

1) INTRODUCCION. Razón de la necesidad de reforma de la estructura de la Empresa.

Resulta evidente que no necesitaríamos una larga fundamentación que justificase, lo que encontramos en el ambiente de cualquier medio, sea intelectual, social, o económico, como es la cuestión de la necesidad de la reforma de estructura en la Empresa.

La Empresa capitalista tal como está hoy concebida es una institución social llamada a una urgente reforma. Esta consideración nos lleva de la mano a otra que juzgamos importante y que hemos de plantear de entrada en nombre de la sinceridad y el propósito de acción eficaz a que nos mueve la redacción de esta ponencia. La reforma de la estructura de la Empresa es tan necesaria como lo es una reforma de actitudes morales de los hombres que la integran. La una sin lo otro no nos llevará si-no a una frustración más, y el correspondiente salto atrás en la evolución social. Decimos esto porque ha habido, y hay, quienes todo lo supeditan a la reforma de estructura. Solo ésta hará posible abordar e incluso abordar con eficacia la reforma de los hombres. Error doctrinal al condicionar de ese modo la conducta humana, y que además en la práctica ha llevado a un inmovilismo de conductas. La misma crítica tenemos que hacer de quienes todo lo fian a la sola transformación de la mentalidad individual, de modo que el cambio de estructura vendría como consecuencia de la, suma de cambios de mentalidades.

Otra consideración más. Si hablamos de reforma de estructura de la Empresa, hablamos legícamente también de reforma de estructura del actual sistema capitalista, porque en definitiva estructura quiere decir un sistema compuesto de partes, en el cual las partes se aprecian en función del todo, y el todo en función de las partes. Sería demasiado ingenuo pretender que es posible abordar seriamente el estudio de reforma de la Empresa actual, sin que la misma no tuviese consecuencias sobre el sistema.

1.1) Por la importancia creciente de la Empresa.

1.1.1) En su relación con la sociedad: En nuestra época la Empresa debe ser considerada como célula social, como pieza fundamental del orden social. Lo económico ha pasado a primer plano, y sabemos que un orden económico ha de basarse sobre células económicas. Colocar a la Empresa como centro del orden social como antes lo pudo ser la familia o la administración local, es un hecho. El hombre de hoy le dedica mas parte de su vida que incluso a la familia, pero el que vaya ocupando el centro de la vida social también entraña sus peligros, porque no es una entidad que deba cumplir todos los fines de la vida humana.

La empresa grupo representativo: En definitiva podemos afirmar que la Empresa es el grupo representativo de nuestro tiempo. La Empresa industrial ha configurado de una manera característica a nuestra sociedad, influyendo en ella en aspectos:

- Económicos: situando a la Empresa en el centro de un orden económico, basado en la división del trabajo, especialización de funciones y una dinámica de intercambios, para la creación y distribución de bienes.

- Sociales: de modo que incluso sus conflictos internos alcansen modernamente tal importancia que hoy se denomina cuestión social por antonomasia precisamente a los conflictos surgidos entre empresarios y obreros.

- Políticos: como consecuencia necesaria de la influencia en los aspectos económicos y sociales.

- Culturales: aspecto al parecer de naturaleza tan diferente, pero que resulta evidente dado que la necesidad creciente del perfeccionamiento

técnico, entre otras cosas, va configurando en la sociedad un tipo de cultura bien distinto a la de épocas anteriores, en que lo humanístico, por ejemplo podía competir e incluso tenía prioridad sobre lo físico.

- **Defensas Nacionales:** Por la misma evolución técnica aludida que ha incidido ciertamente sobre estos problemas, de modo que hace imprescindible el concurso de empresas industriales para la resolución de los mismos.
- **Religiosos:** cada día se presentan con más agudeza problemas morales en relación con las empresas, sona problemas de inmigración, de justicia en el reparto, de relaciones humanas, etc. Cuyos aspectos morales tienen tan honda conexión con lo religioso, y en este sentido podemos afirmar que nuestra llamada sociedad industrial en su evolución está influyendo directamente sobre el contenido religioso del hombre.

Por lo que llevamos apuntado llegamos a la conclusión de que la Empresa es un factor social tan importante que la sociedad no puede desentenderse del problema de su estructura, si como consecuencia de la misma, se producen desajustes en los aspectos antes señalados. La Empresa industrial cuyo objetivo primordial es la creación o transformación de bienes que han de servir para satisfacer necesidades humanas, es una institución de servicio al bien común tan vital que incluso la propiedad privada invertida en la Empresa está subordinada al mismo en mayor proporción que otras inversiones de la propiedad privada.

1.1.2.) Considerada en sí misma: Para sus miembros es base de vida:

- **Económicas:** ya que la finalidad primaria e inmediata del trabajo, es la de obtener el sustento necesario para la propia persona y familia, si bien la finalidad principal debe ser el perfeccionamiento humano mediante el trabajo.

Sociales: estas actividades profesionales constituyen actividades socialmente útiles; como hemos apuntado antes, es en la Empresa donde el hombre, cada vez más vuelca sus afanes y sus esfuerzos, dando origen a unas relaciones sociales crecientes dentro de la Empresa con la secuela de conflictos, soluciones etc. que necesariamente se plantean.

- **Educativas:** Esta exigencia social lleva implícita otra de tipo educativo que se plantea en la doble vertiente del perfeccionamiento técnico, y de la relación social, exigencia igualmente creciente y que va configurando con un sello característico de materialismo e interdependencia la mentalidad del hombre moderno.

Es en la Empresa, que no es conjunto de cosas, máquinas instalaciones etc., sino reunión de conductas humanas, y como tales con una capacidad de reacción cambiante según los estímulos, donde se están planteando los graves problemas morales y sociales de nuestro tiempo, problemas que abarcan aspectos como el humano de la dignidad de la persona, hasta los morales-económicos de la justa distribución de los frutos obtenidos.

1.2) Porque la estructura actual no ha resuelto satisfactoriamente los problemas.

Humanos: Es esta otra razón que demuestra la necesidad de reforma de la estructura de la Empresa. Podríamos extensamente demostrar con ejemplos, hasta que punto la estructura actual no solo no ha resuelto estos problemas sino que está influyendo perniciosamente sobre la conducta humana creando por llamarlo de alguna manera, unos "desvalores", pragmatismo, materialismo, despersonalización, totalitarismo, etc.etc., pero nos vamos a limitar a reproducir textualmente lo que se dice en el texto oficial del Ministerio de Industria, en el curso superior de relaciones humanas, para demostrar hasta que punto aún la propia técnica de Relaciones Humanas, tiende a desvalorizar el valor humano del trabajo.

Dice así: "Las relaciones humanas y la estructura de la Empresa.- Terminaremos aludiendo a un problema filosófico que atañe al fondo de la cuestión. Algunos

de los que han tratado de la forma de conducir hombres insisten en que estos pueden ser considerados: A) como medios, como instrumentos con los que se puede alcanzar una finalidad. B) como individuos, que tienen en sí mismo y con la independencia de su ambiente, un fin que no guarda relación con la mayor o menor utilidad laboral que son capaces de prestar a su comunidad.

Hecha esta doble descripción, se añade siempre que la forma moral de tratar a los hombres en una Empresa es la segunda. Y aun se suele decir más; que las relaciones humanas en la industria no son más que una manifestación global de normas ajustadas al punto de vista que hemos llamado B. Este planteamiento de la cuestión que supone toda una modificación de la estructura de la Empresa y de la economía capitalista saca de quicio el origen y propósitos de las relaciones humanas. En efecto, se olvida que la Empresa, la Empresa considerada tal y como es en el mundo capitalista en que vivimos, no puede tratar a los hombres más que de un modo, como instrumentos; esto forzosamente es así aun en la institución filantrópica. De esta manera ocurre en la realidad, y de esta manera tiene que suceder mientras no cambien los postulados económicos que sostienen nuestra sociedad y rigen nuestra organización industrial. Y de hecho, el movimiento de las relaciones humanas no ha pretendido hasta ahora cambiar la estructura económica del mundo industrial. Lo que sí puede hacer la Empresa, lo que sí debe hacer, es considerar a los hombres como instrumentos humanos, es decir, de la forma que llamamos más arriba A, pero tratando de cubrir un conjunto de necesidades que cada individuo experimenta por encima de la mera relación contractual. Así, el cometido técnico de las relaciones humanas se define como el de suavizar las ineludibles asperezas que una política lógica de producción provoca entre los individuos y los grupos sociales, lubricando con un conjunto de satisfacciones socio-económicas, la marcha diaria de cada empresa. Apoyando al conocimiento científico de los hombres y de los grupos, las relaciones humanas pretenden reducir las incongruencias que se dan entre la organización y los seres humanos en beneficio de ambos. Como resultante de esta mutua adaptación sobre la organización y el ser humano, puede lograrse una mayor satisfacción en el trabajo y una mayor voluntad de cooperación.

Históricamente, nos guste o no, las relaciones humanas se han constituido como un conjunto de técnicas psico-sociológicas, que pretenden contribuir a mejorar el clima social e individual de las empresas, eso sí, sin cuestionar a fondo los supuestos y la estructura del mundo capitalista en que vivimos. Es evidente que la religión y la política constituyen otros modos posibles de afrontar el problema y de hacer relaciones humanas. Ambas posturas son defendibles, lo que no se puede defender es la confusión de conceptos.

El texto nos releva de todo comentario. Entre otras cosas la inversión de valores es patente. El hombre es un factor de la economía. Como una máquina más sujeto a unas atenciones especiales con fines exclusivos de productividad. Es decir, que el hombre es para la economía, no la economía para el hombre.

- Económicos: Una visión panorámica sobre el problema de política de rentas, nos lleva también a la conclusión de que la estructura actual no contribuye adecuadamente a la resolución de importantes problemas económicos como por ejemplo los de inflación, cuota de inversiones, equilibrio en la distribución de la renta, precios de venta etc.

- Morales: La diferencia esencial entre la concepción de la actividad económica sujeta a una estructura que tenga en cuenta la norma moral como elemento primario, y la concepción de la actual estructura capitalista es la siguiente: una concepción moral de la estructura niega al lucro el valor de fin absoluto, si bien lo acepta como justificativo dentro de determinados límites, en tanto que para el capitalismo clásico el lucro es la finalidad esencial de la vida económica. De esta diferenciación fundamental nacen una serie de consecuencias y a continuación señalamos una a modo de ejemplo; como en la estructura actual la canalización de las inversiones va más orientada hacia empresas de mayor rentabilidad, que hacia las básicas encargadas de cubrir urgentes necesidades de bien común, aunque estas pudieran proporcionar menos ganancias.

2) CONCEPTO DE EMPRESA. El concepto de Empresa da origen a distintas interpretaciones, porque en realidad no se ha llegado a precisar qué queremos designar con la palabra. Para unos Empresa, quiere decir ente económico que hay

que tratar y estudiar dentro de un marco económico, sujeto exclusivamente a leyes económicas, aunque para su desarrollo hayan de "aceptarse unos hechos sociales" Para otros el concepto de Empresa ya está determinado por la actual realidad jurídica, y lo consideran inamovible.

La Empresa es una realidad social. Nosotros entendemos que la Empresa es ante todo una realidad social. La Empresa como tantas instituciones se mueve en el plano de lo Social, es una "forma social" es decir una unión de hombres, mas concretamente unión de conductas humanas encaminadas a la consecución de un fin común. Este fin se fundamenta principalmente en la consecución de lo útil económico, que necesita de la norma jurídica para su desenvolvimiento eficaz.

Admitido que la Empresa es una "forma social" de ello se desprende que en realidad está formada por conductas humanas, por hombres, y no por cosas, cuya reunión jamás puede dar lugar a una forma social. Los hombres aportarán unos su trabajo, y otros su capital, o las dos cosas a la vez, para hacer realidad la Empresa.

2.1) La Empresa Pública: Antes de entrar en otras precisiones tenemos que dedicar un parrafo lo mas breve y concreto posible a este tipo de Empresa que tanta polémica suscita en nuestros días.

En economía, Empresa Pública es una organización de propiedad directa o indirecta del Estado para el logro de fines económicos o para ejercer servicios públicos.

Cuando se habla de Empresa Pública se presupone la existencia de un fenómeno de nacionalización por medio de una socialización o una estatificación. Así en la socialización existe una nacionalización, es decir que el Estado asume una función de producción por ejemplo, pero esta función la realiza a través de una Empresa dándole una estructura especial en la que tiene entrada la representación de los poderes públicos. En la estatificación, existe también la nacionalización de una actividad, pero el Estado no crea una Empresa con autonomía propia, sino que él ejerce la función asumida por sí mismo, sin que la entidad tenga personalidad propia aunque pueda tener alguna autonomía financiera.

En realidad el término que aquí nos interesa es el común de nacionalización y tratar de la cuestión de fondo como es la justificación de la Empresa Pública.

Ámbito de la nacionalización. Estado actual de la cuestión en España. Por de pronto

tenemos que señalar una situación de hecho, por un lado, y es que países de tradición económica incluso liberal se han lanzado a políticas de nacionalización mas o menos extensas. Por otro, el principio de subsidiaridad está suficientemente explícito en los principios doctrinales e incluso en nuestro Fuero del Trabajo cuando su punto XI se afirma que "en general, el Estado no será empresario, sino cuando falte la iniciativa privada, o lo exijan los intereses superiores de la nación". En el punto XII se dice "que todas las formas de propiedad quedan subordinadas al interés supremo de la nación, cuyo interprete es el Estado.

La cuestión por lo tanto, no está en si ha de haber Empresas nacionalizadas o no, sino en "cuantas" Empresas han de nacionalizarse, y hasta qué extremo, cuestión que naturalmente no pueden resolver los principios doctrinales sino la acción política.

En este sentido nosotros queremos añadir que la ponencia está de acuerdo en que la nacionalización no solo debe alcanzar donde no llega iniciativa privada, sino cuando esta ejerce una actividad imperfecta o cuando haya de combatirse monopolios de hecho.

En España ciertamente el problema de la nacionalización está abordado en el texto legal aludido. Incluso en leyes ordinarias de general aplicación como es la ley de ordenación de la industria nacional de 24 de Noviembre de 1.939 donde se establece que el Gobierno por simple decreto puede proceder a la incautación de Empresas particulares en caso de que lo demanden los supremos intereses de la economía o de la defensa nacional. Y la ley organica del I.N.I. dispone que, cuando supuestos de urgencia u otras razones lo aconsejen, el I.N.I. podrá expropiar, mediante pago de la correspondiente indemnización a las industrias privadas que realicen determinadas actividades, o bien darles

como fórmula alternativa la posibilidad de ser coparticipes en la explotación, mediante la constitución de la correspondiente Empresa mixta.

2.2.) Conceptos erroneos de la Empresa.

La empresa en el sistema de economía sovietico: En realidad no tenemos bases suficientes para hacer una crítica objetiva de este tipo de Empresas socialista, en primer lugar porque no existe una doctrina marxista de la Empresa, y despues, porque el hecho es que en la U.R.S.S. se han ido barajando distintas soluciones desde el triunfo de la revolución hasta nuestros días.

Estatificación: En 1.917 se establece el control obrero de las fábricas, primero de hecho, y legalizado despues por decreto del mes de Noviembre del mismo año. Esta situación que acentuó el desastre de la economía sovietica fué corregida en Mayo de 1.918 estableciendose la estatificación que abarcaba a todo el conjunto de Empresas incluidas las pequeñas y medianas. La organización de esta nacionalización se basaba en un Consejo Supremo de Economía, y una serie de consejos económicos por territorios, que controlaban todo el proceso de producción. La medida contribuyó a poner un cierto orden en la economía sovietica, pero quedó demostradamediante la experiencia la imposibilidad de una colectivización total de la economía por la resistencia que de hecho ofrecía la pequeña y mediana Empresa. De aquí que en 1.921 el ambito de la estatificación se limitase a la industria pesada y a las grandes organizaciones agrarias. Para el resto no es que se respetase la iniciativa ni la propiedad privada, pero se buscó una solución distinta a la de la estatificación para la pequeña y mediana empresa, a través del sistema de cooperativas y del de arrendamientos en el que un organismo colectivo o un particular explotaba la industria pero a plazo corto, entre seis y diez años, revertiendo despues al Estado. Con todo, el poder central no perdía el control último, pues incluso hasta el mas leve movimiento económico necesitaba el refrendo administrativo del poder central, y entonces, como reacción a esta estatalización surgen unas relaciones inter-empresas para intercambio de materias primas etc. que salvando la administración central burocrática, crean practicamente una organización al margen.

Primera definición legal de la Empresa soviética: Así llegamos por el decreto del 10 de Abril de 1.923 a la primera definición legal de la Empresa soviética: " Por trust del Estado se entiende empresas industriales del Estado a las cuales éste ha concedido independencia en la realización de sus operaciones, de acuerdo con los estatutos aprobados para cada una de ellas, procediendo, conforme al principio de cálculo comercial, con el fin de obtener ganancias. Ninguna concesión a los aspectos humanos, a la defensa del proletariado, a la ideología en fin que habia sido el motor de la revolución, porque ciertamente aparece reflejado en éste concepto de Empresa, toda la idea materialista del sistema; es el cálculo, la ganancia del Estado, la que en definitiva cuenta.

La Dirección en la Empresa soviética: El problema de la dirección de la Empresa se resuelve por medio de tres centros directivos. Un Comité de Dirección que tiene a su cargo la acción técnica y administrativa y lo nombra el organismo público que financia la Empresa; un Comité Sindical que tiene a su cargo la vigilancia de los intereses de los trabajadores, y por último la Célula del Partido que entiende de la educación política de los mismos. La superposición de acciones de estos distintos organismos entorpeció notablemente el desarrollo de la economía, hasta que en 1.927 se aprueba la redacción de instrucciones para un plan quinquenal, lo que contribuye a sportar la idea de planificación, tan importante no solo para las economías socialistas sino para la economía mundial. La puesta en marcha del Gos-Plan trajo como consecuencia la reconsideración del tema de la Empresa, y concretamente, de la cuestión de la dirección de la misma, con objeto de mejorar la administración y la unidad de control. El Comité Sindical y la Célula del Partido son practicamente apartados de los problemas técnicos y administrativos, y la dirección colegiada va siendo sustituida por la dirección personal, con unidad de mando y máxima responsabilidad, facultándose al director del personal para incluso el libre des-

pido sin perjuicio de las apelaciones subsiguientes. La huelga está absolutamente prohibida. En esta época comienza el stajanovismo, la acción sindical queda prácticamente anulada y la célula política tiene también formalmente prohibida cualquier decisión administrativa. Por último Stalin cambia radicalmente el método de promoción a los puestos directivos que tradicionalmente venían siendo extraídos de los medios laborales, y ahora ya van a ser formados especialmente, sentando la base de la futura tecnocracia.

La Ley de agosto de 1.958: En el XX Congreso, se vuelve a rectificar el camino y las organizaciones sindicales van a tener en el futuro una presencia más activa en el cuadro de la Empresa.

Por ley de Agosto, de 1.958 se crean los llamados comité de Empresa. En los conflictos de trabajo interviene el organismo sindical, siendo el escalón sindical de base territorial el que incluso puede desaprobado el despido. Tiene igualmente personalidad para administración de fondos de Seguridad Social y de Trabajo. Igualmente se establece la consulta preceptiva a los sindicatos para la designación del personal directivo y le es reconocido el derecho de información sobre los rendimientos económicos de la Empresa. En resumen que aparece una descentralización y un claro cuadro de influencia sindical en el seno de la Empresa soviética. Al mismo tiempo la tecnificación se acentúa y la acción política va más encaminada hacia los cuadros técnicos, de modo que cada vez se apunta más el control de la economía hacia una minoría política tecnificada, que como antes para nada tiene en cuenta los factores humanos y que esclaviza al hombre como puede esclavizarlo un sistema capitalista liberal.

En este brevísimo recorrido que hemos hecho de la evolución de la Empresa soviética, vemos como en definitiva las situaciones cambiantes de la misma han ido correspondiendo a las distintas circunstancias por que ha atravesado hasta ahora el sistema comunista. Todo los derechos personales derivan de la colectividad, origen y fin de toda autoridad y derecho. Es abolida la propiedad privada de los medios de producción. Caen en fin, en el error de esclavizar al hombre, anulando su personalidad y su libertad y haciéndole objeto de la economía y no sujeto de la misma.

Empresa Capitalista liberal: Las características fundamentales de este tipo de empresa son varias de las que enumeramos algunas como el que la propiedad tiene derechos ilimitados. El interés de la Empresa no tiene que subordinarse al bien común. El motivo único y la suprema razón de la Empresa es el provecho individual. La economía es independiente de la moral. La ley suprema reguladora de los capitales, precios de las mercancías, ganancias y salarios, es la libre concurrencia. En este tipo de empresa la sola contemplación de esta característica, producción lo más "económica" posible, para obtener el beneficio mayor posible, haciendo abstracción de cualquier otra clase de factores por muy humanos que sean, es uno de los pillos que tipifican la empresa capitalista liberal, pero que según hemos visto es común en la empresa soviética. La distinción está en que el que posee, dirige, controla, obtiene el beneficio, y que esta posesión es privada, de unos cuantos particulares, según el principio de que propiedad es igual a poder; principio que ciertamente ha sido bien recogido por el derecho. El poder debe ser ejercitado por el propietario o por quien éste delegue.

En realidad lo que nos interesa enjuiciar el fenómeno de la empresa capitalista es este aspecto de poder absorbente de los propietarios del capital. Según hasta qué extremos se ejerza este poder, nos encontramos más cerca o más lejos de la empresa capitalista liberal. Sería suficiente por lo tanto que constatasemos aquí que en definitiva el error de este tipo de empresa está en el abuso de poder que le ha proporcionado un falso concepto del derecho de propiedad privada. Pero se hace necesario precisar más por dos motivos. En primer lugar porque el concepto decimonónico de capitalismo de hecho se halla hoy ampliamente superado en las realidades sociales. Decimos en las realidades sociales, pero, nos interesa subrayar que no existe en las actitudes mentales de una gran mayoría de los actuales poseedores de capital, ya que si no fuera por la presión de una fuerza oponente, llámense instituciones sindicales o estado restaurarían ciertamente el liberalismo económico. Pero el hecho es, que la crítica de este concepto liberal de la Empresa es suficientemente conocida para que insistamos en ella y es preferible por lo tanto enunciar, aunque sea rápidamente, el análisis de otra forma de capitalismo conocido por neo-capitalismo

que estando en evolución en nuestros días ciertamente presenta formas y consecuencias distintas en unos países que en otros, pero que imponen una crítica diferente de la tradicional del capitalismo liberal.

Característica de la Empresa neo-capitalista actual: Por de pronto hoy se ha abierto una brecha en el principio que reúne a la propiedad con el poder. Antes se podía afirmar que las dos fuerzas existentes en la Empresa, eran el capital y el trabajo; hoy tenemos que admitir que son tres las fuerzas existentes: el equipo gestor, el capital y el trabajo. El poder ya solamente es detentado de una forma teórica por los poseedores del capital ya que por ca muchos casos, hasta anular a aquel, a manos del equipo gestor. Es decir que el problema se plantea más en la posesión del poder, que en la titularidad jurídica de la propiedad, como tradicionalmente se venía planteando hasta ahora. Por lo tanto hay que constatar una disociación creciente entre la función del propietario y la función del gestor. En un número cada vez mayor de Empresas la influencia de los poseedores de capital sobre el equipo gestor es ilusoria en unos casos y abusiva por parte de éstos en otros. Ilusoria cuando éste equipo tiene una gran autonomía de acción, y abusiva cuando convertido en "minoría" ejerce un "control" de modo que los directores no reconocen otra soberanía que la de los accionistas, pero de hecho el consejo de administración se constituye en "minoría suficiente" que rinde unas cuentas anuales a la par que da cuenta de decisiones tomadas sin someterse, de una forma práctica al menos, a la opinión de los portadores de títulos. Mucho más si estos no tienen otra relación con la Empresa que el título adquirido en bolsa. Junto con la transformación aludida ha habido en nuestro tiempo un reforzamiento de las acciones sindicales que neutralizan en la Empresa, y fuera de la misma, la influencia de los propietarios del capital, y que en el mismo seno de la Empresa neo-capitalista existen hoy con pleno derecho instituciones sindicales con objeto de intervenir en un campo limitado de la vida de la misma.

Como conclusión, por lo expuesto, aunque la cuestión es interesante porque la fórmula tiene sus ventajas, vemos que tenemos que poner también en serios reparos a este "traspaso" del poder.

Sigue siendo el hombre un instrumento de la producción, un mero elemento pasivo que no se responsabiliza en ninguna decisión de la dirección.

Como resumen podríamos decir que en la actual empresa capitalista neo-liberal si bien ha mejorado el cuadro de características de la Empresa capitalista liberal, ello no ha sido motivado por una transformación eficaz de su estructura funcional, sino como resultado de las presiones sindicales o del Estado, subsistiendo en ella en realidad aunque sean más pálidos en su colorido los mismos errores fundamentales.