

¿ES COMPATIBLE SER BUEN EMPRESARIO Y BUEN CRISTIANO?

ENRIQUE E. SHAW.

Sara B. Critto de Eiras

I. Introducción

Esta ponencia está dedicada a recordar una figura destacada del catolicismo social argentino: Enrique Shaw (26-02-21 - 27-08-62). Empresario de notable actuación durante los difíciles tiempos que transcurrieron en la Argentina entre los años 1946 a 1962.

Su conversión estuvo relacionada con la lectura ocasional de un libro del Cardenal Verdier en su juventud (1940) el cual despertó su entusiasmo por la Doctrina Social de la Iglesia y por ende, por mejorar las condiciones de vida de los obreros (“cuestión obrera”) (Verdier, 1939).

Relata un reconocido escritor:

“A ese llamado, él lo tituló su conversión. Su fe dormida desde los lejanos años en que fuera discípulo infantil del Padre Pedro Goicoechea, poco a poco se despertó con fuerza en su espíritu cuando ya era un guardiamarina de veinte años de edad. La Gracia de Dios descendió desde el Cielo hasta su alma para hacerlo un hombre nuevo” (Romero Carranza, 2009: 138).

Decidió pues abandonar la Marina, a fin de dedicar su vida a la promoción de la Doctrina Social de la Iglesia en el mundo obrero cumpliendo los deberes de servicio, de progreso y de ascensión humana. Antes de lanzarse a una campaña apostólica en el mundo del trabajo aumentó su formación en Estados Unidos (primero en Corning y años más tarde en Harvard) donde se puso al tanto de los nuevos métodos y maquinarias empleados en la industria del vidrio. En 1946 regresó a Buenos Aires junto a su familia y ocupó el cargo de “Asistente General de Planta” en la fábrica que Cristalerías Rigolleau tiene en Berazategui.

Enfervorizado por cuanto ha visto y aprendido, regresó a la Argentina decidido a convertirse en un ardiente apóstol social. Con esta meta, buscó formar un equipo dedicado a convertir a los empresarios en dirigentes de empresa, es decir, en instrumentos efectivos de la paz cristiana. Objetivo que comenzó a tomar forma a partir de los numerosos contactos que había establecido a partir del llamado del Episcopado Argentino para constituir una comisión destinada a ayudar a los pueblos europeos de la post-guerra, y del aliento recibido por el canónigo Cardjin, fundador

de la Juventud Obrera Católica. Lo alentaba el *jocista*:

“No se deje desanimar si fracasa en sus primeros intentos de formar un movimiento patronal de inspiración cristiana. Yo también fracasé muchas veces antes de lograr constituir, con grandes dificultades, una Acción Católica obrera. (...) Así como el apóstol de los obreros debe ser un obrero, el apóstol de los empresarios debe ser un empresario” (Romero Carranza, 2009: 140).

Nacía así una nueva vocación laica-apostólica: la del dirigente de empresa como dueño de su responsabilidad económica o que participa en la responsabilidad económica que tiene como misión hacer que la empresa cumpla con su fin. Vocación que se proyectaría institucionalmente a través de la fundación de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (en adelante, “ACDE”) ocurrida en Buenos Aires el 3 de diciembre de 1952, que tiene entre una de sus finalidades, conocer la doctrina social de la Iglesia.

Asimismo, Enrique Shaw fue un pionero de la responsabilidad social empresaria encarnada tanto en relación a los empleados como a la sociedad y uno de los autores de medidas de política familiar que hacen referencia a recursos monetarios al participar en el proceso de gestación de la ley de Salario Familiar:

“[E. Shaw] señalaba como injusto que una familia que da hijos a la patria se viera obligada a vivir en un nivel muy inferior al del soltero y además sin poder alimentar, cuidar y educar debidamente a sus hijos. Shaw entendió el desarrollo virtuoso de los empleados como algo deseable no solo por su valor intrínseco, sino además por su incidencia en mejorar el funcionamiento y en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. El trabajo, al ser el ámbito donde el hombre encontrase el medio para desarrollar su personalidad, naturalmente debería elevarle y cultivarle: perfecciona al hombre, en su cuerpo y en su alma, desarrollando su personalidad y disciplinando sus facultades intelectuales y morales. Enrique Shaw insistió en la idea de trabajo como servicio a la humanidad, no solo por su aporte al bien común, sino como factor de unión entre los hombres. Enrique Shaw sostenía que es indispensable mejorar la convivencia social dentro de la empresa. Importa mucho que el dirigente de empresa sea accesible. Hay que humanizar la fábrica. Para juzgar a un obrero hay que amarlo. Asimismo Enrique Shaw apoyó pecuniariamente y alentó la sociedad mutual fundada en el año 1952 por los asociados de Cristalerías Rigolleau y que brindaba a sus socios servicio médico, subsidios por

enfermedades y préstamos de urgencia en casos especiales de casamiento, nacimiento, servicio militar o fallecimiento de los asociados o de sus parientes” (Aranda, 2009).

II. Hacia una nueva concepción de la empresa y sus fines:

Para Shaw la empresa es una comunidad de vida, instrumento de dignificación, hogar de relaciones humanas, escuela de prudencia y responsabilidad y no un juego de funciones técnicas combinadas de forma anónima. Decía:

“La empresa privada es inmejorable para producir bienes, y lo que mejor se acuerda a la dignidad del hombre. Pero que no vaya contra el bien común. Que sea bien distribuido el fruto. Una patronal que no busca más que defender su posición es incapaz de mantener la paz social” (Critto, 2013: 59- 60).

Así la realidad de la empresa tiene las siguientes dimensiones:

“a) La empresa es una realidad económica que se presenta como un sistema de recursos (de trabajo, capital, conocimientos técnicos, etc.) organizados a fin de producir y vender bienes o servicios en un medio que la supera, el mercado; b) es una realidad humana que se presenta como una vinculación organizada de hombres entre sí y con la empresa, integrados en un orden jerárquico y con funciones definidas de acuerdo con los objetivos económicos de la empresa. [... Y] c) es una realidad jurídica que se presenta como integrante de un sistema de relaciones externas que la vinculan con un conjunto de organismos y de fuerzas sociales que la trascienden (el Estado, Cámaras Patronales, Sindicatos, opinión pública, etc.)” (Shaw, 2010: 79 -101).

“(…) Al igual que todo grupo humano organizado, la empresa tiene un bien común específico que, derivado de su naturaleza y de sus objetivos, le es propio y por lo tanto debe ser tomado en consideración por todos sus miembros. En resumen, la empresa no debe ser considerada como integrada solamente por los propietarios de los medios de producción sino como unidad de producción en la que los elementos que la integran (aportadores de trabajo y aportadores de capital) se vinculan entre sí y donde el respeto mutuo debe estar asegurado por la estructura misma de la empresa” (Shaw, 2010: 79 - 101).

“De lo expuesto se deduce que si bien la empresa funciona gracias a la

búsqueda de una utilidad, el objetivo no puede ser la máxima cantidad de utilidades sino el máximo de resultados positivos en todas las dimensiones” (Shaw, 2010: 79 -101).

A las diferentes dimensiones de la empresa antes mencionadas, corresponde una triple finalidad de la empresa:

1) En lo económico:

- Producir bienes o servicios para satisfacer auténticas necesidades humanas (fin externo).
- Proveer retribuciones adecuadas para las diversas categorías de personas gracias a las cuales ella existe, funciona y se desarrolla, que son los aportadores de trabajo incluso en funciones dirigentes y los aportadores de capital (fin interno).

2) En lo humano, debe constituir una comunidad humana de trabajo, para lo cual debe contribuir a:

- Unir a los hombres (trabajo en equipo, relaciones humanas, etc).
- Desarrollar a los hombres (el directivo debe ser como los demás necesitan que sea, extrayendo lo mejor de cada persona y haciendo crecer su personalidad).

3) En lo "público":

- Contribuir al bien de la comunidad de que forma parte (bien común).

En este sentido, afirmaba:

“La estructura de la empresa debe ajustarse a sus finalidades. El mínimo esencial es que asegure el respeto mutuo entre los diversos detentadores de derechos” (Shaw, 2010: 79 -101).

“La empresa, que es un lugar natural de encuentro donde miembros de los más diversos sectores de la sociedad durante varias horas por día tienden a un fin común, no debe ser un lugar donde se creen o intensifiquen las oposiciones de intereses o luchas de clase sino, al contrario, debe ser un campo e instrumento de un nuevo orden social donde se favorezca la unión de los hombres entre sí” (Shaw, 2010: 79 -101).

“Sería una exageración asignar a la empresa un fin únicamente social y decir que su objetivo es producir hombres y no bienes; ello equivaldría a confundirla con una comunidad religiosa o una escuela. Pero es un error aún más grave dejar totalmente de lado el aspecto social de la empresa en provecho de su

carácter económico y eliminar de ella todo contacto desinteresado, todo elemento propiamente humano, como lo hace la economía clásica capitalista” (Shaw, 2010: 79 -101). Hoy Amartya Sen explica la existencia de la confianza mutua en las empresas, y por otra parte, Héctor Rocha y Sumantra Ghoshal afirman que en el ámbito económico se busca la propia excelencia y existe el sentido del deber entre otras motivaciones (Rocha, Ghoshal, 2006).

“Todos los talentos que colaboran deben ser utilizados de modo que contribuyan al desarrollo y a la armonía de la sociedad de la que forma parte; no sólo el dinero -talento peligroso pero poderoso-, sino también los hombres. ¿Quién puede dudar que el hombre es el más valioso de los talentos con que cuenta la empresa, el que mejor puede fructificar, el que ofrece, aún desde el punto de vista económico, mayor capacidad de rendimiento ya que contiene en sí mismo una semilla espiritual de posibilidades casi ilimitadas?. No basta que la empresa sea un centro de creación de productos o de servicios que contribuirán a la ejecución del mandato bíblico de "dominar la tierra" (Gén.1,28); debe también enriquecer esa creación con los aportes de aquellos que durante mucho tiempo no se les ha pedido que sean más que meros ejecutores. Por ejemplo, tiene el deber de dedicar especial atención a la formación de los mandos intermedios y de los trabajadores y de darles oportunidad de participar en la elaboración de los planes que están llamados a ejecutar” (Shaw, 2010: 79 -101).

“La empresa debe aumentar en forma ininterrumpida su rendimiento, debiendo hacer producir al máximo todos sus factores. Ella también debe cumplir con la parábola evangélica de los talentos” (Shaw, 2010).

“Lo importante es que, como todo grupo dirigente de la sociedad, la empresa no se desinterese del desarrollo económico. Más aún, no es ni siquiera suficiente que subordine su propio interés al del bien común; debe lograr armonizar los intereses públicos con los particulares de modo tal que lo que contribuye al bien común coincida con su propio interés. La empresa debe esforzarse para que todo aquello que es productivo para la sociedad, todo aquello que la fortalece y hace más próspera sea una fuente de estabilidad, prosperidad y beneficio” (Shaw, 2010: 79 -101). Un ejemplo de la aplicación de este último pensamiento puede verse plasmada en el testimonio de Ricardo Palermo, jefe de tesorería y apoderado de Cristalerías Rigolleau que escuchó

la respuesta de Shaw al presidente de la compañía Gastón Texier, cuando éste le ofreció llevar a cabo un proyecto. Ocasión en la que Enrique le contestó que no estaba de acuerdo, pues si bien la propuesta era buena para Rigolleau, no lo era para el país (Palermo, 2002).

Respecto a los beneficios de la empresa, consideraba:

“Beneficios: ¿objetivo o motivación? (...) Además de compensación por un servicio prestado, el beneficio debe ser estímulo por los riesgos que necesariamente corre quien actúa en el campo económico -sea persona o empresa-, riesgos que son costos genuinos hasta que el futuro se haya convertido en pasado. Por lo tanto un mínimo de lucro, adecuado a los riesgos tomados, es condición absoluta de subsistencia, no sólo para el agente económico sino para toda la sociedad, pues no existe una fórmula mágica que permita vivir a una empresa acumulando pérdidas, y a menos que tomemos esto en cuenta destruiremos la capacidad de producir” (Shaw, 2010: 87-88).

“Por otra parte, hay una cierta paradoja en discutir la legitimidad del beneficio cuando el mismo constituye la materia impositiva de la cual se alimenta la mayor parte de los presupuestos públicos. Por todo ello un dirigente de empresa que deliberadamente, por negligencia o por incapacidad, no cuida el rendimiento financiero de la misma es no solamente un mal empresario sino igualmente un mal ciudadano” (Shaw, 2010: 87-88).

“Pero nótese que esta justificación del beneficio en cuanto poderoso e indispensable estímulo de la actividad productiva es muy distinto de maximizar la ganancia como objetivo de la empresa. Lo que corresponde preguntar es: ¿Cuál es el beneficio mínimo que necesita una auténtica empresa? y no ¿Cuál es el máximo que se puede ganar?” (Shaw, 2010: 87-88).

“Si una empresa sube los precios de una manera irresponsable cobrando el máximo que el mercado pueda pagar simplemente porque tiene poder para hacerlo, está trastornando los valores implícitos en el sistema económico (...) y anteponiendo su afán de lucro al servicio del público consumidor” (Shaw, 2010: 87-88).

“En otras palabras, es legítimo y necesario como motor de la economía pero no como fin único” (Shaw, 2010: 87-88).

“El fin primario es producir bienes y servicios: la utilidad es un fin secundario, es un motor para que la gente produzca ese servicio. Es legítimo en cuanto

favorece al primario y no lo contradice” (Critto, 2013: 58).

III Conclusión

Enrique Shaw vivió y promovió la Doctrina Social de la Iglesia que tanto necesita actualmente nuestra sociedad ya que allí se encuentra la solución más humana a tantos problemas que nos aquejan hoy en día en el mundo y que no encontraron ni tienen verdaderas respuestas ni el liberalismo económico ni en el comunismo ni en otras atrayentes ideologías alejadas de la realidad concreta de las personas y que dificultan la obtención de la paz social.

Asimismo, Enrique Shaw sostenía que no es admisible que el deseo del beneficio, en lugar de limitarse a ser un animador, motor de las actividades económicas, se convierta en el principio directivo único y/o volante de dirección, sin atender a las necesidades de los que están unidos a la empresa (sean trabajadores o clientes) ni atender el bien común evitando que sea para un grupo a expensas de otro.

Shaw fue un empresario que tuvo en cuenta el bien de toda la comunidad. Así Darío Cassinelli, jefe de ventas, dio su testimonio personal diciendo que, en un momento de crisis en Argentina, le propuso a Enrique Shaw producir y colocar en el mercado vidrio verde en gran cantidad para dejar fuera de la competencia a otros a fin de favorecer a la compañía, y Enrique Shaw no aceptó a fin de no dejar personas sin trabajo en otros lugares (Cassinelli, D. comunicación personal, en ACDE 2001). Enrique Shaw se anticipó a la normativa “untitrust”, puesto que no existían en ese momento leyes de defensa de la competencia en Argentina que limitaran la propiedad privada en función de un interés económico general.

Finalmente cito las recientes palabras de nuestro **Papa Francisco**:

“Yo conocí gente rica y estoy llevando adelante acá la causa de beatificación de un empresario rico argentino, Enrique Shaw que era rico, pero era santo. O sea, una persona puede tener dinero. Dios se lo da para que lo administre bien. Y este hombre lo administraba bien. No con paternalismo, sino haciendo crecer a aquellos que necesitaban de su ayuda” (Papa Francisco, 2015)

IV. Referencias bibliográficas:

- ROMERO CARRANZA, A. (2009). *Enrique Shaw y sus circunstancias*. Buenos Aires: ACDE.

- SHAW, E. (2010). *...y dominad la tierra*. Compilación por Fernán de Elizalde. Buenos Aires: ACDE. Recuperado de www.acde.org.ar/causa/libro_es_dominad_la_tierra_ok.pdf
- CRITTO A. (2013) (COMP.). *Enrique Shaw Notas y apuntes personales*. Buenos Aires: Claretiana.
- ARANDA, M. (2009), *Enrique Shaw, empresario, humanista, creyente: una biografía intelectual*. España: Instituto Empresa y Humanismo Universidad de Navarra.
- Cassinelli, D. Comunicación personal, en ACDE 2001 en 1) AyBEES, 156, 9. (188, 1) y 2) AyBEES, 156, 9.
- Palermo, R. Comunicación personal, en ACDE 2002.
- Verdier, cardenal (1939) *Manual de cuestiones contemporáneas*, Difusión.
- ROCHA, H. And GHOSHAL S. (2006) *Journal of Management Studies* 43:3, 0022-2380.
- Papa Francisco (2015). Los primeros dos años de la “Era Francisco”. Entrevista del Papa concedida a la vaticanista de Televisa y escritora mexicana Valentina Alazraki, en concomitancia con el segundo aniversario de su elección como Sumo Pontífice. Recuperado de: <http://www.lastampa.it/2015/03/13/esteri/vatican-insider/es/los-primeros-dos-aos-de-la-era-francisco-TsTXiYShOpNU56wz3VLahP/pagina.html>.