>Zonas</i>	<i>Municipios</i>
5 K	Santa María de los Llanos; Mesas (Las).
5 L	Saelices; Montalvo; Villares del Saz; Cervera del Llano; Olivares del Júcar; Hinojosa (La).
5 M	Villamayor de Santiago.
6 A	Buendía, 54.
6 B	Beteta, 54.
6 C	Torralba, 50. Villar de Domingo García, 44.
6 D	Tragacete; Uña; Villalba de la Sierra; Zarzuela; Sacedoncillo; Sotos; Mariana.
6 E	Cañete, 43; Salvacañete, 47.
6 F	Naharros; Horcajada de la Torre; Torrejuncillo del Rey; Palomares del Campo; Villar del Horno.
6 G	Barajas de Melo; Belinchón; Paredes; Alcázar del Rey; Huelves.
6 H	Leganiel.
6 I	Uclés; Tribaldo; Villarrubia; Almendros, Acebrón (E); Fuente de Pedro Naharro; Torrubia del Campo.
6 J	Gabaldón, 49.
6 K	Picazo (El); Rubielos Bajos; Peral (El).
6 L	Villagarcía del Llano, 53.
6 M	Vara del Rey; Pozo Amargo; Casas de Benítez; Casas de Guijarro; Casas de Haro; Casas de los Pinos; Casas de Fernando Alonso.
6 N	Hontecillas; Buenache de Alarcón; Honrubia; Olmedilla de Alarcón.
6 O	Villalgordo del Marquesado; Castillo de Garcimuñoz.
6 P	Santa M. del Campo Rus; Cañavate (El); Alberca de Záncara.
6 Q	Mota de Altarejos; Belmontejo.
6 R	Pozo Rubio; Puebla de Almenara; Hontanaya; Villarejo de Fuentes; Villar de Caña; Montalbanejo; Alconchel de la Estrella; Fuenteespino de Haro; Tresjuntos; Osa de la Vega; Los Hinojosos; Villaescusa de Haro.
7 A	Alcohujate; Cañaveruelas; Villalba del Rey; Castejón; Canalejas del Arroyo; Buciegal; Cañaveras; Albendea; San Pedro Calmichel; Villaconejos de Trabaque; Albalate de las Nogueras; Arrancacepas; Castillo-Albarañez; Fuentesbuenas; Bólliga; Villarejo de Espartal; Villanueva de Guadamejud; Culebras; Ventosa (La); Sotoca; Fuentes Claras de Chillarón; Tondos; Castillejo del Romeral; Caraceniella; Verdelpino de Huete; Valdecolmenas de Abajo; Cuevas de Velasco; Villar del Saz de Navalón; Villar del Maestre; Valdecolmenas de Arriba; Villarejo de la Peñuela; Navalón; Arcos de la Cantera; Jábaga; Cólliga; Villanueva de los Escuderos; Barbalimpia, Tinajas; Olmedo de la Cuesta; Gascueña; Portalambo de Guadamajud; Valdemoro del Rey, Peraleja (La); Moncalvillo de Huete; Sacedo del Río; Bonilla; Villarejo-Sobrehuerta; Abia de la Obispalía; Huerta de la Obispalía; Villarejo Seco; Villar del Águila; Poveda de la Obispalía; Zafra de Záncara; Villarejo; Periesteban; Altarejos; Pres-

## CUADRO NUM. 15 (Continuación)

<i>Zonas</i>	<i>Municipios</i>
	neda de Altarejos; Valdeganga de Cuenca; Tórtola; La Barra de las Vegas; Valeria; Albadalejo del Cuende; Olmeda del Rey; Villaverde y Pasaconsol; Valera de Abajo; Chumillas; Solera de Jabaldón; Piqueras del Castillo; Barcin del Hoyo; Valverdejo; Monteagudo de las Salinas.
7 B	Jabalera; Garcinarro; Mazarulleque; Saceda-Trasierra; Vellisca; Loranca del Campo; Olmedilla del Campo.
7 C	Bascañada de San Pedro; Collados; Torrecilla; Ribatajadilla; Ribagorda; Ribatajada; Arcos de la Sierra; Castillejo-Sierra; Fresneda de la Sierra; Poyatos; Vega del Codorno; Majadas (Las); Portilla.
7 D	Huélamo; Valdemeca; Beamud; Valdecabras; Buenache de la Sierra; Valdemoro-Sierra; Campillos-Sierra; Salinas del Manzano; Palomera; Cierva (La); Valdemorillo de la Sierra; Cañada del Hoyo.
7 E	Alcalá de la Vega; Boniches; El Cubillo, Huérguina.
7 F	Zarza de Tajo.
7 G	Rosalén del Monte.
7 H	Pajaroncillo; Campillo-Paravientos; Casas de Garcimolina; Fuentelespino de Moya; San Martín de Boniches; Villar de Humo; Pajarón.
7 I	Moya; Santa Cruz de Moya; Henarejos; Talajuelas; Garaballa; Narboneta; Aliaguilla; Mira.
7 J	Las Pesquera; Paracuellos, 57.
7 K	Villalpardo; Villarta; El Herrumblar.
7 L	Cañada Juncosa; Alarcón, Valdehermoso de la Fuente; Atalaya del Cañavate; Tévar; Pozo Seco; Rubielos Altos.
7 M	Torrubia del Castillo.
7 N	Villar de la Encina; Pinarejo; Carrascosa de Haro.
7 O	Hito (El); Almonacid del Marquesado.
7 P	Monreal del Llano.
8 A	Carrascosa; Pozuelo (El); Vindel; Alcantud; Arandilla del Arroyo; Valdeolivas; Salmeroncillos.
8 B	Vasalobre; Valtablado de Beteta; Cueva del Hierro; Masegosa; Lagunaseca; Santa María del Val.
8 C	Tobar (El); Cañizares; Fuertescusa; Cañamares; Frontera (La).
8 D	Villar del Infantado, 70.
8 E	Olmedilla de Eliz, 70.
8 F	Pineda de Cigüela, 62; Valparaíso de Abajo, 66; Valparaíso de Arriba, 66.
8 G	Zafrilla; Laguna del Marquesado; Huerta del Marquesado; Tejadillos.
8 H	Graja del Campalvo, 69.
8 I	Rada de Haro.

Este cuadro, que recoge los 8 rangos del cuadro 14, nos permite numerar las diferentes pequeñas zonas expresando los municipios que las integran. De este modo hemos obtenido las zonas de Indices de Aisla-

miento similares, poniéndose de relieve el grado de Influencia de los Elementos configuradores de la realidad, al tiempo que nos permiten agrupaciones homogéneas susceptibles de constituir la base idónea para la estratificación que precisábamos. Partiendo de ella podremos construir una Muestra aleatoria sobre la que aplicar, en una posible 2.ª fase, los Cuestionarios que se deseen. En definitiva, en el mapa número 1 y en el cuadro número 15 culmina la realización del trabajo realizado por el Centro de Investigaciones Sociales de Fomento Social, trabajo piloto y que esperamos podrá ser terminado y aplicado a toda la realidad socio-cultural española en un futuro que deseamos fervientemente no sea lejano.



*Fco. J. Gorosquieta*

## explotación en común de terrenos municipales

Nada más obvio y razonable, sin duda, que la idea de la explotación o cultivo en común de los terrenos comunes o del municipio.

Sabemos cómo proliferan ya felizmente las experiencias de explotación en común de tierras privadas: cada propietario aporta libremente sus tierras a la que en adelante habrá de ser empresa única cooperativa de producción agraria. Desaparecen los linderos, se hunden los mojones y se organiza la producción en un sistema más solidario y humano de convivencia. Las ventajas económicas del sistema son claras: planificación conjunta más conveniente de la producción, posibilidad de un empleo más intensivo, racional y rentable de la maquinaria, mayores oportunidades y potencia de comercialización, posibilidad de una gestión empresarial y administrativa más técnica, liberación de potencial de trabajo humano que podrá ser empleado en otras actividades.

Hemos apuntado las ventajas morales y humanas del sistema: creación de una comunidad real de intereses y de una vinculación humana más estrecha entre los productores cooperativos.

Pues bien: cuando estas cooperativas agrícolas de producción, mediante aportación de tierras propias, se van abriendo camino franco, persiste todavía en muchos municipios un sistema atomizado y personal de reparto y de cultivo de las tierras comunales, con grandes inconvenientes que se derivan siempre de la fragmentación y dispersión excesiva de las parcelas. En el municipio de que se habla en estas páginas, por ejemplo, las 1.000 Has. de tierras comunales de cultivo se dividen en 1.222 parcelas para asignar dos a cada una de las 611 familias beneficiarias, privando al cultivo de estas tierras comunales de las ventajas evidentes que aportaría su explotación en común; anotemos, sin embargo, que en este mismo pueblo se están realizando ya asociaciones libres de beneficiarios de tierras comunales con miras a su cultivo en común.

Quede en estas líneas el apoyo de nuestra revista a esta doctrina.

Traemos a grandes rasgos el cuadro técnico y económico de lo que habría de ser la cooperativa en un municipio concreto. Comparando al final rentabilidades encontramos una diferencia de unas 1.800 pesetas de beneficio líquido por Ha. cultivada a favor del régimen cooperativo<sup>1</sup>.

\* \* \*

Tomamos como objeto del presente estudio 1.000 Has. de terrenos comunales de secano del municipio de Lerín, en la provincia de Navarra. El clima impone el régimen de cultivo alterno—y el cultivo mismo—del cereal.

### MATERIAS PRIMAS

*El trigo.*—De la especie «navarro 122», que se cotiza en el Servicio Nacional del Trigo a razón de 6,50 pesetas el kilo.

La cantidad de *semilla* necesaria, teniendo en cuenta que cada año estarán en cultivo 500 Has., es de 95.000 kgs. (190 kgs. por Ha.).

*Abonos.*—La combinación más conveniente, de acuerdo con el consejo de los peritos y la experiencia de los agricultores, parece ser la siguiente:

Abonado antes de la siembra:

	<i>Kgs/Ha.</i>	<i>Has.</i>	<i>Kgs. total</i>
Superfosfato de cal ... ..	220	500	110.000
Amoniaco ... ..	132	500	66.000
Potasa ... ..	88	500	44.000

Abonado de primavera:

	<i>Kgs/Ha.</i>	<i>Has.</i>	<i>Kgs. total</i>
Nitrato de sosa ... ..	110	500	55.000

*Escarda química:*

	<i>Kgs/Ha.</i>	<i>Has.</i>	<i>Kgs. total</i>
Herbicidas ... ..	1,5	500	750

<sup>1</sup> Los datos que siguen han sido tomados del estudio realizado sobre el tema por el alumno de tercer curso de la Universidad Comercial de Deusto, don Angel María Gorricho.

## EDIFICIOS

Almacén de maquinaria y gas-oil. Oficina.

## MAQUINARIA

<i>Unidades</i>	<i>Clase</i>	<i>Marca</i>	<i>Valor de cada uno</i>	<i>Consumo medio/h</i>
4	Tractores	Cörmick 54 HP	280.000	5 litros
3	Cosechadoras	Köla	474.300	7 »
4	Remolques de 8.000 Kgs.		60.000	
4	Monosurcos		14.000	
4	Sembradoras		20.000	
4	Cultivadores		10.000	
4	Rastras		5.500	
4	Rodillos		3.000	
4	Carros herbicidas		15.000	
4	Carros de abonar		11.000	

## PROCESO DE CULTIVO

## 1.ª Fase:

Preparación del terreno.

a) Arar: con cada tractor se pueden arar aproximadamente dos Has. por jornada.

b) Cultivar: se denomina así la primera labor de desmenuzamiento de lo arado. Se realiza mediante «el cultivador», máquina que, unida al tractor, puede acomodar de 8 a 9 Has. por jornada.

c) Aricar o «rastrar»: segundo desmenuzamiento e igualación de la tierra.

d) Abonar. Requiere esta labor un bracero además del tractorista.

e) Aricar por segunda vez, con el fin de embeber el abono.

## 2.ª Fase:

a) Siembra. Ocho hectáreas diarias por tractor. Se precisa de un peón, aparte del tractorista.

b) Paso del rodillo. No es esencial esta labor, pero interesante con el fin de fijar la raíz del trigo, apelmazar la tierra de forma que conserve mejor la humedad y facilitar labores posteriores, sobre todo la siega de la mies.

FRANCISCO J. GOROSQUIETA

c) Escarda química. Necesario, además del tractorista, un bracero que controle el esparcimiento de herbicidas.

d) Abonado de primavera.

e) Recolección: son evidentes las ventajas del empleo de la moderna cosechadora, pues siega y trilla 8 Has. por jornada con sólo tres hombres y un consumo de siete litros de gal-oil por hora de trabajo.

\* \* \*

DETERMINACIÓN DEL CAPITAL FIJO

*Edificios*

Un almacén de maquinaria ... ..	500.000
Un almacén de trigo <sup>1</sup> ... ..	400.000

*Maquinaria*

4 Tractores «Cörmick», a 280.000 cada uno ... ..	1.120.000
3 Cosechadoras «Köla», a 474.300 cada una ... ..	1.322.900
4 Sembradoras, a 20.000 cada una ... ..	80.000
4 Máquinas de herbicidas, a 15.000 cada una ... ..	60.000
4 Máquinas de abono, a 11.000 cada una ... ..	44.000

*Útiles y herramientas*

4 Monosurcos, a 14.000 ... ..	56.000
4 Cultivadores, a 10.000 ... ..	40.000
4 Rastras, a 5.500 ... ..	22.000
4 Rodillos, a 3.000 ... ..	12.000
4 Remolques, a 60.000 ... ..	240.000

RESUMEN DEL CAPITAL FIJO

Edificios ... ..	900.000
Maquinaria ... ..	2.626.900
Útiles y herramientas ... ..	370.000
TOTAL ... ..	3.896.900

<sup>1</sup> Mientras el municipio no disponga de silo actualmente en construcción.  
La Oficina no es propiedad de la Cooperativa, sino que está arrendada por 300 pesetas al mes.

CÁLCULO DEL PRECIO DE COSTE DEL TRIGO

Mano de obra:

Días trabajados:

Días naturales .....	365
A deducir .....	-85
Domingos .....	52
Fiestas no recuperables .....	8
Vacaciones .....	15
Mal tiempo .....	10
	-----
	85

280<sup>1</sup>

Teniendo en cuenta dos pagas extraordinarias de 15 días y suponiendo un jornal de 130 pesetas diarias por tractorista, cada uno de los cuatro necesarios obtendrá un sueldo anual de 51.350 pesetas [(365 + 30) × 130].

Añadiendo la cotización por seguros sociales a la Hermandad de Labradores—90 pesetas al mes por tractorista—y el 5 por 100 de cotización sobre el salario para el seguro de accidentes, obtendremos un coste anual del tractorista por la cifra de 54.997 pesetas.

De estos datos se obtiene un coeficiente de mano de obra de 1,63, conveniente para el cálculo posterior del coste de la mano de obra en las diferentes labores.

Maquinaria:

	<i>Coste horario total</i>
Tractor «Cörmick» .....	29,65 ptas.
Cosechadora «Köla» .....	142,45 »
Remolque .....	11,5 »
Monosurco .....	2,5 »
Cultivador .....	7 »
Sembradora .....	7,1 »
Rastra .....	1,4 »
Rodillo .....	1,4 »
C. herbicida .....	10 »
C. de abonar .....	9,2 »

<sup>1</sup> Se calcula que las tierras de la cooperativa podrán dar trabajo a los tractores durante 200 días al año. Los restantes 80 días podrán ser empleados los tractores, con beneficio para la cooperativa en labores de otras empresas.

En el cálculo del coste horario total de la maquinaria se han tenido en cuenta las cuotas de amortización, los seguros, los costes de entretenimiento, el consumo del carburante.

Coste total de la 1.<sup>a</sup> fase del cultivo:

Materias primas ... ..	540.000 ptas.
Mano de obra ... ..	108.973 »
Maquinaria ... ..	143.289 »
	<hr/>
	792.362 »

Coste total de la 2.<sup>a</sup> fase del cultivo:

Materias primas ... ..	911.000 ptas.
Mano de obra ... ..	96.019 »
Maquinaria ... ..	124.214 »
	<hr/>
	1.131.983 »

De la suma de los costes de la 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> fases obtenemos el coste total de la cosecha: 1.924.345 pesetas.

Calculando una producción de 13 kgs. de trigo por cada uno de los sembrados obtendremos un volumen de producción total de 1.234.948 kgs. El cociente de la cifra de coste total por la de producción total nos da el precio de coste unitario de producción del trigo: 1,56 pesetas kilogramo.

Añadiendo la cuota de gastos generales industriales y de comercialización, que se calcula en 0,62 pesetas kg. y 0,21 pesetas kg., respectivamente, encontramos un precio final de coste del trigo de 2,39 pesetas kg.

#### BENEFICIOS TOTALES LÍQUIDOS

Se ha calculado la cosecha anual, en conformidad con los datos anteriores, en 1.234.948 kgs. de trigo.

Precio de coste:  $1.234.948 \times 2,39 = 2.951.525,72$  ptas.  
 Precio de venta:  $1.234.948 \times 6,50 = 8.027.162,40$  »

Por diferencia entre estos dos precios queda un beneficio total líquido de: 5.075.631,68 pesetas.

**BENEFICIOS EN EL ACTUAL RÉGIMEN DE EXPLOTACIÓN**

El actual régimen de explotación es el siguiente: las 1.000 Has. de terrenos comunales se distribuyen entre 611 vecinos, a razón de 18 *robadas* por vecino distribuidas en dos parcelas de 10 y de 8 *robadas* cada una, respectivamente. (Una *robada* comprende 898 metros cuadrados; una Ha. es igual a ca. 11 *robadas*). El régimen de explotación, por lo tanto, es individual, de innumerables pequeñas parcelas separadas, con todos los inconvenientes que esto trae consigo. Los datos concretos en cuanto a los costes son éstos:

Coste de una parcela de nueve *robadas*:

*Materias primas*

Semilla	132 kgs.	× 6,50 =	858 ptas.
Superfosfato de cal	180 »	× 1,81 =	326 »
Amoniaco	108 »	× 3,60 =	389 »
Nitrato	90 »	× 3,85 =	346 »
Potasa	72 »	× 2,35 =	168 »
TOTAL			2.087 »

*De labores*

Labrar	625 ptas.	(5 h. a 125 ptas.)
Cultivar	125 »	(1 h. a 125 ptas.)
Rastrar	125 »	(1 h. a 125 ptas.)
Sembrar	125 »	(1 h. a 125 ptas.)
Rodillo	62,5 »	(1/2 h. a 125 ptas.)
Abonar	125 »	(1 h. a 125 ptas.)
Cosechar	550 »	(1 h. a 550 ptas.)
Transporte de trigo al granero	175 »	
Gasto de acarreo al S.N.T.	350 »	
Varios	200 »	
TOTAL		2.462 »

TOTAL DE GASTOS: 2.087 + 2.462 = 4.549 pesetas.

Ingresos por ventas: en la hipótesis de un volumen de producción del trece por uno se obtiene la cantidad de 1.716 kgs. por parcela, que, vendidos al precio de 6,50 pesetas el kilo, arroja unos ingresos brutos de 11.154 pesetas.

FRANCISCO J. GOROSQUIETA

Beneficio líquido: ingresos brutos menos costes, que nos da la cifra de 6.605 pesetas por parcela.

#### COMPARACIÓN ENTRE LOS DOS SISTEMAS

Si dividimos el volumen total de beneficios obtenido en el cálculo para el régimen de explotación en común (5.075.631,68 pesetas) por 611 que serían en ese régimen los socios de la cooperativa, queda un beneficio anual por socio de 8.274 pesetas, que, como se ve, supera en más de un 20 por 100 al calculado con los mismos criterios para el régimen de explotación atomizada.

Felipe Vázquez\*

### la dirección del personal en la empresa

«our business is service»

*La moderna evolución tanto de la empresa como del elemento humano de la misma configuran el deber ser actual de la dirección de personal. En las empresas españolas existe generalmente una sección de personal, pero su matiz profundamente burocrático no es apto para la realización de las amplias funciones que corresponden hoy a una verdadera dirección de personal.*

Cuando se trata de introducir en nuestras empresas una nueva concepción del mando de personal, se pueden encontrar dificultades, que además de tener su origen en una normal tendencia al conservadurismo en el que ostenta la autoridad, proceden más especialmente, a nuestro modo de pensar, de que no se da a la cuestión un enfoque histórico y progresivo que justifique racionalmente el por qué de tales «usos nuevos», sino que se trata de imponer, con la misma rigidez e irracionalidad con que se implanta una moda de vestir de una a otra temporada. Pero en el caso de la vida industrial, las cosas son bien diferentes y existe una concatenación indudable en los cambios habidos, que no puede echarse en olvido si no quieren cimentarse las técnicas de la dirección de personal sobre unas bases bien poco firmes.

El siglo XX es, sin duda, el siglo de la movilidad, del cambio y de la aceleración. No ha tenido tal regla una excepción en la institución

---

\* Inspector técnico de Trabajo.

empresa<sup>1</sup>, y de aquí que se haga imprescindible exponer con detalle los diversos y violentos cambios acaecidos para poder comprender las realidades actuales en aquel orden de cosas que vienen, sin duda, determinadas por hechos anteriores.

Así pues, en este estudio que versará sobre algunas facetas humanas de la dirección de personal en la empresa, nos ha parecido necesario justificar previamente su actual configuración basándonos en los dos siguientes aspectos que han de tenerse en cuenta:

a) Evolución del concepto de empresa, que abandona en gran parte el terreno mercantil y penetra en el campo social, jurídico-laboral, con lo que el «concepto de beneficio ha de ser sustituido por el de servicio» o, como diría el profesor Valero<sup>2</sup>, «reemplaza la noción de beneficio por la noción de aumento del valor económico». Sólo percatándose bien de la realidad de esta evolución pueden admitirse sinceramente las normas que la moderna psicología y sociología industriales nos dan sobre el ejercicio de mando en la empresa.

b) Variante, en segundo lugar, notabilísima, en el hombre que actúa en la empresa, que ha hecho totalmente diferente la psicología del trabajador de hoy de la que caracterizaba al obrero de hace treinta o cincuenta años. Si el hombre cambia, ¿cómo no ha de modificarse también la forma de mandarle y dirigirle?

Reconocidos estos dos hechos—y sólo así—podremos ya referirnos en forma consecuente a la estructura misma de la dirección de personal en la empresa, para hacer referencia a su situación actual y a la influencia que el jefe y subordinados pueden tener en las relaciones humanas dentro de la empresa.

## I

### EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA.

Hasta bien entrado el siglo XIX, puede decirse que cuanto se refería a la empresa giraba en torno a dos ejes fundamentales: el especial con-

<sup>1</sup> Sobre la abundante bibliografía que existe sobre la evolución de la empresa hemos tenido presente fundamentalmente la siguiente: Abeille, «Droit, Capital, Travail: pour le Droit de l'entreprise», París, 1955. Brethe de la Gresaye, «Les transformations juridique de l'entreprise», *Droit Social*, 1939. Charvert, «L'évolution de l'entreprise», *Vie intellectuelle*, marzo, mayo 1945. Despax: «L'entreprise et le droit», París, 1957. Durand: «Rapports sur la notion juridique de l'entreprise: travaux de l'association», H. Capitant, tomo XXX. Moya: «Empresa sobre empresa y sociedad», *Rev. de Derecho Mercantil*, 1948. Nasterac, «Pour une solution humaine de l'entreprise». Piettre, «L'entreprise et son evolution», en *Semaines Sociales de France*, Toulouse, 1945, y P. H. Haenni: «Facteurs de changement du perfectionnement en administration des affaires», en *Management International*, 1964/3, págs. 56 y sigs.

<sup>2</sup> Ver Th. A. Graves, Jr., «Place de l'entreprise dans la société contemporaine». Comentarios del Prof. A. Valero en *Management International*, 1964/3, pág. 55.

cepto del derecho de propiedad y el predominio de lo típicamente mercantil. El empresario, como han señalado recientemente los señores Rivero y Savatier<sup>3</sup>, era dueño de su empresa por virtud del derecho de propiedad y dueño de la obra por el contrato de trabajo, con lo que la empresa, al menos socialmente considerada, tenía todos los caracteres de una «monarquía absoluta». Aquella, por tanto, no admitía interferencia alguna en su orden interno y el patrono se configuraba como el clásico «señor en su propia casa». El segundo aspecto se advierte al considerar que no cabía un tratamiento jurídico de la empresa fuera del puro ámbito mercantil, y esto, como más tarde veremos, con no pocas limitaciones. Este período, que podíamos calificar de exclusivamente comercial en la consideración jurídica de la empresa, ha de sufrir una honda transformación a partir del momento en que se intensifica, de un lado la idea de la función social de la propiedad y de otro al iniciarse la estructuración del Derecho del Trabajo. Entonces sobreviene una bifurcación en el camino jurídico de la empresa: por una parte va a configurarse como conjunto de relaciones en su gestión externa, que corresponderá al Derecho Mercantil, y por otra se destacará su aspecto interno, y específicamente humano, que quedará sometido al Derecho del Trabajo.

Al iniciarse esta división sucede que el Derecho Mercantil advierte que se separa de su contenido una institución que hasta ahora consideraba como privativamente suya, para incorporarse cada vez con más fuerza al nuevo Derecho. Como señalaron Hueck y otros autores de la Escuela Alemana, «el Derecho Mercantil es el derecho especial de los comerciantes y el Derecho Laboral es el derecho especial de los trabajadores». Ascarelli<sup>4</sup> califica al Derecho Mercantil como el derecho del capitalismo. Y una buena prueba de la realidad de esta pérdida sufrida por el Derecho Mercantil es el esfuerzo iniciado por numerosos tratadistas para agrupar aquella disciplina en torno a la empresa. Principalmente a partir de la publicación del Código Civil italiano de 1942, la materia mercantil va a abandonar el acto de comercio como su centro principal para sustituirle por la empresa. Y este nuevo surco que teóricamente se inició con la polémica entre Mossa y Asquini va a ser seguido por un sector numeroso de la doctrina. El profesor Ferri se manifestó ya en este sentido en su *Tratatto di Diritto Commerciale*. Valeri dice «que la profunda y verdadera novedad de la codificación en el ámbito comercial, es haber sustituido al criterio objetivo del acto de comercio el criterio subjetivo de la empresa»<sup>5</sup>. En nuestro Derecho, el profesor Polo aspira a «demostrar la posibilidad de construir todo el Derecho Mercantil español en función de un concepto tan fundamental en la vida económica como el de *empresa*, seguro de que sus-

<sup>3</sup> «Droit du Travail», *Presses Universitaires*, 1956.

<sup>4</sup> «Saggi di Diritto commerciale», 1955.

<sup>5</sup> «Autonomia e limite del nuovo Diritto commerciale», R.D.C. 1943.

tituyendo el viejo concepto de *acto de comercio* no sólo recobrará aquel su *esencia unitaria*, sino que se devolverá a cada institución su verdadero sentido y finalidad, lo mismo desde el ángulo económico que desde el profesional»<sup>6</sup>. El profesor Garrigues ve en el Derecho Mercantil el Derecho de la empresa organizada y señala que, «al incorporar en el Libro del trabajo el derecho de la empresa, cambia radicalmente el punto de enfoque del Derecho Mercantil. El sector comercial en el sistema del nuevo Código Civil, no puede buscarse en el sistema de los actos aisladamente considerados, sino que ha de buscarse en la esfera de la disciplina profesional de la empresa»<sup>7</sup>.

\* \* \*

Ahora bien, se hace preciso determinar algunas de las causas de este desprendimiento de la empresa—o al menos de un sector importante de ella—del Derecho Mercantil y lo que a nosotros más nos interesa, apuntar cómo se incorpora al Derecho del Trabajo.

#### SOCIALIZACIÓN JURÍDICA DE LA EMPRESA.

A) La consideración mercantil de la empresa, tenía fundamentalmente una base económica. «La concepción de la empresa en los primeros tiempos de la misma lo fue exclusivamente técnica y económica»<sup>8</sup>. Mientras aquella se consideró como la «aportación de fuerzas económicas para una ganancia ilimitada», el Derecho Mercantil pudo acoger como plenamente suya aquella institución. Pero, al pasar el tiempo, el factor económico (lucro, ganancia) pierde relevancia y la función social de la propiedad se manifiesta de manera preponderante: «el Derecho Laboral supera las concepciones patrimoniales de la empresa, y en ello se separa de la noción misma que diera el Derecho Mercantil»<sup>9</sup>. Se hace preciso aislar «el elemento patrimonial»<sup>10</sup>. En este sentido es interesante la observación hecha por el señor Rubio en un artículo publicado en la *Revista de Derecho Mercantil*: «La relación entre el Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo aparece, pues, clara. Así como la organización capitalista supuso en su día la «mercantilización» del Derecho del tráfico, la reacción social conduce hoy a la «economización»—si así puede decirse, sobre la base de la expresión Derecho Económico—de aquel derecho así mercantilizado. En la empresa, núcleo esencial de la economía capitalista y por lo tanto del Derecho Mercantil, actúa el Derecho del Trabajo como sector especial del Derecho económico para reglamentar las relaciones laborales de aquella con los elemen-

<sup>6</sup> Prólogo a la edición de 1953 de «Ensayo de un sistema de Derecho de la Empresa» y estudio preliminar a sus Leyes mercantiles y económicas».

<sup>7</sup> «Concepto del Derecho Mercantil», en *Rev. de Derecho Privado*, 1943.

<sup>8</sup> M. Alonso García, «Algo sobre la concepción social de la empresa», *Bol. Div. Soc.*, 1952.

<sup>9</sup> P. Botija: «El Derecho del Trabajo», 1947.

<sup>10</sup> Garrigues, Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo, 1939.

tos personales que la integran. De esta suerte, a la llamada «mercantilización» del Derecho Civil, sucede la que se ha designado como «socialización» de la empresa<sup>11</sup>. Así, pues, el Derecho Laboral considera el ánimo de lucro como algo no único y decisivo, sin que esto naturalmente signifique que se olvide el carácter económico de la empresa. Es más, quizá pueda verse en el indudable fondo económico de aquélla la base de la comunidad empresaria: «desde el punto de vista económico, el criterio decisivo para la consideración unitaria de varias porciones del mundo externo, de las que cada una constituye una cosa en sí misma, no es tanto la conexión física como su complementación económica, es decir, la necesidad de su combinación a fin de satisfacer felizmente una necesidad»<sup>12</sup>. La idea de lucro va a sustituirse por la de fin que cumplir, coincidiendo éste con el bien común. Ya Barassi, en un intento de definir la empresa, la considerará como «organización de los factores que se suelen llamar de la producción, concentrados en un sujeto (físico o jurídico) en vista de un determinado fin que cumplir». El señor Herrero Nieto advierte cómo la «concepción de la empresa como un grupo construido por los factores capital, trabajo y organización, unidos solidariamente por la prosecución de un mismo objeto (producto final) y no por el lucro o ganancia, se afirma cada vez más con rasgos profundos dentro del concepto de sociedad»<sup>13</sup>.

Y este movimiento que arrebató, por decirlo así, un sector de la empresa al Derecho Mercantil y le conduce hacia el Derecho del Trabajo, ha sido señalado ya por numerosos tratadistas de aquella disciplina, hasta tal punto que se ha llegado a hablar de la «batida del Derecho Social en torno a la empresa»<sup>14</sup>. A su vez tal tendencia coincide con la sustitución de la idea individualista, que presidió las relaciones sociales del siglo pasado, por la idea solidarista que ve en el esfuerzo común de todos los componentes de la empresa la forma más eficaz de elevar el nivel general de la nación y de cada uno de los individuos.

En realidad, todo ello obedece a que el Derecho Mercantil carece de espíritu social o del calor suficiente para lograr abarcar y dar vida a los diferentes aspectos que adquiere la empresa moderna, quedándose exclusivamente con el puramente organizativo. Bien es verdad que hoy día, como apuntamos anteriormente, parece querer reivindicarse el derecho de aquella disciplina sobre la empresa y llama ciertamente la atención ver en un Programa de Derecho Mercantil un título que lleve por encabezamiento «La organización personal de la empresa», en el que se estudian temas tales como, «ordenación y jerarquía de valores en la organización interna de la empresa», «preeminencia de los elementos de categoría humana sobre los de orden instrumental», «subordinación de unos y otros al bien común», «comunidad de fines y solidaridad de intereses de cuantos integran la empresa», y así otros epígrafes que, a decir verdad, hace relativamente poco tiempo se hubieran considerado bien extraños en un programa de este género, por estimar que más bien pertenecían a una Sociología en general o, lo que es mejor, al Derecho del Trabajo.

<sup>11</sup> «Sobre el concepto de Derecho Mercantil», *Rev. Derecho Mercantil*, 1947

<sup>12</sup> Carnelutti, «Sistema del Diritto procesuale civile», *Cedam*, 1956, pág. 39.

<sup>13</sup> «En torno a la reforma de estructura de la empresa alemana», en *Rev. D Mercantil*, 1953.

<sup>14</sup> Mosa: «Historia del Derecho Mercantil en los siglos XIX y XX».

Cuando merced al desarrollo de las teorías institucionales, la empresa se va configurando más bien en torno a la idea de comunidad que a la idea de lucro, el Derecho Mercantil observa que le es desconocido este nuevo concepto comunitario que tan buena acogida tiene en cambio en el Derecho del Trabajo. Dice a este propósito el profesor Garrigues<sup>15</sup> que «es preciso reconocer que ni el Derecho Mercantil clásico ni el Derecho Laboral clásico, han considerado nunca la empresa como comunidad de trabajo». Y ciertamente que es así, pues en un principio para el Derecho del Trabajo la empresa tenía un contenido puramente contractual y era considerada como una simple suma de relaciones individuales. Pero mientras el Derecho Mercantil quedó en este orden de cosas detenido (al menos hasta la aparición de las nuevas doctrinas que quieren sustituir el viejo acto de comercio), el Derecho Laboral superó la fase individualista y entró en un plano francamente comunitario. «Existe una solidaridad de todos los miembros de la empresa... Todas las perturbaciones en la vida económica de la empresa ejercen una influencia profunda sobre la organización jurídica de las relaciones de trabajo<sup>16</sup>». Pero aún puede decirse más: el Derecho Mercantil—el español, especialmente—conoció la idea de comunidad, primero en la tradicional constitución de nuestra empresa precapitalista, como advierte magníficamente Garrigues al sostener que «el nuevo concepto de relación de trabajo sigue fielmente la línea tradicional del Derecho Mercantil español; la empresa mercantil de la época precapitalista constituía más bien una comunidad doméstica de trabajo que cuando no se fundaba en vínculos de sangre, se fundaba en vínculos de protección hacia el auxiliar no familiar y de confianza recíproca entre éste y el comerciante»<sup>17</sup>; y en segundo lugar con la sociedad colectiva, sentimiento comunitario que fue abandonado con el advenimiento de la sociedad anónima<sup>18</sup>. He aquí, pues, el proceso inverso seguido por ambos derechos. Todo ello ha hecho decir a Mossa «que las nuevas doctrinas del Derecho de Trabajo son notables para la historia, porque proclamaron la naturaleza social de la empresa, la afirmación de la existencia de una sociedad natural entre sus hombres, empresarios y obreros, técnicos y empleados y la necesidad ineludible de la participación del trabajo en su vida y dirección<sup>19</sup>».

\* \* \*

Naturalmente que cabe hacerse la pregunta de si esta comunidad, en tanto en cuanto no se reforme la estructura actual de aquélla, no resultará una mera utopía. La democratización de la empresa en la última versión dada en Francia por Monsieur Bloch-Lainé<sup>20</sup>, ¿no ha levantado una auténtica polvareda de objeciones?

<sup>15</sup> «El orden social moderno».

<sup>16</sup> Durand et Jaussaud, «Traité du Droit du Travail», 1947, Tomo I, pág. 404.

<sup>17</sup> Garrigues, *ob. cit.*, pág. 61.

<sup>18</sup> V. Fernández, «El Jurado de Empresa, institución básica del nacionalismo», *Rev. Escuela Social de Oviedo*, 1954.

<sup>19</sup> «Breve historia dogmática de la participación del trabajo en la dirección de la empresa», en *Revista de Trabajo*, marzo 1945.

<sup>20</sup> «Pour une réforme de l'entreprise».

Se puede apreciar finalmente una laguna—si así puede llamarse—del Derecho Mercantil en torno a un sector tan importante de la empresa como es el representado por el trabajo, y es que aquel derecho regula exclusivamente las facultades del capital, quizá porque eso sea su exclusiva competencia: «Las nociones típicas de Derecho Mercantil, de fondos de comercio y de sociedad, ponen el acento sobre el lado exclusivamente capitalista de la empresa; permiten definir las relaciones de derecho que regulan, de una parte, las diferentes personas que tienen en la empresa intereses materiales comunes; de otra, estas mismas personas con otras externas a la empresa, clientela, proveedores, etc...; pero de ahí no se puede pasar<sup>21</sup>». Así, pues, la aparición de un tratamiento jurídico laboral de la empresa es algo impuesto por la necesidad más estricta: la urgencia de regular una serie de problemas que carecían de consideración en el Derecho Mercantil. Claro que, a la larga, este doble tratamiento de la empresa, mercantil y laboral, ha de ser una de las causas más profundas de su inestabilidad, haciendo aconsejable la creación de un Derecho de la empresa, unificado, nuevo e independiente de tendencias partidistas.

#### LA DINÁMICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

B) Mientras las relaciones jurídico laborales dentro de la empresa tienen preferentemente un carácter contractualista, puede decirse que no se verifica de una manera real la incorporación de aquel concepto al Derecho del Trabajo. Es necesario superar—no abandonar—la idea del contrato, dando entrada así a la llamada «relación de trabajo» (para que la empresa pase definitivamente en su aspecto externo al «Derecho Social»). El contrato de trabajo significaría apenas el momento inicial, subjetivo, representado por el acuerdo de voluntades; la relación de trabajo o de empleo sería el momento objetivo, el intercambio efectivo y continuado de las prestaciones que incumben a los contrayentes, la dinámica del acuerdo, su ejecución sucesiva<sup>22</sup>.

Este paso de la empresa al Derecho del Trabajo puede explicarse, haciendo una síntesis, por los siguientes motivos:

a) Insuficiencia de los preceptos civiles y mercantiles para regular un conjunto de relaciones jurídicas nacidas en el seno de la empresa moderna.

b) Necesidad de dar un carácter más público a esas relaciones, precisamente para hacer efectivos los derechos de ellos derivados, cosa que no se podía lograr dentro del marco jurídico privado.

El Sr. Pérez Botija, recoge de manera efectiva la idea de Hueck de que «la mayoría de las medidas de protección de los trabajadores no pueden ser puestas en ejecución por ellos mismos, porque se exponen a represalias por parte del patrono; por ello el Derecho del Trabajo, a pesar de que cree derechos subjetivos, no puede abandonar el ejercicio de los mismos a sus titulares, igual que en el Derecho privado. Ello no quiere decir que en el Derecho Laboral no se de la figura de derecho sub-

<sup>21</sup> Abeille, *ob. cit.*

<sup>22</sup> Orlando Gómez, «Contrato de trabajo y relación de empleo», *Revista de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1948.

jetivo de contenido patrimonial, verbigracia, el salario devengado, pero es evidente que una gran parte de las medidas tutelares del obrero no son susceptibles de encuadrarse en la relación bilateral con el patrono, sino que se trata de una obligación unilateral del patrono frente al Estado»<sup>23</sup>.

c) Conveniencia de hallar el justo equilibrio entre el derecho de propiedad privada y la función social de la propiedad, merced a la introducción en las relaciones internas de la empresa de un espíritu social dotado de la flexibilidad necesaria. Y es que, como indica Garrigues, «el derecho de sociedades no es un derecho de organización más que en un aspecto parcial. La sociedad como comunidad de trabajo queda al margen del Derecho de sociedades, el cual no se ocupa del trabajo mismo ni de cómo se llevan a la realidad los objetivos sociales».

Esta superación del contrato en el orden jurídico laboral tiene, entre otras, dos consecuencias importantes: 1.º Desarraigar—al menos teóricamente—la idea de antagonismo entre las partes contratantes, ya que el contrato parece que lleva en sí la idea de oposición, sobre todo cuando verse sobre intereses económicos por ambas partes, como en este caso y 2.º Como consecuencia de lo anterior, es posible la introducción en la empresa de la idea de comunidad, que con la tesis contractualista resultaba verdaderamente dificultoso.

Esta concepción comunitaria, que poco a poco se ha ido desarrollando, ha dado lugar tanto a «soluciones positivas que truncan el análisis contractual (comités de empresa, etc...)» como ha logrado además crear lo que es más importante, el ambiente psicológico apropiado para el desarrollo de una nueva técnica de dirección de personal que no se contentará con basar las cualidades del mando en la norma simplista, «pagar bien para ser obedecido bien»—lema antiguo de la buena dirección—, sino que deseará, por el contrario, «tratar bien, para producir bien y beneficiarse la colectividad total».

Una concepción evolutiva como la expuesta nos lleva a la idea de la empresa institución—bien distinta en cuanto al mando que en ella ha de ser ejercido, de la empresa «reunión» de ocho horas de elementos dispares—a la que ha hecho referencia el profesor Despax en la forma siguiente: «En la empresa se encuentran en efecto todos los elementos de la institución; la colectividad humana interesada en la realización de la idea es la comunidad de los trabajadores. La empresa, por otra parte está dotada de una organización permanente: considerada en sus elementos materiales permanece intacta a pesar del cambio del empresario; el personal, de otra parte, se renueva sin que se modifique el conjunto; en fin, la participación en la obra de producción común no puede quedar sin influencia sobre el espíritu de los dirigentes interesados, y así se realiza en una cierta medida esa comunidad de ideas entre los miembros de la empresa en la que Hauriou veía uno de los rasgos de la institución<sup>24</sup>.»

---

<sup>23</sup> «Importancia política del Derecho del Trabajo», *Rev. de Trabajo*, julio-agosto 1941.

<sup>24</sup> *Ob. cit.*, pág. 365.

## II

## CAMBIO EN EL ELEMENTO HUMANO DE LA EMPRESA.

Pero junto a este fenómeno, indudablemente cierto, a que acabamos de aludir, esto es, la sustitución, o mejor aún, el desplazamiento de lo mercantil por lo social, en la estructura jurídica de la empresa ha sobrevenido también en forma paralela un cambio en el factor humano de aquélla, con especial incidencia en el trabajador típicamente asalariado. La «condición obrera», ha ido perdiendo muchos de los matices depresivos que tuvo un tiempo—pensemos en la pintura de Simone Weil y de la literatura industrialista del siglo XIX<sup>25</sup>—, y ha ido adquiriendo, por el contrario, una conciencia de su valor real, de sus posibilidades, con el consiguiente aumento de sus pretensiones.

En el estudio antes citado del profesor P. M. Haenni se recuerda una expresión de Teilhard de Chardin, cuando decía «que anatómicamente el hombre no parece haber cambiado apreciablemente desde hace unos 30.000 años, pero ¿cabe decir que psíquicamente sigamos siendo los mismos?»<sup>26</sup>

En el trabajador industrial tal cuestión no admite más que una respuesta negativa. La evolución sobrevenida ha sido rápida—ya que 80 ó 90 años no tienen importancia en el tiempo histórico— y ha afectado a muy diversos aspectos de su personalidad, tales como:

a) El concepto de su propia situación. De los primeros momentos del industrialismo en que unas circunstancias sociológicas especialísimas, y hasta entonces desconocidas, le determinaron a considerarse como un desheredado, como una «máquina» destinada a prestar trabajo para obtener un salario suficiente para no morir, se pasó hoy a una valoración a veces incluso excesiva de su «status» social que ha hecho verdad para muchos lo que una vez expresó como simple aspiración el poeta Vinçard:

*Toi seul es roi  
Réveille-toi  
Producteur; impose ta loi.*

b) La meta de sus aspiraciones. Limitadas hace muy pocos años a un mero sobrevivir que, repentinamente también, han sido trastocadas por la absoluta confianza en que puede y debe llegar a, no solamente vivir mejor, sino a dirigir y a participar. El «bastón de mando» parece hallarse también hoy en el bolsillo de todos los trabajadores de la industria. Y es curioso que si en un tiempo «la solidaridad obrera fue ayudada por las pocas posibilidades de desarrollar su ambición»<sup>27</sup>, pues «the life was not seen as a climb...» hoy ha sucedido todo lo contrario, y el deseo de ansia y seguridad de ascenso son las bases de aquella solidaridad.

<sup>25</sup> Ver nuestro estudio «El concepto de subordinación y sus repercusiones jurídico-sociales sobre la condición obrera», en esta Revista, octubre-diciembre 1962.

<sup>26</sup> *Ob. cit.*

<sup>27</sup> R. Hoggart, «The uses of literacy. A pelican book».

c) La valoración exterior del hombre en el trabajo también ha variado. Actualmente el ser humano es cuidado, atendido e incluso mimado, no sólo como mero instrumento necesario del proceso industrial—fase afortunadamente superada—, sino como tal hombre, incluso en una serie de cuestiones que hasta ahora se consideraban asunto enteramente privado. ¿Qué otra explicación tienen el aumento extraordinario de los servicios sociales en la fábrica que ha creado una auténtica burocracia especializada? <sup>28</sup>

d) La desaparición del proletariado en el sentido industrial del término, merced a una progresiva movilidad e igualación social que ha permitido aumentar el número de los llamados *white collars*, y elevar el nivel de vida, tanto en bienes como en servicios, típico en nuestras sociedades técnicamente desarrolladas, con lo que se ha producido al mismo tiempo un mejoramiento notable en la preparación y formación del obrero. Existe quien ha hablado de un «aburguesamiento» de nuestras clases obreras <sup>29</sup>.

Todos estos hechos sociales y otros muchos han cambiado notablemente lo humano en la estructura jurídica de la empresa.

#### DE LA MÁQUINA BIOLÓGICA A LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL.

Los sociólogos americanos Miller y Form, en una obra sociológica industrial representativa <sup>30</sup>, han dado una versión de estos cambios con una exactitud verdaderamente notable. A continuación resumimos su amplia exposición, que reducen a cuatro épocas:

1.—Cuando comienza el siglo XX se veía en el obrero una simple máquina biológica, cuyo único móvil era el dinero, que actuaba solo por plata y a quien había que dirigir teniendo en cuenta esta circunstancia. Así surgieron en el mundo de entonces esos sistemas de primas tipo Taylor, que eran un auténtico alibí, para hacerle rendir más y ganar más..., sin gran consideración a los resultados que pudieran derivarse en un orden interno y externo, de un esfuerzo a veces excesivo.

2.—En 1920 se descubre en la vida industrial una nueva versión del hombre que destaca su personalidad individual y que le hace actuar no sólo por dinero, sino por algo más importante, el reconocimiento de su propia personalidad. Es el momento del auge de la psicología industrial que—dicen Miller y Form—tiene su cuna en la planta de Hawthorne.

<sup>28</sup> Puede consultarse el interesante trabajo, de J. J. Linz y A. de Miguel, «Los servicios sociales en las empresas», *Rev. de Trabajo* 3/63.

<sup>29</sup> W. G. Runciman, «"Embourgeoisement" self-rated class and party preference», en *The Sociological Review*, vol. 12, 2 julio 1964.

<sup>30</sup> «Industrial Sociology», *Harper and Row*, págs. 646 y sigs.

3.—El 1940 se superan ambas fases. No le basta al trabajador con ser pagado o considerado individualmente. Desea más; precisa compartir los sentimientos totales de su grupo en el que trabaja y vive. Es la época de la sociología industrial.

4.—Y finalmente en 1960 se aspira a más. El trabajador por su mayor formación se constituye en un auténtico ser social-político y no le basta con ganar, sino que quiere participar, tomar decisiones, integrarse totalmente en aquel lugar en que casi pasará las tres cuartas partes de su vida. Es la época de la democracia industrial.

Pero este proceso, tan magníficamente descrito por los sociólogos americanos, no ha llegado ya a su fin, sino que sigue en plena evolución y permite augurar para dentro de breves años nuevos cambios, a lo que ha aludido recientemente el señor Menthon<sup>31</sup> en un interesante artículo sobre la democracia de la empresa, al decir que:

a) «En el año 2000 los empresarios reclutarán probablemente un tercio al menos de su personal entre licenciados, un segundo tercio entre bachilleres y el resto al nivel de certificado de aptitud profesional... Esta revolución en marcha, y también el desarrollo de la información masiva, harán posible la democracia en la empresa...»

b) «Es probable, por otra parte, que la dignidad del pueblo de la empresa, con relación a los cuadros, se acrecerá no solamente directamente, por ser más instruido, sino también indirectamente: el desarrollo de la enseñanza hará más fácil el reclutamiento de intelectuales, de técnicos, pero más difícil el de empleos para trabajar a pie firme, y con más motivo el de ocupaciones sucias. La amplitud de la escala de ingresos no tendrá más que un tiempo. En el límite, el minero será probablemente más pagado que el ingeniero.»

c) «Pero la democratización de la empresa no es más que un elemento de la democratización de la economía en general. No basta con que los trabajadores participen en la gestión de su empresa, es preciso también que sean asociados a la elaboración del Plan...»

Ante estas perspectivas, que incidirán por tanto no solamente en el orden jurídico de la empresa, sino también en el orden humano, ¿cómo pretender estabilizar y mantener parado lo que a la dirección de personal se refiere?, ¿cómo será posible mandar igual al trabajador industrial de 1900 que al hombre de 1965? Pero sólo admitiendo esta doble evolución—jurídica y humana—puede comprenderse la nueva forma de ejercer el mando en la empresa.

Veamos, pues, la situación actual española de la dirección de personal y algunas orientaciones futuras.

<sup>31</sup> «Reflexions sur la démocratisation de l'entreprise», en *Droit Social*, febrero 1965.

## III

## DIRECCIÓN DE PERSONAL HOY.

Un tratamiento lógico de la dirección de personal supone la consideración del tema desde los tres ángulos que permiten principalmente estudiarla: jefe, ambiente en que se ejerce la jefatura y subordinados. Así, pues, dentro de los límites de este trabajo, abordaremos cada uno de ellos, no sin antes hacer brevísima referencia a la manera de presentarse las aspiraciones de la moderna dirección de personal en Europa, que como norma general suelen tender al logro de una combinación de satisfacción de todos los elementos humanos del proceso industrial con una adecuada productividad.

M. Foreman, director del Instituto de Administración de Personal de Londres<sup>32</sup>, nos decía: «que la dirección en la administración industrial era el sector de la dirección cuya función afecta en primer lugar a las relaciones humanas en el interior de la organización...»; y, al señalar sus fines concretos, apuntaba los siguientes: «crear alegría, justicia, cooperación y eficiencia en el trabajo».

Sejersted<sup>33</sup>, director de Personal de una empresa hidroeléctrica en Oslo, estima: «A mi modo de pensar el fin de la gestión de personal consiste en hacer surgir en todos los miembros de la empresa satisfacción y alegría en el trabajo. Todos estamos de acuerdo en que la fábrica no nos paga solamente por nuestra capacidad de trabajo, sino que exige al mismo tiempo una parte de nuestra personalidad.» Peter S. Drucker<sup>34</sup>, al hablar de lo que la empresa debe pedir a la comunidad fabril, dice: «Debe exigir al obrero actitud directiva. Debe exigirle también una comprensión de las razones económicas de la empresa y una aceptación de la medida de la lucratividad y productividad, y debe obtener de la comunidad fabril un suministro creciente de personas diestras y probadas para llenar los cargos de la clase media industrial.»

Al comparar las generosas ideas que se derivan de tal forma de presentar la dirección de personal, se experimenta una especial inclinación a comparar aquellas con las realidades actuales, que desembocará directamente en la siguiente pregunta: ¿En qué situación se encuentra la dirección de personal en nuestras empresas?

## EN NUESTRO PAÍS.

Salvo excepciones muy dignas, puede hablarse de que en España no existe una auténtica dirección de personal, entre otras razones por

<sup>32</sup> La direction du personnel dans l'administration industrielle en «Les relations humaines dans l'industrie». Conference de Rome, 1956, pág. 111.

<sup>33</sup> «L'home et l'usine moderne», «Les relations...», pág. 128.

<sup>34</sup> «La nueva sociedad». Editorial Sudamericana, pág. 407.

no haberse evolucionado en lo humano paralelamente a lo técnico, retraso que ha impedido una configuración moderna de la cuestión. Existe, como veremos inmediatamente, una sección de personal, pero su matiz profundamente burocrático no es apto para la realización de las amplias funciones que corresponden hoy a una verdadera dirección de personal.

Si quisiéramos reflejar nuestra idea, tomada de la realidad, de la estructura de la empresa española, diríamos que gira en torno a tres personas concretas.

La primera es el llamado gerente-director gerente, nos referimos naturalmente a empresas grandes. Suele coincidir con un hombre económicamente poderoso, con crédito bancario amplísimo, con rango social grande—el profesor Rosenmayr, de la Universidad de Viena, se atrevió a decir, con relación a su país, que a veces su validez social sobrepasa su validez real—<sup>35</sup>, con facultades omnímodas y que ejerce el mando a distancia, sin contacto alguno con el personal. Parece como si hubieran aprendido de memoria aquella expresión de *Le fil de l'épée*, del general De Gaulle: «El prestigio no puede ir sin misterio, porque se reverencia poco lo que se conoce bien.»

El segundo hombre de nuestro grupo es el director de factoría. Sus facultades suelen ser muy reducidas, requiriendo para los detalles más nimios el previo «pase regio» de la Gerencia, con lo que estos cargos recaen en personas que no son los mejores, para esta función al menos, y su cualidad esencial es la de ser humanamente muy maleables, pues una Gerencia del tipo de la descrita no gustaría se colocara como epítafio de su última morada aquel que encargó el famoso Andrew Carnegie <sup>36</sup>:

*Here lies a man  
Who knew how to enlist  
in his service  
better men than himself.*

Esto explica por qué se encuentran a veces en un cuarto o quinto lugar en la factoría personas que, según un juicio racional, debieran ocupar el primero. A la vez el cargo de director de establecimiento, en la mayoría de los casos, recae en técnicos, cuya formación, eminentemente matemática y científica, les hace querer aplicar la regla de cálculo a problemas humanos, donde no siempre es cierta la tabla pitagórica. Corren, pues, el riesgo de transformarse en los llamados *steam-engine intellects*.

<sup>35</sup> La prise de decision: problème sociologique», en «Les relations...», pág. 16.

<sup>36</sup> Cit. por F. Drucker, en «The practice of management», Mercury Books, pág. 124.

A este propósito, Carlos Dickens, en su famosa novela industrialista *Hard Times*, nos decía: «Un determinado taller ocupa centenares de obreros y una sola máquina de muchos caballos de fuerza. Se sabe con diferencia de una libra lo que puede la máquina, pero todos los calculadores de la deuda nacional reunidos no sabrán decirme lo que puede durante un solo segundo, para el bien o para el mal, para el amor o para el odio, para el patriotismo o para la insurrección, para la descomposición de la virtud en el vicio o para la transfiguración del vicio en la virtud, el alma de uno solo de aquellos pacíficos trabajadores, de semblante tranquilo, de movimientos regulares y que no son sino servidores humildes de aquella máquina bruta.»

El tercer hombre es el llamado jefe de Personal. Su misión, típicamente burocrática, que le hace vivir rodeado de nóminas y papeles, se centra generalmente en «representar» el papel de *no man*, vitando que los problemas lleguen a la dirección y, lo que aún es más importante, a la Gerencia. Y decimos expresamente que «representan» porque nos consta cuán descontentos se hallan muchos de ellos de la función que tan rigurosamente se les ha encomendado. ¡Qué distinta esta figura de jefe de personal de la que nos describe Falk, cuando nos dice que debe ser «un catalizador que reduzca las tensiones entre técnicos y no técnicos para lograr trabajar en una atmósfera de máxima cooperación»<sup>37</sup>!

Las derivaciones de tal estructuración son naturalmente bien poco halagüeñas, y pueden reducirse a los siguientes puntos:

a) Inexistencia en la vida diaria de la empresa de una persona con verdadera responsabilidad, cuyas afirmaciones o negaciones sean definitivas, con lo que los problemas juegan al tenis de un lado para otro. Alfred Sauvy hubiera dicho, comentando tal situación que «nuestras empresas están llenas de Pilatos».

b) Desconocimiento de los problemas humanos por la Gerencia y en un grado diferente también por la dirección, debido a unas comunicaciones interrumpidas o inexistentes.

c) Interpretación simplista del concepto de autoridad, en el sentido de dureza.

d) Finalmente, descontento permanente del personal, que se manifiesta en conflictos periódicos por razones aparentemente insignificantes, pero que encubren un problema de fondo.

Tal panorama de nuestra empresa, supone que estamos aún muy lejos de superar esas tres fases a que aludía Alain Touraine, refiriéndose a la dirección: «era de los empresarios, era de los financieros y era de los dirigentes industriales»<sup>38</sup>, y que coincide con la evolución

<sup>37</sup> «The bussiness of management. A pelican book», pág. 241.

<sup>38</sup> «Pouvoir et decision dans l'entreprise», pág. 53, en *Traité de sociologie du travail*, Friedmann Naville.

señalada también por los señores Kerr, Harbison, Dunlop y Myers<sup>39</sup>, cuando dicen que los directores de empresa pueden ser considerados como recurso económico, como clase y como autoridad.

¿Estaremos nosotros tan siquiera en la época de los financieros?  
¿Habremos superado el concepto de la dirección como clase?

#### DESCENTRALIZACIÓN DE PODERES.

Pero de lo anteriormente expuesto podría, erróneamente, deducirse que la dirección de personal ha de depender o estar enmarcada solamente en un grupo muy reducido de jefes. Y esto no es así, rigurosamente hablando. Las directrices generales sí que ha de señalarlas una minoría, pero el ejercicio y puesta en práctica del mando, día tras día, ha de hallarse distribuido escalonadamente en los diversos grados de jerarquía de la empresa. Y así, vemos cómo en una gran factoría el mando no está atribuido solamente a un director, gerente o jefe de personal, sino que en realidad dan órdenes también todos los que ostentan una categoría profesional, que puede ir desde ingeniero a jefe de equipo. En todos ellos, en más o en menos, existe o debe existir una autoridad.

Precisamente por eso puede darse el caso que la intervención des-  
acertada de un jefe en cualquiera de estos escalafones afecte, para bien o para mal, a un grupo, sección o departamento de la empresa o, lo que es lo mismo, que los mandos inferiores puedan entorpecer las directrices correctas de los superiores. En la vida social, como en la vida física, pequeñas causas pueden producir grandes efectos. Es fácil encontrar un sector de una industria en una calma absoluta y en cambio otro, no más lejano de aquel que diez metros, constituido en un semillero de conflictos. Más aún, el cambio de una sola persona determinará muchas veces también la transformación de las relaciones humanas dentro de la organización.

De aquí que los problemas más difíciles de resolver no son los que afectan a problemas económicos, salario, primas etc., sino los que tienen su raíz en fallos de la jefatura. De un lado porque, según decía Alain, «los intereses transigen; las pasiones, jamás»; y de otro, porque aquellas cuestiones nunca serán presentadas directamente, sino arropadas en mil disculpas que ocultarán su auténtica causación, ya que el acudir a la jefatura superior en queja—dada la estructura vigente del mando—es en vano, pues se considera por el superior como una presunta amenaza al principio de autoridad, de «su» autoridad, de la que es reflejo la de su inferior.

Este silencio prolongado, este resistirse a las buenas formas, cuando

<sup>39</sup> «El industrialismo y el hombre industrial», en *Revista Internacional de Trabajo*, vol. XII, 1960, pág. 283.

el problema surge, puede dar lugar un día a explosiones sociales, bajo las formas más diversas, que van desde el simple conflicto individual, al colectivo, basándose en motivos ciertamente nimios a la luz de una consideración externa, fría e incluso legal, pero que no por ello dejan de tener una profunda raíz, que es la que hay que estudiar si de verdad se quiere resolver la cuestión. Los señores Golden y Ruttenberg refiriéndose a estas situaciones han dicho: «la grève, entre autres choses, est une façon collective d'exprimer le désir individuel de Big Mike de dire a son patron *d'aller au diable*»<sup>40</sup>. A estas situaciones se llegará periódicamente si no se resuelve con técnicas apropiadas todo cuanto a la dirección del hombre en la empresa se refiere.

Y como complemento de lo anteriormente expuesto cabe decir también que, no por ser de menor rango la jefatura, perderá interés el cultivo y formación de este mando. La razón es sencilla. El trabajador de una factoría no trata normalmente con alto jefes, sino simplemente con su superior inmediato. Cherington y Roper, en una encuesta llevada a cabo por cuenta de la Asociación Nacional Patronal, descubrieron que a la pregunta ¿quién es tu director?, hecha a una colectividad numerosa, 42,9 por 100 de los entrevistados respondieron con el nombre de su comtramaestre<sup>41</sup>.

He aquí por qué no es indiferente en ningún caso la llamada formación de mandos intermedios, si bien dos condiciones son precisas para que aquélla pueda ser verdaderamente efectiva: a) que la alta dirección esté de acuerdo con los programas y los conozca; b) que permita sinceramente la aplicación de la enseñanza recibida. Sólo así se evitará la creación de un ambiente de escepticismo en torno a las posibilidades del mando intermedio, que le harán ver aquella formación como unas meras informaciones o normas, no tanto para ser cumplidas, cuanto para ser simplemente escuchadas. «Dan consejos, pero no inspiran conductas» (La Rochefoucauld).

#### LA CALIDAD DE JEFE.

Llevados por la fecundidad de la materia, que es viva y nada pacífica por cualquier punto por donde se la aborde, nos hemos referido en varias ocasiones a jefe y jefatura, sin que hasta el momento hayamos concretado nada sobre tan interesante concepto. Bien es verdad que la misma claridad de la idea es a la vez favorecedora y entorpecedora de su comprensión. Desde la definición, tantas veces repetida, que considera como jefe «a aquel que dirige el trabajo de otros o es responsa-

<sup>40</sup> «Pourquoi les ouvriers s'inscrivent ils aux syndicats?», pág. 160, de S. D. Hoslett. «Les aspects humains de la direction des entreprises». Dunod, pág. 150.

<sup>41</sup> Cit. por R. N. Mac Murry en «L'état d'esprit des dirigeants et les réactions des salariés», pág. 126, de Hoslett cit.

ble del trabajo ejecutado por otros», pasando por la de Ricardo Riccardi: «quien en una organización está investido de autoridad», se llega a otras más amplias y capaces de hacer surgir ideas, como la de Tead<sup>42</sup>: «un jefe es aquel cuya verdadera característica es que no se interesa por sí mismo, sino por aquellos a quienes guía, es a la vez un consejero y un amigo. La eterna paradoja es eternamente verdad: «Quien quiera que desee salvar su vida la perderá.» La sabiduría, en lo que afecta al poder personal, está esencialmente expresada por la frase de Cristo: «Quien quiera que desee ser jefe entre vosotros sea primeramente vuestro servidor.»

Tan elevados ideales, no siempre se verifican, desafortunadamente, y muchas veces la jefatura tiene orígenes mucho más oscuros.

¿Cómo se manifiesta el poder personal? El propio Tead<sup>43</sup> indica que, fundamentalmente, de cuatro formas diferentes: «algunas personas tienen influencia sobre los otros porque han descubierto los trucos que permiten actuar sobre ellos, otras se amparan pura y simplemente en la autoridad, algunas poseen el poder de mando por hallarse situados en una posición social en que aquel puede ser ejercido en tanto que parte inherente a la situación que tienen en la empresa, y finalmente hay quien prueba efectivamente que posee de una manera señalada el arte de influir y persuadir a los demás, y esta aptitud le es reconocida por todos».

Pero mucho mejor que aventurarse en un estudio de la jefatura y de la autoridad, será hacer referencia a algunos de los caracteres—los esenciales, a nuestro juicio, al menos—que ha de poseer el jefe en cualquier lugar donde se ejerza la función de mando, pero especialmente en la empresa. Nos referiremos a los siguientes: saber profesional y humano, responsabilidad, sencillez y sentido de la justicia. Veamos cada una de ellas.

\* \* \*

a) Es imposible mandar si no se conoce lo que se manda, y este conocimiento lleva aparejado un doble saber: profesional y humano, como diría Tomás Arnold.

No cabe duda que en muchos casos la falta de saber profesional determina unas malas relaciones humanas y dificulta la dirección de personal en la industria, parte porque el subordinado advierte la inutilidad de acudir a su jefe, que muy pocas veces le resuelve nada, y parte debido a que el propio mando, consciente de su defecto, practica el sistema del alejamiento, escudándose tras una falsa autoridad, seca y rígida, que le sirve de muro de separación. Henri de Man, decía: «He observado muchas veces que más de un jefe delicado y razonable

<sup>42</sup> «Le developement de l'autorité», en Hoslett, pág. 8.

<sup>43</sup> *Ob. cit.*

ocultaba el insuficiente conocimiento de su profesión originando escándalos y voceando, o trataba de imponerse haciéndose inabordable para no caer de su pedestal. Si se tiene bastante aplomo y sangre fría para suprimir esta distancia, se observa inmediatamente que no queda otra cosa que la autoridad <sup>44</sup>.»

Pero junto a este saber profesional se requiere un saber humano que haga del jefe algo comprensivo y prudente, lo que no evitará en determinados casos que sea enérgico y, si es necesario, duro. «El jefe—dice Falk—manifiestamente fuerte en algunos respectos, débil en otros, pero bastante inteligente para comprender, es un buen jefe <sup>45</sup>.» No siempre se encuentran aunadas estas cualidades, y es fácil encontrar profesionales perfectos, en lo técnico, desconocedores enteramente del hombre, de sus repliegues y formas de mando. Muy interesante a este propósito son las sugerencias hechas por Gaston Deurinck en su estudio *Dirigeants d'entreprise et formation philosophique* <sup>46</sup>.

En todo caso, esta segunda preparación humana no es labor de un día. El «milagro» de la formación profesional acelerada, que es capaz de transformar un peón en un buen especialista en seis meses, no tiene su correspondiente aplicación en el caso de la creación del jefe. Su preparación es mucho más lenta: se inicia en la familia, se prosigue en la escuela, se aumenta con un cultivo personal y diario y culmina en una tensión espiritual a veces, ciertamente costosa, durante toda la vida. ¿Se preocupan nuestros grandes centros politécnicos de dar al hombre una educación para mandar a los demás? Inglaterra y Francia en los últimos años han adaptado con gran éxito sus enseñanzas técnicas a estas necesidades <sup>47</sup>.

\* \* \*

b) Hablábamos, en segundo lugar, de responsabilidad del jefe, cuestión íntimamente unida a la de atribución de facultades. No se puede ser responsable si no se nos atribuyen facultades. Por eso, una vez logrado un jefe—cosa nada fácil—, es necesario dotarle de facultades dentro de su rango o, lo que es lo mismo, se requiere llevar a la práctica el conocido principio de Fayol de «desconcentración de funciones». El grave peligro de hombres sin facultades radica en que su iniciativa se reducirá tanto que no se atrevan a decidir sobre los detalles más mínimos, con lo que poco a poco surgirá en ellos la apatía y el adocenamiento. «Una de las condiciones más importantes—decía

<sup>44</sup> Cit. por Maurice Marsal en su interesante y amena obra «L'autorité, que sais-je?».

<sup>45</sup> *Ob. cit.*, pág. 38.

<sup>46</sup> *Management International*, 1964/3, pág. 61.

<sup>47</sup> Ver esquema del programa de preparación específica de administración de empresas para ingenieros de minas en las Escuelas inglesas. *Management International*, 1964/2, pág. 44.

Pothoff en la Conferencia de Roma de Relaciones Humanas de 1956—es que la organización sea «transparente», es decir, que la responsabilidad y autoridad estén claramente definidas, de suerte que cada uno sepa quién es competente y qué derechos tiene. Quien da órdenes se hace responsable de ellas. La responsabilidad directa de un director significa responsabilidad para todo el trabajo hecho por sus empleados, como si se tratase de su propio trabajo. Los errores de sus empleados son mirados como suyos propios, a excepción de faltas o fallos, tales como robos, negligencias graves o indisciplina, que no se podría evitar incluso por una selección rigurosa de los empleados o una mejor formación o control concienzudo. En este sentido, la responsabilidad implica el derecho de dar órdenes directas a cada empleado.»

La carencia de facultades, típica de un régimen autárquico y no democrático en la empresa, mata generalmente la responsabilidad. Es deseo común, que si nuestros superiores nos dan una orden y la cumplimos exactamente, sean más tarde consecuentes con los resultados derivados de nuestros actos y nos respalden. Lo contrario producirá una preocupación en el inferior que impedirá la eficaz realización de lo encomendado. Se encuentran pocos jefes que sepan afrontar las derivaciones de la conducta ordenada a sus subordinados, y más bien se practica el sistema conocido con la expresión de «dejar en la estacada». Ello ha dado lugar a la creación en nuestros ambientes industriales de una dejadez absoluta, que inclina a todo hombre a ajustarse a realizar exclusivamente lo necesario para no incurrir en sanción, con lo cual se mata esa cualidad a que aludía Peter Drucker: «la actitud directa» que debe existir en todos los escalones de la empresa y en cada uno de sus hombres. Ricardo Ricardi ha estudiado detenidamente el alcance de esta falta de responsabilidad comentada <sup>48</sup>.

\* \* \*

ci Nos referíamos, en tercera lugar, a la sencillez como cualidad del jefe. En muchas ocasiones un simple paso de una oficina o departamento, a otro, una variación en el sueldo o en el escalafón, exacerban la vanidad del hombre en la industria de tal forma que le hacen olvidar y desconsiderar a sus subordinados. Se piensa que la simple situación en el organigrama supone ya de por sí valores más elevados que los de aquellos que se encuentran en una situación inferior. Edmund Burke, el eminente político inglés del siglo XVIII, decía: «Nunca he visto todavía un plan que no haya sido corregido por las observaciones de aquellos que eran intelectualmente muy inferiores a la persona que les dirigía.» Esto nos pone de manifiesto la gran dificultad que lleva aparejado el saber ascender, el llegar a ser jefe en cualquiera de sus grados. No es raro observar los cambios asombrosos sobrevenidos en un hom-

<sup>48</sup> *La dinámica de la dirección de personal*. Rialp, 1959.

bre, oficial ayer, que pasa a encargado hoy. ¡Qué rápidamente se separa intelectual y materialmente de los que hasta hace poco fueron sus iguales y compañeros! Michelet, en unas conferencias dadas hace muchos años en París, decía, refiriéndose precisamente a esta dificultad: «Casi siempre los que ascienden pierden, porque se transforman, se hacen mixtos bastardos, pierden la originalidad de su clase sin adquirir la de la otra. Lo difícil no es ascender, sino ascender permaneciendo uno mismo: *monter en restant soi*: he aquí un lema magnífico para ser aplicado a la jefatura.

En la literatura moderna quizá nadie como George Orwell, el escritor inglés émulo de Swift por la fuerza de su sátira, ha puesto tan bien de manifiesto aquella dificultad para ascender, en su novela *Animal farm*. Al hablar así, nos estamos refiriendo a los mandos intermedios que tienen su origen a veces en categorías profesionales más sencillas, pero igualmente cabe aplicar tal nota de sencillez en el jefe, al mando salido directamente de la Universidad o de las Escuelas especiales. Tal sencillez tiene dos manifestaciones: de un lado pensar siempre que los inferiores pueden tener ideas más luminosas que nosotros—Joubert hablaba de la necesidad de tener siempre en nuestra cabeza un rincón para las ideas de los demás—, de otro saber rectificar. Esquilo, el gran conocedor del corazón humano, pone en boca del Coro de Agamenón aquella frase eterna: «nunca se es demasiado viejo para volver de un error». Un falto espíritu de cuerpo, frecuente en las carreras técnicas de Grado Superior, milita contra esta sencillez. C. I. Barnard se refiere a él cuando dice haber observado en una reunión que «un ingeniero bien conocido criticó el hecho de que los ingenieros estuvieran bajo las órdenes de directores que no lo eran. Esta reflexión—añade Barnard—implicaba que consideraba que los ingenieros eran superiores a los demás bajo casi cualquier aspecto, intelectual, científico y práctico<sup>49</sup>».

Esta cualidad magnífica del jefe, hará que el hombre sea considerado no solamente como una herramienta para lograr algo, sino también como un ser humano. Simone Weil, en esa serie de reflexiones profundas que nos da en su obra *La pesanteur et la grâce*, alude así a la sencillez: «Debemos comprender y pesar el sistema de valores de los otros y de nosotros mismos sobre la misma balanza.»

\* \* \*

d) Finalmente, la característica del jefe que coronará toda su labor brillantemente es la justicia. En realidad todas las notas anteriores quedan totalmente embebidas por ésta. Luis Salleron, al estudiar tal cualidad en su interesante obra *Autorité et commandement dans l'en-*

<sup>49</sup> Ver «L'art du commandement en quoi consiste-t-il», pág. 14, en Hoslett ya citado.

*treprise*<sup>50</sup>, dice: «el juicio final que un subordinado tiene de su jefe concierne siempre a la justicia»; y el teólogo alemán José Pieper nos da una brillantísima descripción de la justicia como virtud social en su breve *Catecismo del Cristianismo*: «El hombre bueno es, sobre todo y en primer lugar, justo... La justicia como virtud es la capacidad amplia, elevada, de vivir en común. Solamente el hombre que es justo sabe en verdad vivir con los otros. El justo ni es mezquino, ni envidioso, ni soberbio. El justo es ante todo veraz... Tan sólo la virtud de la justicia da a los hombres la posibilidad de vivir en una vida de sociedad verdaderamente pacífica y organizada.»

Pero no es solamente esta cualidad, atribuida al jefe por un sector ajeno a la administración de la empresa—y más bien moralizante—, sino que tales virtudes son base también totalmente necesaria para el mando entre los técnicos de la administración de personal. Peter Drucker dice: «Puede argüirse que toda profesión, la de médico, la de abogado, comerciante, requieren integridad. Pero hay diferencia. El jefe vive con la gente que dirige, decide cuál debe ser su trabajo, les conduce, les adiestra, les valoriza y a menudo de él depende su futuro. La relación comerciante, comprador, profesional y cliente requieren tratos honorables. Ser jefe es más: consiste en ser un padre, un maestro. Y en estas relaciones la honorabilidad no es suficiente, la esencia debe ser la integridad personal<sup>51</sup>.»

Cuando frente a ideas tan limpias se observa una realidad en que a veces abunda un jefe bien alejado del sentido cristiano de la justicia, se explica en parte por qué la dirección de personal no logra obtener unos resultados correspondientes a sus elevados fines originales.

#### EL SUBORDINADO.

Sin embargo, la objetividad, necesaria al tratar cualquier tema, pero de manera especial éste, donde tantos prejuicios van mezclados, exige hacer referencia al tercer punto de apoyo en el tratamiento del mando de personal, esto es, a los subordinados. Porque, preciso es decirlo, no siempre las dificultades de una buena dirección de personal dependen de fallos de la jefatura, sino que en casos numerosos proceden de la manera de ser de los subordinados. Su incomprensión, espíritu negativo, suspicacia, echan por tierra las mejores intenciones del mando, e incluso le transforman en breve tiempo.

Sin entrar a hacer un estudio de la actual psicología obrera, puede hablarse de que gran parte de este espíritu, a veces tendencioso, del subordinado, arranca de

<sup>50</sup> «Editions de l'entreprise moderne». Puede verse también en esta misma colección la interesante obra de Ernest Huant, «L'entreprise unité cybernétique vivante».

la idea errónea que tiene de la empresa, del capital y de sus beneficios, nacida a su vez de una serie de nociones confusas, que si quizá algún día fueron verdad y aún hoy pueden seguir siéndolo en algunos casos, sin embargo no son ya ciertas con carácter general.

Resulta totalmente impropio en pleno siglo XX querer dar una versión puramente negativa del capitalismo como método de explotación. Debe partirse, como más tarde veremos, de los valores positivos que éste tiene y lo que ha contribuido a la mejora de la civilización y nivel de vida actual. La empresa no se crea, ni para perder dinero, ni para ejercer una función pietista con respecto a quienes la integran, sino fundamentalmente para ganar, y cuando estas ganancias se atemperan a los justos límites y permiten pagar unos salarios justos, nada puede en puridad argüirse contra la institución empresaria. Pese a la sencillez de esta argumentación, una serie de tabús y símbolos han introducido en las mentes obreras imágenes peyorativas del empresario, que no por su infantilismo tienen menos fuerza negativa y entorpecedora de la dirección de personal. No todos admiten fácilmente que el salario no pueda realmente representar íntegramente el importe del producto, ya que esto conduciría a una auténtica muerte de la gallina de los huevos de oro. No se percatan todos los subordinados de que en la vida industrial actual «el producto no es resultado de lo realizado por uno o varios obreros, sino de la organización», y ésta supone base económica, instalaciones, amortizaciones, etc. No se quiere oír hablar por muchos de que reglas económicas elementales impiden a veces «maximizar» los beneficios, y mucho menos se detienen a pensar en los graves riesgos, crisis, desastres económicos, que amenazan a la empresa con frecuencia. Todo esto les es desconocido o, mejor aún, no tienen gran deseo de conocerlo.

Y en esta valoración errónea del capitalismo han intervenido dos factores de indudable trascendencia. El primero es de tipo sentimental, el segundo tiene un matiz intelectual.

Nos referimos al primero cuando advertimos cómo para un sector de población obrera, aún muy numerosa, hay algo mágico en la palabra «beneficios», «millones», que les hace perder la serenidad necesaria para un enjuiciamiento correcto de las cuestiones referentes a la empresa. Resulta verdaderamente interesante lo que nos cuenta Drucker en su libro *La Nueva Sociedad*<sup>51</sup>. «En una investigación reciente se preguntó a la gente qué lucro considerarían «justo» para una compañía de energía eléctrica con una inversión de 40 millones de dólares. La gran mayoría dijo «de 8 a 10 por 100». Más tarde, en la encuesta, se preguntó al mismo personal si un lucro de dos millones de dólares—la cifra real—sería bajo, justo o excesivo. Una mayoría aún más grande—incluyendo prácticamente toda la gente que había declarado que del 8 al 10 por 100, era una «renta justa»—consideró los dos millones como un lucro excesivo.»

Tal mentalidad que, como señala aquel autor, abunda más en Europa que en América, requiere para ser vencida y vuelta a su cauce objetivo una educación social ponderada, progresiva y dirigida por quienes de verdad deseen construir un

<sup>51</sup> «The practice...», pág. 308.

<sup>52</sup> Edición citada, pág. 131.

porvenir social basado en algo bien distinto de la pura demagogia. Quizá un estudio de las cuestiones sociales por la masa obrera, centrado solamente en una enumeración larguísima de la lista de sus derechos y muy corta de la de sus deberes, ha contribuido a que se haya llegado a esta situación.

Pero junto a este factor sentimental hay otro más importante, de tipo intelectual. Este consiste en que se desconocen las realidades económicas del capitalismo moderno, su evolución favorable, la desaparición de las notas realmente malas que tuvo en sus primeros tiempos, al menos en gran parte.

Raimond Aron, en un curso dado en la Sorbona en 1955-56, después publicado con el nombre de *Dix-huit leçons sur la société industrielle*<sup>53</sup>, nos dio a conocer los gastos totales de las sociedades capitalistas americanas en 1953. Asombra ver cuán distinto es lo pintado de lo vivo: «en un país—dice Aron—que se pone como blanco de la opresión de los beneficios, los salarios representaron el 76,9 por 100; el 12,4 por 100 fueron al Estado bajo la forma de impuestos, el 5,2 por 100 revirtieron directamente a la empresa y el resto, 5,5 por 100, se dedicó a los accionistas». Y añade este autor: «en una sociedad capitalista desarrollada, la proporción de los beneficios distribuidos a los accionistas es ridícula comparada con el volumen total de salarios, de impuestos y de inversiones directas para la empresa».

De aquí que, cuando menos, mucho se obtendría para vencer este espíritu que milita en contra de toda dirección buena de personal, con hacer ver y poner de manifiesto la diferencia que existe entre un espíritu capitalista bueno y un «espíritu capitalista de gastos suntuarios», reprobable, cómo no, que es el que hay que ir poco a poco haciendo desaparecer.

Se debe admitir que una jefatura de personal, por bien intencionada que sea, no puede ejercer sus funciones con provecho si ha de mandar sobre un personal que parte siempre, sin cesiones de ningún género, de que se le explota, se le utiliza en provecho propio y con fines nunca sinceros y limpios.

Esto implica, pues, que resulta preciso antes de mandar imbuir confianza, que es, sin duda, otra tarea de la dirección de personal.

---

<sup>53</sup> Publicado por NRF, «Colección Ideés».

# Instituciones sociales modernas

## el centro social

La Federación de los centros sociales de Francia ha presentado ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas un informe basado sobre el estudio de 150 organismos tomados entre los adheridos a dicha Federación.

Propone la siguiente definición del Centro Social:

«Se entiende por centro social una organización que, con la colaboración de los usuarios, se esfuerza por resolver los problemas propios de la población de una barriada o de un sector geográfico, poniendo a su libre disposición, en un local apropiado, un conjunto de servicios y de realizaciones colectivas, de carácter educativo, social o sanitario, animados por una asistente social responsable de la marcha general del centro, que ha de asegurar en él permanencias regulares y, si es posible, residir en él.»

La circular del Ministerio de la Salud pública y de la población número 522, del 30 de enero de 1961, relativa a los centros sociales, añade:

«El centro social ha de responder, en definitiva, a tres órdenes de preocupaciones complementarias:

Reunir y coordinar un cierto número de servicios públicos y privados, de carácter social, y médico social, necesarios para la población de un sector geográfico limitado, de manera que facilita su acceso a los usuarios y hace su gestión lo menos costosa para la colectividad.

Favorecer el encuentro de los individuos y de las familias; darles así la posibilidad de entregarse a actividades educativas y culturales y de expresar las necesidades del grupo residencial.

Facilitar la reagrupación de asociaciones y de movimientos diversos.»

Las razones, para los responsables, de residir en el centro están unidas a la idea de la mayor disponibilidad posible de este organismo para

la población. Hoy, la evolución de las necesidades, de los modos de vida y de trabajo, la necesidad a menudo sentida por los «animadores responsables» de establecer un equilibrio entre su vida personal y su vida profesional han modificado la idea primera. El centro social residencial es más raro y no siempre es deseable. Por lo contrario, un guarda o un hogar puede ser necesario.

La animadora responsable de un centro social es generalmente una asistente social. La experiencia prueba que la formación de base de asistente social ofrece las mejores garantías para asumir esta responsabilidad. Además, el servicio social, con sus permanencias y sus métodos propios de trabajo, ha contribuido eficazmente hasta el establecimiento de «contactos» y al conocimiento profundo de las necesidades de la población. No obstante, el acceso de esta profesión está abierto a otras categorías de trabajadores sociales.

El centro social está situado en un sector geográfico: grupo rural, municipio, barriada de gran aglomeración o unidad de vecindario de un gran conjunto (de 800 a 1.200 alojamientos). Este sector puede ser más o menos importante, según la calidad y el número de los equipos ya establecidos, la densidad de la vivienda, las condiciones de acceso, etcétera. Se puede modificar según los tiempos, sea a causa de los movimientos de población (construcciones nuevas, migraciones), sea a causa de la evolución del centro social mismo (desarrollo de las actividades, irradiación de los animadores). Los límites del sector geográfico son, pues, muy flexibles por el hecho mismo de que los servicios y actividades del centro social están por definición abiertos a todos los que eligen utilizarlos y animarlos.

\* \* \*

El papel del centro social consiste en contribuir al mejor bienestar de las personas, de las familias y de los grupos, esforzándose por aportar una respuesta a sus necesidades, procurando favorecer su promoción individual y colectiva desarrollando la vida de relación en general. Según los sitios y los medios, las necesidades no son las mismas. Los medios de que disponen los centros varían igualmente. La fórmula del centro social es, pues, extremadamente adaptable. Terreno de encuentros, de intercambio y de colaboración, agrupa y organiza servicios y actividades (aseguradas por técnicos profesionales, benévulos o en colaboración con grupos exteriores), crea un clima de acogida o de confianza que permita la expresión de las necesidades de la comunidad, suscita el concurso, alienta las iniciativas; en una palabra, «anima» el sector geográfico en que se ha implantado.

El centro social comporta locales apropiados y organizados con vistas a responder a sus diferentes funciones: acogida, encuentro, participación, etc.

Está a disposición de todos, es decir, acoge a las personas y a las familias sin discriminación y a todos los grupos que favorezcan el desarrollo de las personas y la vida de la comunidad.

Respeta las convicciones personales y se sitúa fuera de todo partido político y de todo grupo confesional.

Está animado por uno o varios responsables cualificados (exigencias técnica, intelectuales, morales).

Está administrado según métodos que permitan la participación efectiva de la población y su representación.

El título de centro social no puede aplicarse a un organismo que agrupe a servicios variados, por numerosos que sean, encargados únicamente de la aplicación de las leyes sociales, en horas y condiciones determinadas y sin alcance educativo. El título no puede aplicarse a un conjunto de actividades superpuestas, sin lazo entre ellas, que puede dar la ilusión de un centro social, pero que no tiene su carácter orgánico. No puede aplicarse a un organismo reservado a tal o cual categoría de usuarios.

Toda creación de centro social necesita un estudio previo del sector geográfico en el que está previsto. Este estudio es primordial; ha de precisar:

La extensión del sector geográfico interesado o pretendido tal (municipio, barriada antigua o nueva); la vivienda: su estructura, densidad, ejes de circulación; la localización de las industrias, comercio, lugares de culto, campos de deportes, etc.; la existencia de los servicios y de las actividades del orden administrativo, social, sanitario, educativo o de diversiones; los caracteres de la población: demografía, evolución, composición; las necesidades de la población: estudio por entrevista, sondeos, encuestas, participación.

Este estudio es necesario para situar en el mejor emplazamiento posible el centro social proyectado; para permitir muy pronto el retener el terreno necesario; para someter al arquitecto un programa coherente y completo; para la búsqueda del financiamiento; para sensibilizar la opinión, asociar a la población y a sus representantes a las investigaciones, a animarla a expresar sus necesidades; en suma, procurar comenzar la animación de la barriada y constituir el primer núcleo de las personas interesadas.

Es deseable que los futuros animadores responsables del centro social proyectado sean asociados a estas investigaciones a menudo efectuadas por oficinas de estudios especializados.

\* \* \*

El promotor del centro social es la persona moral que justificando por un estudio previo la necesidad de este equipo colectivo, reúne los capitales necesarios para la adquisición del terreno, para la financiación de los trabajos necesarios, y se asegura posibilidades ofrecidas por

la gestión futura del centro social (estatuto, personal, recursos). Si, en el origen, simples asociaciones de personas físicas han podido con éxito establecer centros sociales aún importantes, las dificultades actuales de financiación unidas a la multiplicación de estos equipos, y los fines mismos de los centros sociales necesitan, desde el proyecto, la más amplia colaboración entre las municipalidades, los constructores de los nuevos conjuntos, los organismos sociales, los establecimientos industriales o comerciales, las asociaciones familiares, los grupos de ocios, de cultura y de deportes, así como una unión estrecha con los representantes de las instancias ministeriales interesadas.

El centro social puede ser un establecimiento creado o llevado por un organismo central (Caja de Subsidios Familiares, etc.) y no tiene personalidad jurídica. En este caso es deseable que un consejo de casa compuesto por usuarios que representen las diversas actividades y servicios participe en la animación del centro de acuerdo con el responsable del mismo y el consejo de administración del organismo gestor que a menudo delega en él a representantes.

Partiendo de la idea de que el centro tiende a satisfacer las necesidades de la población que ha de servir, su contenido no dependerá en suma sino de la urgencia de las necesidades mencionadas, de la voluntad de participación de la población, de las posibilidades de construcción y de gestión (personal sobre todo).

Nadie discute la necesidad de los animadores responsables con la indispensable cualificación técnica, descargados de cualquiera otra función. El acceso a este puesto está también abierto a todos los que presenten garantía similar a la de la asistente social, tanto desde el punto de vista de los conocimientos generales como de los técnicos. Se les proponen sesiones de información y una formación complementaria en el curso del empleo se les asegura.

El centro social puede emplear, según las necesidades, secretarios, monitoras de enseñanza hogareña, jardineras-educadoras, trabajadoras familiares, enfermeras, asistentes sociales, consejeros psicológicos, consejeros de orientación escolar y profesional, monitores, monitoras de actividades de diversiones, educadores, educadoras de grupos, bibliotecarios, médicos, conferencistas, artistas...

Este personal puede ser delegado (y remunerado) por administraciones u organismos exteriores en unión con el centro social. Puede ser remunerado por el centro social o más directamente por las contribuciones de los usuarios. Puede ser benévolo. En este punto, uno de los papeles más importantes del centro social es permitir a los usuarios asumir responsabilidades cada vez mayores.

M. B.

### ESTADOS UNIDOS

#### LA INJUSTICIA EXPLOTÓ EN LOS ANGELES

Ya se había disipado la nube de humo que durante tres días se levantó en el cielo de Los Angeles. Pero en el barrio negro de Watts los escombros de casas y tiendas destruidas permanecían aún candentes. Sobre las cenizas patrullaban guardias del ejército nacional con los dedos sobre el gatillo de sus fusiles. De vez en cuando, entre las ruinas, aparecía el cuerpo carbonizado de un ser humano. El fuego había hecho irreconocible su raza y hasta su sexo.

El balance del motín negro más importante en la historia de Estados Unidos fue desolador. Las cifras daban la imagen de lo sucedido: 36 muertos, 900 heridos, 4.000 detenidos, 200 millones de dólares en pérdidas.

Inmediatamente, en la conciencia de todo el mundo, surgió la misma pregunta: ¿Quién era el causante de aquel desorden basado en el odio racial? Las crónicas dieron el nombre de un muchacho negro amenazado por la Policía, al conducir mal un automóvil. Por solidaridad con el conductor detenido, grupos

de negros comenzaron un ataque a las fuerzas del orden hasta que, como mancha de aceite, todos los vecinos del barrio negro de Watts intervinieron en tumultuosas manifestaciones que condujeron a la quema de las propiedades de los blancos.

#### POBREZA NEGRA

Pero la realidad se encontraba en otra parte, en la triste e injusta situación de la población de raza negra de los Estados Unidos. Ya no eran motivos políticos, como las manifestaciones en favor de los derechos civiles, los que estaban en juego. Precisamente dos semanas antes del motín, el presidente Johnson había firmado una ley por la que todos los negros del país, aunque fuesen analfabetos, podrían inscribirse en las listas electorales.

Ahora se trataba de un mal más profundo y más injusto. La población negra, que habita la nación con más alto nivel de vida del mundo, era testigo de la más opresora de las injusticias. Sumergidas en la pobreza, los negros están condenados a vivir en una sociedad sin perspectivas de mejora. En los suburbios de Los Angeles, como en los de

Nueva York o Chicago, los negros se amontonan en miserables viviendas faltas de condiciones humanas de salubridad e higiene.

El ocio provocado por el desempleo favorece el vicio y la desunión de las familias. El 25 por 100 de las mujeres negras casadas se encuentran divorciadas. El mismo porcentaje existe entre los niños nacidos ilegítimamente. Más de la mitad de los niños de color viven en hogares rotos. Las causas de la desintegración familiar se encuentran en esta falta de viviendas, principalmente. Incluso matrimonios de clase media negra que podían despegarse de la miseria de los suburbios tienen que permanecer toda la vida en la misma vivienda ante la imposibilidad de poder romper las medidas discriminatorias empleadas en los barrios de los blancos.

#### SIN ESPERANZAS

Entre los jóvenes negros el mal es aún más grave. Es una juventud sin esperanza, donde abundan los analfabetos. Entre las chicas el problema se presenta aún más angustioso, al no encontrar otra alternativa más viable que convertirse en profesionales del placer. Los sociólogos achacan los males de la población negra a la discriminación de que es objeto por parte de los blancos. No existe para la gente de color la igualdad de oportunidades. Cada año 800.000 personas abandonan el campo en Estados Unidos para establecerse en la ciudad. La mayoría son negros de los Estados del Sur que quieren abandonar la situación de injusticia en que viven. Pero su llegada a las grandes ciudades,

donde las casas escasean, no hace más que empeorar la situación.

La fuerza de la población negra aumenta constantemente. Para dentro de siete años, dicen las estadísticas, los negros se encontrarán en mayoría sobre los blancos en siete ciudades de Estados Unidos: Washington, Chicago, Detroit, Philadelphia, Baltimore, St. Louis y Cleveland.

## GABON

### AFRICA NECESITA AYUDA SIN PATERNALISMOS

En la madrugada del Viernes Santo de 1913 embarcaba en el puerto francés de Burdeos un joven matrimonio, Albert Schweitzer y Helene Breslau. Después de una larga travesía el barco llegó a Port Gentil, en el Gabón francés. Ambos estaban decididos a ofrecer sus vidas por ayudar a la población indígena. Inmediatamente se pusieron manos a la obra. En un espacio de pocos años había surgido, en Lambarene, en el interior de la selva, un hospital que acogía gratuitamente a los enfermos que allí se presentasen.

El 5 de septiembre pasado fallecía, en Lambarene, el doctor Schweitzer, a los noventa años. Su mujer le había precedido en 1957. La «aventura» había durado cincuenta y dos años. Más de 70 pabellones, 350 camas y una ciudad acondicionada para 200 leprosos eran la herencia que el doctor Schweitzer dejaba al equipo de cinco médicos, siete enfermeras y trece ayudantes voluntarios que se habían unido a la obra de

Schweitzer. Y junto a las obras materiales, miles y miles de personas curadas y atendidas por unas manos que nunca se cansaron de trabajar.

### UN GRAN PIONERO

Desde todo el mundo llegaron telegramas de condolencia. El gran filántropo desaparecido había sido el «pionero de la solidaridad internacional». En una época donde las teorías capitalistas y colonialistas se habían impuesto netamente, la acción de Schweitzer fue un alabonazo que hizo comprender a la humanidad que los seres humanos de otros continentes, por muy atrasados que se encontrasen, debían ser ayudados desinteresadamente.

Schweitzer, doctor, músico y filósofo, que mereció el Premio Nóbel de la Paz en 1952, había emprendido una campaña ejemplar, pero tuvo un desacierto que, aunque no desmereció su obra, la limitó en su extensión. El magnánimo doctor nunca llegó a darse cuenta de que Africa había evolucionado. Su concepción paternalista le había llevado a un comportamiento que no era el más adecuado para una población indígena consciente de sus derechos y en el camino de la soberanía e independencia nacional. «Nunca habló con los africanos de problemas profundos», dijo uno de sus colaboradores.

Gabón, como cualquier país del continente negro, necesita hoy más que nunca de la colaboración técnica de hombres preparados que sientan el deseo de ayudar, pero en un plano de igualdad. El ejemplo de Schweitzer, con todo su sentido positivo y negativo, debe servir a las jóvenes generaciones ahora empeñadas en la tarea de contribuir a un mundo más justo.

## REPUBLICA DOMINICANA

### LAS DESIGUALDADES SOCIALES PERDURAN

En los primeros días de septiembre la paz llegó a la república dominicana, después de un acuerdo entre las partes contendientes. Con el establecimiento de un régimen provisional, bajo la presidencia de García Godoy, se acababa una penosa guerra que comenzó el 24 de abril y que produjo más de 2.000 muertos.

Pero la paz social de la república no se ha logrado. Las condiciones de vida del pueblo dominicano han empeorado con los meses de lucha. Después del movimiento revolucionario la justicia social no ha podido alcanzarse y el panorama continúa como antes. El 5 por ciento de los 3.334.000 habitantes de la república de Santo Domingo consumen el 30 por 100 de los productos, mientras que el 11 por 100 de los propietarios posee el 76 por 100 de las tierras cultivables.

### CRECIENTE ANALFABETISMO

Si la falta de viviendas era un grave problema antes del 24 de abril, ahora se ha acentuado. En las zonas urbanas faltan 150.000 viviendas, y en el campo, 50.000. Más de 200.000 niños en edad escolar no reciben ninguna clase de enseñanza por falta de escuelas. No es de extrañar que el 70 por 100 de los dominicanos sean analfabetos.

El paro obrero es alarmante. Un millón de obreros no tiene trabajo y los alimentos escasean. Más del 50 por 100 de la población padece desnutrición y sufren las más diversas enfermedades

derivadas de la falta de higiene y de un mínimo de salubridad. Es un dato el que cada dominicano consume siete kilos de carne al año.

## SINGAPUR

### UN NUEVO ESTADO EN EL MUNDO

El 9 de agosto nació un nuevo estado en el continente asiático. La isla de Singapur, unida a la Federación de la Gran Malasia desde 1963, se separaba de la entente integrada por Malaya, Sabah y Sarawak, para constituirse en nación soberana. Dada la inquietud reinante en todo el sudeste asiático, la decisión del pequeño territorio (360 kilómetros cuadrados de extensión) despertó en el mundo un gran interés.

La importancia estratégica de Singapur, el quinto puerto del mundo, reside en su posición clave en el estrecho de Malaca. Más de 40.000 barcos repostan cada año en sus muelles con operaciones de carga y descarga, de unos 80 millones de toneladas. El nivel de vida de la población es uno de los más altos de Asia, con una renta anual por habitante de 450 dólares.

La mayoría de los ciudadanos de Singapur, 1.750.000, es de origen chino, mientras que el resto son malayos. La enseñanza está muy extendida y el analfabetismo es prácticamente inexistente. Las tasas de mortalidad son tan bajas como en cualquier ciudad europea.

Al frente del gobierno de Singapur se encuentra un hombre joven, Lee Kua Yew, de cuarenta y un años, socialista moderado, que pretende llevar a adelante una política absolutamente neutral. Los recursos del estado insular provie-

nen principalmente del comercio con Malaya, Indonesia y China. Pero el país está realizando un plan de industrialización que ha dado por fruto la puesta en marcha de una refinería de petróleo, una fábrica de cemento y una factoría de acero.

## UNION SUDAFRICANA

### AMENAZA DE GUERRA CIVIL

«Hay un momento en la vida de cada hombre en el que nadie puede dejar de hablar». Con estas palabras se iniciaban en un periódico de Johannesburgo las declaraciones de Andries Theron, un vigilante de prisiones, casado y con dos hijos. Sin importarle su propia seguridad ni el porvenir de su familia, Theron relató a los periodistas lo que había visto durante diez años de trabajo.

«Muchos prisioneros eran sometidos a un tratamiento de descargas eléctricas para hacerles firmar declaraciones en las que manifestaban su culpabilidad. En contra de lo establecido en los reglamentos de las cárceles, los detenidos eran obligados a practicar trabajos forzados en las granjas desde las primeras horas de la madrugada...»

### REACCION GUBERNAMENTAL

El testimonio del funcionario causó un gran escándalo, aumentado, a su vez, por las manifestaciones de otro joven vigilante de prisiones al periódico de lengua inglesa de la capital africana el «Rand Daily Mail». En los medios gubernamentales cundió el nervosismo y pronto las notas oficiales aparecieron

en el resto de los periódicos sudafricanos negando la veracidad de los hechos imputados por ambos funcionarios de prisiones.

Uno de los vigilantes fue condenado por los tribunales después de haberse retractado de sus «falsas declaraciones», a tres años de cárcel. El gobierno de Verwoerd, en vez de demostrar por medio de una encuesta judicial la falsedad de las acusaciones sobre malos tratos a prisioneros, imponía la represión y el castigo.

Según informes en poder de los líderes africanos en el exilio, existen en Sudáfrica 77.000 personas detenidas, en una gran mayoría por motivos políticos. Las medidas segregacionistas del gobierno no han podido evitar que la población negra, seis millones de habitantes, se niegue a aceptar el predominio de los tres millones de blancos. Privados del derecho al voto y a la convivencia con la población blanca, los negros se sienten apoyados en sus reivindicaciones por un millón y medio de mestizos y por 500.000 indios que conviven en Sudáfrica.

#### EL TRANSKEI

La fórmula de Verwoerd al repartir geográficamente a las diversas comunidades raciales del país, no ha sido más que un medio de propaganda para ocultar la injusticia de la segregación. Las tierras dadas a los negros son las más

pobres de Sudáfrica. El Transkei, la primera reserva negra situada entre las ciudades de Durban y East London, en la parte oriental de Sudáfrica, con una extensión de 40.000 kilómetros cuadrados, es una zona sin apenas recursos naturales y sin una industria capaz de dar el suficiente desarrollo económico a una población de unos dos millones de negros.

Con el *apartheid* llevado a sus últimas consecuencias, la situación se presenta tensa. J. Basson, miembro del Partido Unido de la Oposición, acusó públicamente al Gobierno de usar la policía secreta «al estilo de la Gestapo alemana» para intimidar a la gente. «Nunca ha habido tal abuso de servicio de la policía por el Gobierno como en nuestros días», dijo Basson.

#### AMENAZA DE GUERRA

En Estocolmo, los líderes negros, exilados de Sudáfrica se reunieron en agosto para estudiar, en un congreso, la situación de su país. Entre las conclusiones hubo una que puede sembrar la alarma en el continente africano: «Estamos preparando una guerra civil en gran escala en Sudáfrica».

La fuerza sólo puede originar la fuerza. Si la población negra de la Unión Sudafricana no es objeto de una política a la que tiene derecho todo ser humano, el odio racial puede desatarse en una guerra sangrienta.

## semana social de francia

52 SESION (9-14 julio 1965)

En el folleto de Propaganda de la Semana hay como una protesta contra la idea que vulgarmente se tiene de Brest: fin del mundo y folklore. Brest, dicen los organizadores locales, es juventud. Los de menos de veinte años, en la ciudad, forman la tercera parte de su población; los dos tercios de sus inmuebles tienen también menos de veinte años, destruida como fue por la guerra. Y Brest tiene fe: arrasada al final del último conflicto mundial, resucitó de sus cenizas más firme: orgullosa de su rada de fama mundial, y de sus hijos, de carácter entero, como la roca sobre la que se asienta la ciudad. Tendrían que añadir, a fuerza de sinceros, que la ayuda de ciudades francesas, como Lyon y de naciones como Norteamérica, han hecho posible ese resurgir.

Brest, en 1639, fue declarada ciudad. Primero Richelieu, con Luis XIII, y luego Colbert, con Luis XIV, hicieron de ella el gran arsenal de Europa, con un puerto mercante posterior que multiplicó sus actividades. En 1830 contaba apenas 35.000 habitantes; 80.000 en 1865 y 150.000 en la actualidad. Ante el temor de que se deje de mirar hacia el Atlántico, para preocuparse más de una Europa unida, con los ojos puestos en el eje Rone-Rin, Brest ha tirado por el camino de la industrialización, a la vez que ha logrado rango universitario, con Facultad de Ciencias y Letras.

Brest, con estas características y esta ansia de superación, ha sido sede de la 52 Semana Social, que ha tenido como tema: «El hombre y la revolución urbana: ciudadanos y campesinos ante la urbanización».

Nos ha sorprendido agradablemente el número de sus asistentes; podría temerse que la distancia a más de 600 kilómetros de París enfriara los entusiasmos de muchos; sin embargo, se dio oficialmente una cifra superior a los 3.000, con bastante de semanistas. Ciertamente hubo menor representación de la Jerarquía eclesiástica que otras veces.

El presidente de las Semanas, Alain Barrere, en la sesión de apertura, presentó una visión de conjunto del tema. La Semana Social, dijo, no tocará sino como accesorio el aspecto técnico del urbanismo, para consagrar su actividad esencialmente a la urbanización, concebida como un fenómeno característico de nuestra época que, apoyándose en la agrupación de la población en las ciudades, da nacimiento a una serie de cambios culturales, sociales, económicos, políticos y espirituales que interesan los fundamentos mismos de la civilización, afectan al conjunto de la sociedad y, por lo mismo, a los habitantes de la ciudad y del campo. El urbanismo es un fenómeno revolucionario: afecta a regiones enteras; provoca acontecimientos psicosociológicos; plantea delicados problemas espirituales y religiosos; transforma cuadros enteros de vida. Es un problema de civilización; creando nuevos estilos de vida; sometiendo a crisis valores tradicionales y sacando a primer término otros nuevos. El ordenamiento urbano debe hacer de las ciudades un medio de liberación y no una ocasión de frustración; planteando la necesidad de una repersonalización; y la preocupación por la adaptación de problemas rurales y emigrantes.

\* \* \*

Cada día de la Semana las lecciones han tenido un motivo, algo más que un mero título, que daba cierta unión. El primer día fue: «La urbanización, fenómeno revolucionario».

El movimiento de urbanización, aludido frecuentemente en términos de cataclismo, domina la evolución de nuestras sociedades contemporáneas. El crecimiento de la población urbana es un fenómeno universal; está unido, en parte, al progreso de la industrialización, pero con dinámica propia, como lo prueba la realidad de los pueblos subdesarrollados. La fiebre de crecimiento de las ciudades contemporáneas transforma su morfología clásica; y hasta se somete a discusión el concepto misma de ciudad. Espontáneamente—ciudades nuevas o ciudades satélites—o por integración, van apareciendo nuevas realidades ante nuestros ojos, con harta frecuencia, con tres fenómenos particularmente delicados desde el punto de vista técnico: circulación, agua, profanación del estilo. Aparecen nuevos estilos de vida. Se da también una urbanización de los espíritus con la artificialización creciente de cuadros y géneros de vida, viviendo en una contradicción: más libres en un sentido y más condicionados en otro, acentuándose la banalización de mentalidades y conductas a través del trato social de la masa media. (J. Labasse.)

Oficial y legítimamente la ciudad cuenta con maestro: el municipio y su alcalde; como tiene un tutor; el prefecto y el representante del poder. Esto podía ser realidad en épocas de lento crecimiento; pero es imposible en un multiplicarse a ritmo rápido la población de las ciudades. Ya no existe el orden que imponía el nacer y morir el sol cada día; hoy ya no marca el ritmo de vida y descanso de los habitantes; se ha impuesto el desorden que ha roto diques tradicionales. No se sabe hacia dónde van las ciudades; los planes de urbanismo quedan fácilmente desbordados. Todo está condicionado por la rentabilidad; la actitud de los franceses y de los tribunales ante la propiedad territorial y la propiedad comercial contraría radicalmente todo desenvolvimiento y toda mutación en un orden armónico. Está tasado el precio del pan, de la leche, del vino, del acero, de los cereales; pero el precio del terreno permanece libre. Por lo mismo, la incidencia de la evolución del costo de terrenos en el nivel de vida de trabajadores es mayor que el resultado de la supresión de todas las tasas. Ante éste y otros fenómenos no hay solidaridad; la sociedad humana de las ciudades cristaliza en mundos separados; la ciudad, en su desonvolvimiento, corre el peligro de no tener otro maestro que el oro y el azar. (E.-C. Petit.)

El problema de civilización que plantea el urbanismo es el de toma de conciencia de cuestiones nuevas, que ha tardado en ser realidad. Han trabajado los arquitectos como artistas de monumentos y técnicos de bloques de construcción en favor de los que existen en la actualidad: una media patria en comparación de los que existirán de aquí a treinta y cinco o cuarenta años. El arquitecto, el urbanista, el planificado urbano vienen a ser los ordenadores del espacio vital. Mientras se siguen discutiendo problemas antiguos como nuevos: ¿ciudades o campos?,

¿ciudades pequeñas, grandes o gigantes? Hay que ir en busca de estructuras y funciones urbanas orientadas hacia toda manifestación de su vida y sus problemas nuevos o antiguos, su crecimiento y su trabajo, sus industrias y su contenido, tomando de ello conciencia, principalmente cuanto están más obligados a trazar un porvenir a largo plazo. (P. Dolouvière.)

\* \* \*

El segundo día se estudió «La vida personal y la vida social en el medio urbano». El P. Carrier, S. J., profesor de la Gregoriana, partiendo de la realidad de que la urbanización no se reduce a un fenómeno de organización social, compleja, sino que es un acontecimiento psico-sociológico de alcance universal, destaca tres momentos en la evolución de la mentalidad urbana, evocando tres cuadros psico-sociales: el de la ciudad preindustrial, el de la ciudad «espontánea» de hoy, y el de la ciudad «internacional» que se anuncia; fijándose en las estructuras, características socio-culturales y el medio psico-sociológico de cada fase; concretamente en las consecuencias psico-sociológicas de la urbanización acelerada; ante el anonimato, la indiferencia, la aparición de la ciudad como con una moral nueva y una condición nueva de la libertad.

Ch. de Lauwe estudia la dinámica social de la ciudad, en la que actualmente la dinámica debida a los grupos sociales se ha acentuado por la rapidez de los movimientos de expansión. Exige una educación desde niños y adolescentes para vivir en la ciudad que por una parte es creadora de libertades, pero de una libertad limitada y coartada por barreras materiales de trabajo, de transporte, habitación; condicionada por la publicidad y la propaganda.

El diagnóstico de las enfermedades de la ciudad, algunas debidas a la ciudad en sí, y otras a la industrialización que de hecho se da en la ciudad, enfermedades físicas y morales, que exigen el trabajo en común de médicos y urbanistas para que la ciudad del mañana ofrezca a sus habitantes el máximo de servicios que disminuyan las cargas, respetando la personalidad física y moral del individuo es «el gran quehacer de la segunda mitad del siglo XIX». (L. Duvertier.)

Aspiraciones del ordenamiento urbano, promoción rural y urbanismo, hogar y alrededores para la vida y la expansión de la familia fueron el tema de la tercera jornada. Una triple mediación se le pide a la ciudad—decía L. Bavoulene—: con el pasado, con la sociedad presente y con un nuevo contrato en gestación. En la ciudad, instrumento con sistema de funciones agrupado en núcleos más o menos densos e interdependientes, no de simple crecimiento por aglomeración, sino de centros con facilidad de acceso a todos los hombres de funciones urbanas, el objetivo no debe buscarse de manera mecánica y uniforme, ratificando y no aboliendo una tipología realista que confirma la diversidad de regiones de Francia.

La relación ciudad-campo, con las exigencias mutuas y los mutuos recelos, con ayudas más o menos interesadas, es propicio a un diálogo y a un estudio. Lo realizó A. Vial, trasladando la consideración de la urbanización a la promoción rural. La reflexión y el progreso intelectual exigen necesariamente algunas condiciones; si, por una parte, la civilización rural ha supuesto una base sobre la que re-

posa la tradición, dando como fruto la existencia de un tipo de hombre equilibrado, como contrapeso tiene el permanecer estático ante la evolución. Son, de ordinario, las ideas que llegan de la ciudad las que hacen evolucionar. No se trata de querer que todos vivan en la ciudad; pero sí hay que enfrentarse con condiciones de vida que el progreso impone. Hoy día exigen los campesinos paridad con los otros sectores sociales; pero no se limitan a exigir renta más alta, sino que piden un modo de vida en armonía con la moderna sociedad; servicios materiales, confort, equipos culturales. ¿Qué hacer, por lo tanto, para «urbanizar los campos, pero teniendo en cuenta la diversidad de las regiones?»

\* \* \*

Con acento idealístico, S. Arsene presentó el cuadro-ambiente de la familia en la expansión de la urbanización; para 1985 Francia contará con 60 millones de habitantes; será necesario construir 12 millones de casas. Quiere esto decir que la población de las ciudades va a doblarse, y la superficie urbanizada, a triplicarse. ¿Cómo construir la ciudad moderna, pensando en la vida de expansión familiar, paisaje verde y paisaje mineral, en las cualidades de la vivienda, en su interior y en los alrededores?

M. G. Houist manifestó abiertamente a lo largo de su exposición que, como presidente de la Federación de Familias de Francia, sentía hondamente los problemas que plantea: «el hombre, la vivienda y la ciudad». Entre las necesidades esenciales del hombre una sola, hoy en día, permanece sin solución ante dos millones de familias: la vivienda. Ofrece cifras pesimistas: de gente sin habitación, cohabitando en viviendas reducidas. Serios problemas que agranda la presencia de los emigrantes. Para la solución, ni se basta el Estado, ni es capaz la sola iniciativa privada; ambos son responsables y necesarios; debe darse una solidaridad firme entre los que disfrutan de vivienda confortable y los que carecen de ella; las estructuras de ahorro, crédito, préstamos, han de facilitar la solución económica. Mirar por el bien de las familias es mirar porque tengan una habitación digna. Una solidaridad nacional movilizada al servicio de los mal alojados logrará que gran número de seres racionales dejen de ser «acampados» en la nación.

A. Pietre presentó el problema general de la propiedad inmobiliaria y territorial, relacionado directamente con la vivienda y la urbanización. Se da un descenso de la propiedad capitalista, mientras va en desarrollo la propiedad-trabajo y la propiedad de empleo. Influyen dos presiones: la escasez de viviendas en arriendo y el alza de las rentas. Problema particular de la propiedad del suelo: en sus causas (concentración urbana, construcciones verticales), en los problemas materiales y morales que crea; remedios ineficaces, fiscales y políticos—socialización o municipalización del suelo—; remedios eficaces, con la constitución de reservas financieras, participación de la propiedad privada en el esfuerzo común de urbanización, etcétera. Esa acción de conjunto requiere un principio directivo, una autoridad responsable y ordenadora que responda a las exigencias del nuevo urbanismo y que reúna y ponga en juego los nuevos medios, desarrollando una limpia y eficaz po-

lítica financiera; es labor que pesa sobre los poderes locales, regionales y nacionales. (P. Pallez.)

«Urbanización y exigencias espirituales fue el tema desarrollado por el P. Antoine, S. J., y Mons. Hou-tart, Folliet, en su estilo ya clásico en las Semanas, disertó sobre los valores de la ciudad y del campo; con más detenimiento en los de la ciudad; valores nacidos del espacio, del tiempo, del arte, de la política, con la aspiración de que se dé una verdadera transmisión de valores. El fenómeno de la urbanización—decía Antoine—es la manifestación de un profundo cambio cultural, signo de advenimiento de un nuevo tipo de civilización. La sociedad moderna es una sociedad esencialmente urbana, por oposición a la sociedad antigua, que ha sido predominantemente rural y campesina. Un tal cambio tiene ecos humanos que afectan todos los dominios y modifican las conducta de relaciones. Se deja sentir como un angustia y una esperanza. La lección tiene un objetivo: ¿Cómo educar al hombre a la altura de nuestro tiempo? ¿Cómo aceptar la «revolución urbana», la revolución cultural presente para que sea de hecho la génesis de un hombre nuevo con dimensiones universales, en lugar de dejarle reducido a un hombre del «pequeño mundo»? Las relaciones humanas han de ser más universales, más varias, más móviles, más de auténtica y sincera comunicación, de diálogo. En una como duplicidad de persona y personajes que se representan más o menos obligadamente, la cuestión de la personalidad se plantea esencialmente en términos de integración: cumplir honradamente funciones múltiples respetando lo específico de cada uno, pero integrándole en una personalidad unificada, fuerte y coherente. Para realizarse así, la persona tiene necesidad de ser reconocida. Todo esto requiere, más allá de una formación y vida de tipo tradicional, dueño cada uno de sí, una conciencia viva de lo que el hombre ha de llegar a ser; conciencia de que tiene que hacerse, realizarse. Evolucionando las mentalidades al ritmo de las estructuras del mundo humano, sin ir a remolque, que permitan al hombre vivir como tal en el mundo urbanizado de hoy; como un *aggiornamento* cultural que se impone; con un reajuste de valores; comenzando por el esfuerzo de la misma Iglesia; no sea que se dejen sin «cristianizar» auténticos valores de civilización rural, corriendo el peligro de identificarles, sin más, con «valores cristianos», e impedir así cristianizar la civilización urbana.

\* \* \*

El canónigo Houtart, técnico en sociología religiosa, desarrolló el tema «Implicaciones y significado religioso del fenómeno urbano». Hay que admitir un nuevo reconocimiento de la relación Iglesia-fenómeno urbano contemporáneo; éste, expresión de una civilización, no siempre ha sabido la Iglesia salirle al encuentro favorablemente, sobre todo en países latinos; a veces se ha mirado con recelo y hasta con temor y oposición; eso ha impedido una pastoral a punto; no en todas partes ni siempre ha ocurrido así. El fenómeno urbano tiene consecuencias sobre el hecho religioso como tal y sobre la Iglesia en particular: transformación de las

relaciones entre el hombre y la naturaleza, el hombre y Dios; acentuación de la autonomía de lo temporal, no sólo en las instituciones, sino en los valores; cambios que afectan a la religión en sus ritos y símbolos. Todo ello exige una pastoral a tono con la civilización. La Iglesia tiene que enfrentarse, para la eficacia de su destino, con la ciudad del mañana; con ese mundo que no hemos de admitir, sin más, que será inhumano; puede sea incluso más humano que el actual. Tiene que aceptar los valores del mundo moderno; admitir la realidad de la movilidad para acomodarse al ritmo actual y el sentido de ecumenismo, con responsabilidad de tener que llevar valores espirituales a esta civilización actual; admitir la transformación de las instituciones eclesiales y esforzarse por multiplicar los servicios pastorales; con honda preocupación de tener a punto todas las fuerzas vivas: desde los obispos hasta los simples fieles, pasando por los sacerdotes, diáconos, religiosos persuadidos que la eficacia dependerá en gran parte de la formación apta para cada momento; que, entre otras cosas, conoce y domina el mecanismo del cambio.

La urbanización acompaña al crecimiento económico, como se demuestra históricamente desde el siglo XIX. No es que la ciudad cree de por sí la riqueza. Más aún, en poblaciones subdesarrolladas la población aumenta a mayor rapidez que los empleos, y esto crea un subproletariado inmenso. La urbanización está unida al reparto de la población activa entre grandes categorías profesionales, porque la ciudad es propicia a la implantación de las grandes industrias. Con lo cual se facilita la colocación de mano de obra calificada, el comercio y las actividades terciarias. Todo ello favorece la expansión económica. (H. Krier.)

Las colectividades urbanas donde se dan grandes masas, pero donde proliferan también «pequeños mundos», microcosmos individuales y de grupos, deben comunicarse entre sí y ensamblarse. Plantean el problema de la inserción y la comunicación. Pero, por la movilidad y evolución rápida, a los hombres y a los grupos les cuesta adaptarse; han de esforzarse por la adaptación al cambio. Se requiere un esfuerzo para el reconocimiento y promoción de valores comunes. La experiencia y tentativas de diversas naciones pueden dar luz sobre el futuro; principalmente al organizar un reparto de funciones y poderes. (H. Thery.)

Temas de reflexión ofreció A. Barrere como final de las lecciones y de la Semana: La urbanización, fenómeno revolucionario, provoca una serie de mutaciones en el seno de la sociedad política. La relación del hombre y la ciudad se establece sobre moldes nuevos: nuevas estructuras societarias y penetración de la vida ciudadana en el campo; desenvolvimiento de una economía de necesidad. La necesidad de un proyecto político está impuesto por la sociedad urbanizada. ¿Cómo encontrar, por medio de la sociedad urbanizada, el resultado de una democracia de participación?

Complemento de la Semana han sido los «carrefours», más o menos directamente relacionados con el tema central. Los «carrefours» generales han sido una continuación, desmenuzando problemas de la urbanización: el cuadro familiar; vivienda y zonas verdes; los dirigentes responsables en la urbanización. Los «carrefours» especiales fueron: Inserción de los jóvenes en la vida urbana. El hombre religioso en el medio urbano. Inserción de trabajadores emigrantes en la vida urbana. Equipos socio-culturales.

## VIII conferencia internacional de sociología religiosa

Se ha celebrado en Barcelona, del 2 al 4 de julio último. Las reuniones internacionales anteriores se han ido celebrando en Lovaina, La Tourette (Lyon), Bolonia, Kœnigstein (Frankfurt).

Barcelona ha acogido con su habitual señorío a esta VIII Conferencia, en la que han tomado parte congresista de unas catorce naciones. Aunque con ausencia de figuras tan significativas como los dos presidentes honorarios, Leclercq y Le Bras, que tanto empuje dieron a la Sociología Religiosa en sus comienzos, y las del canónigo Boulard, y el inmediato anterior presidente, Labens, ambos con compromisos anteriores en Hispanoamérica, la representación ha sido muy apreciable en cantidad y calidad.

Al frente del Congreso han estado el presidente efectivo, E. W. Spencer (inglés); el secretario de la C.I.S.R., Rev. F. Houtart (belga) y el doctor R. Duocastelle, secretario de la VIII Conferencia, asesorado por un comité nacional (P. F. del Valle, Rev. J. M. Díaz Mozaz, Rev. J. Boix, don Isidoro Alonso, don Jaime Nualart. El saludo de bienvenida con la explicación del alcance del Congreso estuvo a cargo del doctor Duocastelle, en la sesión de apertura.

El tema de la conferencia fue: «La Religión en el tránsito de una sociedad pretécnica a una sociedad industrial y urbana». Tema muy de actualidad, como lo demuestra el que, aun cuando con características propias, haya sido abordado asimismo por las Semanas Sociales de España y Francia en el presente año.

Obligada era la visión de conjunto, el estudio de la evolución de la Sociología religiosa desde la última Conferencia. El profesor O. Schereuder, de Nimega, ofreció ese estudio de 1962 a 1964. Su esquema podía ser el siguiente: Se ha dado un interés creciente en el tema. Lo prueban, por ejemplo, la publicación en estos años de 40 títulos diversos, con 800 recensiones en 13 revistas, yendo a la cabeza Estados Unidos. La tendencia actual es hacia la diferenciación y la especialización, con matices diversos entre americanos y europeos: más insistencia en unos en las relaciones entre religión y sociedad; más insistir los primeros en aspectos internos de la institución religiosa. En varias naciones, Francia, Bélgica, Holanda, sobre todo, se ha insistido en el estudio de la parroquia como comunidad; en Estados Unidos se acentúa la complejidad de la presencia cristiana en el mundo; en unos y otros se insiste en el papel del sacerdote en la actualidad. Los campos más olvidados son: la aplicación de la sociología al conocimiento de la enseñanza religiosa, la función y eficacia de la predicación y la liturgia, la aplicación de la sociología educacional, la pérdida del profetismo de la Iglesia.

\* \* \*

El profesor de la Universidad de California J. Kirk presentó un estudio sobre la «Conciencia social cristiana en la sociedad en transformación del Sur de Es-

tados Unidos». Ese Sur que comprende once estados, con cuatro regiones muy diferentes, apellidadas «El cinturón de maíz», «de algodón» y «cinturón de la Biblia». Un intento de presentación de los diversos grupos religiosos predominantes a través de la evolución de esta región, con estos capítulos: desenvolvimiento histórico de la religión en América, sobre todo en el Sureste; la Iglesia y la vida rural; el problema racial y las Iglesias negras; influencia de las instituciones religiosas en la estructura política, cultural, económica; influencia de factores económicos, políticos, culturales y sociales en la religión.

El profesor de Sociología en la Universidad de Liverpool, L. Simey, disertó sobre «La adaptación de los valores sociales en las sociedades en desarrollo». El fin del trabajo era fijarse en los problemas sociales planteados por los cambios fundamentales de valores en países en desarrollo, en los que las exigencias de igualdad y autonomía parecen constituir la clave de estos nuevos valores, que el sociólogo no puede considerar como simples epifenómenos; debe estudiar la forma cómo estos valores influyen en el comportamiento social; los cambios no son debidos a movimiento de estructura solamente, sino a movimientos de ideas.

El P. Pin, S. J., profesor de la Gregoriana de Roma, estudió las motivaciones religiosas en el cambio social. Un estudio teórico-técnico con estos apartados: a) la diversidad del fenómeno religioso y el sincretismo; b) motivaciones primarias de orden cosmológico que quedan minadas en el paso de una civilización técnica. Las categorías sociales que parecen más afectadas por el paso a una sociedad técnica son los hombres del campo, que se han convertido en obreros de la ciudad; c) motivaciones secundarias; las que nacen de la pertenencia a un grupo: cultural espontánea, socio-cultural, socio-religiosa. En conclusión: el tránsito de una sociedad preindustrial a una sociedad industrial y técnica irá acompañada o no de una persistencia y hasta de una renovación de las actividades religiosas, o por el contrario, de una pérdida de estas últimas según el tipo de las motivaciones que la sociedad religiosa había conseguido suscitar en sus miembros antes de la época de la transformación.

El Rev. J. A. Prades trató el tema «Los valores religiosos en el medio urbano». Lección eminentemente teórica: ensayo de elaboración conceptual y de relación teórico-hipotética; hacia una nueva posición y una mayor profundización del problema desde el punto de vista sociológico, teológico y religioso. Como conclusión: necesidad de una introducción a la sociología de los valores religiosos, y más concretamente, a una sociología de la moral cristiana, para que pueda ayudar al desarrollo de la sociología del cristianismo y a la sociología de la religión.

J. Remy, del Centro de Lovaina, presentó la relación entre instituciones eclesiásticas y civilización urbana e industrial. El mundo industrial ha transformado el medio ambiente en el que se inserta la institución eclesiástica. El objetivo será, dice, conjeturar, partiendo de algunas características de este concepto urbano, qué consecuencias puede tener sobre el significado del cuerpo eclesiástico. A partir de estas evoluciones externas, se dan nuevas definiciones espontáneas que bien merecen una observación sistemática.

La última lección corrió a cargo del Rev. Greely, de Estados Unidos, quien a base de cuadros estadísticos presentó el catolicismo americano y algunos aspectos del cambio social.

El presidente, Spencer, como era obligado, cerró el ciclo de las conferencias y clausuró el Congreso con unas palabras de agradecimiento a ponentes, congresistas, organizadores y a cuantos contribuyeron a que la VIII Conferencia Internacional tuviera un resultado tan positivo.

Un acierto del presente congreso ha sido el celebrarse los «carrefours» a la vez en castellano, francés y en inglés; no con rigurosa separación de naciones, pero sí facilitando el diálogo, sin necesidad de entorpecimientos multiplicando las traducciones. Los temas de los coloquios en estos «carrefours» venían a ser el complemento de las ponencias, con un sentido más práctico, a las situaciones de hecho.

## Legislación laboral

Juan Enrique Repulles

### reglamento sobre la cogestión en la empresa

*DECRETO 2.241/1965, de 15 de julio, por el que se dictan normas de desarrollo y aplicación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, sobre participación de la forma jurídica de Sociedad.*

La Ley de 21 de julio de 1962 se ocupa de la participación del personal en la administración de las Empresas que fueron Sociedades y modifica los Jurados de las mismas.

Dicha Ley, aunque estaba ya prevista en el Fuero del Trabajo, ha sido un segundo paso en la participación de los trabajadores en la gestión económica, tan trascendente y revolucionaria que ha sido preciso el que la elaboración de este Decreto haya durado cerca de tres años.

Ya la Ley, en su preámbulo, nos decía que la experiencia de los años transcurridos y la necesidad de incrementar cada vez más la compenetración entre los distintos factores humanos de la producción, mediante la cual pueda desenvolverse un adecuado régimen de justicia social, obliga, sin abandonar la debida cautela y la estimación de las circunstancias económico-sociales del país, a dar un paso más en esa participación del trabajador. Las normas que ahora se dictan no pretenden implantar en el mundo laboral español un régimen efectivo de cogestión que en país de vida económica más completa y desarrollada no se ha consagrado todavía. En España, y en la coyuntura actual, podría acarrear consecuencias desfavorables, en especial para aquellos a quienes más directamente se pretende favorecer con esta clase de medidas. Y el Decreto que nos ocupa nos dice que en cumplimiento del mencionado artículo 10 de la Ley se ha elaborado *cuidadosamente* este Reglamento en el que se determina con *absoluta certeza* su ámbito de apreciación, se anuncian los asuntos en los que por tratarse de interés del personal tendrá que aceptarse un representante del mismo en las comisiones o ponencias que se establezcan o estén establecidas llevar a cabo; se reglamenta también el modo de formar las

ternas de consejeros, su elección, prerrogativa, funciones y procedencias, así como las relaciones entre el consejo de Administración de la Sociedad y los Jurados de las mismas y la actuación de los consejeros en el seno del Jurado.

Consta el Decreto de 26 artículos, una disposición adicional y otra transitoria.

Los primeros artículos nos indican las Empresas obligadas a nombrar consejeros de personal y enuncian en su artículo segundo las Empresas en las que constan las siguientes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup>—Que adopten la forma jurídica de Sociedad.
- 2.<sup>a</sup>—Que estén administradas por Consejos u Organismos similares designados en todo o en parte por los poseedores del capital social.
- 3.<sup>a</sup>—Que el Organismo administrador esté compuesto, cuando menos, por tres representantes del capital.
- 4.<sup>a</sup>—Que estén obligadas a organizar en su seno Jurado o Jurados de Empresa.
- 5.<sup>a</sup>—Que cuenten con 500 o más trabajadores o su servicio.
- 6.<sup>a</sup>—Que hayan transcurrido tres años desde la fecha de su creación.

A continuación, y por su artículo cuarto, se especifican aquellas materias cuyos asuntos a tratar por las Comisiones delegadas, Comisiones ejecutivas, Ponencias u Organismos similares tienen necesidad de convocar a un consejero del personal y que son las siguientes:

- 1.—Las condiciones de trabajo en la Empresa.
- 2.—La realización de estudios o aplicación de sistemas encaminados a la medición de la productividad de la Empresa.
- 3.—Sistemas de incentivos y premios a la producción.
- 4.—Formación profesional.
- 5.—Seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.—Servicios y obras sociales complementarias, tales como viviendas, economatos, comedores, etc.
- 7.—Organización y racionalización de la Empresa.
- 8.—Distribución de los fondos sociales que la Empresa destine a su personal.
- 9.—Ampliación, reducción del negocio, traslado del mismo y fusión con otras Empresas.
- 10.—Las que en desarrollo, especificación o complemento de las anteriores se determinen por vía de Convenio Colectivo Sindical de ámbito de Empresa.

Continúa el Decreto dando normas para desarrollar el artículo tercero de la Ley en lo que se refiere a la forma de elección de estos consejeros, y dice que en el caso de que el organismo administrador no rechace por mayoría de votos la totalidad de la terna propuesta por el Jurado de Empresa procederá a la designación del representante del personal y se entenderá elegido el que tenga mayor número de votos; únicamente en el caso de haber sido rechazada la totalidad de la misma procederá el Jurado a proponer una segunda terna en la que no podrán figurar ninguno de los incluidos en la primera y de la que *habrá* de elegirse el representante del trabajo correspondiente.

Las condiciones para ser elegido consejero representante del personal serán, ade-

más de no hallarse incurso en alguno de los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación civil o mercantil o cualquier otra disposición legal, las que señala el artículo 20 del Decreto de 11 de septiembre de 1953, modificado por Decreto de 18 de marzo de 1963 y que son las siguientes:

- 1.<sup>a</sup>—Ser español.
- 2.<sup>a</sup>—Tener veintitrés años en la fecha de la publicación de las convocatorias electorales.
- 3.<sup>a</sup>—Saber leer y escribir.
- 4.<sup>a</sup>—Haber trabajado en las empresas durante un año por lo menos antes de la convocatoria y acreditar tres—computando incluso los de «pinche» y aprendiz—en el oficio y profesión, o en actividad idéntica o semejante a la de la empresa.
- 5.<sup>a</sup>—Estar incluido en el censo electoral en el grupo y categoría profesional correspondiente.
- 6.<sup>a</sup>—Reunir las debidas condiciones de idoneidad legal, moralidad y de aptitud profesional.
- 7.<sup>a</sup>—Ostentar el cargo de enlace sindical por la respectiva categoría profesional.

No obstante, añade el Decreto en su artículo noveno, la Organización Sindical dictará las normas que estime precisas en relación con el procedimiento electoral para la designación de este representante que se incorporará automáticamente al Jurado de Empresa, así como los representantes de capital que nombre el Consejo de Administración, dejando con esto a nuestro entender en suspenso la aplicación del Decreto hasta la aparición de estas normas.

Los representantes del personal, así como los miembros del Organismo Administrador nombrados a tal objeto, se incorporarán como vocales a los Jurados de Empresa, nos dice el Decreto en su artículo undécimo; pero no especifica la manera cómo ha de hacerse la elección de estos representantes de la Administración.

La condición de representantes del personal se perderá por las causas señaladas en el artículo quinto de la Ley 41/1962 y las que señala el Decreto en su artículo vigésimo primero, como causa de despido, que son las siguientes:

- 1.<sup>a</sup>—El despido se hará ante la Magistratura de Trabajo en forma de propuesta, que habrá de ser acordada cuando menos por las tres cuartas partes de los vocales representantes del capital que asistan a la reunión en que se proponga dicho despido.
- 2.<sup>a</sup>—Si la Magistratura, en sentencia firme, declarase el despido improcedente, la opción prevista en el artículo 99 del texto refundido de Procedimiento Laboral se otorgará en todo caso al trabajador, y si éste optase por la readmisión, la Empresa vendrá obligada a reponerle en el mismo puesto y condiciones que tenía al ser despedido. Como consecuencia de esta readmisión el trabajador se reintegrará asimismo a su puesto de vocal representante del personal en el Organismo administrador.
- 3.<sup>a</sup>—Cuando la Empresa, no obstante la calificación de despido improcedente, se negare a readmitir al trabajador despedido o la readmisión fuere en puesto

distinto al que desempeñaba, será de expresa aplicación lo dispuesto en el artículo 216 del citado texto refundido de Procedimiento Laboral.

Por último explica la Ley en cuestión las funciones y deberes de los representantes del personal que son equiparados a los de los consejeros del capital, con excepción de los derechos económicos, ya que sólo percibirán dietas de asistencia, gastos de viaje y los haberes normales de su trabajo, entregando al Jurado de Empresa para fines sociales cantidades iguales a las que pudieran corresponder cobrar a cualquier otro consejero.

Es de mucho interés también la disposición transitoria que dice: «Toda Empresa que en la fecha de promulgación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, tuviese constituido su Consejo de Administración u Organismo similar por tres o más personas, vendrá obligada, cualquiera que hubiesen sido las variaciones numéricas experimentadas con posterioridad a dicha fecha en la composición de tales Organismos, a nombrar representantes del personal en la forma y número que establecen por dicha Ley y este Reglamento para su aplicación.»

Insistimos una vez más en la trascendencia de esta Ley, que si bien es, sin duda, el mayor de los pasos que el legislador ha dado en pro de la cogestión, pudiera ser en falso por la falta de preparación de ambas partes.

## SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA IBERIA

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el segundo Convenio Sindical de la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», con su personal de tierra, suscrito en 9 de junio último.*

Dentro del marco de la política de Convenios Colectivos conviene destacar el pactado por segunda vez entre la Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, y su personal, aparecido en el B. O. E. de 7 de septiembre.

Consta el Convenio de 172 artículos, de disposiciones generales, y un Reglamento de Traslados de 48.

Sin tener en cuenta las características de la Sociedad, tales como retribuciones especiales por vuelo, billetes gratuitos, etc., de poco interés para el resto de las Empresas, vamos a tratar de comentar muy sucintamente algunos de sus apartados más importante.

En sus primeros capítulos nos da cuenta de la creación de una Junta de Productividad, muy interesante, y cuyos objetivos serán los siguientes:

### 1.º—Aumento de productividad:

- Medida del trabajo realizado e índices de rendimiento.
- Estímulos e incentivos al rendimiento.
- Racionalización y automatización.

## J. E. REPULLÉS

- Sistemas de remuneración.
- Previsión y preparación psicológico-social.
- Realización de horas extraordinarias.

### 2.º—Participación del personal:

- Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.
- Participación en los beneficios. Fórmulas y sistemas.
- Participación en las gestiones o administración de la Empresa, previsión de modalidades para una posible aplicación de la Ley de Cogestión. Fórmulas preparatorias de aquélla.
- Participación en la regulación y retribución del trabajo.

### 3.º—Comunicación:

- Información ascendente, descendente y horizontal.
- Fomento del principio de la permeabilidad en las estructuras jerárquicas de la Empresa.
- Fomento del principio de la responsabilidad compartida.

### 4.º—Clasificación profesional:

- Acoplamiento del personal a la nueva clasificación.
- Escalafones.
- Plantillas.
- Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- Trabajos de categoría superior, inferior y personal con capacidad disminuida.

### 5.º—Formación.

- Capacitación social.
- Formación profesional.
- Perfeccionamiento profesional.
- Selección para la promoción a puestos superiores.
- Fomento del principio de vigorización y responsabilización del mando.

Así como lo que se refiere a la colaboración del personal, que se divide en tres apartados:

- A) Responsabilidad del mando.
- B) Ampliación de conocimientos.
- C) Polivalencia de los trabajadores.

Enseguida se ocupa el Convenio de la clasificación del personal, y lo hace según una escala especial en 11 grupos, divididos algunos de ellos en subgrupos y con una tabla de coeficientes de 21 nivel, perfectamente definidos según las categorías de la Reglamentación y como reflejo de la valoración de los puestos de trabajo.

A continuación describe las tareas a realizar por el personal encuadrado en cada uno de estos niveles, de una manera precisa, pero muy clara.

Se ocupa enseguida de los ingresos, promoción y progresión del personal, cambiando incluso los topes de los períodos de prueba, que serán de seis meses y dando preferencia en las admisiones a los familiares directos de los trabajadores.

De los traslados se ocupa el artículo 5.º, que remite a un Reglamento de Traslados, que ya hemos indicado y que viene como anexo del Convenio, que aunque muy interesante—por tratarse de una modalidad de esta Empresa—no vamos a comentar.

La jornada de trabajo la fija en siete horas continuadas, rompiendo con esto otra lanza en pro de la reducción de jornada, tan debatido últimamente.

Es también digno de destacarse el cuadro de vacaciones que insertan y en el que aumentan progresivamente cada año, desde un mínimo de 22 días el año 65 a 26 el año 67 para el personal sin trienios y hasta un total de 30 días para los más antiguos.

Por último, es digno de transcribirse el artículo 149 del capítulo XIV, que se ocupa de la Formación Profesional y Atenciones Sociales, cuando dice: «La Compañía confeccionará durante el año 1965 un plan general de formación, que abarcará todos los grados, niveles y categorías de todos los grupos de la misma, tanto en sus aspectos técnicos como sociales. El desarrollo y puesta en ejecución de este plan será iniciado durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando su finalización puede producirse con posterioridad a la extinción del mismo.

Tanto si el aprendizaje se realiza por la Compañía y dentro de ella, como si se concierta con centros especializados del exterior, se dará siempre preferencia a los hijos y hermanos de los trabajadores para la realización del mismo.»

En general, y como decíamos al principio, un Convenio muy completo y valiente, ya que regula una serie de materias que hasta ahora era política de las empresas mantenerlas en oculto por temor al que al plasmarlas en el papel pudieran crear obligaciones en el futuro muy difíciles de cumplir.

## EL EMPRESARIO Y LA OPINION

ELISABETH NOELLE-NEUMANN: *L'entrepreneur et l'opinion publique* (El empresario y la opinión pública). *Documents*. Enero-febrero 1965, pp. 28-33.

En diciembre de 1963, el Instituto de demoscopia de Allensbach (Alemania Occidental) hizo un sondeo entre obreros y empleados de diferentes empresas en torno a la figura del empresario. Una de las preguntas: «Si por una razón cualquiera vuestro jefe se viera obligado a ausentarse durante seis meses, ¿quedaría perjudicada la empresa, o bien, no habría cambiado nada?»

Respuestas (en %)	Obreros	Empleados
La ausencia del jefe se haría sentir ... ..	24	50
Se haría sentir en ciertos aspectos ... ..	25	—
Nada habría cambiado ... ..	51	50

La autora concluye de estas y otras preguntas que el personal no llega a apreciar, por así decirlo, el trabajo realizado por la dirección de la empresa, pero que, por otra parte, apenas se le proporciona ocasión para ello. Sería muy útil, por lo mismo, proporcionar a los trabajadores tanto mayor información en este terreno cuanto más divergentes sean sus opiniones.

Otro sondeo efectuado en 1956 había dado los siguientes resultados: el 65 por 100 de los obreros estiman que sus patronos no piensan sino en ganar dinero, y sólo el 17 por 100 les atribuye además cierta preocupación por los problemas sociales. En la actualidad parece haberse efectuado un viraje en favor de los empresarios: sólo el 49 por 100 de los interrogados los consideran preocupados única y exclusivamente de sus propios intereses, mientras que el 28 por 100 les reconocen cierto sentido social. Otras estadísticas parecen demostrar que esta «mejora» en el sentir obrero frente al patrono se ha debido sobre todo a la actual situación de pleno empleo en que se encuentra la economía alemana.

El empresario no es generalmente considerado como particularmente cuidadoso del bien común. En el curso de una reciente encuesta se ha preguntado a los interesados quiénes a su juicio demostraban una mayor preocupación por el bien común: hombres de Estado, grandes industriales, dirigentes sindicales, dignatarios eclesiásticos. El 45 por 100 han señalado a los hombres de Estado,

el 15 por 100 a los dirigentes sindicales, y sólo el 15 por 100 a los patronos. Es comprensible que los hombres de Estado acumulen el mayor porcentaje de sufragios, pero esto no suprime el dato de que en relación con otros países los empresarios alemanes no salgan especialmente beneficiados. En los Estados Unidos, por ejemplo, un tercio de los interrogados consideran a los empresarios como los grandes promotores del bien común.

## REFORMA AGRARIA

MARIO VERDÚ: *Por una Reforma Agraria*. «Panoramas». Marzo-Abril 1965.

La Reforma Agraria es un imperativo económico en Latinoamérica.

La concentración de la propiedad: en Latinoamérica el 1,5 por 100 de los propietarios poseen el 50 por 100 de la tierra cultivable. El terreno que se cultiva es el 5 por 100 de la totalidad.

En Argentina, entre 1945 y 1951 la producción industrial tuvo un incremento del 7 por 100, la agrícola del 1,6 por 100. El latifundio es la causa de este estancamiento. En la provincia de Buenos Aires cinco millones de hectáreas están en poder de latifundistas.

La solución: la distribución de la tierra.

El nuevo reparto de tierras sería quedar a medio campo, pues dar la tierra en propiedad y no cooperativizar a los productores es como mandarlos a una aventura sin control. Para hacer una reforma agraria hay que revisar el sistema educacional para orientar técnicamente al trabajador; hay que mecanizar el campo, hay que hacer caminos, ferrocarriles, servicios eléctricos y telefónicos, hay que hacer una política inmigratoria controlada, etc.

Evolución o Revolución: la reforma agraria será un hecho en un futuro cercano; el único dilema es: si vendrá por evolución o por revolución. Hay que lograrla progresivamente dentro del orden constituido para evitar el estallido de la revolución popular. La reforma debe hacerse en frío y no en el calor de la lucha; pero todo minuto que pasa es tiempo perdido para la evolución que asegure la paz social.

Frutos de la Reforma Agraria: población estable, tierra mejor repartida, mayor mercado para la industria por el aumento de la actividad agropecuaria, abaratamiento de los artículos de primera necesidad; mayor estabilidad política por la difusión de la propiedad rural.

\* \* \*

FELIPE DE SANTA CRUZ: *Orientación agrícola*. «Broteria». Mayo 1965.

La agricultura no marcha bien en Portugal. Recientemente, el actual ministro de Economía en su primera comunicación al país hablaba: «vencer la crisis de la agricultura es un imperativo de la nación».

Para conseguirlo hay que resolver diversos problemas, como la mejora de las técnicas de cultivo, mejor utilización de los medios de producción, la colabo-

ración de la mano de obra, la reforma de la estructura agraria, comercialización, crédito agrícola, etc..., para que el desarrollo de este sector guarde armonía con el del resto de la economía nacional.

Las consecuencias de esta crisis son alarmantes, pues en el sector agrícola está empleada casi el 40 por 100 de la población activa portuguesa. Esta proporción es todavía mayor si se consideran las repercusiones que ejerce en los demás sectores.

El nuevo proyecto de «Orientación agrícola» presentado a la Cámara Cooperativa pretende resolver la actual situación del sector agrícola, que no puede, abandonado a sí mismo, alcanzar la necesaria velocidad del desarrollo.

Es necesaria una política de planificación agraria que no quede reducida a simples afirmaciones de principios, para obtener los resultados deseados. No basta con afirmar la necesidad de no abandonar el sector agrícola a su propia evolución, sino que hay que tomar medidas para acelerar su ritmo de expansión.

Los desequilibrios intersectoriales y regionales, reconocidos también por el ministro de Economía en su discurso, constituyen una preocupación del Gobierno; pero si no se toman medidas concretas para corregirlos, de nada serviría tal declaración, mientras no se convierte en objetivo preciso de la política económica.

Por lo tanto, estos dos principales objetivos del proyecto de ley no están suficientemente garantizados en las normas por las que se va a regir la Economía nacional en los próximos tres años 1965-67.

Un tercer objetivo es integrar en un único instrumento legislativo la legislación vigente, que anda dispersa en diversos documentos de distintos departamentos de la administración pública. Conviene también dar unidad orgánica a la política agrícola, dada la complejidad actual de los organismos económicos relacionados con el sector agrario.

Estos son los problemas que hoy presenta la agricultura nacional; se formulan necesidades; se establece principios de acción; pero todo en la esfera del deber ser, sin que se señalen soluciones concretas, medidas prácticas que es lo que necesita la agricultura portuguesa.

Nos gustaría ver un conjunto de proyectos prácticos, a escala gubernativa, y más todavía nos gustaría verlos poner en práctica. Entonces sí que se podría hablar de política agrícola en Portugal.

## SEGURIDAD SOCIAL

*La sécurité sociale dans les pays du Marché Commun. (La seguridad social en los países del Mercado Común).* «Cahiers d'action religieuse et sociale» abril 1965, pp. 243-247.

La administración de la seguridad social en el ámbito del Mercado Común europeo viene regulada por tres principios directivos:

- igualdad de derechos en materia de seguridad social para todos los beneficiarios de cualquier país de la Comunidad.

- totalización de los períodos del seguro y del empleo cumplidos en diversos Estados de la Comunidad, tanto para la apertura del derecho a las prestaciones como para el cálculo de su cuantía.
- posibilidad de hacer efectiva la mayor parte de las prestaciones en cualquiera de los Estados de la Comunidad.

Los acuerdos y reglamentos ya en vigor representan la superación de las legislaciones particulares para encaminarse al establecimiento de un derecho comunitario. Tales acuerdos benefician ya a más de un millón y medio de personas, trabajadores y sus familias, de todos los sectores de la economía.

En ningún país de la Comunidad Europea existe un sistema comparable al de Gran Bretaña, que cubre el total de la población residente; pero en los seis países el conjunto de trabajadores asalariados está protegido por un régimen de seguridad social obligatoria en relación con las nuevas eventualidades previstas por la O. I. T.: asistencia médica, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, paro y subsidios familiares. Para los no asalariados, hay una tendencia general a su protección, cada vez más extendida.

La financiación de la seguridad social recae, en proporción variable, sobre las cuotas de los asegurados y de los empresarios, y las contribuciones de los poderes públicos. La participación de los poderes públicos es menos importante en los países de la CEE que en Inglaterra. Sin embargo, es relativamente importante: el 17,6 por 100 en Alemania, el 23 por 100 en Luxemburgo, el 23,5 por 100 en Bélgica (en 1962). En Francia y los Países Bajos sólo en torno al 7 por 100.

En todos los países, a excepción de los Países Bajos, la cotización de los empresarios es más importante que la de los asalariados, especialmente en Francia e Italia (69 al 77 por 100).

Los regímenes aplicables a los no asalariados se financian por la cotización de los asegurados y por el Estado; teniendo la intervención de este último una importancia creciente, sobre todo en lo que se refiere a los regímenes propios de las explotaciones agrícolas.

# Bibliografía

## noticias bibliográficas

MONTUCLARD, Maurice: *La dynamique des comités d'entreprise*. Centre National de la Recherche Scientifique. París, VII, 1963. 554 págs.

El libro está dedicado a la exposición de la metodología y resultados obtenidos de una encuesta sobre el funcionamiento de los comités de empresa en Francia y sus efectos sobre las relaciones de trabajo y la estructura misma de la propia empresa.

En cuatro puntos podemos condensar con el autor los resultados:

1. En contra de la opinión común, las preocupaciones de los comités de empresa no son preferentemente de carácter reivindicativo; en el sentido de que los problemas salariales o de primas de trabajo ocupan menos su atención que los que derivan de la gestión social e incluso económica general de la empresa.

2. Los comités de empresa, como institución democrática que es, allí funcionan con mayor interés y vitalidad donde, por una parte, el papel del presidente del comité se hace menos absorbente y existe una libertad real de discusión y de decisión, y, por otra, los sindicatos ceden en su pretensión de ser los únicos representantes del personal de las empresas que permiten efectivamente al comité una co-representación en el interior de la empresa.

3. El comité de empresa no puede ser considerado como una simple emanación de la organización sindical. A pesar de los vínculos que le mantienen de alguna forma bajo el control del aparato sindical, el comité representa, en relación al sindicato, una entidad sociológicamente autónoma, es decir, un organismo que tiene sus funciones y ritmo propios.

4. El comité de empresa no puede acantonarse en lo social, haciendo abstracción de los problemas de la retribución del trabajo. Y toda presión patronal por restringir las prerrogativas que le reconoce la legislación no puede tener otro efecto que el de paralizar y corromper—hacerla inútil y nefasta—una institución nacida para contribuir normalmente a la prosperidad de la empresa a la vez que a la promoción del personal en ella empleado.

Resultados que tienen para nosotros, sin duda, el interés de ser aplicables en gran medida a nuestros jurados de empresa, institución paralela a los comités de empresa que en Francia comenzaron su vida legal en 1945.

Esas y otras conclusiones a que ha llegado el autor de la obra, están garantizadas por una concienzuda, original y correcta investigación sociológica, cuyo detalle nos lo va ofreciendo minuciosa, casi escrupulosamente, a lo largo de 550 páginas. Por eso el libro, aun sin pretenderlo expresamente, tiene un gran valor formal, metodológico, puesto que vemos desplegarse en él, pasito a pasito, un modelo de estrategia en la investigación social; desde los preliminares—delimitación del campo que explorar, fijación de los objetivos, etc., hasta los resultados finales, su clasificación e interpretación sistemática. En este sentido formal destaquemos el meritorio esfuerzo del autor por encontrar una formulación cuantitativa, más fácilmente clasificable, de juicios, opiniones sobre los comités, de carácter forzosa y preferentemente cualitativo.

J. G.

HINOJOSA, Rafael: *El proceso de socialización en la empresa*. Edit. Nova Terra. Barcelona, 1964. 48 págs.

Constituye esta obra una manifestación más de la profusa literatura sobre el tema. Escrito por un joven obrero que intenta descubrir nuevos caminos para organizar la sociedad de una manera más justa, adolece, sin embargo, de un defecto frecuente en este tipo de publicaciones: de una premisas comprensibles, aceptables (e incluso sinceramente verdaderas, porque el autor, como obrero, conoce y padece la situación del hombre en la empresa capitalista) llega a unas conclusiones desatentadas e irresponsables.

En el fondo constituye este trabajo el grito de un sediento de justicia que merece ser oído en lo que a justicia atañe y desoído en las soluciones absolutas e infundadas, no en aquellas que, como la última, merecen atención cuando pide democracia política y preparación para que el pueblo sepa pensar y tomar decisiones.

El autor cree que los obreros han de llegar a:

- *Dirigir y organizar directamente la producción.* ¿Todos? ¿Muchos? ¿Algunos? ¿Los capaces y representativos?
- *Elaborar los planes de producción y desarrollo.* ¿Quiénes? ¿Exclusivamente ellos?
- *Decidir sobre la admisión y cese de trabajadores, fijar la duración de la jornada de trabajo.* ¿Ellos o los que dirijan en su nombre? ¿En qué supuestos y bajo qué condiciones?
- *Fijar los salarios y repartir beneficios.* ¿A ellos mismos?

Ante estas conclusiones uno se pregunta: ¿y quién ha de ocuparse de conquistar mercados, de conseguir patentes e inventos, de formar el capital...?

## BIBLIOGRAFÍA

A veces parecen confundirse la participación con la absorción, y al no especificarse en qué consiste el trabajo productivo, creemos que se minusvalora otro tipo de trabajos y la motivación de las capacidades excepcionales, surjan de donde surjan, olvidando que históricamente sin esta motivación, ni el progreso técnico, ni el desarrollo económico alcanzados se hubieran logrado en el grado en que los poseemos, siquiera todos deseemos que esto se equilibre con una promoción y un desarrollo social análogo.

Un practicante que sea injustamente tratado puede pedir beneficios, trato digno, posibilidades de promoción; lo que no puede pedir si no deja de ser practicante y se convierte en médico es una organización arbitraria del sanatorio, ni arrogarse la capacidad para operar a corazón abierto. La capacidad ni se arroga ni se adquiere por la presión política que supondría la unión de los practicantes. Se tiene o no se tiene (aunque el no tenerse pueda suponer ausencia de igualdad de oportunidades), pero hasta que se adquiera es por lo menos temerario toquetear el ejercicio y la motivación del corazón del orden económico; nos referimos a la función empresarial. La experiencia aconsejó a Lenin: «que dirijan ellos controlados por nosotros», y éste es el consejo más interesante de los ensayos rusos, yugoeslavos y polacos.

No resistimos la tentación de recomendar al autor relea a Grigoriev, Rosner, Protocoviz, Baycov, para que reflexione—oyéndolo de rusos, yugoeslavos y polacos—sobre la experiencia de dirección obrera y su agitada teoría a partir de la fracasada ley Kerensky, de 1917. No le decimos, por supuesto, que lea a Payet, Barton, etc., porque nos interesan sólo los autores que tienen el valor de confesión de parte.

Esta literatura tiene el indudable valor de recomendarnos las incorrecciones del sistema y el peligro incluso profano que la ausencia de justicia social nos hace correr, pero ofrece la desventaja de crear un ambiente utópico que sugiere soluciones contradictorias con el ideal que se busca, estrictamente subordinándolo, quiéras o no, a las posibilidades de que el proceso técnico-político de gestión sea desarrollado por personas capaces.

Es preciso institucionalizar, sin duda alguna, los remedios de las aclaraciones del sistema sin confundir esta institucionalización con la pérdida de las ventajas que el mismo sistema ofrece.

J. M. GONZÁLEZ PÁRAMO.

*Mentalidad productiva y conciencia social*, 74 págs.—*La nueva Ley de ordenación y del crédito y de la Banca*, 78 págs.—*Nueva ordenación bancaria*, 43 págs.—*Ante el mercado común europeo*, 59 págs.—*Expansión necesaria del comercio exterior*, 79 págs.—*Hacia nuevas estructuras comerciales*, 66 págs.—Ediciones del Movimiento. Madrid. Colección «Nuevo Horizonte».

Todos los españoles se han de sentir partícipes de un perfeccionamiento social asentado en una mejora productiva. La solidaridad implica una estricta justicia en

las relaciones económicas y, singularmente, entre empresarios y trabajadores. Es necesario superar los antagonismos entorpecedores de la producción. Hay que limpiar la base económica de residuos clasistas, de privilegios y rencores sociales, configurando la nueva sociedad sobre los postulados de la justicia y de la reciprocidad. Es objetivo común de todos los españoles el elevar la renta nacional y su distribución equitativa. Esto reclama el ejercicio simultáneo de una eficaz mentalidad productiva y de una exigente conciencia social.

La Ley sobre Ordenación del Crédito y de la Banca constituye el marco jurídico en el que se ha de desenvolver una evolución honda y eficaz de nuestras instituciones financieras, tanto públicas como privadas. Se trata de una disposición que ha merecido el asenso nacional y que es considerada por todos como instrumento modelador necesario para que la actividad crediticia, de tan enorme importancia en el perfecto funcionamiento de la actividad productiva, sirva a ésta de manera efectiva y real, permitiéndole alcanzar el ritmo y el tono que se juzgan indispensables para el desarrollo económico. Esta Ordenación constituye el armazón de un sistema que naturalmente reclama disposiciones complementarias. Se hacen comentarios a tres aspectos: mejora de las estructuras de la banca privada, perfeccionamiento del sistema crediticio, nacionalización de la banca oficial.

La nueva Ordenación Bancaria es el punto de partida de una transformación del sistema crediticio y bancario español, para acomodarlo a las exigencias derivadas de una nueva etapa del desarrollo. Los escritos aducidos recogen los aspectos más destacados de la nueva ordenación y las soluciones que actualizan la función del sistema bancario al servicio de la economía nacional. Contribuyen al conocimiento de la transformación que se ha de operar en las estructuras económicas españolas.

El tema del desarrollo económico nacional, primero desde el punto de vista interno y después en relación con una posible incorporación de España en las organizaciones europeas, es de plena actualidad. Los organismos oficiales vienen realizando a este respecto una amplia y profunda tarea de información, valoración que tiene como finalidad fundamental la consecución de un nivel económico próspero, en el que pueda desarrollarse con eficacia el propósito social que garantiza la eficacia de una posible integración española en las organizaciones económicas europeas, sin peligro de retracción, parálisis o desorden. Para ello es fundamental la puesta en forma de los recursos económicos nacionales, el mantenimiento y la aceleración del ritmo productivo y la creación de fuentes de riquezas, como la insistencia en promover conexiones exteriores con los grandes mercados.

El sector exterior constituyó durante muchos años un estrangulamiento grave de la economía española, con muy desfavorable incidencia sobre las posibilidades de desarrollo. Las medidas estabilizadoras ejercieron una acción transitoria, pero originaron un cambio sustancial de situación. Se examinan las orientaciones que pueden seguirse para mejorar de modo permanente la posición exportadora y para mantener una acrecida importación.

De la eficacia que adquiera la actividad comercial depende en muy buena

## BIBLIOGRAFÍA

parte el equilibrio presente y el desarrollo económico futuro. Por circunstancias diversas que se analizan, en España el comercio adolece de fallos que es necesario remediar para que el conjunto nacional pueda desarrollarse de forma eficiente y equilibrada. Se exige una ordenación que abarque desde la reducción porcentual del coste de los servicios comerciales en el conjunto del producto nacional hasta la ampliación y la mejora de tales servicios.

M. B.

*Cáritas Española. Plan CCB.*—Dos volúmenes, 452 y 430 págs., respectivamente. Euramérica, S. A. Madrid, 1965. Distribuidora: Editorial Católica, S. A. Mateo Inurria( 15, Madrid.

Respondiendo a una petición de la Jerarquía española, a través de la Comisión Episcopal de Caridad y Asistencia Social, Cáritas Nacional ofrece estos dos volúmenes repletos de cifras, cuadros estadísticos, mapas, de denso contenido y como una respuesta técnica a las finalidades que se le señalaban, en noviembre de 1961: la obtención de un conocimiento preciso y objetivo de las necesidades sociales e individuales en España; el conocimiento de los posibles recursos que permitan atender tales necesidades y la elaboración de un Plan de Asistencia y Promoción Social que regulara y diera un máximo de eficacia a la acción de Cáritas y de las Asociaciones coordinadas con ella.

El trabajo resulta aleccionador: por su contenido, técnicamente elaborado; por el modo de lograrlo, en un esfuerzo de equipo, respondiendo diocesana y localmente a la alta dirección nacional; por el sentido de responsabilidad consciente, desde los técnicos sociólogos, estadistas, economistas, hasta los realizadores inmediatos de la «fotografía y la radiografía» de las necesidades y problemas sociales que reclaman solución urgente; por la sinceridad en buscar y exponer la verdad, que ha merecido felicitación cálida por parte del presidente de Cáritas Internacional; por la colaboración pedida y buscada, tanto para ese primer estadio de patentizar la realidad, como para el segundo de aplicar oportunas soluciones (remedio eficaz a un mal denunciado repetidas veces, anteriormente a esta publicación de Cáritas) en esos diversos sectores en que los planeadores han fijado su atención: problemas de alimentación, sanidad, instrucción, vivienda, trabajo, comunidad social.

Será un nuevo aldabonazo a la conciencia nacional; lo ofrecen sus realizadores «a la desazón de cuantos en España, desde el Estado, la Administración, las Organizaciones paraestatales, la Iglesia y el campo privado trabajan por una España cada vez más generosa y justa». Quisieran, y lo deseamos vivamente, que hecho el impacto en la sociedad poderosa, de riqueza material, cultural, de puesto y responsabilidad, haya una respuesta generosa a ese triple reto que parece lanzar consciente o inconscientemente, la dura realidad de nuestros días: el reto de las necesidades calificadas grandes, por su volumen y extensión, que muerden el organismo de multitud de seres; el de las nuevas necesidades que plantea el ritmo de progreso y que acusa con sensibilidad más fina nuestro tiempo; y el del mismo pro-

greso técnico, con sus posibilidades ingentes, que deben saberse utilizar con sentido recto, reconociendo así, de hecho, como afirmaba Pío XII en repetida insistencia, que el progreso rectamente empleado es una bendición, una caricia de la mano de Dios a la mente de los hombres.

El lenguaje gráfico y estadístico, de paciente elaboración desde la recogida de datos hasta su expresión de síntesis, ocupa largas páginas que se recorren con curiosidad y dejan honda impresión a su paso. Las páginas que llamaríamos doctrinales, como un recuerdo de principios, nos parece acertada su inclusión: no tanto en la extensión que se les da. Nos parece que se alude rápidamente, como indicamos, a algo que debe completarse en tratados doctrinales, o la extensión debe ser mayor, como para dejar satisfecho al lector que busca doctrina. Y no parece que sean estas páginas en las que el lector va a buscar una doctrina moral sobre el deber de comunicar los bienes, o unas lecciones sobre el Producto Nacional Bruto y la Renta Nacional.

Hay una relación, una alusión al Plan de Desarrollo Económico Nacional; con la preocupación de salir al paso a problemas que un despegue económico, como el propuesto por el Plan Nacional, ha de dejar patentes; con el deseo de que, ante la ruptura de formas y modos tradicionales que el Plan Económico necesariamente ha de traer consigo, no queden sólo heridas abiertas: de incomprensión, de falta de estar a punto, de falta de respuesta adecuada. Es una prueba de esa colaboración, de ese reconocimiento de que, ni empiezan de cero los de CCB, ni han de estar solos en las soluciones, ni han de asumir gastándose en aspectos que otras actividades nacionales tienen programadas y deben llevar adelante.

V. C.

## reseñas breves

N. MÜLLER: *La Información en la Empresa*. (Original alemán: *Das betriebliche Informationswesen*.) Ed. Riap, 1965. Madrid. 190 págs.

N. Müller es en realidad el primero de seis colaboradores que se distribuyen entre sí los siguientes capítulos de la obra: I. Los objetivos de la información en la empresa.—II. La información escrita.—III. El boletín de fábrica y la información.—IV. La información gráfica.—V. La información verbal.—VI. Informaciones para personal superior.

La obra es orientadora a la vez que de carácter realista y pragmático. Predomina lo práctico e inmediatamente utilizable por cualquiera de nuestras medianas o grandes empresas que sientan la justicia o conveniencia de adoptar un sistema menos desconfiado y más franco de información del personal de la empresa e incluso de sus familiares. Son autores «bien informados», a tono con el título del libro, sobre la materia: casi todas sus páginas nos dan cuenta de las experiencias e iniciativas más felices y originales puestas en práctica por empresas europeas o americanas en orden a una política interna de información;

experiencias que poder aplicar, copiar, adaptar en nuestro país.

Pero el libro no es sólo un repertorio, sino una obra crítica; se nos muestran los valores, las características de toda buena política de información en la empresa, los escollos que la misma debe procurar evitar. Mérito indudable del estudio es que todas o casi todas sus calificaciones valorativas se apoyan de hecho, no en principios apriorísticos, en el sistema de valores de sus autores, sino en el resultado de una multitud de investigaciones empíricas, tipo encuesta, realizadas a nivel de empresa en Alemania o en América.

La obra adopta en general una postura de defensa de los intereses empresariales frente a posibles tendencias y parciales tácticas informativas del sindicato u otros grupos de intereses. Lo cual la habría de hacer normalmente menos sospechosa al moderno empresario.

Editorial Rialp nos presenta, en su magnífica colección «La Empresa y el Hombre», la obra de N. Müller en la traducción correcta de Isidro Lloró Juber.

J. G.

CARDIJN, Joseph: *Laicos en primera línea*. Editorial Nova Terra. Barcelona, 1965, 213 págs.

Al llegar a 80 años, en 1962, el tan conocido y admirado apóstol mundial de la juventud trabajadora, justamente elevado recientemente a la dignidad cardenalicia, recoge en este volumen que se ofrece al público de lengua castellana como el resumen y la síntesis de todas sus preocupaciones apostólicas iniciadas en sus primeros años de sacerdocio. Varios capítulos son intervenciones suyas en reuniones internacionales y sesiones de estudios. Por eso puede aparecer alguna repetición e insistencia de ideas. Todo lo que hasta hoy se ha dicho sobre el apostolado seglar, su necesidad, su misión, su campo de actuación, su espíritu, su formación, se encuentra en este libro. Su carácter activo le indujo siempre a contrastar la teoría del apostolado seglar con las realizaciones concretas.

Cardijn se ha movido sobre todo en la esfera del mundo del trabajo, del juvenil especialmente; pero la riqueza de su experiencia la pueden aprovechar todas las formas de apostolado individual y organizado. En su humildad no pretende presentar una tesis o una exposición metódica del conjunto del problema del apostolado seglar, ni imponer una doctrina acabada, un método inmutable, un estilo apostólico perfecto; es un hombre en movimiento que explora, busca. Reconoce que aún no se ha llegado a la perfecta madurez en las cuestiones implícitas en el apostolado seglar, que hay que continuar investigando y precisando. Pero un espíritu y una pauta recomendables sí se encuentran en este libro del ya Cardenal Cardijn.

B. CAL

PERPIÑÁ RODRÍGUEZ, Antonio: *Los salarios en la industria española y en el extranjero*. Madrid, 1964, 183 págs.

Ante dos fenómenos de gran importancia en el cuadro social de España, como son la emigración de españoles a Europa y la revolución en los salarios nominales en la misma España, es de alabar esta iniciativa de este conocido sociólogo para acometer este estudio, nada fácil, por no tener material disponible suficiente en España para esta materia y por los complejos factores que han de intervenir para fijar un resultado valedero aproximativo siquiera en esta comparación. El autor, llevado de un realismo sincero y no por apariencias de opiniones, que muchas veces no son objetivas ni aun de parte de los mismos interesados, se hace con los datos que de hecho ha podido obtener en España y Europa y, con ellos, aun reconociendo los límites de su investigación, nos da unos resultados interesantes. Nos da cifras de los ingresos medios anuales del trabajador industrial en activo, según sea cualificado, medio o peón. Luego hace la comparación basándose en estadísticas de la Comunidad Económica Europea y de la Organización Internacional del Trabajo y del coste de vida en aquellos países. Se ve que las diferencias en salarios nominales, que son el triple o cerca del triple más altos en Europa, se atenúa cuando se trata del salario real: en las diferentes ramas de actividad de la industria en general, los salarios extranjeros suponen desde un 60 por 100 más (en Francia) hasta un 100 por 100 (Alemania), quedando los italianos por debajo de los españoles en un sexto o un séptimo. En la actividad siderometalúrgica los obreros europeos ganan el doble en poder

adquisitivo que los españoles, menos los italianos, cuyo exceso es solamente de una sexta parte. En minas de carbón, en Alemania, un 60 por 100 más, hasta 100 por 100 en Holanda, menos en Italia, que están por debajo de los españoles en un décimo. Otras interesantes conclusiones se derivan de este realista y meritorio estudio del señor Perpiñá.

B. CAL

*La Technique et l'homme.* Recherches et débats du Centre Catholique des Intellectuels français. Librairie Arthème Fayard. París. 248 págs.

Muchos estudios se han consagrado a las repercusiones humanas y espirituales de la técnica. Pero la Unión Católica de los Científicos Franceses ha creído que aún podía decir cosas interesantes sobre esta materia. Un conjunto de artículos completan y precisan los análisis existentes. Las aportaciones de este tono no pretenden constituir un conjunto orgánico que proponga agotar el tema. Pero gracias a la diversidad de las perspectivas y de las experiencias de los autores, se ofrece una visión bastante completa de la cuestión, al menos en sus aspectos principales. Varios temas son tratados por los mismos autores, pero con una luz cada vez diferente. Hay testimonios de autores directamente comprometidos en las técnicas, con reflexiones debidas a filósofos y teólogos, que tienen la preocupación, aunque alejados de la actividad técnica, por coger la significación y las consecuencias humanas de la técnica. Varios autores responden a una encuesta sobre varios aspectos de la técnica; se explica la naturaleza y la diversidad de las funciones técnicas, la crisis del mundo técnico

y la psicología, la ilusión tecnológica, el valor cultural de la técnica, el ideal científico y el ideal técnico. Luego los elementos filosóficos y teológicos: técnica y filosofía; técnica y religión; ateísmo del mundo técnico; conciencia religiosa y mentalidad técnica; hacia una teología de la técnica.

M. B.

CORÇAO, Gustavo: *As Fronteiras da técnica.* Río de Janeiro, Livraria Agir, 344 págs.

Los estudios contenidos en este volumen resultan de la refundición y condensación de un conjunto de conferencias pronunciadas por el autor ante diferentes grupos. Se tratan problemas en apariencia distintos, pero reunidos y unificados bajo el mencionado título. Concede el autor que en las actuales condiciones históricas una civilización humana necesita un cierto tipo de progreso técnico. El tecnicismo que condena, al que pretende poner límites, es el caracterizado por el error de querer trasplantar a los dominios de la vida moral los métodos, el criterio y los estilos propios de la técnica. Este es el pensamiento central que domina toda la obra. Establece en términos doctrinales rigurosos los dominios del «hacer» (en el orden material) y del «obrar» (en el orden moral) y trata de la irrupción del tecnicismo en el mundo moderno en función de los sistemas y de su inserción en la coyuntura histórica. Se hacen aplicaciones a la política y la técnica, al patriotismo y nacionalismo, a la filosofía del arte, al papel social de la mujer, al problema religioso de nuestro tiempo, a la condición humana y a sus conflictos.

M. B.

## Libros recibidos

- BALIÑAS, Carlos A.: *El acontecer histórico*. Ed. Rialp, S. A. Madrid-México, 1965. 356 págs.
- BERTSCHE, Leopoldo (monje cisterciense): *Viviendo en el amor*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 199 págs.
- BOUSSEMART, Pierre: *El noviazgo ideal*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 50 págs.
- CHUDOBA, Bohdan: *Los tiempos antiguos y la venida de Cristo*. Ed. Rialp, S. A. Madrid. 1965. 265 págs.
- DESBUQUOIS, Gustave, S. J.: *Vivre le bon plaisir de Dieu*. André Rayez, S. J. Beauchesne. París. 1964. 316 págs.
- FRANKL, Victor E.: *La idea psicológica del hombre*. Ed. Rialp. Madrid. 1965. 130 páginas.
- GARCÍA FIGAR, Antonio, O. P.: *La psicología del amor en el noviazgo*. Ed. Studium. Madrid. 1963. 167 págs.
- GENEVOIS, M. A., Domenico: *El matrimonio según el designio de Dios*. Ed. Studium. Madrid. 1963. 206 págs.
- LARA VELADO, Roberto: *Los ciclos históricos en la evolución humana*. Ed. Studium. 1963. 188 págs.
- LARRAYOZ, Javier, Pbro.: *Los Papas y el fin del mundo*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 120 págs.
- LEUWERS, J. M., y CADET: *El laicado: Etapas históricas*. Ed. Nova Terra. Barcelona. 122 págs.
- LEVIE, Jean, S. J.: *La Biblia, palabra humana y mensaje de Dios*. Ed. Desclée de Brouwer. 1964. 407 págs.
- LOOSLI-USTERI, M.: *Manual práctico del Test de Rorschach*. Ed. Rialp Madrid-México. 1965. 306 págs.
- LÓPEZ-JORDÁN, Rafael, S. J.: *Libertad de cultos y propaganda religiosa*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 128 págs.
- MATZA, David: *Delinquency And Drift*. Ed. John Wiley & Sons, Inc. New York-London-Sydney. 1964. 199 págs.
- MENDIUR, Lázaro M. de: *Enfermos, enfermeras y moral*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 244 págs.

## RESEÑAS

- OROZCO DÍAZ, Emilio: *El barroquismo de Velázquez*. Ed. Rialp. Madrid, 1965. 170 páginas.
- PARDO NAVARRO, Enrique: *Inspiración*. Distribuidora. Bailén, 19. Ed. Studium. Madrid, 1965. 270 págs.
- PATRIS, Simone: *En la encrucijada de la vida*. Desclée de Brouwer. 1964. 213 págs.
- PFLEGER, Karl: *Sólo el misterio consuela*. Ed. Studium. Madrid. 258 págs.
- POWELL, John ., S. J.: *Un extraño llama a tu puerta*. Ed. Studium. Madrid, 1963. 129 págs.
- RAMÍREZ MUNETA, Jesús: *El primer sínodo romano*. Ed. Studium. Madrid. 1964. 154 págs.
- SIEGMUND, Jorge: *La lucha en torno a Dios*. Ed. Studium. Madrid. 1962. 317 págs.
- TREVIÑO, J. G. S. Sp. S.: *¡Confianza!* Ed. Studium. Madrid. 1964. 111 págs.
- VAN STEENBERGHEN, Fernando: *Dios oculto*. Ed. Desclée de Brouwer. 1965. 287 páginas.
- VIALATOUX, José: *La represión y la tortura*. Ed. Desclée de Brouwer. Bilbao. 1965. 129 págs.
- VIÑAYO, Cándido de, O. F. M., cap.: *Autorretrato de Cristo*. Ed. Studium. Madrid. 1963. 172 págs.

## INDICE GENERAL DEL TOMO XX (1965)

Págs.

### EDITORIALES:

<i>La batalla de los precios</i> .....	3
<i>Desarrollo regional</i> .....	113
<i>El plan en difícil coyuntura</i> .....	225
<i>Crédito Popular para el Bien Común</i> .....	337

### ESTUDIOS:

<i>Ordenación del Crédito.</i> F. Belda .....	343
<i>El concepto de estructura como medio para la reforma de la empresa.</i> J. Manuel González Páramo .....	265
<i>Explotación en común de terrenos municipales.</i> J. Gorosquieta .....	375
<i>Distribución horizontal de la población de España.</i> José María Guitián de Lucas .....	255
<i>Un estudio sobre el aislamiento socio-cultural de los pueblos españoles.</i> José María Guitián de Lucas .....	355
<i>Al año de la Reforma Tributaria.</i> Gonzalo Higuera .....	231
<i>La socialización de la empresa agraria.</i> J. Martín de Nicolás .....	161
<i>La Promoción Social.</i> Luis A. Martínez Cachero .....	29
<i>La representación sindical vista por nuestro empresariado.</i> A. de Miguel y J. J. Linz .....	115
<i>Criterios de Estratificación Social.</i> P. Negre .....	17
<i>Inflación de los precios: Consecuencias y remedios.</i> M. Pernaut .....	7
<i>Desarrollo regional en la Comunidad Europea. Metas y medios.</i> Jean Weidert .....	149

### GLOSAS Y COMENTARIOS:

<i>Los Sindicatos Cristianos en Francia cambian de nombre. ¿Evolución, clarividencia o traición?</i> Federico Aguiló .....	37
<i>Socialización e Instituciones rurales.</i> M. Brugarola .....	51
<i>Emigrantes españoles en la cuencia industrial de Lieja.</i> María Asunción Gutiérrez Carreras .....	63
<i>Planes de Promoción en zonas rurales.</i> Enrique Pozón Lobato .....	179
<i>Los precios ante la Moral.</i> José María Solozábal .....	281
<i>La dirección del personal en la Empresa.</i> F. Vázquez .....	283

## INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS:

<i>Los Cursos de Formación Intensiva Profesional.</i> José María Laraña ...	189
<i>La formación de Directivos de Empresas en la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas, ESADE, de Barcelona.</i> Luis A. Sobrero ...	73
<i>Sindicato intermunicipal.</i> B. M. ...	196
<i>Las Sociedades de Establecimiento y de Migraciones Rurales.</i> B. M. ...	292
<i>El Centro Social.</i> B. M. ...	406

## CRONICAS:

I.—Social de España ...	78, 199, 296	410
II.—Internacional ...	82, 199, 296	410

LEGISLACION LABORAL ...	91, 205, 304	424
-------------------------	--------------	-----

REVISTA DE REVISTAS ...	97, 211	430
-------------------------	---------	-----

## BIBLIOTECA COMENTADA:

<i>La Reforma Agraria en Taiwán</i> ...	309
---	-----

## TRIBUNA LIBRE:

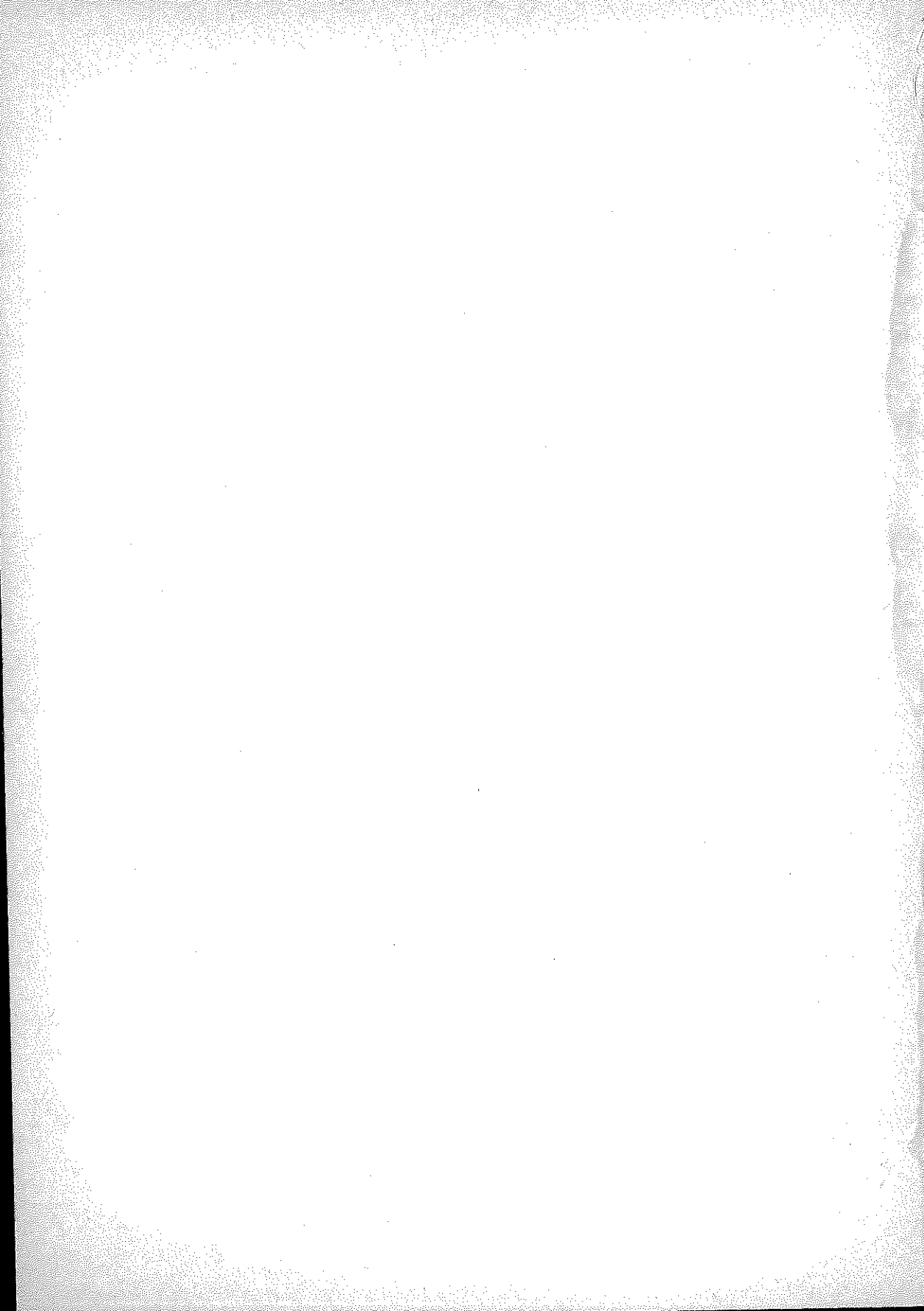
<i>Consejeros que cobran, pero no administran.</i> A. C. ...	322
--	-----

CARTAS A LA REVISTA ...	328
-------------------------	-----

## BIBLIOGRAFIA:

Acción Social Patronal: <i>Participación en Beneficios, Accionario de Trabajo</i> ...	221
Adan Sanmateo, José: <i>Contabilidad fundamental</i> ...	111
Alba, Víctor: <i>Historia del movimiento obrero en América Latina. América Latina y la experiencia europea</i> ...	331
Baas, Emile: <i>Introducción crítica al marxismo</i> ...	105
Bigo, Pierre: <i>La doctrine sociale de l'Eglise</i> ...	218
Bleton, Pierre: <i>Le capitalisme en pratique, Economie et humanisme</i> ...	106
Cardijn, Joseph: <i>Laicos en primera línea</i> ...	441
Cáritas Española: <i>Plan CCB</i> ...	438
Corçao, Gustavo: <i>As Fronteiras de técnica</i> ...	442
Cordiner, Ralph J.: <i>Nuevas fronteras para Directores de Empresa</i> ...	333
Creuheras, Pedro; Lucio López y José Lorente: <i>Tablas estadísticas para el análisis del mercado</i> ...	110

	Págs.
<i>El mundo como responsabilidad</i> .....	332
<i>España, Estado de Derecho</i> .....	335
Fabregues, Jean de: <i>Le Sillon de Marc Sangnier</i> .....	331
Giner, C.; Aranzadi, D.: <i>Lo social y yo</i> .....	111
Hinojosa, Rafael: <i>El proceso de socialización en la empresa</i> .....	435
Jarlot, Georges: <i>Doctrine Pontificale et Histoire</i> .....	217
<i>La Technique et l'homme</i> .....	442
<i>L'enfant et son avenir professionnel. Esquisse d'une théologie de la création et du travail</i> .....	334
Lefranc, Dr.: <i>Amar a los hijos</i> .....	109
M. S. y C. C. O.: <i>ABC de la economía política</i> .....	110
<i>Mentalidad productiva y conciencia social.—La nueva Ley de ordenación y del crédito y de la Banca.—Nueva ordenación bancaria.—Ante el mercado común europeo.—Expansión necesaria del comercio exterior.—Hacia nuevas estructuras comerciales</i> .....	436
Montuclard, Maurice: <i>La dynamique des comités d'entreprise</i> .....	434
N. Muller: <i>La Información en la Empresa</i> .....	440
Oficina de Información y Estadística de la Iglesia: <i>Guía de la Iglesia en España</i> .....	106
<i>Paternité et virilité</i> .....	107
Perpiñá Rodríguez, Antonio: <i>Los salarios en la industria española y en el extranjero</i> .....	441
Phillipot, Roberto: <i>Iniciación a una democracia social</i> .....	335
<i>Planificación del desarrollo económico.—Racionalización económica. Compromiso social del progreso económico.—Premisas del desarrollo económico.—Afares y estímulos de la expansión económica.—Desarrollo económico y transformación social.—Aspectos humanos y sociales de la emigración</i> .....	222
Prebish, Raul: <i>Hacia una dinámica del desarrollo latinoamericano</i> .....	111
Sánchez Gil, Mariano, S. J.: <i>Concepto económico de empresa</i> .....	219
Thomas, E. H.: <i>Gestión de las Cooperativas</i> .....	224
Vagovic, Esteban: <i>Ética comunista</i> .....	330
Vázquez de Prada, Valentín: <i>Historia económica mundial</i> .....	333
Welty, Eberhard, O. P.: <i>La encíclica social del Papa Juan XXIII</i> .....	110
Zamorano, Tomás, S. J.: <i>Enciclopedia de orientación bibliográfica</i> .....	104



*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:*

F A X

Zurbano, 80

Madrid-3

40 PTAS.