

NOTAS PARA LA ESTRUCTURACION Y REFORMA DE LA GRAN EMPRESA

Ponencia presentada por D. Ignacio Her-
nando de Larramendi en el curso sobre
"Reforma de la empresa" organizado por
Acción Social Patronal de Madrid los -
días 26 y 27 de Enero de 1965.

La empresa en la sociedad moderna. La empresa no es sólo el marco jurídico en que se encuentran capital y trabajo, sino una de las más importantes instituciones sociales de que dependen el mejoramiento material, el equilibrio social y la libertad individual de las próximas generaciones.

El hombre ha vivido siempre encuadrado en instituciones jurí-
dico-sociales: Municipio, Gremio o Sindicato, Ejército, Admi-
nistración Pública, etc. que han tenido especial predominio
en razón de las circunstancias sociológicas de cada momento.
Casi en este siglo aparece la empresa. Sobre ella gira de mo-
do trascendente la vida individual y familiar, que depende -
de sus aciertos y errores, decisiones e inhibiciones, de una
manera activa en cuanto se es trabajador, empleado o inversor,
o pasiva como consumidor o cliente.

La empresa es el conjunto autónomo de colaboraciones humanas
con proyección temporal ilimitada, dedicado a la prestación
de servicios con ayuda de medios limitados que debe mantener
e incrementar.

Sólo en una estructura social con empresas el hombre será li-
bre y decidirá su propio destino y, en otro aspecto, logra-
rá un adecuado mejoramiento material. Los regímenes que su-
primen la empresa tienen que basarse en la completa pérdida
de libertad del hombre, que así retrocede a sistemas pre-cris-
tianos.

Aparte de esta consideración espiritual, el progreso técnico
y económico encuentran en la empresa libre sus mayores posibi-
lidades, porque permite aprovechar la capacidad intelectual
de un mayor número de personas, frente a otros sistemas que
constituyen monopolios de iniciativa intelectual para quienes
se encuentran en las escalas superiores.

La empresa se identifica generalmente con el capitalismo, pe-
ro existen empresas de origen no capitalista, como las de pro-
piedad colectiva asociacional (Cooperativas de trabajadores,
clientes, o proveedores de materias primas) o las de propie-
dad pública en régimen de libre concurrencia e información
efectiva de resultados.

La Sociedad Anónima es una forma de empresa, pero no la úni-
ca. Probablemente en el futuro surgirán fórmulas diferentes
dotadas de libertad y autonomía, como las que se comienzan a
vislumbrar en los países de régimen comunista. La diferencia
entre las variedades de empresa es superficial siempre que se
exija eficiencia en los objetivos empresariales y no fines
pseudo-políticos ajenos a su propia naturaleza.

El mejoramiento de la empresa y la aceleración de su proceso de madurez institucional constituyen una importante meta social, de análogo orden al desarrollo efectivo de la enseñanza, (primordial en todos los casos), la reforma de la administración pública, la ordenación fiscal o la seguridad social.

La empresa patronal.

La empresa no es una institución homogénea, sino el denominador de un conjunto de formas de actividad económica independiente. La de propiedad personal de sus directivos es diferente de la que tiene capital anónimo y se administra por un equipo directivo no propietario y de la que explota, con el trabajo exclusivo de su dueño, una pequeña tienda o unas cuantas hectáreas de secano. Hasta podrían considerarse como empresas algunas profesiones liberales, cuya objetivación, por encima de la actividad de sus miembros individuales, se comienza a perfilar en los países de mayor desarrollo económico.

Es imposible tratar conjuntamente la reforma de todas las empresas. Prescindiendo de las individuales o semi-individuales hay dos clases cuyo examen ofrece especial interés:

La gran empresa, que por su volumen económico y extensión territorial permite una amplia división del trabajo y exige un equipo directivo autónomo del capital. Cada día adquiere más importancia y constituye por esencia el instrumento económico de nuestra época. A ella se va a dedicar principalmente este trabajo.

La empresa mediana o patronal con propietario gerente o directivo que, en países como Francia, Alemania e Inglaterra es un producto típico del siglo XIX y ha hecho surgir la figura del "patrono" capitalista-director. La empresa patronal y el obrero industrial son los protagonistas de la lucha de clases que analizó Marx.

Existen y existirán empresas patronales, pero en general, constituyen una etapa intermedia para derivar a la gran empresa o languidecer cuando cesa el impulso de sus fundadores. Durante su período de actuación representan una guerrilla eficaz que, con agilidad operativa, aprovecha errores o márgenes de beneficio excesivos y tiene un campo de actividad que le permite una vida floreciente.

Aun no abordando muchos aspectos interesantes de su estructura, posibilidades y futuro, interesa mencionar algunas perspectivas de las relaciones capital-trabajo que en ella se producen:

- a) Cada día resultará más difícil a la empresa patronal - la explotación del trabajador, por la competencia de la gran empresa que con su mayor utilización de capital logra una alta productividad y puede pagar salarios elevados.

- b) Su posibilidad de supervivencia y éxito reside en que - puede ofrecer una colaboración más estrecha entre dirigentes y dirigidos, eliminando la burocracia y resolviendo de modo más entrañable los problemas de relaciones humanas, por encima de las ventajas materiales de la gran empresa.
- c) Su existencia puede ser un horizonte de esperanza para quienes, dentro del sector del trabajo, demuestren mayor iniciativa y en estas condiciones, adquiere una cierta vinculación a los intereses del sector trabajo que - en general la promueve.

Ordenación específica de la gran empresa.

La gran empresa es fundamentalmente una asociación de esfuerzos personales, coordinados por un equipo de gerencia que vigila un Consejo de Administración y que utiliza un capital recogido en el mercado del ahorro en régimen de concurrencia con otras empresas.

Las críticas de que está siendo objeto y el fracaso de su administración democrática nacen de la falta de normatividad propia al ser confundida con la empresa patronal.

Los esfuerzos más efectivos para crear obligaciones especiales a la gran empresa proceden del sector capital que, en los últimos años, ha comenzado a exigir las que cotizan en Bolsas de Valores. Aunque no sólo éstas tienen condiciones de gran empresa, constituyen una gran mayoría y probablemente en el futuro será el derecho a acudir al público en busca de capital una característica esencial para diferenciarla.

En 1962 se publicó el informe de la Comisión de Bolsas de Valores (S.E.C.) de Estados Unidos, proponiendo profundas reformas con repercusión en las empresas que en ellas se cotizan. También en Europa ha aparecido una corriente análoga en las Bolsas de Londres y Zurich, que probablemente repercutirá en España, en que se espera para fecha próxima alguna disposición a este respecto, dentro del conjunto orgánico de la reforma bancaria promovida por Navarro Rubio.

Esta "protección social del ahorro" contribuye a la ordenación adecuada de la gran empresa como instrumento al servicio del público y puede cristalizar en la promulgación de legislación especial para regular su actividad con carácter más amplio.

La gran empresa y los trabajadores.

La mayor parte de los estudios de reforma de la empresa centran su atención en los problemas de utilización de trabajo proponiendo que éste participe en su administración y estableciendo normas adecuadas para su retribución y la distribución equitativa de la renta empresarial.

En realidad, la reforma de la empresa debe ser mucho más profunda pues la situación actual del trabajo en la empresa ha variado radicalmente, y la lucha de clases que justificó el marxismo es casi un fenómeno histórico, que muy pronto va a desaparecer en los países occidentales y hasta en España.

La suma de la capacidad de trabajo de cada persona al servicio de la empresa se dice que es su principal activo. Yo creo que es el único activo importante. En esas condiciones, no son sólo los motivos de ética y equidad social los que exigen una política satisfactoria con el personal, sino una absoluta necesidad de subsistencia.

Ya no es posible, ni tiene interés para la empresa, el trabajo esclavo ni el trabajo resignado. El empleado, el trabajador manual, el técnico, son los principales artífices de la vida empresarial. En los países en que se ha logrado un régimen más perfecto de concurrencia, el acierto en la política de relaciones con el trabajo es el principal determinante del éxito de una gerencia. El antiguo Jefe de Personal, con funciones meramente pasivas se ha transformado en pieza fundamental de la empresa para la selección, capacitación, encuadramiento adecuado y creación de un ambiente satisfactorio entre los trabajadores así como para recoger y atender en todo lo posible sus deseos y conveniencias y mantener las relaciones más cordiales con los órganos superiores de los trabajadores que permitan una estabilidad laboral satisfactoria.

Puede parecer esto una utopía, pero es un hecho inevitable que ya se está produciendo en España y que se intensificará a medida que la mayor utilización de capital/equipo exija personas más competentes y efectivas para utilizarlo.

El análisis de los hechos reales de la vida del trabajo demuestra la evolución de la lucha de clases. En Estados Unidos, por ejemplo, dos huelgas importantes recientes, la de pilotos de líneas aéreas y la de cargadores de muelles, tuvieron causas principales ajenas a la lucha con el capital. En el primer caso, una fricción con el cuerpo de mecánicos, y en el segundo, el establecimiento de un nuevo gravamen sindical. En toda Europa se están prodigando huelgas de funcionarios, cuando dentro de las empresas se ha obtenido en cambio un equilibrio para el trabajo bastante satisfactorio.

Una nueva línea de lucha de los trabajadores es la defensa contra la invasión de razas consideradas inferiores. El laborista Gordon Walker en uno de los más sólidos distritos de su partido tiene de esto una buena prueba. En otro aspecto, Suiza, país por esencia tranquilo se preocupa profundamente por el excesivo número de italianos, españoles y griegos que allí se están asentando.

Dentro de las grandes empresas son de prever principalmente diferencias entre los diversos tipos de trabajadores o empleados, del mismo modo que surgen en la Administración Pública entre los diversos cuerpos de funcionarios. Esta nueva lucha "interclases" que también se ha apreciado en España en algunos conflictos laborales, constituye uno de los fenómenos de la vida del trabajo que más atención habrá de requerir en el futuro.

Cogestión y jurado de empresa.

La cogestión en la gran empresa (en la patronal los problemas - pueden ser diferentes) es un aspecto muy debatido por los reformadores españoles. Personalmente, creo que es conveniente y no sólo como reivindicación de los trabajadores, siempre que reúna dos condiciones:

1. Que se refiera a participación de empleados o trabajadores en el Consejo de Administración, y no en las decisiones ejecutivas gerenciales, que tienen que ser independientes del trabajo y del capital para ser realmente efectivas y permitir una responsabilidad clara por errores o fracasos.
2. Que se lleve a cabo entre los trabajadores de la propia empresa con una vinculación directa a su éxito y progreso, y no por organismos sindicales extra-empresariales que introduzcan motivaciones políticas.

En las anteriores condiciones, la cogestión sólo puede ser rechazada por las empresas que no están administradas dentro de los principios de ética y equidad que deben exigirse en una institución tan importante desde el punto de vista social. Por el contrario, su existencia puede ser garantía de que esos principios se han de mantener.

Pero la mayor defensa de los intereses de los trabajadores no está en la cogestión, ni en nuevas fórmulas salariales o de participación en beneficios, sino en la posibilidad de asociación en condiciones satisfactorias para lograr fuerza suficiente y discutir en igualdad de condiciones los términos de sus contratos.

El convenio colectivo, con posibilidad de ejercer adecuada coacción cuando ello sea preciso, es una institución trascendente principalmente para el trabajo no especializado. En el trabajo de carácter técnico será en cambio cada vez más importante la contratación individual, dentro de un marco jurídico empresarial predeterminado y un régimen general de seguridad social y derechos de retiro.

Una tendencia que inevitablemente surge en la gran empresa es la asociación independiente de todos los que en ella trabajan, que facilita las relaciones y discusiones con la gerencia, al prescindirse de factores extra-empresariales. En este aspecto la acción de los jurados de empresa puede ser muy útil. Dentro de algunas limitaciones, esta corriente se acentuará y puede dar lugar a una mayor adhesión del sector trabajo, que incorpore no sólo su capacidad, sino su entusiasmo, dentro de los límites psicológicos en que esto es posible, para la coordinación efectiva del trabajo en la gran empresa.

La gran empresa, el bien común y los consumidores.

La empresa no es una institución para lograr la máxima retribución del capital o del trabajo, sino que su objetivo es prestar un servicio al público y, en concreto, a los clientes, cumpliendo así una misión específica dentro de los intereses generales de la economía del país.

La propiedad sin responsabilidad y sin finalidad social es un concepto que ha tenido corto período de existencia: la etapa capitalista de la sociedad moderna posterior a la Revolución Francesa, que acabó produciendo, lógicamente reacciones violentas y la aparición de la doctrina marxista.

Sin este sentido finalista, la gran empresa no podrá subsistir en el mundo futuro. Afortunadamente, aún sin teóricos de este problema, poco a poco va abriéndose camino este principio, en gran parte por el instinto de la clase gerencial especializada que ha comprendido que su misión no es servir al capital sino lograr la máxima distribución de servicios o productos, de acuerdo con las necesidades y gustos del público, al que subordina indirectamente su actuación.

La empresa puramente capitalista puede ser sustituida por la administración estatal o la empresa política monopolizada. Pero esto no ocurrirá en pueblos conscientes, con gobernantes responsables, cuando existan empresas al servicio efectivo del público.

Es preciso referirse aquí a quien más ha sabido llevar esto a la luz pública de nuestro país, Dionisio Martín, que considera a la empresa como el vértice en que convergen tres sectores: capital, trabajo y consumo, principio que además es la traducción moderna del sentido cristiano finalista de la propiedad, como instrumento del bien común.

Por el contrario, no parece viable, al menos con carácter general, la fórmula de cogestión del consumo por él propuesta. Hay empresas en que el cliente tiene características que permiten verle representado en la empresa. Es un hecho que no puede negar quien tiene el cargo de gerente de una empresa constituida por consumidores exclusivamente, en este caso asegurados, sin representación alguna de capital o trabajo. Pero, en general, es difícil la representación efectiva de los clientes. Por otra parte, la mejor defensa del consumidor está en la evitación del fraude en la propaganda de productos y en el mantenimiento de un régimen auténtico de competencia.

En todo caso, será importante abordar en el futuro esta nueva concepción de la empresa y sobre ella conviene hacer las siguientes indicaciones:

- a) En las empresas que administran servicios públicos con carácter obligado de monopolio o casi monopolio, puede existir no sólo justificación, sino verdadera conveniencia de algún género de cogestión de los usuarios. Si se llegara a un estatuto de esta clase de empresas, ya sometidas a regulación especial en Estados Unidos, sería interesante dar estado jurídico a la figura del cliente, como interesado legítimamente en su funcionamiento.
- b) Este principio se recoge en la práctica de los Estados Unidos, llevando a los grandes Consejos de Administración personas de relieve público sin vinculación alguna con el capital, en general, profesores de Universidad, altos funcionarios o directivos de empresa retirados, o técnicos eminentes en que, al tiempo que se aprovecha su experiencia, se obtiene una representación indirecta del interés general.
- c) Las asociaciones de consumidores tendrán importancia en el futuro, pero su representación indiscriminada podría ser perjudicial por introducir factores extra-empresariales.

- d) El Estado, máximo representante del interés general, puede defender el de los consumidores o usuarios sin interferir en la independencia de la empresa, con medidas de política general aprobadas directa o indirectamente en los órganos legislativos por los representantes políticos elegidos por la masa de consumidores y clientes que componen el conjunto de los individuos de un país.

La nueva clase de los gerentes.

La gran empresa está vinculada a la aparición de la nueva clase de los gerentes diferenciados del capital y del trabajo y dentro de la que se debe incluir, no solamente al más alto ejecutivo, sino a los que con él colaboran con funciones de alta responsabilidad.

El gerente desarrolla una actividad y lleva a cabo una función esencialmente diferente a la del patrono o empresario. Este es al mismo tiempo administrador y capitalista. El gerente es sólo gerente, aún en el caso de que posea algunas acciones de la empresa. En el patrono se plantean conflictos de intereses entre la empresa y su participación de capital. El verdadero gerente considera capital y trabajo como elementos al servicio de la empresa y no a la inversa.

Son interesantes las diferencias entre un gerente y un funcionario público. El primero es un servidor público, en cuanto la empresa llega a tener esa finalidad, pero responde de un patrimonio con medios económicos limitados. Su misión no es sólo organizar la prestación de servicios o fabricación de productos, sino hacerlo con un margen de beneficio que permita el equilibrio empresarial, o sea: retribuir al capital para poder obtenerlo en la medida conveniente, retribuir al trabajo para atraer personas de adecuada capacidad y dejar un remanente para el crecimiento y margen de seguridad de la propia empresa. El funcionario público presta su servicio sin necesidad de mantener un equilibrio patrimonial. Su eficiencia es difícil de determinar y generalmente más reducida.

Una de las luchas estructurales de la nueva sociedad está en la alternativa de organizar servicios administrativos o empresas con gerentes. El acierto en encomendar a cada categoría aquello que sea preferible en razón de la naturaleza de la función, es una de las bases para el equilibrio de la gestión pública.

Si la fuerza social más importante del futuro, y con certeza, de las grandes empresas es la de los gerentes es obvio que la reforma de la empresa debe tender principalmente a preservarla contra el abuso del poder que, por motivos de técnica funcional, se les tiene que conceder.

En cada época de la historia ha habido una clase que, por motivos sociológicos, ha gozado de un poder acumulado y con frecuencia ha abusado de él.

La nobleza surgió por necesidades sociales de la Edad Media y los Reyes Católicos tuvieron que dismantelar sus castillos en defensa del interés del país.

Financieros y políticos alcanzaron en el siglo XIX y parte del XX una fuerza excesiva y facilitaron, como reacción en unos casos revoluciones, en otros golpes de Estado dictatoriales, siendo el más representativo de éstos el que originó la V República Francesa.

La clase militar posee en países donde casi es la única estructura social orgánica, una fuerza de que en muchos casos abusa y hace posibles revoluciones ultrademagógicas.

Los funcionarios públicos o del partido, en los regímenes de carácter socialista, han llegado a obtener un poder - tan grande que impiden el desarrollo normal de sus países.

La Iglesia, en lo temporal, también ha tenido poder excesivo y en ocasiones, abusado de él, dando lugar en gran parte al movimiento de Reforma, del siglo XVI.

La lucha de quienes en cada circunstancia histórica y estructura social alcanzan un poder excesivo y el poder político que representa el interés general (cuyo abuso da lugar a las dictaduras tiránicas) es una constante histórica que, si no es posible evitar en su totalidad, sí conviene prever y eliminar en sus extremos más graves.

Es importante hacer referencia a los conflictos entre los - intereses personales de los gerentes y la empresa, problema que tendrá que ser abordado dentro del marco de cada empresa e incluso con carácter más general, en un posible estatuto de la gran empresa. A este objeto, probablemente convendría:

- a) Impedir a los gerentes actividades propias en el mismo sector o en cualquier clase de empresa con que la suya contrate y obligarles a declararlas cuando esto se produzca de modo inevitable.
- b) Establecer normas que eliminen o reduzcan en lo posible el nepotismo en la selección y promoción de personal.
- c) Hacer públicas las retribuciones de los gerentes, así como cualquier relación económica suya con la empresa, como - préstamos, avales y otras semejantes.
- d) Dar al Consejo de Administración, sometido a las anteriores normas una específica responsabilidad en la vigilancia de la actuación gerencial.

La libre concurrencia en la reforma de la empresa.

Es éste fenómeno económico uno de los peor conocidos, indispensable para el desenvolvimiento normal de la gran empresa y fundamental para lograr una reforma efectiva de las existentes.

El objeto principal de la reforma de la empresa no es el establecimiento de un nuevo estatuto jurídico, ni la cogestión ni el aumento de retribución de los trabajadores, sino su mejoramiento técnico, proyectado temporalmente por encima de actuaciones personales concretas.

Una empresa bien estructurada y con alto grado de perfección técnica, acaba forzosamente siendo una empresa justa. Esa es en definitiva la fórmula continuadora del sentido de perfección en el trabajo artesanal que inspiró la estructura social de la alta Edad Media europea y que debe presidir toda actuación profesional o institucional cristiana.

Para la reforma de empresas con bajo nivel de promedio de organización técnica es indispensable un régimen de libre concurrencia. Unos años de la llamada "liberalización económica" han producido reformas empresariales más efectivas que las exhortaciones de asociaciones religiosas, como esta misma Acción Social Patronal, los consejos de economistas, las diatribas de políticos extremistas y el conjunto de disposiciones que han pretendido este mismo objeto.

Sólo con libre concurrencia se reformará adecuadamente la empresa española para transformarse en eficiente instrumento que contribuya a elevar el nivel económico de nuestro pueblo.

Esta reforma, la auténtica en mi opinión, lesionará situaciones sobre cuya legitimidad pueden caber serias dudas, pero también otras de que no son responsables los interesados que con muchos años de servicio rutinario sin adecuada dirección ni capacitación, no han de encontrar lugar satisfactorio en el nuevo régimen de alta eficiencia.

Este es el más grave problema de la reforma, el que hace inadmisibles fórmulas simplistas como la libertad de despido, que haría cargar las consecuencias de pasados errores en quienes no han intervenido en las decisiones que los produjeron. Para resolverlo en lo que sea posible, será necesario desviar los perjuicios hacia los sectores más responsables y, sobre todo, al capital que se ha beneficiado de la revalorización y autofinanciación.

El régimen económico de libre concurrencia, aunque puede dar lugar a retribuciones elevadas y satisfacciones materiales, es el más incómodo y duro de todos a los que el hombre pueda someterse. La tensión constante de lucha, la dureza de las decisiones, de que cualquiera puede ser sujeto activo o pasivo, exigen un esfuerzo extraordinario y permanente. Los regímenes sin libertad, incluso los más esclavizantes, son en muchos casos más cómodos. La tensión de la libre concurrencia es el precio actual y futuro del bienestar material.

Libertad de -
empresa y res-
tricción de -
concurrencia.

La libre concurrencia no es un instrumento de lo que se conoce peyorativamente como "capitalismo" que en modo alguno puede identificarse con un régimen de libre iniciativa privada. El capitalismo aspira constantemente a la eliminación de la concurrencia que es en realidad su mayor enemiga, a la que combate inventando proteccionismos y justificando su eliminación con razones hipócritas. El objetivo teórico del capitalismo podría resumirse en este "slogan": "Libertad de empresa y restricción de concurrencia".

Un régimen de libre concurrencia no reduce la legítima acción del Estado en defensa del interés general, por el contrario, constituye la más amplia, difícil y elevada de todas sus funciones. Para conseguir mantenerlo necesita estar siempre vigilante, crear servicios especiales y, sobre todo, eliminar la posibilidad de corrupción directa o indirecta de sus funcionarios, arma principal usada por el capitalismo en su lucha contra la libertad de concurrencia.

En muchos países no cabe una empresa de volumen adecuado para ser eficiente, sin producir un desequilibrio político social y eliminar en la práctica la concurrencia. Por ello, resulta indispensable elevar esta concurrencia al ámbito internacional. Esto, a su vez, sólo es posible de modo permanente con unidades supra-nacionales, económicas como el Mercado Común y políticas como la futura Europa. Con ello la gran empresa está siendo el principal instrumento de integración entre los pueblos.

Función del Estado en un régimen de libre concurrencia. Ofrece especial interés señalar algunos aspectos de la actividad que el Estado debe desarrollar para defender y orientar la libertad de concurrencia, evitando abusos que, de otro modo, pudieran producirse:

- a) Protección del interés general, impidiendo tanto las restricciones a la competencia que inevitablemente iniciarán los grupos financieros, las grandes empresas y las mismas asociaciones de trabajadores, como la utilización de la concentración económica de las grandes empresas para fines distintos a los requeridos por su actividad.
- b) Protección de intereses concretos de ciertos aspectos del trabajo: mujeres, niños, salario mínimo; del público inversor: especulación y fraude; y de los consumidores: publicidad que incite al error, defectuosa descripción de productos.
- c) Creación de un marco institucional que garantice el derecho de subsistencia y haga posible la máxima flexibilidad en la utilización del trabajo, especialmente con un régimen adecuado de seguridad social, que en definitiva constituye la participación básica de cada persona en la riqueza nacional.
- d) Utilización de la política fiscal o financiera para corregir desigualdades individuales y orientar la actividad económica y la concurrencia de modo conveniente al interés general, cuando existan para ello circunstancias especiales que lo requieran, o sea previsible que la acción normal de la oferta y la demanda pueda dar lugar a perjuicios generales.
- e) Intervención especial en momentos de grave crisis nacional en que el bien común exija la limitación de derechos y de la independencia de alguna empresa.

Conclusiones.

He hecho hasta ahora algunas consideraciones para situar la institución "gga empresa" dentro de nuestra estructura social y - plantear algunos aspectos de su reforma que quizás no han sido - hasta ahora suficientemente observados.

Para finalizar, creo convenientes algunas propuestas concretas, a las que, en mi opinión, debería quedar fundamentalmente vinculada la actuación del gerente o empresario católico:

1. Aspirar al máximo perfeccionamiento en las técnicas de organización y actuación empresarial, ya que sólo por ese - conducto, se logra una auténtica equidad en las decisiones que afectan a los diversos intereses dentro de la vida de la empresa.
2. Procurar la mejor prestación del servicio propio y que éste se produzca al coste más reducido posible, dentro de la retribución necesaria para el trabajo y el capital, y el reforzamiento de la capacidad financiera, que permita la estabilidad y la continuidad.
3. Adoptar las medidas contractuales y estatutarias y cumplir - las legales que dificulten el abuso, el fraude o la corrupción entre los directivos de empresa, especialmente en cuanto sus intereses personales sean contrarios a los que, por su cargo, tienen que defender.
4. Desempeñar adecuadamente la función fiscal que corresponde a la empresa como instrumento recaudatorio del poder político que de este modo participa en sus beneficios, y cumplir efectivamente sus obligaciones en este aspecto, exigiendo - en cambio un sistema claro que garantice contra el fraude - de los competidores.

Con independencia de todo lo anterior, hay algo más que compete al directivo empresarial católico, algo que es independiente de la reforma de la empresa o de cualquier otra reforma institucional, algo que le afecta como titular de poder en las relaciones humanas. Es ejercer su poder con prudencia, con caridad cuando - sea necesaria la energía y con el amor al prójimo de que, como - cristiano, debe dar ejemplo el que ocupa un lugar destacado en - la estructura social.