

Una fórmula para la reestructuración de la empresa.

Introducción.

El problema social es, primeramente en el orden del tiempo, un problema económico de distribución del producto de la empresa, de fijación de retribuciones justas: *primun vivere*. Primero, pagar a cada uno lo que le es debido. Pero en segundo lugar en el orden del tiempo, aunque en el primero en el orden de las ideas, es un problema moral, de fijación de atribuciones, de determinación de una escala de valores en la que cada uno de los que colaboran en la producción ocupe el puesto que le corresponde, subordinado o coordinado a los demás.

Sobre este último punto suele insistirse menos que sobre el primero, quizá porque, como acaba de decirse, aquel exige una resolución inmediata por afectar a la subsistencia mientras que éste toca más bien a la dignidad humana, y se puede vivir más años con la dignidad ultrajada que con el estómago insatisfecho.

Sin embargo se quiere dar una solución adecuada al problema social, no basta con mejorar la retribución de los trabajadores. Hay que abordar decididamente la reforma de la estructura de la empresa, conceder a cada participante en la producción el valor que realmente tiene y la participación que le corresponde. Mientras el trabajo haya de ser realizado por personas, no puede considerarse a los capitalistas como dueños absolutos de la empresa y a los trabajadores como simples máquinas que se conservan, se reparan y se amortizan, pero sin permitirles más influencia en los destinos de la empresa que a la prensa o al torno de los cuales son compañeros de trabajo.

Se dirá que hay bastantes empresas imbuídas de espíritu social, que velan por sus obreros considerándolos como una gran familia, que los atienden en la enfermedad y en el infortunio, y que ayudan a sus hijos que no sólo se preocupan de proporcionarles el alimento material, sino también y hasta principalmente si se quiere, la vida espiritual que corresponde a su dignidad de hombres. Gracias a Dios, es verdad, y lo que esos patronos hacen es mucho y altamente apreciable. Pero es poquísimo ante lo que podrían hacer.

Muchas fórmulas se han lanzado para la reforma de la empresa. Unas, contrarias a toda norma de moralidad. Otras, basadas en las directrices de la Iglesia. De estas últimas, algunas, tan concretas y limitadas que pronto se advierte que ni son aplicables en todos los lugares y circunstancias, ni resuelven más que una faceta del problema. Otras, tan abstractas y generales, que uno se pregunta cómo se podrán llevar a la práctica, perfilar en actuaciones.

En las líneas que siguen se pretende esbozar, en forma de índice o guión de ideas, una fórmula de reestructuración de la empresa que se ha tratado de extraer de las orientaciones pontificias y de los dictados de la razón. No se fijan cifras que podrán variar en cada caso, y cuya resolución, por otra parte, no constituye un problema privativo del sistema que se propugna, sino que se halla igualmente planteado en el régimen actual de empresa capitalista. Pero se fijan criterios que pueden tener validez universal, suficientemente definidos como para ser llevados a la

práctica en cualquier empresa concreta, sin resolver más cuestiones propias que las ya planteadas de asignación de retribuciones justas: el primer problema en el orden del tiempo, según se ha dicho más arriba. Hechas estas indicaciones, ahí van las ideas anunciadas.

## I - Criterios básicos.

### 1. Quiénes componen la empresa.

La Empresa está constituida por todos los que colaboran - en la producción, en sus éxitos o en sus fracasos.

Por tanto, la empresa no es sólo el capital - los accionistas -, o sólo el empresario - los fundadores o administradores - sino - la suma de todos los partícipes colaboradores: Trabajo, Capital y Empresario. Todos ellos deben gozar de la condición de socios, y ésto por las siguientes razones:

Todos están interesados en la empresa:

- porque de ella dependen para ganar su sustento en mayor o menor grado.
- porque a ella consagran su esfuerzo actual -trabajo manual, intelectual o de dirección, o su esfuerzo "condensado" capital.

Todos tienen intereses comunes:

- porque a todos interesa que la marcha de la empresa sea --- floreciente y que su solidez vaya en aumento, ya que a la empresa han ligado sus vidas total o parcialmente y su presente y porvenir, en el mismo grado, depende del de la empresa.
- porque a todos interesa que la empresa remunere justamente y si es posible espléndidamente a los que participan en --- élla.

El nuevo tipo de sociedad que se propone es, pues, una "sociedad total" ya que todos los que colaboran en élla tienen la calidad - de socios, a diferencia de las actuales sociedades en que sólo uno de los grupos colaboradores - el Capital - acapara la propiedad y la gestión de la empresa.

### 2.- Determinación de los tres elementos de la empresa.

El Capital lo componen los accionistas, que han aportado dinero o bienes a la empresa, para constituir un subtrato inanimado: instalaciones, maquinaria, capital circulante.

El Trabajo está constituido por los obreros y empleados, que aportan a la empresa su actividad física y mental, con mayor o menor iniciativa y responsabilidad, pero ambas limitadas sin alcanzar la conexión entre las diversas actividades de la empresa, ni la dirección de su marcha o política.

El Empresario, en su concepto estricto - en el amplio lo son todos los partícipes de la empresa - es la persona o conjunto de personas que cargan con la responsabilidad de la gestión de la sociedad, su organización, dirección, orientación y decisión de su política y normas, en todos los aspectos de su actividad, y de una manera directa y continua. Es decir, el Consejo de Administración y la Gerencia, que según las -

modalidades de cada empresa, puede ser unipersonal o extenderse a los Directores y técnicos cuando a éstos se encomiendan funciones de alta dirección, responsabilidad y decisión, o, a lo menos, de orientación.

### 3. Determinación de la participación en la empresa de cada uno de sus elementos.

Para que sea posible esta determinación, hay que empezar por reducir las aportaciones de los tres elementos a cantidades homogéneas, bajo el signo común del dinero, para lo cual podemos reducirla al denominador común del capital: "capital-dinero" o "acciones", "capital-trabajo", "capital-empresario".

El "capital-acciones" puede evaluarse inmediatamente en dinero, puesto que en dinero consiste. El accionista que ha aportado a la Sociedad 10.000 pesetas, debe tener una participación, a todos los efectos, proporcional a esa cantidad.

Pero el "capital-trabajo" y el "capital-empresario" no vienen expresados directamente en dinero. La aportación que hace un obrero de su actividad física y mental, no se sabe, de manera inmediata, a qué "capital-dinero equivale". Sin embargo, la equiparación es posible. Todo "capital-dinero" produce o es susceptible de producir un interés o una renta. Todo lo que produce un interés o una renta equivale, idealmente, a un capital. Si el trabajo de un obrero debe pagarse, por ejemplo 12.000 pesetas al año, y el uso del dinero debe pagarse, también por ejemplo, a razón de 4 pesetas anuales por 100 pesetas de capital, un obrero representa un "capital-trabajo" de 300.000 pesetas, -valor de capitalización al cuatro por ciento de una renta de 12.000 pesetas anuales-, equivalentes a igual cifra de "capital-acciones" o "dinero".

Esta equiparación no es caprichosa, sino que tiene una base real. Si suponemos que un obrero puede hacer al año un número determinado de piezas, y que, por otra parte, existe una máquina capaz de hacer automáticamente el mismo número de piezas en igual tiempo, estaremos dispuestos a pagar por el obrero la misma suma anual que por la máquina. Es decir, que si el salario y demás gastos que el obrero supone para la empresa -incluyendo la cuota de amortización o jubilación en su caso- suponen doce mil pesetas anuales, por la máquina no estaremos dispuestos a pagar más que un capital cuyo interés y amortización -sumados a los posibles gastos de operación y conservación de la máquina- representen ese mismo desembolso anual.

Análogos razonamientos pueden aplicarse para la evaluación del "capital-empresario".

Por tanto, generalizando y a grandes rasgos, puede decirse que el capital-acciones, "trabajo" o "empresario" aportado a la empresa por cada partícipe es proporcional a la retribución anual justa que debe recibir de la misma. En consecuencia, en esa misma proporción queda delimitada su participación de todos los órdenes en la gestión y en las utilidades de la sociedad.

## II. RETRIBUCION A LOS PARTICIPES EN LA EMPRESA.

### 1.- Retribuciones mínimas.

De acuerdo con las directrices de la Iglesia damos por sentada la conclusión de que la retribución mínima que se debe a los partícipes que aportan a la empresa su esfuerzo y actividad personal -o sea, al trabajo y al empresario- es el jornal o sueldo suficiente para su manutención.

ción y la de su familia, con todas las aclaraciones y distingos que hacen los sociólogos y que damos por reproducidos aquí,

Estas retribución mínima los es debida por el simple hecho de ponerse al servicio de la empresa y efectuar los trabajos que se les encomiendan con el rendimiento normal.

En cuanto a los participos que aportan el capital, o sea, en cuanto a los accionistas, su retribución mínima será la que represente el precio justo del uso del dinero, supuesta una inversión del mismo prácticamente segura.

Las retribuciones fijas del trabajo, empresario y capital constituyen un costo de la empresa, y deben pagarse aun cuando haya pérdidas.

Efectivamente, desde el momento en que el obrero y el director han puesto su actividad y el accionista su dinero a disposición de la sociedad, tienen derecho a recibir el equivalente de sus prestaciones. En el caso de los dos primeros, que han hecho cesión de su tiempo, el cual empleado en una actividad laboral es la única fuente de ingresos con que cuentan para su sustentación y la de su familia, esa prestación requiere como equivalente la percepción de un jornal o sueldo que les permita hacer frente a sus necesidades familiares. El capitalista, en cambio, que no hace cesión de su tiempo ni de su actividad, sino únicamente de su dinero, no puede exigir un "salario familiar", digámoslo así, sino únicamente el precio justo de su dinero, que podría o debería obtenerlo en cualquier otra empresa o situación de préstamo de capital.

Ciertamente que hay capitales para los cuales -por estar imposibilitados para el trabajo- las rentas de su capital constituyen sus únicos ingresos posibles, y podría pensarse por ello que, por lo menos en estos casos, también al accionista se le debe un "interés" o "dividendo familiar". Fácilmente se advierte, sin embargo, que esas son situaciones irregulares, cuya resolución no parece que pueda cargarse sobre los hombres de la empresa, sino sobre los de toda la sociedad. Al contrario cuando un trabajador cuenta con ingresos extraños a la retribución de su trabajo sin duda que la empresa no está obligada a pagarle un salario familiar, en tanto éste sea superior a la retribución que por justicia conmutativa le es debida, como equivalente matemático -podríamos decir- de su aportación de fuerza de trabajo, o, lo que viene a ser lo mismo, del valor económico de su trabajo.

Actualmente se reconoce con facilidad que los salarios y sueldos se devengan siempre mientras el trabajador pertenece a la plantilla de la empresa, independientemente de los resultados que arroje el ejercicio económico. Pero, en cambio, las acciones sólo perciben un dividendo en caso de que haya un beneficio distribuable, y para determinar su cuantía no parece que mentalmente se haga ninguna referencia a ningún criterio de justicia sobre el tipo de interés del dinero, sino que depende de las circunstancias económicas y financieras de la empresa.

Sin embargo, tan de justicia es pagar al trabajador el equivalente de la prestación de su actividad personal, como al capitalista el de la cesión de su dinero, de donde se sigue que tanto los salarios y sueldos como el interés del dinero son gastos económicamente necesarios para la explotación, y elementos integrantes del costo. Luego para determinar el beneficio, hay que deducir de los ingresos sociales, no sólo los pagos a personas extrañas a la empresa por la adquisición del material, servicios, etc., y los jornales y sueldos, sino también el interés del capital, y no, tal como ahora, considerar que éste último es parte integrante del beneficio, a detractor de él. El interés justo por el uso del dinero es el "salario del accionista", independientemente de que lo cobre una vez al año o en períodos más breves.

## 2.- Retribuciones variables.

Se comprende que entre dos obreros, uno de ellos solo normalmente hábil y laborioso y el otro destacadamente laborioso y hábil, éste debe ganar más que aquel. Esta retribución del mayor o menor rendimiento o trabajo efectivo de cada uno puede adoptar la forma de destajo, primas, etc., y en esta línea se denominará de manera genérica "Destajo".

Análogamente podemos decir del empresario. Su mayor o menor capacidad y actividad se refleja normalmente en los resultados de la empresa. Por tanto, su retribución variable puede adoptar la forma de un tanto por ciento sobre los resultados disponibles en el ejercicio económico.

El destajo se debe mientras haya trabajo, aunque sobrevengan pérdidas. La retribución variable del empresario solo se devenga en tanto haya resultados disponibles después de deducir las asignaciones a reservas obligatorias y otras atenciones de igual carácter.

Esta diferencia se debe mientras haya trabajo, aunque sobrevengan pérdidas. La retribución variable del empresario sólo se devenga en tanto haya resultados disponibles después de deducir las asignaciones a reservas obligatorias y otras atenciones de igual carácter.

Esta diferencia en cuanto al devengo se debe a que el obrero manifiesta su mayor o menor rendimiento en la cantidad y calidad de su producción; no siéndole atribuibles las pérdidas que, a pesar de dicha producción, se experimenten por la falta de ventas o precios no remunerables. En cambio, la función del empresario es proporcionar beneficios. No basta con que consiga una fuerte cifra de producción o una de ventas: si no se traducen en ganancias, su rendimiento es nulo. Si los resultados solo permiten el pago de los jornales, destajos y sueldos o interés mínimo del capital, el rendimiento del empresario es deficiente, ya que la propia empresa, por disposiciones legales o estatutarias, o, en todo caso, por criterios de sana economía puede exigir una "participación" en las ganancias, en forma de reservas obligatorias que garanticen su pervivencia y mejora, o la provisión de contingencias desfavorables. Solo cuando esta participación de la propia empresa puede ser cubierta, el rendimiento del empresario es el normal y mínimo que puede exigírsele. Pero como su rendimiento normal está pagado por su sueldo, únicamente cuando todavía queda un excedente de ganancias es cuando tiene derecho a percibir un suplemento por su mayor eficiencia.

En cuanto al Capital, no cabe distinguir entre accionistas laboriosos y poco laboriosos, capacitados e ineptos, ya que estas circunstancias personales no influyen en los resultados de la empresa, puesto que el accionista no aporta su actividad, sino simplemente su dinero, y lo mismo valen las quinientas pesetas de un determinado accionista que las de cualquier otro. No se debe aquí, por (ejemplo) tanto, una retribución al rendimiento. Pero sí se debe algo más que el interés mínimo y garantizado que se le paga por el simple uso del capital, porque si el accionista corre el riesgo de invertir su dinero en valores industriales en lugar de refugiarse en la inversión segura de los valores del Estado, pongamos por caso, es porque espera, y le es debida en justicia, una retribución superior, que le compense del riesgo corrido ante una eventual liquidación con pérdida.

Esta retribución por el riesgo adoptará la forma de un suplemento de interés con tope mínimo, que se pagará en la medida en que le permitan los resultados de la sociedad, previa deducción de las retribu--

ciones minimas de todos los participes y las variables de trabajo y Empresario, asi como, naturalmente, la participaci3n de la propia empresa. Algunos a~os alcanzará el tipo máxímo; otros será inferior o incluso no existirá, segun que el excedente de beneficios permita llegar al tope fijado, - no llegue a la cifra necesaria o sea nulo. Bien entendido que se habla del interés por el riesgo, no del interés mínimo por el uso del capital, que - se mantendrá intangible incluso cuando hay pérdidas.

Resumiendo, los resultados de la "sociedad total" y la retribuci3n a sus participes pueden representarlos sinópticamente en la siguiente forma:

IMPRESOS TOTALES DE LA EMPRESA

Materias primas, servicios y demás pagos efectuados a personas ajenas a la empresa .....	<u>Dinero que "salo" de la empresa</u> Dinero restante para la empresa y sus participes.
Jornales y sueldos vitales Sueldos vital del empresario Interés mínimo a las acciones.	<u>Retribuciones mínimas</u> Dinero excedente del mínimo
Destajos .....	<u>Retribuci3n variable del trabajo</u> Resultados brutos
Reservas y atenciones obligatorias .....	<u>Participaci3n de la propia empresa</u> Resultados disponibles
Participaci3n sobre resultados disponibles .....	<u>Retribuci3n variable del empresario</u> Beneficios normales
Interes a las acciones con tope máxímo .....	<u>Interés por el riesgo</u> Beneficios extraordinarios o netos

El remanente que queda despues de satisfechas las retribuciones mínimas y variables a todos los participes constituye el beneficio extraordinario o neto, a destinar libremente por la Junta General, bien para asignaci3n o reservas voluntarias u otras atenciones de igual índoles bien para su distribuci3n entre todos los participes en la forma que se dará seguidamente.

III.- PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS NETOS

Se dirá quizá, que entendido en beneficio neto de la empresa - o beneficio extraordinario en el sentido que se ha expuesto, como remanente, que queda despues de deducidos, no sólo los gastos que para nuestro concepto industrial actual se consideran como elementos del costo total de producci3n de una industria, sino tambien el interés que se paga a los accionistas por el uso de su capital y el riesgo corrido, apenas si existirá o no existirá un absoluto. Y así es, en efecto. Pero no hay que olvidar que no se trata de un concepto ni un hecho nuevo, sino del mismo concepto de beneficio neto de la empresa que desde antiguo nos viene ofreciendo la teoria economica, la cual ya prevé que, de ordinario y salvo circuns-

Por tanto, todo el remanente se distribuirá entre los partícipes en proporción a su interés en la empresa -al "capital-dinero", - "trabajo" o "empresario" aportado- es decir, en proporción a las retribuciones mínimas y variables del último ejercicio, que con el índice de su participación actual.

El accionista que antes de la liquidación se retiró, recupera con la venta de sus acciones el capital aportado más la parte que le correspondería en las reservas, puesto que las acciones se cotizarán con prima. - El obrero o empresario que abandona la empresa parece que debería recibir alguna indemnización por la cifra que podría alcanzar en la liquidación del haber social, pero, si bien se considera, no es así, ya que se lleva consigo el "capital-trabajo" o "capital-empresario" que aportó, y al contratar sus servicios con una nueva empresa hace valer la situación que tenía en la anterior, pasando además a disfrutar del derecho a una eventual liquidación.

Tampoco esta fórmula es matemáticamente justa, pero se estima equitativa y razonable.

Mayor dificultad puede ofrecer el hecho de que, en caso de liquidación con pérdidas, solo los accionistas soporten el quebranto, ya que trabajadores y empresario se llevan su "capital" con su persona misma. Sin embargo, no se olvide que en previsión de esta contingencia, precisamente, se ha asignado a los accionistas un interés por el riesgo, cuya única justificación y razón de ser radica en la posibilidad de esta pérdida de capital, puesto que, de no existir este riesgo, el uso del capital estaría pagado suficientemente con el interés mínimo garantizado, que ha venido percibiendo incluso en ejercicios económicos con resultados negativos.

#### V - PARTICIPACION EN LA GESTION

Puesto que todos los partícipes de la empresa colaboran en sus resultados afortunados y todos están interesados en su buena marcha, todos deben cooperar en su gestión a través de las Juntas Generales.

Su influencia en las mismas, es decir, su número de votos, debe ser proporcional al "capital" aportado por cada uno, o, como repetidamente se ha dicho, a la suma de sus retribuciones mínimas y variables.

La gestión directa y constante estará encomendada a órganos equivalentes a los actuales: Consejo de Administración, Gerencia, Directores etc., los cuales serán nombrados directamente o por delegación, por la Junta General. Las particularidades de composición, funcionamiento, atribuciones y responsabilidades de los órganos de gestión se determinarán en cada caso, dentro del espíritu que inspira el nuevo régimen de "sociedad total".

#### VI - ACLARACIONES Y CONCLUSIONES

Sin duda que al lector de estas líneas se le han ofrecido objeciones y dificultades sobre su fundamento y sus consecuencias:

- no es injusto desligar la propiedad del capital de su administración, confiriendo una intervención importante en esta a quienes no han aportado ningún dinero?

- no es una afirmación gratuita la de que son comunes los intereses de todos los partícipes en la producción?

- la concesión del voto en Juntas Generales a los trabajadores, no será un arma terrible que se pone en sus manos, que les permitirá manejar a su arbitrio las empresas, o incluso desposeer de sus legítimos derechos a los accionistas?

- por último, el sistema de base en la asignación de retribuciones justas a cada uno de los colaboradores, pero cómo se determina cuales han de ser estas retribuciones justas?

Basta un pequeño esfuerzo para situarse mentalmente en un mundo integrado por empresas estructuradas según se ha expuesto, para comprender fácilmente que todas esas dificultades son salvables, si existen.

Ante todo, vaya por delante una afirmación: el régimen de salariado no es injusto ni va contra el Derecho natural, en si mismo. Pero eso no quiere decir que no pueda haber otros regímenes más perfectos y convenientes.

La propiedad parece reclamar con carácter exclusivo el derecho de administración. Sin embargo, no siempre tiene que ser así necesariamente. El obligacionista que presta su capital a la sociedad, conserva la propiedad, pero no adquiere ningún derecho a la gestión.

Puede concebirse una empresa creada por un grupo de trabajadores que, faltos de medios económicos, recurren al empréstito para allogar el dinero necesario. Aquí los obreros serán los socios, y los capitalistas los "asalariados", puesto que recibirían una retribución independiente de los resultados del negocio y no tendrían ninguna intervención en la administración. Podría no ser un sistema perfecto pero tampoco sería injusto.

Ni más injusto ni más perfecto que el régimen conocido de salariado, en que el capital se reserva totalmente la administración y al obrero es un simple "prestamista" de su actividad personal.

Frente a ambos sistemas, unilaterales e imperfectos, o, mejor dicho, en medio de ellos, surge espontáneamente la solución de la "sociedad total", en que tanto los accionistas como los trabajadores y los empresarios son socios con derecho análogos, puesto que todos aportan algo a la sociedad y todos colaboran en ella.

Las recientes legislaciones, españolas y extranjeras, sobre sindicatos de obligacionistas y jurados de empresa, no vienen más que a reconocer los defectos de las dos posiciones extremas, y a poner un "parache" a situaciones inestables, que tienden a "desinclinarse".

Estamos acostumbrados a oír que los intereses de Trabajo y Capital son opuestos, que al capitalista le interesa que su dividendo sea lo más elevado posible, aun a costa de los salarios de los obreros, y viceversa. Sin embargo, lo mismo podría decirse que los intereses de cada accionista son antagónicos con los de los demás accionistas, o los de cada obrero con los de sus restantes compañeros, porque cada uno, individualmente, desea que el dividendo de "sus" acciones o que "su" salario sean los mayores posibles, aun a costa del dividendo o de los jornales de los demás.

La objeción solo procede de una deformación de criterio, por que vivimos en un mundo económicamente clasista, en el que los capitalistas son los empresarios y los obreros asalariados extraños a la empresa,

y, lo mismo que en la compraventa lo que gana de más el vendedor deja de ganarlo el comprador, pensamos que, en la empresa, cuando más gana el obrero menos gana el empresario.

Cuando penetre el concepto de que todos, -accionistas, empresarios, trabajadores- son partícipes y socios con derechos análogos, tan solo diferenciados por las distintas formas en que se manifiesta y actúa su colaboración, resultará tan absurda la idea de que los intereses de los accionistas y los de los obreros están encontrados, como ahora parecería la suposición de que los de una categoría determinada de asalariados -peones, especialistas, etc.- son fundamentalmente opuestos a los de las demás.

La concesión del voto en Juntas Generales a obreros empleados y empresarios, en su calidad de tales, y en la proporción en que están sus retribuciones respecto a los intereses que perciben las acciones, sin duda que en gran número de empresas equivaldría a conceder a los obreros una mayoría abrumadora, y, en consecuencia, la facultad de decidir -cuantas cuestiones se sometieran a votación.

Esto es cierto. No se pretende negar esta realidad. Pero ello no encierra peligros fundamentalmente distintos a los ya existentes en una sociedad anónima actual. También ahora un grupo de accionistas, poseedor de la mitad más una de las acciones, tiene el mismo poder de decisión y se podría temer que lo empleara abusivamente en perjuicio de los restantes accionistas, de los directores y de los trabajadores.

Por eso la Ley y los Estatutos sociales prevén limitaciones a ese poder de la mayoría; declarando la inviolabilidad de los derechos políticos del accionista, la participación de cada acción de los dividendos, el derecho de las minorías a nombrar representantes en los Consejos de Administración, y los salarios mínimos y demás condiciones del trabajo. Este sistema de defensas y de derechos mínimos e inviolables tendrá que ser adaptado a la nueva estructura, pero nada permite superar ni que requeriría modificaciones o innovaciones sustanciales, ni que ofrecería menos garantías de seguridad que actualmente.

No se diga que los obreros y empleados no están preparados para participar en la gestión de las empresas. La verdad es que, aun dando por admitido que preparación técnica de los accionistas fuese superior a la de ellos, la completa falta de contacto con la vida y problemas de la sociedad, en la mayoría de los casos, coloca a aquellos en franca situación de inferioridad respecto de las personas que dedican diariamente su trabajo al servicio de la empresa, cuyas necesidades y desarrollo tocan mucho más de cerca.

Nadie pone inconveniente en permitir el acceso a las Juntas Generales al obrero que, con sus ahorros, ha adquirido unas cuantas acciones, pero ni el hecho de haber podido disponer de algún dinero presupone su mejor preparación para la función de socio, ni tiene más derecho a ese título el rentista que ha invertido unas pesetas en la sociedad que quien ha puesto a su servicio su propia persona.

En cuanto al problema de fijar las retribuciones justas, mínimas y variables, de los tres elementos o partícipes en la empresa, no cabe duda de que ofrece sus dificultades y que, al mismo tiempo, es condición sine qua non y básica para la reestructuración que se propone. Sin embargo,

este no puede ser obstáculo ni debe servir de pretexto para rechazarla de plano. No se olvide que, cualquiera que sea la estructura de la sociedad y cualquiera que sea la condición de sus partícipes, se plantea con igual exigencia la obligación de retribuirles justamente.

Por otra parte, no es imposible, ni mucho menos, fijar la cuantía de las retribuciones justas, si no con la exactitud matemática de la justicia commutativa, si por lo menos dentro de los límites, más amplios de la justicia social o de la equidad. Bastaría para ello buena voluntad, buen sentido y abordar francamente el problema.

En efecto, la retribución mínima de Trabajo y de la labor del empresario puede determinarse mediante el estudio del presupuesto familiar en relación con la situación económica general y de la empresa en particular. En cuanto a la estimación del precio justo por el uso del dinero, prescindiendo de procedimientos más científicos, el interés que se paga a las obligaciones, valores del Estado, etc., puede ser un índice para aproximarse a él, puesto que se acepta de modo general por el público, lo que parece demostrar que es suficientemente remunerador, mientras que su permanencia indica que no es excesivamente elevado, y al mismo tiempo cuenta con la sanción de la Ley.

Para el cálculo de los tipos de las retribuciones variables de trabajadores y empresarios ha de valorarse la influencia de su rendimiento en la producción y en los resultados de la empresa. No es de este lugar el estudio de los métodos adecuados para ello, pero sí me ha de apuntar que, aun cuando no sean susceptibles de una determinación objetiva y exacta, la experiencia y el buen sentido pueden proporcionar soluciones aceptables. Y el interés por el riesgo, que quizá parezca el de más difícil evaluación, debe ser tal que sea suficiente para atraer los capitales a la industria de que se trate, pudiendo servir de base orientadora para acercarse al tipo adecuado del interés medio que en el régimen presente obtienen los valores industriales, no olvidando que hoy en día los dividendos son una mezcla del interés por el uso del dinero, del interés por el riesgo y de la participación en los beneficios netos.

Hechas estas aclaraciones, no estará de más dejar bien sentado que no se pretende, desde luego, que la fórmula de "sociedad total" sea la única justa e viable, de modo que haya de aplicarse necesariamente si se quiere resolver el problema social. Pero sí se confía en que reúne ambas condiciones, por estar inspirada en las directrices de la Iglesia y apoyada en la razón y la experiencia.

Sin duda conduciría a una mejor comprensión y colaboración entre todos los elementos de la empresa, con beneficio para la producción y la economía en general, y permitiría la utilización de ideas personalidades aprovechables, quizá a veces excelentes, que hoy en día no tienen acceso a las Juntas Generales y Consejos de Administración.

La elevación de la función del trabajador dentro de la empresa no podría menos de contribuir a la educación de las masas obreras y a su dignificación, fundamentos necesarios para la paz social.

Y, por último, no parece que hay inconveniente para el entronque de este nuevo tipo de empresa en el seno de nuestras instituciones jurídicas y económicas.