

acción EMPRESARIAL

Núm. 72

AÑO VII

Enero 1977

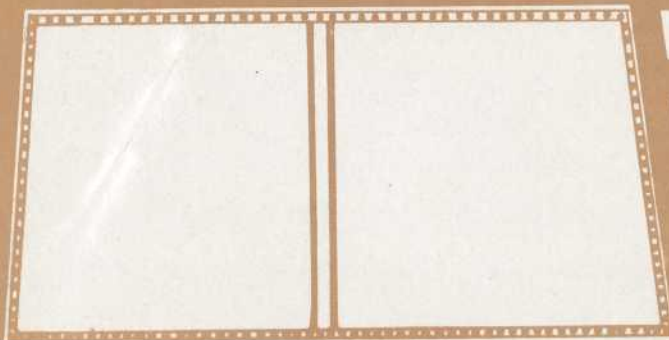
REVISTA MENSUAL

ALTERNATIVAS
DE LA
LIBERTAD

Reforma
político-económica

DEMOCRACIA SINDICAL

?



la unión hace el futuro



Cada vez más, los esfuerzos de todos van dirigidos a crear un ambiente de compenetración y colaboración:

Y el Banco de Vizcaya ha sabido ver claro que ésta es la única postura para llegar al futuro que todos esperamos. Por eso se ha creado poco a poco un grupo de empresas dinámicas y con gran capacidad de evolución: el Grupo Bancaya. Vea quienes lo componen:

INDUBAN: Banco Industrial.
FINSA: Sociedad de Cartera.
EUROCARD ESPAÑOLA, S. A.: Tarjeta de Crédito.
GESBANCAYA: Administración de Carteras.
SOVAC-BANCAYA:
Financiación de Bienes de Equipo.
COFINCAYA: Sociedad de Financiación.
LISCAYA: Sociedad de "Leasing".
PLUS ULTRA: Compañía de Seguros.
FIGRANVISA: Sociedad de Cartera.
FONBANCAYA: Fondo de Inversión Mobiliaria.
BANCAYA INMOBILIARIA:
Diversos servicios inmobiliarios.

Con este grupo el Banco de Vizcaya está ya en el futuro, un futuro en el que caben todavía todos los que sean capaces de unirse y evolucionar. Porque la unión hace el futuro.

GRUPO DE EMPRESAS DEL
Banco de Vizcaya

SUMARIO

Tirada controlada por:



Imprime: «Pablo López»
Antoñita Jiménez, 22 - Madrid-19
Depósito Legal: M. 3.937 - 1971

EDITORIAL

Págs.

- Hacia la democracia sindical 2
- Reforma política y reforma económica, por A. Herrero 4
 - El imposible retorno al pleno empleo, por Brian Hammond 7
 - Las alternativas de la libertad, por Evaristo Amat de León 13
 - Movimientos Sindicales en España 17
 - La Unión General de Trabajadores (U.G.T.), por Juan Zumeta. 18
 - Coste de vida y presupuesto familiar 20

EXPERIENCIAS DE EMPRESA:

- Política Social de la Leroy-Sommer 22
 - La formación social de los cuadros, por Pierre Miret 26
 - Coyuntura económica ante 1977 ... 30
 - Perspectivas económicas para 1977 31
- BLOC DE NOTAS 32
- ARTICULOS DE INTERES 38
- LIBROS 39

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 750 pesetas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 14 dólares.—Resto del mundo, 16 dólares. Número suelto, 75 pesetas.

Suscripciones:

ASE. C./ Alfonso XI, 4, 3.º - Madrid-14
Telf. 231 85 02-01

Hacia la democracia sindical

Si difícil y complicado ha resultado el primer paso de la Reforma Política, quizás el tema sindical tenga que enfrentarse con un camino más tortuoso y complejo.

Sin embargo en este proceso, nadie puede eludir responsabilidades. La Administración, el empresario y el trabajador, han de aceptar las suyas sin rehuir la parte que les corresponda en la elaboración de las futuras leyes, que enmarquen nuestro Sindicato.

* * *

ACCION SOCIAL EMPRESARIAL que ha escrito repetidas veces y con toda claridad sobre el tema sindical y dejado siempre bien patente su postura sobre la libertad sindical, el pluralismo, la necesaria independencia del Sindicato respecto al Estado y los Partidos Políticos, etc., acoge con esperanza la nueva regulación sindical.

Esperanza, porque el tímido Proyecto remitido a las Cortes, puede ser un primer paso para llegar a lo que todos los que vivimos en torno a la Empresa, deseamos del Sindicato amparado por una Ley Reguladora. Esperamos, que el Sindicato —tanto de obreros como de empresarios— se convierta en instrumento de reivindicaciones justas, de convivencia madura, con tensiones canalizadas por el diálogo.

* * *

Aun cuando los primeros protagonistas del estudio y discusión del Proyecto sean los actuales Procuradores en Cortes, ello no nos inhibe de prestar nuestra modesta y habitual colaboración.

Por ello y aunque no se trate de un problema de fondo, pero sí de clarificación, sugerimos que ya ha llegado la hora de que adoptemos la terminología del mundo occidental, utilizando la palabra Sindicato para denominar a los Sindicatos horizontales, tanto de empresarios como de trabajadores y reservando el nombre de Asociaciones Profesionales para aquellas que integren a todas las personas componentes de un determinado sector de producción y que se asocien por diversos fines, relacionados con dicha profesión.

Abogamos, porque los representantes auténticos de todos los movimientos Sindicales existentes hoy colaboren activamente en la elaboración de la futura ley. Creemos que es un paso positivo,

que en el Proyecto presentado a las Cortes, se contemple la libertad de constitución de todos los Sindicatos de empresarios y trabajadores que lo deseen, exigiendo unos mínimos requisitos legales.

Refiriéndonos al Decreto-Ley de 8 de octubre del 76, que publica el mismo Boletín de las Cortes, y que trata de la creación y funcionamiento de la «Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales», como Entidad Autónoma que se hace cargo de los servicios sociales y asistenciales que le sean confiados, de la actual Organización Sindical, pensamos que ha de tener un carácter meramente provisional, sirviendo de puente entre la actual situación y la que nazca de la nueva regulación sindical.

* * *

Lo que nos interesa resaltar en estas páginas, es la disposición y el ánimo que a todos los protagonistas ha de mover.

Sabemos que vamos a la configuración de unos Sindicatos horizontales, clasistas, al estilo del mundo occidental. Sabemos y lo hemos indicado en otras ocasiones (ver Editorial de Febrero del 75) que desde una perspectiva cristiana, dichos organismos, no son ni mucho menos el ideal, por haber surgido en el «seno de una economía configurada de acuerdo con los postulados del liberalismo económico y con la división entre empresarios y trabajadores».

Sin embargo, hoy por hoy, siguen siendo instrumentos de convivencia laboral con los que hemos de contar. Pensar en una Superestructura Profesional Unitaria, que englobe a los Sindicatos de trabajadores y de empresarios, es pensar en una meta todavía utópica.

Queremos unos Sindicatos diáfanos, bien asesorados por expertos socioeconómicos, que sirvan para crear una Sociedad justa, donde el fantasma de la inflación y el paro puedan ser superados. Unos Sindicatos que contribuyan a un mejor reparto de la Renta Nacional y que a través de la participación real y equitativa de los trabajadores en el poder y en el valor añadido de la Empresa, hagan que ésta se convierta en una verdadera comunidad de personas.

Por ello reclamamos unos Sindicatos que posean, no sólo un asesoramiento coherente, sino, sobre todo, una intencionalidad recta y constructiva, que tenga por meta la creación de una Sociedad humana y justa, donde la persona se sienta centro de la misma y no solamente instrumento de producción.

* * *

**ACCION
SOCIAL
EMPRESARIAL**

REFORMA POLITICA Y REFORMA ECONOMICA

Por A. HERRERO

DICOTOMIA ENTRE POLITICA Y ECONOMIA

En el proceso de cambio actualmente en curso se ha producido una tajante división, quizá necesaria, pero indudablemente peligrosa, entre política y economía. Quizá necesaria porque la brevedad del período de que dispone el Gobierno actual (cuatro o seis meses a lo más) no permite actuaciones eficaces, ni siquiera a corto plazo, para replantear la economía española con la profundidad que ésta requiere. Incluso aunque esta Administración dispusiera de un largo plazo de gobierno, la urgencia e intensidad del cambio político absorbe actualmente las fuerzas físicas y psicológicas de los gobernantes de tal modo que no les deja prácticamente tiempo para más.

Sin embargo, toda la comprensión humana que se tenga para la situación de hecho no impide la reflexión sobre el peligro que encierra la actual dicotomía entre política y economía. En realidad quizá el factor más importante desde el punto de vista práctico para consolidar o para hundir el nuevo ordenamiento político va a ser el progreso y el estancamiento social y económico que de tal ordenamiento se derive.

UN PROGRESO ECONOMICO COHERENTE CON EL PROGRESO POLITICO

Se está poniendo el acento, y se pondrá cada vez más, en los caracteres que lo distinguen del anterior modelo socio-económico. Psicológicamente es explicable, pues en polí-

tica y en economía siempre se explican las cosas, aunque sea tácitamente, por comparaciones, aparte de que, si se desea un cambio, lo nuevo debe ser objetivamente distinto de lo anterior y así hay que mostrarlo. Sin embargo, la concreción de ese orden distinto, de ese «nuevo modelo» va a ser difícil por dos razones fundamentales: porque su estructuración técnica requiere tiempo para madurarlo y ponerlo en pie (lo que provocará múltiples impaciencias) y porque hay muchos, fuertes y contrapuestos intereses en juego (lo que provocará múltiples oposiciones).

ORIENTACIONES GENERALES DE UN NUEVO MODELO Y MEDIOS BASICOS PARA DESARROLLARLO

La orientación fundamental es la de desarrollar al hombre más que las cosas. Este enfoque humanístico es teóricamente aceptado por todos, tanto en su aspecto individual como en el social. Es cierto que después las concreciones de los diversos grupos son a veces tan poco coincidentes entre sí, incluso tan opuestas, que dejan perplejo a quien las analiza. Brota sin querer una benévola ironía al contemplar cómo los usuarios de nuestro idioma político económico hacen artísticas filigranas filológicas para dar interpretaciones opuestas a las mismas palabras. Con todo, no es mal comienzo que sea patrimonio común esa idea general de que el hombre y la sociedad son más importantes que la producción, aunque normalmente sea necesario un cierto nivel de productividad para no con-

dicionar el desarrollo de los aspectos humanos del trabajador. A largo plazo, las palabras logran decantar y definir los conceptos con una mayor precisión y eso es lo que hay que esperar con la mejor fe que se produzca en España en los próximos años.

HACIA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

Una segunda orientación también extendida, y generalmente también aceptada, es que debe en general prevalecer la calidad de las cosas sobre la cantidad. Hay aquí una clara acusación contra el llamado desarrollismo de los años sesenta. El acento se va a poner sobre la educación, el medio ambiente, el urbanismo, la cultura, la convivencia, etc. Cabe la duda razonable de si, al menos durante mucho tiempo, todos estos temas no van a ser más que palabras, palabras, palabras... Son muchas las acuciantes necesidades cuantitativas que aún quedan; demasiados los fuertes intereses en juego que no van a ceder fácilmente y muy extendida la malformación cultural y social de prácticamente todas las clases sociales del país, que aun suscribiendo la teoría de la calidad, lo que todavía quieren es cantidad de cosas. Aquí también cabe un razonable optimismo a largo plazo por la innegable fuerza de arrastre de las ideas, pero sería utópico creer en un cambio rápido

hacia una sociedad «cualitativista», si vale la palabra.

ES NECESARIO UN AUTENTICO PACTO SOCIAL

Una tercera orientación, en la que en principio también coinciden las distintas tendencias, es la de mejorar la redistribución de la riqueza en general.

No es fácil, ni mucho menos, el conseguir que esta redistribución de las cosas sea auténticamente justa. Frente a grupos que por unas u otras circunstancias controlan hoy los resortes del poder, cada vez son más ostensibles otros grupos opuestos, con una evidente obsesión de lucha, que hace que la conjunción de los respectivos intereses se convierta en una tarea dura y que sólo avanzará, si lo hace, muy lentamente.

Es indudable que las tensiones más fuertes van a venir precisamente por esta dicotomía de posiciones, y es por aquí por donde si no se llega a un auténtico «pacto social», quebrará la economía y con ello, lógicamente, el nuevo orden político-económico, que no dejará de ser tildado de menos eficaz que el precedente y que ofrecería lamentables decepciones en una comparación con el reciente período anterior.

Director:
Mario de Hoyos González

Redactor-Jefe:
Benedicto Poza Lozano

Redactores:
Evaristo Amat de León
Santos Elespe Herrero
Juan Franco Gonzalo
Fernando Vega Granda

Secretaría:
Mary Pat Gómez Henche

Portada:
Antonio Fernández Fernández

Edita:
Acción Social Empresarial

COLABORADORES:

Joaquín Alcalde y G. de la Infanta, Ricardo Baget, Luis Bitaubé Núñez, Francisco Bustelo Vázquez, Fernando Bianchi Apalategui, Enrique Cerdán, Pablo Carreño Gomáriz, Santiago García Echevarría, Marcelino Gavilán, José Manuel González Páramo, Manuel Mendoza Gimeno, Manuel Moix Martínez, José Pérez leñero, Tomás Rodríguez Sahagún, Antonio Sáenz de Miera, Mariano Sánchez Gil, Serafín San Juan Rubio, Carmelo Ugarte Labanda, Pedro Valdés Fernández.

SADRYM



Exponente de Investigación, técnica y modernización en Andalucía

Plan Concertado de Investigación por la Comisión Asesora
de Investigación Científica y Técnica del Consejo Superior de
Investigaciones Científicas

Miembro del Instituto de
Desarrollo Regional de la
Universidad de Sevilla

El imposible retorno al pleno empleo

EN LA CUERDA FLOJA

Hasta ahora, para conciliar lo irreconciliable, es decir, para asegurar a la vez el crecimiento, la estabilidad de los precios y el pleno empleo, los gobiernos han tratado sobre todo de controlar la demanda de bienes y servicios utilizando el fisco, las compras a plazos y el crédito y los gastos públicos. También han recurrido a otra arma, la de la política de precios e ingresos —cambiando a veces de política como de camisa, como ha ocurrido, por ejemplo, en Gran Bretaña.

Hasta la crisis petrolera, esta forma de tratar los problemas se vio coronada por el éxito, ya que se vivía en un contexto de crecimiento económico. Pero ahora, mientras que el postulado del crecimiento se ve cuestionado, los economistas hablan del «círculo vicioso de la inflación y del paro». El mundo se está dando cuenta progresivamente de que ha habido profundos cambios en la estructura del empleo en los países occidentales y que estos cambios pueden llegar a invertir todas las hipótesis en el terreno social.

UN DEFICIT «NORMAL»

Uno de los grandes cambios es que todos los países de la CEE se han hecho a la idea de tener déficits presupuestarios importantes. Para el conjunto de la Comunidad, los déficits presupuestarios representaron en 1975 y en 1976 el 5 por 100 del PNB —yendo del 1 por 100 en Francia al 15 por 100 en Irlanda—. Esto se debió en parte a un fuerte aumento de los subsidios de paro y al coste de las acciones a corto y medio plazo llevadas a cabo para luchar contra el paro. En algunos casos, en Francia, en los Países Bajos y en Dinamarca, por ejemplo, estas acciones representan hasta el 2 por 100 del PNB. Todos los países de la CEE han tomado medidas para la creación de empleos o su protección.

Se han utilizado varias técnicas:

1. **Aumentar el consumo de las familias.** En Alemania se votó una reducción general del impuesto sobre la renta a principios de 1975. En Dinamarca, el TVA pasó del 15 por 100 al 9,25 por 100 de octubre de 1975 a febrero de 1976. Irlanda y Gran Bretaña también han reducido el TVA que pesaba sobre algunos productos. En Francia y en Italia se aumentaron algunas prestaciones sociales.

2. **Estimular las inversiones privadas.** Se ha fomentado la construcción. Italia, Países Bajos, Bélgica y Dina-

A pesar de la reactivación económica en Europa y en los países occidentales, el paro, que tiene una pequeña tendencia a disminuir, sigue estando a niveles que todos los sindicatos consideran como «demasiado elevados e inaceptables».

A principios del verano, Gran Bretaña contaba con cerca de millón y medio de parados (6,4 por 100 de la población activa); Francia, con algo menos de un millón (4,9 por 100); Alemania Occidental, con una cantidad igual a la de Francia (4,2 por 100); 8,2 por 100 de la población activa era el porcentaje de desempleo en Bélgica. Y los Estados Unidos totalizan unos 7 millones de parados (que representan el 7,3 por 100 de la población activa americana). En cuanto a Italia, donde el problema del empleo es endémico en algunas regiones, tenía más de un millón de parados según las estadísticas oficiales. Por su parte, los sindicatos italianos hablan de 1,2 a 1,3 millones de parados.

Por BRIAN HAMMOND

marca han concedido subvenciones para el aislamiento de inmuebles, con vistas a economizar energía. Las pequeñas y medianas empresas y los artesanos han sido objeto de una atención particular. En Francia, las sociedades han disfrutado de prórroga en el pago de los impuestos de septiembre de 1975 a abril de 1976. En Gran Bretaña se concedieron reducciones de impuestos a las empresas sobre los beneficios reinvertidos.

3. Crecimiento de los gastos públicos.

Aunque no se espera que estas medidas tengan efecto inmediato, los grandes programas de obras públicas se han multiplicado en toda la Comunidad.

EMPLEOS «COMPRADOS» POR EL ESTADO

En todo caso, los gobiernos están muy inquietos con la idea de que el paro pueda aumentar hasta tal punto que tenga que «pagar» a los empresarios para que contraten personal.

En **Alemania**, el Gobierno paga a las empresas que se instalan en regiones donde existen graves problemas de empleo el 60 por 100 de los salarios brutos durante seis meses para los parados que contraten, a condición de que el personal en cuestión haya estado parado durante tres meses como mínimo.

El Gobierno aplicó, en **Francia**, de junio a noviembre de 1975, un sistema al término del cual las empresas recibían una subvención de 300 a 500 FF mensuales por cada parado contratado, si el parado en cuestión era joven o se había visto privado de empleo desde hacía tiempo.

Fórmulas parecidas se han aplicado en **Irlanda** y en los **Países Bajos**.

Por lo que respecta a **Gran Bretaña**, se han puesto a punto dos sistemas. El primero tiene por objeto convencer a las empresas de que no despidan empleados. El segundo, fomentar la contratación de jóvenes que busquen su primer empleo. Estas medidas en principio no debían referirse más que a las regiones en las cuales fuera muy elevado el paro. Pero finalmente se han extendido al conjunto del país. El importe de las indemnizaciones pagadas por el Gobierno es en este momento de 200 FF semanales para los empleos «salvados» y de 50 FF por joven con-

tratado. Se estima que de este modo se han salvado 60.000 empleos en 1975 y en 1976. La operación ha supuesto unos 300 millones de FF.

Los **Estados Unidos** han ido aún más lejos en este camino con el proyecto de ley defendido por Hubert Humphrey: en su primera redacción, este proyecto habría obligado al Gobierno americano a asegurar un empleo a todos los americanos, aptos para trabajar y deseosos de tener un empleo, que busquen trabajo. El proyecto de ley se ha deformado ampliamente y no será votado por el Congreso antes del año próximo.

Los países europeos —Francia a la cabeza— están tratando de poner a punto una legislación que exige el pago de indemnizaciones en caso de despido por motivos económicos, así como tribunales ante los cuales deben justificar los empresarios cada despido. Algunas sociedades confiesan que los negocios han sido tan malos en estos últimos tiempos que ya no tienen medios de despedir a nadie.

Es un arma de doble filo. Las empresas, que no pueden permitirse despedir cuando tienen necesidad de hacerlo, dudan en contratar y prefieren recurrir a sociedades de trabajo temporal.

En cada país, las mayores empresas se toman muy en serio el papel que tienen que representar en el mantenimiento del empleo: «**Esperamos que la tendencia cambie**», declara Anton Michi, del departamento de relaciones sociales de Siemens, «**pero de todas formas mantendremos nuestros efectivos al nivel actual, recurriendo al paro parcial**».

Como indicó el presidente de Imperial Chemical Industries, Sir Rowland Wright, ante el personal de su grupo hace poco tiempo, «**el mejor medio de mantener el empleo es tener un grupo que sea rentable. Y para llegar a ello —añadía— es necesario mejorar nuestra productividad sin cesar**».

El reciclaje y la formación permanente son las dos técnicas más utilizadas en ICI: «**Nos preocupamos sobre todo de los individuos** —explica Sir Rowland Wright—. **La finalidad no es salvar a cualquier precio el empleo que ocupan actualmente.**»

¿LA BOLSA O EL EMPLEO?

La política de doble detente seguida a escala nacional por los gobiernos ha sufrido cambios a nivel regional.

La experiencia de Canadá es interesante. Desde 1971, Canadá, que tiene una tasa elevada de desempleo (cerca del 6 por 100), ha puesto en pie un «programa de iniciativas locales» (Local Initiatives Programme) financiado por el Gobierno Federal. Su objetivo es doble: reducir el paro estacional y regional y «mejorar la calidad de vida por la realización de proyectos originales que deben traducirse en la creación de servicios hasta ahora inexistentes».

Los proyectos en cuestión no deben tener fin lucrativo. Hasta ahora ha habido 20.000, encontrándose entre ellos la renovación de casas de jubilados imposibles de reparar o de decorar su interior, la construcción de una pista de patinaje o la iniciación de cursos de idiomas para inmigrantes.

Es necesario que estos proyectos se traduzcan en la creación de un empleo para un empleado durante quince meses.

Los creadores del proyecto sobre el plan local reciben 140 dólares canadienses por semana y los «ex parados» el salario medio de la profesión, con un máximo de 550 FF semanales. El total del presupuesto del «Local Initiatives Programme» se elevó a más de 400 millones de FF en el período 1974-1975.

Gran Bretaña se debate actualmente con una fórmula del mismo tipo, pero que ha tenido mucho menos éxito que la experiencia canadiense.

En cualquier caso, no puede por menos de hacerse algunas preguntas ante el coste de tales operaciones. El «Programa» canadiense ha proporcionado trabajo, por término medio, a un canadiense durante un año por 40.000 FF.

En los Estados Unidos, el coste es de este mismo orden. Esta suma corresponde al pago de un salario en contrapartida de las obras sociales que de todos modos había de hacer.

Sin duda, es mejor pagar a la gente para que trabaje antes que para... que no haga nada, como sucede con las prestaciones de desempleo. Sin embargo, este principio parece mucho más discu-

tible cuando se llega al límite de crear empleos por el placer de crearlos.

«CONTAR CON SUS PROPIAS FUERZAS»

El paro es un «oficio» muy frustrante. En los Países Bajos, el Consejo Municipal de Eindhoven (donde se encuentra la sede social de Philips) ha creado un «club de parados» que tiene actualmente 1.500 miembros. Para formar parte de él, es necesario estar sin empleo desde al menos seis meses. Este club tiene actividades culturales: jardinería, fotografía, pintura, etc. Pero también tiene actividades de formación con vistas a facilitar a sus miembros la búsqueda de un nuevo empleo. Hasta ahora, el 50 por 100 de los 200 miembros fundadores del club han vuelto a encontrar trabajo, mientras que la media nacional ha sido, en el mismo período, del 1 por 100.

En los Estados Unidos se ha seguido la misma fórmula, pero a menor escala: un psicólogo americano dividió un grupo de 120 solicitantes de empleo en dos subgrupos. En el primer subgrupo, de 60 personas, cada parado continuó buscando trabajo individualmente. En el otro subgrupo, los parados se reunían regularmente para intercambiar informaciones y estar al corriente de sus gestiones. Al cabo de dos meses, el 90 por 100 de los miembros del club habían vuelto a encontrar empleo, frente a solamente el 40 por 100 de los miembros del otro subgrupo.

El informe de los trabajos de la conferencia tripartita de la CEE (sindicatos, confederaciones patronales y ministros de Trabajo) sobre el empleo es interesante. Fija tres objetivos: la vuelta al pleno empleo para 1980, una tasa de crecimiento anual mínima del 5 por 100 a partir de 1976 y una disminución de la inflación, que quedaría fijada en un 4 ó 5 por 100 anual de aquí a 1980. Es perfecto, pero ¿quién será el primero en hacerlo?

OLEADA DE DESCONTENTO

Los gobiernos sólo han logrado encontrar soluciones provisionales y, al mismo tiempo, han creado sin darse cuenta problemas a medio y largo plazo. Uno de estos problemas es el de la enseñanza. Los que están a punto de

dejar la escuela tienen tendencia a quedarse en ella a causa de no poder encontrar empleo. Resultado: los jóvenes recién llegados al mercado del trabajo están cada vez más cualificados y se ven obligados, cada vez con más frecuencia, a aceptar empleos cuyo nivel de cualificación es inferior al que ellos poseen. Guido Birtig, de la Cámara de Comercio de Milán, explica que los progresos de la escolarización en Italia (el número de estudiantes ha aumentado en un 46 por 100 en el curso de los años sesenta y la progresión ha continuado desde entonces) ha creado «situaciones aberrantes».

«Se ven candidatos a puestos que ocultan sus conocimientos para no perder el empleo que solicitan y para el cual se pide una cualificación inferior a la que poseen.»

Jean Mouly y Robin Broadfield, de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, forman parte del pequeño número de investigadores que se ocupan de los problemas causados por la disminución de empleos en los países occidentales.

Si se parte de la hipótesis de una disminución de las ofertas de empleo, se pueden sacar, explican, cuatro consecuencias:

- Hay que poner a punto un nuevo sistema de distribución de los ingresos.
- Hay que concentrar los esfuerzos sobre la mejora de la «calidad» del empleo.
- Habrá que establecer una prioridad de contratación para los que tienen familia a su cargo, por ejemplo.
- Habrá que modular las ofertas de empleo de modo que no se presenten peticiones excesivas. Será necesario que la gente acepte ser pagada para hacer otra cosa distinta de ocupar un empleo, es decir, por ejemplo, para ampliar estudios.
- Será también necesario hacer reciclaje y adelantar la jubilación.

Las perspectivas abiertas por esta actitud son inmensas —tanto en el terreno de la educación como en el relativo a la mejora de la preparación— la eclosión de talentos ignorados y la mejora de la calidad de vida.

ACABA DE APARECER

HACIA UNA NUEVA ESTRUCTURA ECONOMICA COMUNITARIA. MAS ALLA DEL CAPITALISMO Y DEL MARXISMO.

Edita «Acción Social Empresarial». Junio 1976.

Consideramos interesante esta publicación de A.S.E., en el orden de las posibilidades que la evolución de la empresa exige, dentro de una línea de mayor participación del personal en la marcha de la empresa, hasta formar lo que en este trabajo se llama «Una nueva empresa de iniciativa privada comunitaria».

Esta publicación recoge la Ponencia presentada por A.S.E. en el reciente Encuentro Nacional de Empresarios y Directivos de Empresa, titulada «Una nueva empresa de iniciativa privada comunitaria».

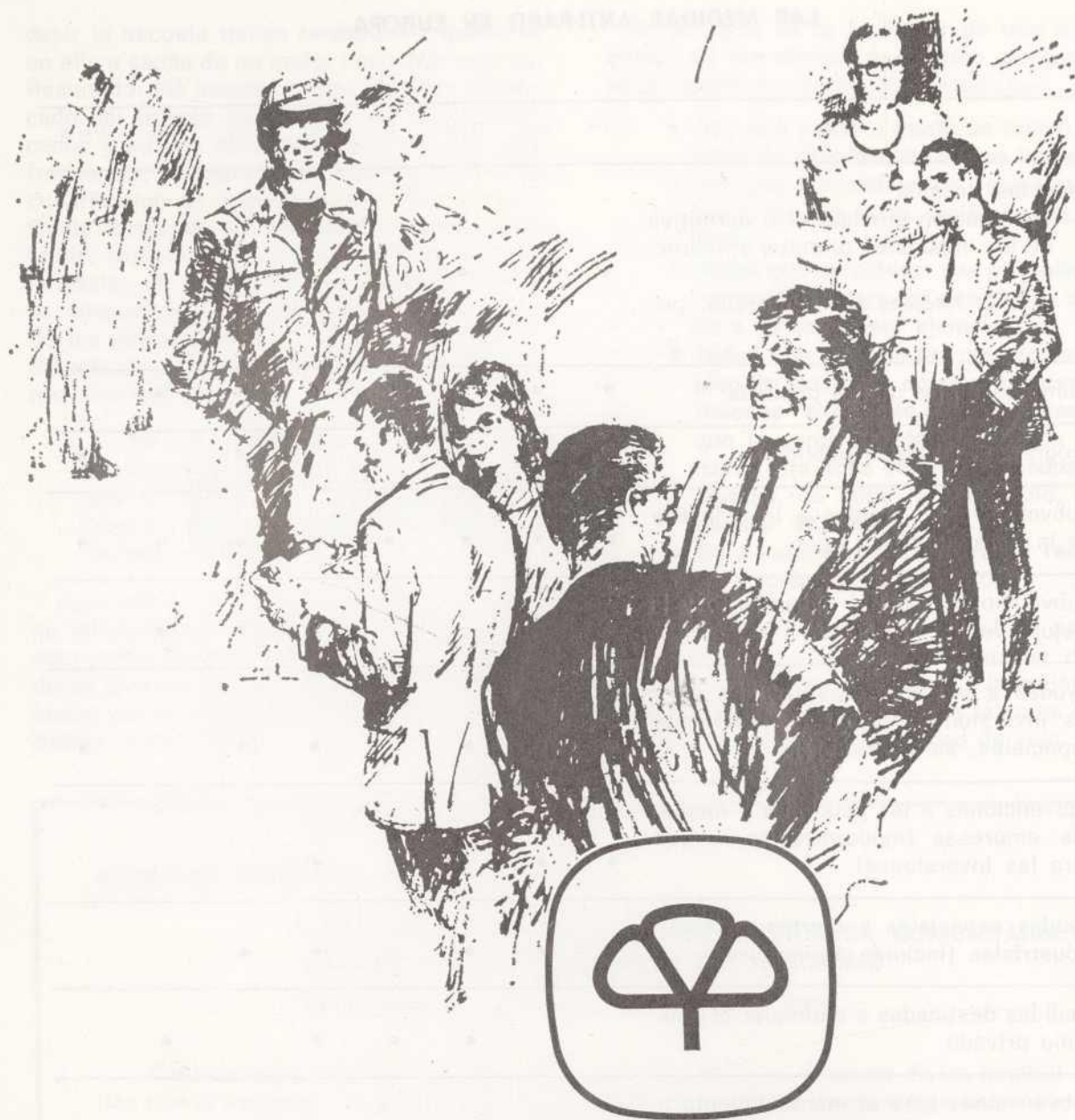
También recoge las conclusiones aprobadas en la XIX Asamblea Nacional de A.S.E. y un apéndice sobre la posible aplicación práctica de la citada Ponencia.

Precio: 30 ptas.

Pedidos a: ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Alfonso XI, 4, 3.º - MADRID-14.

LAS MEDIDAS ANTI-PARO EN EUROPA

	Dinam.	Alem.	Franc.	Irl.	Ital.	Hol.	Bélg.	Gran B.
1. Medidas fiscales								
— disminución provisional o definitiva de los impuestos directos o indirectos.	•	•	•			•	•	•
— ayudas fiscales a la inversión privada.								
2. Aumento de los gastos públicos.	•	•	•	•	•	•	•	
3. Programas de obras públicas.	•	•	•			•		•
4. Subvenciones y ayudas a la industria de la construcción.	•	•	•	•	•	•	•	•
5. Subvenciones para el aislamiento y la mejora de las viviendas.	•	•			•	•	•	
6. Ayudas a las empresas (ayudas para las inversiones, garantías, préstamos especiales, subvenciones).	•	•	•		•	•		•
7. Subvenciones a las pequeñas y medianas empresas (modernización, ayuda para las inversiones).	•	•			•			
8. Ayudas especiales a ciertos sectores industriales (incluida agricultura).	•	•	•		•	•		
9. Medidas destinadas a estimular el consumo privado.			•	•	•		•	
10. Subvenciones para el mantenimiento o la creación de empleos.		•	•	•		•		•
11. Ayudas a la formación (en particular de los jóvenes).	•	•		•			•	•
12. Medidas regionales.		•	•		•	•		•



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

**TODA UNA
ORGANIZACION
A SU SERVICIO**

OFICINAS CENTRALES: Avda. Calvo Sotelo, 25. Madrid-4



La confrontación ideológica sobre el orden socioeconómico debiera ser desprovista del exceso de carga emocional que, por doquier, muestra hoy en día. Ello, porque tal materia puede ser sometida al discurso de la razón, y evaluada en función de su coherencia respecto de los objetivos perseguidos por la sociedad.

Salvo pequeñas minorías de espíritu totalitario, tales como por ejemplo comunistas, nazis y fascistas, los restantes grupos políticos están de acuerdo en el deseo de los objetivos socio-políticos, representados por las categorías siguientes: libertad, justicia, pluralidad, participación, solidaridad y eficacia.

Evaristo Amat de León

Las alternativas de la libertad

LOS DOGMATISMOS EN LA ORDENACION DE LA CONVIVENCIA

Resulta chocante el exceso de pedantería de ciertos líderes de grupos políticos, que incluso rayando en el dogmatismo, creen estar en posesión de la única verdad. Tal postura es grave, si se trata sobre técnicas de ordenación de la convivencia. Las técnicas siempre resultan contingentes, relativas y presentan la provisionalidad de la ausencia de algo mejor.

La libertad no puede ser subordinada a ninguna otra categoría de modo fundamental. Por ejemplo, la subordinación de la libertad a la solidaridad, convierte a esta última en aberración.

EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD

El ejercicio de la libertad es un fenómeno con dimensión moral. Sólo la libertad moral tiene sentido. Y así, el concepto de libertad de Max Stirner, egolátrico y hedonista, no es más que una corrupción, una falsa libertad.

Siempre, y de modo indefectible, el desarrollo de mi libertad exige como componente esencial el respeto profundo de la libertad de cada uno de mis semejantes. Asimismo, la libertad exige, de modo fundamental, un marco social para su expresión.

La libertad no se somete a voto, es una categoría superior a la democracia. La libertad es una esencia, la democracia una fórmula de actuar: la participación.

La libertad sólo es coherente cuando se incardina en su trilogía natural: axioma de sentido de la vida, axioma de existencia de un orden moral natural, y axioma de orden penal natural.

La ordenación de la convivencia política y económica tiene un contenido de técnica, de arte y, por tanto, de relativismo.

Una configuración ordenadora de la convivencia es en sí una creación técnica. Su bondad se mide en función de como realiza los objetivos generalmente deseados por la comunidad y que, según hemos referido antes, son: la libertad, la justicia, la participación, la solidaridad, la eficacia y la moralidad.

ALTERNATIVAS TECNICAS DE PROMOCION DE LA LIBERTAD

Básicamente todas las soluciones apuntadas en la actualidad, por los distintos partidos, convergen en lo socio-económico a dos centros de gravedad: Personalismo (liberalismo) y Socialismo (estatalismo).

Muchos acólitos de uno u otro sistema sostienen con emotividad, con rasgos de dogmatismo, la supremacía de su fórmula respecto de las restantes. Tal situación es improcedente. En materia de fórmulas técnicas debemos aprender a usar la razón, domesticando convenientemente nuestra afección.

Debiéramos preguntarnos: ¿Cuál será, entre las alternativas auspiciadas por los distintos partidos, la que realice un equilibrio más eficiente u óptimo entre los seis objetivos-valores antes referidos? ¿Existe tal óptimo?

Siempre que se trata de encontrar un óptimo entre objetivos contradictorios, surge un problema de indeterminación, de multivocidad. Para eludir la misma, más o menos parcialmente, se precisa una jerarquización de los objetivos-valores.

¿En qué consiste el personalismo liberal?

En el reconocimiento del protagonismo soberano de toda persona, en su autodeterminación. Primero es la persona, después la sociedad. Aunque la dimensión social sea consustancial a la persona.

¿En qué consiste el socialismo colectivista o estatalista?

En el reconocimiento del protagonismo soberano de la colectividad. Primero es la colectividad, después la persona. La persona está permanente y radicalmente subordinada a la colectividad.

En el colectivismo, en cierto modo, desaparecen las

Optamos por la jerarquía siguiente: la libertad es preferible a los restantes valores, de tal modo que la justicia, la moralidad, la participación, la solidaridad y la eficacia, carecen de sentido sin libertad.

obligaciones morales, interiores, no coactivas, todas se tornan en exteriores o coactivas.

Por ello, el personalismo liberal, el liberalismo, adopta como instrumento fundamental el mercado de libre competencia y el socialismo, a su vez, adopta el plan de decisión centralizada. Debemos aclarar la confusión existente entre planificación y planificación centralizada. Esta es una especie de aquélla y no la única. Existen planificaciones compatibles con la libertad económica y general.

El mercado, con libertad de empresa, transparencia y competencia, representa un ambiente de expresión plural de la libertad de multitud de vendedores y compradores, de las personas.

La planificación centralizada, representa la conciencia colectiva en lo económico, constituye el instrumento maestro del socialismo estatista. En tal orden, las empresas son meras dependencias de gestión, subordinadas a la voluntad central, y el mercado no existe. Su expresión cuantitativa podría representarse mediante un modelo matemático y, por tanto, con dominio de la exactitud, de la necesidad.

¿PUEDE EL SOCIALISMO PROMOVER ALTOS NIVELES DE LIBERTAD Y DE EFICACIA?

La razón y la experiencia demuestra que los países socialistas realizan muchísima menos libertad que los no socialistas, en los que impera un personalismo liberal más o menos maduro. Y, asimismo, en cuanto a la eficacia del sistema económico se refiere, basta pensar que cualquier país no socialista desarrollado permite que la familia media posea una capacidad adquisitiva de que disfrutan en los países socialistas más desarrollados. consumo tres, cuatro, cinco y más veces superior a la que disfrutan en los países socialistas más desarrollados. Esto último no es demagogia. Se prueba comparando datos estadísticos de capacidades adquisitivas medias, respecto de una cesta de compra representativa.

Hemos de reconocer que el modelo soviético es rechazado por una gran mayoría de socialistas, así como que unas elecciones libres a la vista de las estimaciones de opinión conocidas, conducirían a un estrepitoso fracaso de la actual clase feudal soviética.

EL MERCADO COMO INSTRUMENTO DE LIBERTAD

El mercado es el mejor instrumento, objetivamente conocido, para realizar la libertad, porque su contextura implica el reconocimiento y ejercicio de la libertad, del protagonismo personal y esto constituye, como sostenemos, por principio irrefutable, la esencia del hombre.

Podemos preguntarnos, ¿podría otro tipo de socialismo, por ejemplo, el autogestionario, realizar un alto nivel de libertad y eficacia? Si es coactivo, no, y si es voluntarista, ya no se trata de socialismo, pues la autogestión o cooperativismo son formas jurídico-sociales compatibles con cualquiera otra de las que una sociedad de hombres en libertad puede generar.

No es admisible el juicio mantenido por algunos de que el mercado es moralmente neutral.

Para concluir quiero expresar, sin emotividad, ni dogmatismo que:

El orden liberal realiza, por contextura propia, potencias superiores al orden socialista, respecto de la promoción de la libertad de los hombres, en ambiente de justicia, solidaridad, participación y eficacia.

Todo socialismo que abraza al mercado, ya no es socialismo, porque destruye la absoluta subordinación de la voluntad personal a la colectiva. Usar tal denominación es incurrir en oscuración semántica. Será un liberalismo más o menos intervenido.

Tampoco tiene nada que ver con el socialismo el promover la justicia económica y la solidaridad, a través de un sistema fiscal redistributivo. Esto es realizar una función moral, cuando el mercado no la atiende suficientemente.

El mercado posee un desarrollo moral. En él cada cual recibe en función de lo que aporta, según plebiscito libre expresado en los precios de equilibrio. Lo que, efectivamente no puede cubrir el mercado son las insuficiencias de las personas mal dotadas (disminuidos físicos, insuficientes mentales, exceso de cargas familiares, etc.), por ello emerge, en el orden liberal, la función correctiva de la redistribución, actuada a través del sistema fiscal y orientada al suministro de los bienes y consumos fundamentales: educación, sanidad, vivienda, atención al anciano y al disminuido físico o mental, etc., y ello como necesidad para asegurar a toda persona las bases para un auténtico despliegue de su libertad.

Antes de concluir quisiéramos dilucidar la confusión conceptual entre capitalismo y liberalismo (o personalismo liberal). Capitalismo no es un orden económico. Liberalismo, sí. El capitalismo es una enfermedad del orden económico, caracterizada por: excesiva concentración de la riqueza y del poder económico; distorsiones sustanciales a la libertad; monstruosismo empresarial, basado en razones de monopolio y no de economía de escala. El capitalismo en los países libres viene a ser una muestra o anticipo de lo que es la concentración y el monopolio en el estatismo. Los príncipes de los grupos oligocráticos y caciquiles del capitalismo están más próximos a Bresnef que a Adam Smith.

Evaristo AMAT DE LEON.

MOVIMIENTOS SINDICALES EN ESPAÑA

Con este número de «ACCION EMPRESARIAL» comenzamos una serie de breves exposiciones sobre los principales Movimientos Sindicales que han tenido, o tienen, una influencia importante en el mundo laboral español.

Ha sido nuestro colaborador Juan Zumeta quien ha elaborado un interesante informe sobre los «Problemas Sindicales en la España de hoy», del que entresacamos la breve historia de los Movimientos recogidos en este estudio.

Seguidamente exponemos los rasgos principales que nos pueden dar una idea bastante exacta de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), dejando para sucesivos números Movimientos Sindicales como:

- Comisiones Obreros (C.C.O.O.)
- Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.)
- Unión Sindical Obrera (U.S.O.).
- Sindicato Oficial (O.S.).
- Sindicatos de inspiración cristiana.

En un último número pensamos recoger una «CONSIDERACION GLOBAL DEL PASADO Y MOMENTO ACTUAL DEL SINDICALISMO ESPAÑOL».

Por razones de espacio y con la intención de evitar la influencia de la interpretación subjetiva, el desarrollo de estos trabajos tienen el estilo conciso de la simple exposición de unos hechos y el momento histórico en el que ocurrieron.

Esperamos que este tema, de la máxima actualidad en la España de hoy, resulte de auténtico interés para nuestros lectores.

VALLEHERMOSO, S. A.

ALQUILER Y VENTA DE PISOS

Princesa, 5

Tel. 241 63 00 (diez líneas)

MADRID-8

La Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

CONSTITUCION

- Fundada en Barcelona (agosto de 1888).
- Su primer Presidente: Antonio GARCIA QUEJIDO.
- Su primer domicilio: BARCELONA.
- Número de afiliados, en su origen: 3.355.
- Vinculada al Partido Socialista Obrero (agosto de 1888), cuyo primer Presidente fue Pablo Iglesias.
- I Congreso - definición de 1) OBJETIVOS y 2) MEDIOS de Actuación:
 - 1) Mejoramiento de la situación Social de sus miembros. Promoción de una legislación Social avanzada.
 - 2) Organización de huelgas con posibilidades de éxito. Colaboración con el P. S. O.

EVOLUCION HISTORICA

- En 1899 se traslada a Madrid: Presidente, Pablo Iglesias.
- Mayo de 1890, celebración de la Jornada del 1.º de mayo.
- Huelga en Vizcaya en 1890 (mayo), con participación de 21.000 trabajadores.
- Elecciones Municipales (1904), 75 Concejales en toda España.
- Elecciones legislativas (1.910), primer Diputado Socialista (Pablo Iglesias).
- Huelga General Revolucionaria 1917: Largo Caballero, Basteiro, Anguiano y Saborit (Comité de Huelga).
- En junio 1920: Congreso en Madrid de la U. G. T., se rechazó por mayoría la adhesión a la III Internacional. Informe de Fernando de los Ríos de su viaje a Rusia.
- El 15 de abril de 1920, con motivo de una Asamblea Nacional de la Federación de Juventudes socialistas, se creó el Partido Comunista Español (P. C. E.).
- El 9 de abril de 1921 se celebró un Congreso extraordinario del P. S. O. E. y un grupo de miembros de la Comisión Ejecutiva, encabezados por García Quejido, abandonaron el Partido para constituir el Partido Comunista Obrero Español (P. C. O. E.). En el mes de marzo de 1922 se celebró el I Congreso del Partido Comunista de España, en donde se fundieron el P. C. E. y el P. C. O. E.
- La U. G. T. y el P. S. O. E. colaboraron con la Dictadura del General Primo de Rivera (1923-1930).
- El 9 de diciembre de 1925 murió en Madrid Pablo Iglesias.
- Al proclamarse la II República, el líder socialista y ugetista, Largo Caballero, fue nombrado Ministro del Trabajo, en el Gobierno Provisional.
- En el Congreso de la U. G. T., celebrado del 14-22 de octubre de 1932, fue elegido Basteiro como Presidente, representando un triunfo de la tendencia reformista.
- En la reunión del Comité Nacional, de 27 de enero de 1934, los reformistas fueron derrotados, designándose a Largo Caballero como Secretario de dicho Comité.

- En marzo de 1934 se celebró un Pacto de «ALIANZA OBRERA» entre la U. G. T., la «Unión Socialista de Cataluña», el B. O. C. (Bloc Obrer i Camperol) y la Izquierda Comunista.
- En octubre de 1934 estalló una huelga revolucionaria en Asturias, en la que participó muy activamente la U. G. T.
- En las elecciones de 16 de febrero de 1936, el Frente Popular triunfó en las elecciones, obteniendo 257 diputados (de los cuales 99 eran Socialistas).
- Las Juventudes Socialistas y Comunistas se fusionaron el 1 de abril de 1936.
- El Gobierno de la Zona Republicana, en junio de 1936, decretó la sindicación obligatoria; alcanzando los afiliados a las dos Grandes Centrales Sindicales (C. N. T. y U. G. T.) la cifra de 6 millones.
- Por Decreto 108, de 13 de septiembre de 1936, en la zona nacional se declararon fuera de Ley todos los Partidos y Agrupaciones Políticas y Sociales y Organizaciones que tomaron parte en la oposición hecha a las fuerzas que cooperaron al Movimiento Nacional.
- Por Decreto de 10 de enero de 1937, se entendieron comprendidos en el citado Decreto 108 la C. N. T., la U. G. T. y la S. O. V. (Solidaridad de Obreros Vascos).
- La U. G. T., como organización ilegal, quedó en la clandestinidad durante todos estos años posteriores al 18 de julio de 1936, manteniendo alguna influencia en Vascongadas y en Asturias. Ha rechazado toda participación con el Sindicalismo Vertical.

LA U. G. T. EN EL MOMENTO ACTUAL

- La U. G. T., en abril del año 1976, ha celebrado en Madrid su XXX Congreso. La consigna ha sido: «A la Unidad Sindical por la Libertad». Mantiene relaciones con el P. S. O. E. (Sector histórico).

Se han establecido tres fases hasta llegar a la Unidad Sindical:

- Unidad de acción en la base.
- Coordinación organizativa a niveles superiores.
- Unidad organizativa (última fase).
- Propugna la constitución de Comités Obreros de Fábrica y Empresa.

Sindicato:

- de clase,
- revolucionario,
- autónomo,
- Unitario,
- Democrático,
- Representativo,
- Internacionalista.
- Rechaza el «Pacto Social».
- Se opone a la celebración inmediata de un Congreso Sindical Constituyente.

JUAN ZUMETA

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1976 Noviembre ...	—	—	352,28	—	—	330,28	340,95	—	346,48	333,42
Diciembre ...	393,95	293,51	360,58	345,52	—	—	—	—	349,23	—

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Mar 1959 = 100

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1975										
Media mensual ...	477,0	376,9	421,8	463,1	462,1	419,1	430,9	417,1	461,4	412,7
1975 Diciembre ...	519,4	390,1	457,5	493,6	—	449,3	450,1	448,6	—	430,5
1976 Enero ...	522,8	398,4	460,7	505,7	—	461,5	457,7	455,1	—	431,5
Febrero ...	536,8	414,1	463,5	—	—	469,8	472,1	468,5	—	445,8
Marzo ...	550,1	427,6	479,2	528,4	—	—	486,3	476,7	—	461,3
Abril ...	575,8	445,0	501,8	—	—	—	509,3	501,5	609,8	488,7
Mayo ...	587,7	456,8	524,7	—	—	489,7	523,8	514,1	617,3	505,3
Junio ...	—	451,5	526,1	546,0	—	493,0	—	512,7	611,7	—
Julio ...	590,0	—	521,8	—	—	490,7	526,6	509,4	605,4	—
Agosto - Sept.	—	450,2	523,8	566,8	—	—	537,1	517,3	608,2	—
Octubre ...	610,0	458,2	530,7	572,2	—	500,7	541,2	518,0	609,5	520,6
Noviembre ...	—	—	544,9	—	—	507,4	557,1	—	618,3	535,7
Diciembre ...	620,1	468,4	557,7	579,6	—	—	—	—	623,2	—

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA PARA MADRID CAPITAL

Base: Mar 1959 = 100

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1975						
Media mensual ...	421,8	170,4	337,3	743,9	1.022,5	487,3
1975 Diciembre ...	457,5	185,6	360,0	780,6	1.137,6	526,0
1976 Enero ...	460,7	185,6	364,2	780,6	1.158,4	529,8
Febrero ...	463,5	185,6	365,0	798,1	1.158,4	534,3
Marzo ...	479,2	185,9	368,5	798,1	1.158,4	543,4
Abril ...	501,8	185,9	393,5	798,1	1.176,5	560,9
Mayo ...	524,7	185,9	403,2	812,4	1.176,5	577,2
Junio ...	526,1	185,9	406,6	838,2	1.176,5	582,8
Julio ...	521,8	185,9	406,6	853,3	1.176,5	585,0
Agosto - Sept.	523,3	185,9	429,9	888,2	1.209,8	596,3
Octubre ...	530,7	185,9	431,8	936,6	1.216,2	608,8
Noviembre ...	544,9	185,9	434,6	940,3	1.225,6	618,0
Diciembre ...	557,7	185,9	448,9	968,1	1.242,1	633,1

PRESUPUESTOS DE GASTOS FAMILIARES MINIMOS ANUALES, EN MADRID, DE UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

	Diciembre
Alimentación ...	131.610
Combustible ...	5.050
Vivienda y gastos de casa ...	32.750
Vestido y aseo personal ...	71.770
Varios ...	37.670
TOTAL ...	278.850

Indice del coste de alimentación Madrid

Base: Enero 1956 = 100

1958.—Media mensual ...	143,2
1959.—" " " " " "	155,1
1960.—" " " " " "	149,9
1961.—" " " " " "	145,9
1962.—" " " " " "	166,9
1963.—" " " " " "	188,3
1964.—" " " " " "	197,8
1965.—" " " " " "	229,7
1966.—" " " " " "	237,1
1967.—" " " " " "	265,6
1968.—" " " " " "	313,3
1969.—" " " " " "	320,6
1970.—" " " " " "	341,0
1971.—" " " " " "	384,5
1972.—" " " " " "	433,4
1973.—" " " " " "	492,2
1974.—" " " " " "	558,6
1975.—Media mensual ...	653,3
1975.—Diciembre ...	708,7
1976.—Enero ...	713,7
Febrero ...	717,9
Marzo ...	742,3
Abril ...	777,2
Mayo ...	812,8
Junio ...	814,9
Julio ...	808,2
Agosto-sept. ...	810,6
Octubre ...	829,3
Noviembre ...	843,9
Diciembre ...	863,8

EXPERIENCIAS DE EMPRESA

La compañía Leroy-Somer es una empresa francesa con sede central en Angulema, y comprende cinco fábricas y una fundición. Otros centros están en Lyon, en los alrededores de Mans.

POLITICA SOCIAL DE LA LEROY - SOMER

COMPOSICION DE LA DIRECCION

Al frente de la sociedad se encuentra un **Directorio** y un **Consejo de Vigilancia**. El primero comprende tres miembros; uno de ellos, el Presidente del Directorio.

El **Consejo de Vigilancia** comprende, aparte de su Presidente:

- Tres representantes de los accionistas.
- Un representante de los asalariados accionistas.
- Cuatro representantes de los asalariados del Comité Central de Empresa, que disponen de dos votos repartidos entre ellos alternativamente.
- Dos del primer Colegio (obreros).
- Uno del segundo Colegio (empleados).
- Uno del tercer Colegio (cuadros).
- Un Consejero Financiero.

PRODUCCION Y DATOS ECONOMICOS DE LA SOCIEDAD

La sociedad fabrica motores de pequeña y mediana potencia, alternadores, motores y generadores de corriente continua, conjuntos electromecánicos, electrorreductores, frenos electromagnéticos, material didáctico y equipos de velocidad variable.

La producción de motores se eleva a un millón de máquinas por año; la cifra de negocios en 1973 fue de 456 millones antes de impuestos, el 25 por 100 de exportación.

La empresa cubre el 60 por 100 del mercado francés y el 18 por 100 del europeo. Tiene filiales: las bombas «Guinard», los taladradores «Adam», los grupos frigoríficos «Comef», participaciones en vehículos electrónicos y en pequeñas empresas del Ardeche, que fabrica motores eléctricos. La red comercial comprende 40 agencias francesas, una treintena de filiales y de agencias repartidas por el mundo entero. Leroy-Somer, sin las filiales, posee un efectivo de 3.700 personas aproximadamente.

HISTORIA

La historia pesa sobre las realizaciones actuales y el estilo de la sociedad. Marcelin Leroy, un herrero de Flan-des, se dedica en 1919, como artesano, a la reparación de motores eléctricos. Era un autodidacta sin capitales, pero con ideas sagaces y espíritu inventivo.

En su origen, el negocio de Leroy era familiar, de tipo artesanal, que se convirtió en 1948 en Sociedad Anónima de Responsabilidad Limitada, y después de su fusión con la sociedad Lyonesa Somer, en 1968, en Sociedad Anónima.

Los primeros contactos se tomaron en 1964, y los dirigentes de ambas sociedades acordaron que la unión de sus medios les colocaría en situación ventajosa en el Mercado Común, ya que la importancia de los motores Leroy, reforzado con las estructuras de Somer, les permitiría tomar el primer puesto en Francia.

En 1970 se extiende por la absorción de la sociedad Cidma, especializada en la producción de reductores rectos y helicoidales. En 1972, la sociedad toma el control del grupo de bombas Guinard, asegurándose una posición de líder en la especialidad de bombas, siendo después de treinta años una de las mayores actividades de la sociedad Leroy. Con objeto de aumentar la sociedad, los títulos de Leroy-Somer se introdujeron en Bolsa en mayo-junio de 1973.

POLITICA SOCIAL DE LA EMPRESA

Sociedad bien conocida por sus fabricaciones, lo es igualmente por su política social original.

Rápidamente la firma Leroy ha tomado, en el contexto social, una orientación original, gracias a la personalidad de Marcelin Leroy. M. Leroy ha sido en este terreno innovador: **asociación capital-trabajo, mutualidad, jubilación complementaria, distribución de acciones**, etcétera, testimoniando así que, aun sospechoso de paternalismo, una empresa no es nada sin los hombres que la componen.

El equipo dirigente actual, reforzado por la tradición de Somer, permanece fiel a esta línea, gracias a la flexibilidad de las estructuras y a la contractualización de las relaciones industriales. Para Georges Chavanes, esta motivación es consecuencia de la satisfacción de tres necesidades:

- **Justicia, consideración y seguridad.**
- **A las que se ajusta la llamada a la creatividad, en el sentido de responsabilidades que posee todo hombre...**

Lo que distingue Leroy-Somer de otras empresas es el paso a la actuación; los objetivos humanos y sociales de la empresa de Angulema son muy precisos y todo se pone en marcha para su realización, a la vez que ciertas experiencias se lanzan a lo que no se sabe exactamente en qué desembocarán, pero de las que se espera que serán positivas. El resultado: se busca, y una vez que tiene lugar en Leroy-Somer, allí se queda. Esta política se ha institucionalizado en 1972 bajo el impulso de M. Chavanes, por un plan de progreso social y humano para el desarrollo de la empresa.

Este plan se funda en la constatación de que los asalariados —principalmente los del sector secundario— no tienen la impresión de beneficiar el desarrollo de los negocios. Entre ellos, muchos desean que este desarrollo se ralentice a fin de que las necesidades del hombre tomen ventaja. Encontramos, expresada entre las necesidades más esenciales, la de una mayor justicia en el reparto de las rentas. Cuatro infinitivos resumen los fundamentos psicológicos de las aspiraciones del asalariado:

TENER
SABER
PODER
SER

LA NECESIDAD DE TENER

La reducción del abanico de salarios. Al principio de 1973, el abanico de salarios estaba abierto de uno a diez. A final de 1973 no había más que de uno a ocho; la progresión de los salarios más elevados oscilaba entre 2 y 4 por 100; el de los salarios menos elevados llegaba hasta 8 por 100; actualmente, si se hace abstracción de los 10 salarios más elevados de la empresa, la abertura del abanico se evalúa de uno a seis. Esta política voluntaria es probablemente única en Francia.

Evolución de los salarios. Un acuerdo sobre los salarios se firmó el 23 de marzo de 1972 con los representantes de los organismos sindicales. Esto garantiza el mantenimiento de poder de compra, que se examina dos veces por año —en abril y octubre— y el aumento de este poder de compra se apli-

ca en enero. Este acuerdo sobre los salarios prevé cuatro reuniones por año sobre estos mismos problemas; los representantes sindicales y la dirección examinan la evolución del coste de la vida durante el período transcurrido.

Participación. El acuerdo de participación se firmó en 1968, después de la aparición de la ordenanza de 1967 sobre participación. La obligación de este acuerdo representaba en 1972 el 17 por 100 de la masa salarial bruta colocada en cuentas corrientes bloqueadas en la empresa, reportando aproximadamente el 6 por 100 de intereses anuales, de los que una parte se destinaba al Comité Central de Empresa a título de fuentes de fondos. Este acuerdo de participación es original; entra en efecto, en la fórmula del cálculo de la reserva de participación, cierto número de factores y, en particular, el del salario sobre el valor ajustado que siempre es inferior a uno. La ordenanza de 1967 preveía fórmulas derogatorias.

La empresa ha elegido una de las fórmulas derogatorias, suprimiendo este factor salario sobre valor ajustado, lo que tiene por resultado doblar la suma redistribuida a título de participación.

El accionariado. Este último aspecto se desarrolló muy pronto bajo el impulso de Marcelin Leroy, quien decía: «No es posible que todo me pertenezca.» Comenzó por distribuir gratuitamente acciones a su personal. M. Bertin, por su parte, practicaba la misma política de distribución de acciones a su personal, según un reparto en paridad recíproca. Actualmente, dos asalariados de cada tres son accionistas, lo que representa más de 1.700 personas que ostentan el 14 por 100 del capital de la sociedad.

El accionariado ha beneficiado, en primer lugar, a los asalariados más antiguos; de modo que un cierto número de jubilados tienen acciones. La última operación, decidida por una Asamblea general extraordinaria en diciembre de 1971, ha llevado a un aumento de capital de 3.000.000 aproximadamente, es decir, ha puesto en circulación 30.300 acciones. Se ha fijado un máximo de 10 acciones para toda persona que tenga más de cinco años de presencia.

NECESIDAD DE SABER

Información escrita individual. Se funda esencialmente en la carta del Director general distribuida al mismo tiempo que los boletines de salarios.

Información escrita colectiva. Se distribuye una publicación mensual al personal de mando y a los empleados. Una revista trimestral más suntuosa se distribuye a todo el personal en los diferentes lugares de trabajo.

Información oral. Se hacen periódicamente numerosas reuniones. Por ejemplo, el Director general se reúne con los Directores y Jefes de Departamento una vez por mes. Hay igualmente reuniones sobre el plan de desarrollo de la empresa para cada uno de los departamentos. En reuniones entre los Directores y los obreros se establecen las inversiones necesarias para el año siguiente, principalmente las que afectan a maquinaria. Las propuestas se centralizan a nivel de cada Departamento y se estudian durante las reuniones con los Jefes de Taller.

Existen en la empresa comisiones muy activas, como:

- La Comisión de Redacción del diario de empresa.
- La Comisión de acuerdos sobre salarios.
- La Comisión de condiciones de trabajo.
- La Comisión de colonias de vacaciones.
- La Comisión de jubilados.
- La Comisión de formación.

Entre los problemas de la información hay uno que es solidario para todos: el de la formación, porque ésta comienza por la información.

LA NECESIDAD DE PODER

La necesidad de poder procede de una doble aspiración:

- La consulta a los individuos antes de que se tomen decisiones relativas a la sociedad.
- La voluntad de los asalariados de ser reconocidos como socios dignos de dar su consejo.

Delegación. Se traduce en la estructura misma de las unidades de producción, ya que cada una constituye una pequeña empresa; **cada departamento es autónomo y se practica la dirección por objetivos.**

Cada uno tiene su propia cuenta de explotación y su contabilidad y es a la vez cliente o proveedor de los departamentos vecinos. El Jefe de Departamento posee pues, de hecho, la posición de Jefe de Empresa sin tener sus inconvenientes.

La preparación de decisiones tales como el plan de desarrollo, la implantación de nuevas fábricas o de nuevos talleres parte de los talleres ya existentes.

La co-vigilancia. Se debe a la voluntad de compromiso personal de la Dirección General, quien somete su poder cada año ante el Consejo de Vigilancia. Este Consejo de Vigilancia se compone por igual de representantes del capital y de los asalariados.

Las estructuras. Se caracterizan por dos hechos:

- Ausencia de todo formalismo. No hay organigrama ni definición de funciones.
- La vía jerárquica se reduce al máximo.

Solamente hay tres niveles: el de la Dirección General, el de los mandos y el de los empleados y obreros.

Cada unidad de producción o departamento dispone de su servicio comercial, de su servicio de estudios, de su fabricación y de sus métodos.

LA NECESIDAD DE SER

Descentralización de las unidades de producción. La idea directriz fundamental es la de crear unidades de talla humana, que se sitúan alrededor de 350 personas. Esta idea de volumen se completa por otra en cuanto a la dirección del emplazamiento de las unidades de producción. La política actual es la de perseguir la descentralización. Para realizar este objetivo se han creado empresas en el campo para ir al encuentro de la mano de obra

en lugar de que la mano de obra venga a las empresas.

Los acuerdos de empresa. Se refieren sobre todo a los establecimientos de Angulema. En estos acuerdos que figuran los convenios colectivos, se determinan las horas de delegación, acuerdo sobre jubilación a los sesenta años, etc.

Auto-organización. Es una vieja tradición que la empresa ha conservado; confiere a los obreros la responsabilidad de su trabajo: le preparan, le ejecutan y le controlan. La expresión consagrada en esta organización de trabajo es «enriquecimiento de tareas».

- **Rendimiento:** No existen primas de rendimiento; los objetivos se fijan a partir de un acuerdo entre los directores y los obreros. La carga de trabajo es objeto de una atención constante y natural del personal de mando, quien sabe, al nivel que sea, la cadencia que puede tener un obrero y qué carga de trabajo puede soportar sin que sea exigente.
- **Duración del trabajo:** Es de 42,30 horas para los obreros y 40 horas para los empleados. El horario variable se practica con resultado en ciertos sectores de la empresa.
- **Responsabilidad colectiva a nivel de equipo:** Se han creado equipos de trabajo autónomos.

Este modo de trabajo está actualmente en plan de expansión: numerosos equipos trabajan en esta óptica en diferentes fábricas. Cada experiencia presenta sus características propias y las fórmulas adoptadas difieren, según se trate de fundición o de bobinado.

Formación. Se ha institucionalizado merced a la ley de julio de 1971. Cierta número de cuadros, directores y obreros participan regulamente en las sesiones del CADIPPE, organismo paritario que dispensa una formación general. Las sesiones tratan temas económicos, problemas del hombre y condiciones de trabajo.

LA FORMACION SOCIAL DE LOS CUADROS

LOS «CUADROS», LOS GRANDES AUSENTES

Es frecuente escuchar a los directores de empresa, sobre los cuadros:

«Se han separado de la base y no tienen diálogo con ella»; «ya no tienen autoridad»; «no aplican la política social de la empresa»; «hacen promesas al personal y se comprometen de manera inconsiderada; cuando se encuentran en un "impasse", piden auxilio a la dirección del personal y ésta debe pagar los vidrios rotos».

Algunos llegan incluso a hablar de verdadera dimisión de los cuadros; éstos abandonarían su solidaridad tradicional con la dirección de la empresa y la dejarían sola frente a problemas sociales cada vez más preocupantes. La realidad confirma a menudo esta opinión; en el juego social de la empresa, y de manera más clara con ocasión de los conflictos, los cuadros son los grandes ausentes.

¿SE LES PUEDE HACER ALGUN REPROCHE?

Esto es menos seguro cuando se sabe que hasta el momento presente lo «social» era más o menos considerado —y tratado— como el dominio reservado de la dirección general. Esta posición ha sido reforzada por la ley que ha instituido el diálogo dirección-representantes del personal creando cortocircuitos a todos los niveles jerárquicos intermedios y privilegiando a estos representantes en lo que se refiere a la información. Y es necesario reconocer que muy a menudo una petición formulada por un delegado del personal tiene más posibilidades de ser oída que la misma petición si emana del jefe del servicio. ¿Cómo reprochar entonces a éste una falta de autoridad sobre sus subordinados?

Por otra parte, teniendo que dirigir un personal cuyas expectativas (se podría, incluso, decir las exigencias) crecen permanentemente, el cuadro ignora, sin embargo, casi todo lo referente a la legislación social y, por tanto, no conoce aquello que tiene derecho a hacer y a exigir de su personal. Inquieto por esta ignorancia, frente a hombres a menudo más informados que él y decididos a no dejar a la jerarquía extralimitarse en sus derechos, no sintiéndose siempre al abrigo de una desaprobación por parte de la dirección, mantenido al margen de las negociaciones, el cuadro huye del contacto con la base y sus representantes y busca refugio en su técnica propia (ya sea la del ingeniero, la del contable, la del informático o la del «marketing-man», por ejemplo).

Los cuadros parecen ser los grandes ausentes del juego social de la empresa. Los representantes del personal y la dirección general han tomado la costumbre del diálogo directo, creando cortocircuitos en todos los niveles intermedios. Parece que los cuadros no se han quejado hasta ahora y los sociólogos han puesto de relieve su deseo de huida en la técnica. Situación evidentemente anormal que condena a largo plazo toda tentativa de reforma de la empresa. Pierre Miret, Director de Euroquip, explica a partir de dos ejemplos vividos por qué le parece posible despertar la conciencia social de los cuadros.

Por **PIERRE MIRET**

El sociólogo Jean Dubois, en su libro **Les cadres, enjeu politique**, ha descrito muy bien este fenómeno diciendo que hay:

— Tentativa de huida: **«La técnica llega a ser un bello juguete cuya utilidad final importa poco con tal que aporte las alegrías de la manipulación gratuita.»**

— Tentativa de sublimación: **«La técnica llega a ser un fin en sí: desde el momento en que nosotros desarrollamos la técnica, nosotros hacemos lo mejor; es "técnico", luego está bien.»**

— Añadamos que el cuadro, cualquiera que sea su nivel, se encuentra por su educación inclinado a adoptar tales posiciones. Individualista, le repugna la acción colectiva; queriendo ser racional, rechaza toda consideración que salga de su lógica; impregnado de moral tradicional, considera las situaciones conflictivas como intrínsecamente malas y, por tanto, rechaza el implicarse en ellas. De lo cual deriva particularmente su malestar ante los grupos tales como los sindicatos, cuyo juego está más fundado sobre la contestación y la reivindicación que sobre la participación.

Los directores del más alto nivel no escapan tampoco a este fenómeno.

Haciendo esto desdennan el aspecto social y humano de su papel y los cuadros se privan de un medio importante de eficacia en el plano del mando. En efecto, apoyarse solamente sobre la competencia técnica es insuficiente si, como sucede a menudo, los subordinados esperan una real consideración y asunción de sus problemas sociales y humanos.

Es necesario ver también que algunas reivindicaciones, llevadas hasta la cumbre de la empresa por los representantes del personal que las amplifican y las generalizan, podrían ya ser detenidas si la cuestión que las ha hecho nacer hubiera sido correctamente tratada en su punto de partida; o por lo menos controladas si hubiesen sido transmitidas en el debido momento al nivel jerárquico superior, acompañadas de un análisis correcto de la situación y de sus consecuencias posibles.

También, quieranlo o no, por su inserción en la red de información y de decisión en la empresa, los cuadros desempeñan un papel

social. En este dominio, la abstención no es neutra; equivale de hecho a favorecer el funcionamiento de la estructura paralela (representantes del personal - dirección) en detrimento de la estructura orgánica. Esta es, por otra parte, la razón por la que el desarrollo aparentemente ineluctable de las relaciones sociales en los años que vienen les conducirá seguramente (para evitar un embotellamiento paralizante) a delegar —bajo una forma que hay que encontrar— una parte de la función social que asume hoy. Esto no puede sino reforzar el papel de los cuadros.

DOS TIPOS DE SITUACIONES

Para ayudar a éstos a desempeñar mejor su papel social conviene analizar primeramente las situaciones en las cuales ellos tienen que asumirlo. Estas pueden ser reagrupadas en dos grandes categorías según que los interesados tengan que tratar con individuos o con grupos.

La primera categoría corresponde a las situaciones habituales de mando y de gestión de los hombres. Se trata entonces de reclutar, de formar, de apreciar, de mudar, de promocionar al personal, de organizar su trabajo, de hacerle utilizar correctamente los equipamientos de producción. Se trata también de recibirlo en entrevistas (para efectuar la apreciación, para comentar un incidente, para examinar las consecuencias de una nueva organización del trabajo), de informarlo, de motivarlo, de delegarle tal o cual tarea...

La segunda categoría corresponde a situaciones en las cuales el cuadro (desde el Jefe de Servicio hasta el Director general) representa a la empresa ante los grupos. Se trata entonces de animar reuniones de trabajo, de discutir con los representantes del personal, de presidir las reuniones del comité de establecimiento, del comité de higiene y de seguridad, o del comité de empresa. Se trata también de detectar las situaciones conflictivas, de analizarlas objetivamente... y de vivir los conflictos.

Para abordar correctamente el conjunto de estas situaciones, el cuadro tiene necesidad de conocer la reglamentación en vigor: ley, convenios colectivos, acuerdos de empresa, reglas y procedimientos internos.

Para convencerse basta con recorrer los

capítulos de un tratado de derecho del trabajo; cada título evoca situaciones familiares a cualquier cuadro que tenga que dirigir un personal: formación profesional, cualificación profesional, contrato del trabajo (conclusión, interpretación, ruptura), duración del trabajo, horas suplementarias, reposo semanal, vacaciones pagadas, salario, higiene y seguridad, inspección del trabajo, delegados del personal, comité de empresa, sindicatos... Pero ¿podrá plantearse, es pensable e incluso deseable hacer de todo cuadro un hombre que conozca bien la ley y que se sienta capaz de interpretarla? ¿No se corre el riesgo entonces de jugar a los aprendices de brujos y de desencadenar catástrofes por esa excesiva seguridad? ¿Acaso no sería necesario sobre temas tan delicados recurrir sistemáticamente a los especialistas de la empresa (o del exterior)?

De hecho, el objetivo a alcanzar es doble:

— Por una parte, hacer a los cuadros conscientes del hecho de que en las situaciones con las cuales se enfrentan cotidianamente hay casi siempre una dimensión reglamentaria y que ésta les es accesible.

— Por otra parte, darles los conceptos y el lenguaje mínimo que les permitan dialogar con los llamados especialistas.

La experiencia muestra regularmente que, a partir de ahí, los cuadros se inclinan más bien a ser aún más prudentes que antes y a no tomar decisiones más que después de haberse rodeado de opiniones competentes: lejos de abandonar a los especialistas recurren más a ellos, pero lo hacen conscientemente, conservando el dominio de la situación y planteando correctamente los problemas.

LOS CUADROS SE HAN SEPARADO DE LA BASE

Una empresa que tiene una sede social en París y cuatro fábricas en provincias que agrupan a varios centenares de cuadros, goza en su conjunto de un buen clima social. Una de las fábricas es, por otra parte, particularmente famosa por su tranquilidad: incluso en 1968 no conoció la huelga. Y he aquí que unos años más tarde, de manera totalmente inesperada y bajo un pretexto fútil, se desencadena una huelga que la dirección local no consigue parar. La dirección general debe intervenir y la

calma no llega sino después de largas negociaciones.

Analizando este asunto, la dirección general constata que ninguno de los cuadros de la fábrica ha sentido venir el viento ni ha sido capaz de explicar «a posteriori» las razones verdaderas de esta grave sorpresa. De aquí su diagnóstico: **«Los cuadros se han separado de la base»**; y éste es el tratamiento curativo que decide: formarles para su papel social a fin de restablecer las comunicaciones entre los diferentes niveles jerárquicos.

La acción comienza por una encuesta, seguida de un cursillo. Este cursillo es primeramente difundido a los cuadros dirigentes (directores de fábricas y sus adjuntos), y esto con un triple fin:

— Evitar el ponerlos en posición de inferioridad frente a sus subordinados, que podrían llegar a ser más competentes que ellos para las cuestiones sociales.

— Someter a prueba el cursillo y aportarle antes de su difusión generalizada unos últimos retoques.

— Y, sobre todo, hacer tomar conciencia a estos dirigentes de que se encuentran ya comprometidos en una acción donde deberán desempeñar un papel activo y modificar algunos de sus comportamientos.

Partiendo de ahí, el esquema del cursillo es difundido en cada fábrica a todos los cuadros. Comprende dos partes de cuatro días cada una:

— Una más particularmente consagrada a la legislación social y las cuestiones sindicales (y especialmente a la presentación de los principales sindicatos).

— La otra más dirigida hacia las «relaciones humanas».

Estos cursillos están personalizados para cada fábrica, pues cada una posee sus particularidades, producto de la historia y de la geografía. Recurren a la utilización sistemática de estudios de casos, sacados de la vida de las fábricas. A cada cursillo asiste sistemáticamente un representante del servicio del personal local, para responder a las cuestiones de orden técnico (reglas y procedimientos en vigor).

A lo largo de cada cursillo, las cuestiones planteadas por los participantes y relativas a la política social son anotadas; el director

de la fábrica viene a responderlas en el curso de la última media jornada, indicando cómo la empresa en general y la fábrica en particular entienden la aplicación de la ley.

En este estadio, los **resultados** constatables son de cuatro tipos:

- **Mejora de las relaciones entre los dirigentes y los cuadros.**
- **Recogida de las expectativas de estos últimos por la dirección de la fábrica,** que se ve impulsada a elaborar y a realizar un plan de acciones de mejoras.
- **Apertura de las relaciones entre los cuadros y la «base».**
- **Puesta a punto de algunos aspectos de la política social de la empresa.**

Partiendo de ahí, la acción se prosigue bajo forma de **cursoillos semestrales** de corta duración (1 a 2 días), y que comprenden:

- El balance del plan de acciones de progreso.
- Estudios de casos sacados de acontecimientos de la empresa.
- El análisis de los «hechos sociales» del período transcurrido.

La acción entra entonces en una fase nueva, en el curso de la cual, a petición de los diversos interesados, se crean grupos de trabajo compuestos de cuadros y mandos intermedios que estudian problemas concretos de comunicación, de delegación, de organización del trabajo...

Así, en el espacio de algunos años, las relaciones de trabajo se han modificado sensiblemente a todos los niveles. Y el movimiento así lanzado se prosigue en todas las fábricas.

DIMENSION SOCIAL DE LAS SITUACIONES CONCRETAS

Una empresa que tiene una sede social y 20 fábricas pequeñas y medias, dispersas en toda Francia, ha elaborado una política adaptada a su proyecto social.

La dirección general tiene así una vista clara de lo que la empresa quiere ser para sus hombres y de la manera cómo ella debe comportarse hacia los individuos y los grupos (y en particular los sindicatos).

Esta política social ha sido bastante ampliamente difundida a los cuadros por la dirección del personal, pero se constata que no se traduce verdaderamente en los hechos: las decisiones tomadas día tras día en las fábricas están a menudo en contradicción con ella, y más aún no son coherentes de una fábrica a la otra.

Se decide, pues, una acción tendente a desarrollar los conocimientos de los directores de fábrica y de sus adjuntos en materia de legislación del trabajo, de sindicalismo y de política social de la empresa.

Después de una encuesta realizada entre algunos directores, una primera sesión de cinco días es organizada y difundida a todos los interesados, repartidos en grupos de una decena de personas. La sesión comienza por una fase de sensibilización consistente en una reflexión de los participantes sobre su propia experiencia, reflexión provocada por el estudio de casos reales acotados para la circunstancia.

Se prosigue por una fase de adquisición de conocimientos tendentes a hacer llegar a un mismo nivel a todos los participantes.

Temas a los que se dedica la mayor atención:

- La dinámica del derecho del trabajo.
- El contrato de trabajo.
- Los sindicatos (historia, derecho sindical, doctrinas actuales de los sindicatos).

Estos temas son tratados a través de un cierto número de situaciones-tipo sacadas de la vida de la empresa.

Luego los participantes se vuelven a sus fábricas respectivas para pasar a una fase de aplicación. Se tratará para ellos de aplicar «in vivo» los conocimientos que acaban de adquirir. Esto significa que durante dos meses, a través de la acción cotidiana, ellos identifican los problemas de manera más fina y se preparan para plantearlos al grupo con ocasión de una segunda sesión. Ellos reciben, sin embargo, durante todo este período una asistencia por parte de los animadores de la acción de formación.

En el curso de la segunda sesión, los participantes reflexionan sobre los problemas

concretos encontrados en la fase de aplicación utilizando como soporte pedagógico los casos reales aportados por cada uno de ellos. Las discusiones son seguidas por un representante de la dirección de personal que puede intervenir en todo momento para recordar sobre un punto preciso y concreto la política de la empresa y examinar con los participantes lo que ella implica: comportamientos deseables, manera de aplicar la ley o el acuerdo de empresa...

Esta acción hubiera podido ser continuada por otros ciclos que recojan las mismas fases de adquisición de conocimientos (esta vez profundizados) a partir del análisis de situaciones reales, de aplicación «in vivo», y de reflexión de tal modo que el conjunto de varios ciclos constituya una especie de espiral ascendente. De hecho, los participantes y la dirección del personal han juzgado preferible pasar primeramente a una fase de extensión, por estimar que para mejorar verdaderamente las relaciones sociales era necesario actuar sobre el conjunto del personal de encuadramiento y especialmente sobre los mandos intermedios.

Una dificultad a veces encontrada proviene de la reticencia de algunas direcciones generales que temen que los cuadros sean atraídos por ideas llamadas subversivas y que rechacen entonces el adherirse a las finalidades de la empresa capitalista.

A la salida de una acción de este tipo en la que había sido primero participante y luego animador, un cuadro nos decía un día: **«Ahora yo no leo el periódico de la misma manera.»** Esta reflexión permitía pensar que su autor era ya más sensible a la dimensión social de las situaciones conocidas y que la tendría en cuenta en cada uno de sus actos profesionales. Esto constituye para nosotros una razón para ver en ello un éxito; pues de la misma manera que cuando las presiones económicas se han hecho más pesadas la empresa ha intentado dar a sus cuadros una cultura práctica en economía, es necesario que hoy les dé el suplemento de cultura que les falta para que puedan comprender mejor la sociedad en la que viven y puedan adoptar un comportamiento profesional adecuado. Si esto no se hiciera se correría el riesgo de que desapareciera a corto plazo por no haber sabido adaptarse a tiempo a un entorno cambiante.

(«Revue Française de Gestion»)

ESPAÑA: COYUNTURA ANTE 1977

El primer semestre del año vino caracterizado por la persistencia de factores recuperadores, gracias al empuje del consumo privado, junto con problemas de fondo que si bien en algunos momentos no amenazaban directamente, con posterioridad salieron a la luz con mayor crudeza, ya que ni las economías occidentales pudieron tirar de nosotros ni la recuperación prevista en el segundo semestre llegó a realizarse.

En efecto, durante el verano los síntomas de recuperación desaparecieron dejando paso a una situación de incertidumbre y atonía que se agravó por la aparición de fuertes tensiones de liquidez, el cambio de perspectivas en el sector agrario como consecuencia de la sequía y el comportamiento negativo que tuvo el sector turístico con el consiguiente reflejo en la balanza de pagos.

En la actualidad la situación no ha cambiado, excepto las tensiones monetarias que parecen haberse relajado, encontrándose la economía española con una problemática, que se agrava por el simple paso del tiempo y que básicamente se puede resumir en:

- Persistencia de los desequilibrios económicos, caracterizados principalmente por una debilidad de la demanda y una preocupante atonía inversora.
- Una tasa de inflación del orden del 20 por 100, acompañada por una subida prevista de los precios al por mayor cercana al 13 por 100.
- Un nivel de paro creciente, unido a una incapacidad real para absorber la demanda de empleo.
- Un déficit corriente superior al previsto cuando se llevó a cabo la devaluación de la peseta y al del ejercicio 1975.

EMPLEO

En lo referente al desempleo, ha proseguido su deterioro a lo largo del año, pudiendo llegar a representar en la actualidad el 6 por 100 de la población activa (según el INE). En este proceso de deterioro hay que destacar que la emigración a Europa ha descendido en un 42,5 por 100, y que realizando un análisis sectorial y regional, la construcción es el sector más afectado, así como la región andaluza.

Perspectivas económicas para 1977

Puede anticiparse que el año 1976 se cerrará con un crecimiento moderado del P.N.B. en torno al 2 por 100, debido principalmente al empuje del consumo público y privado. Este crecimiento ha tenido en el sector industrial su componente más dinámico a diferencia del año 1975 en el que fue el sector más recesivo.

La gran incógnita es si incluso este crecimiento moderado será repetible en 1977, habida cuenta del agravamiento de los desequilibrios registrados y de la posibilidad de que el contexto exterior sea menos favorable que este año.

Lo que es evidente es que el deterioro de la economía española sigue avanzando, no pareciendo aconsejable una política de estabilización como la realizada en épocas

anteriores, ya que provocaría un retraimiento de la demanda que es la única que mantiene en estos momentos un cierto ritmo de actividad. Tampoco una devaluación resolvería el problema, ya que el efecto sobre los precios internos y la elasticidad de nuestro comercio exterior frustraría la posible mejora de nuestra competitividad. Quizás una auténtica política de rentas, así como una mejor y más racional asignación de recursos por medio de una selectividad en el crédito contribuiría a mejorar la actual problemática. Con estos condicionantes, los expertos apuestan por un crecimiento para 1977 del 3 por 100 en términos reales, para lo cual el consumo privado deberá crecer a un ritmo no inferior al 2,6 por 100 y el público al 5 por 100, debiendo reducirse la tasa de inflación en cuatro puntos.

MACROMAGNITUDES

DEMANDA	1975		1976		1977 (3)
— Consumo privado	+ 2,1 %	(1)	+ 2,3 %	(2)	+ 2,6 %
— Consumo público	+ 3,7 %		+ 4,0 %		+ 5,0 %
— Formación de capital	— 3,4 %		— 1,4 %		+ 1,0 %
— Exportación de bienes y servicios	— 2,7 %		+ 7,7 %		+ 9,0 %
— Menos importación de bienes y servicios	— 2,0 %		+ 5,2 %		+ 4,0 %
— P.I.B. a precios de mercado.	+ 0,8 %		+ 1,7 %		+ 3,0 %
OFERTA					
— Sector primario	+ 1,5 %		+ 1,5 %		+ 2,0 %
— Sector secundario	— 2,1 %		+ 2,1 %		+ 2,8 %
— Sector terciario	+ 3,0 %		+ 1,8 %		+ 3,3 %
— P.I.B. al coste de los factores	+ 0,8 %		+ 1,9 %		+ 3,0 %

NOTA.—Tasas reales de crecimiento.

(1) Avance del INE.

(2) Resultados provisionales según las Cajas de Ahorros.

(3) Previsiones elaboradas por las Cajas de Ahorros.

BALANCE DEL 76

Concluye el ejercicio 1976 con muchos resultados negativos en su haber y se inicia 1977 sin esperanzas de que la reactivación mundial abarque, ni siquiera, a la totalidad de los países industrializados. La actividad económica que avanzaba con buen ritmo en la primera parte de 1976 inicia una desaceleración en junio para terminar estancándose en un crecimiento mínimo a las postrimerías del año. Las conferencias a nivel mundial de los países industrializados así como el diálogo entre países «ricos y pobres» se han caracterizado por su ineficacia, con lo que la implantación del Nuevo Orden Económico Mundial nunca ha parecido tan distante. El Sistema Monetario Internacional en su funcionamiento a lo largo de 1976 ha perjudicado en gran medida a las políticas estabilizadoras.

El ejercicio que termina ha visto modificarse las relaciones económicas entre los países industrializados, estructurándose en una jerarquía cada vez más dependiente de la voluntad americana. La O.P.E.P. deja de ser una organización monopolística por haberse agrietado considerablemente su estructura interna a lo largo del ejercicio. En fin, entre los resultados positivos se contabiliza la reducción de la tasa inflacionista en los países industrializados —objetivo prioritario de las políticas económicas en 1976— eso sí, a costa de un formidable crecimiento en el número de parados.

Los desequilibrios en los pagos internacionales han sido desiguales; mientras que algunos de los «grandes» países cerraban con superávits crecientes, las deudas de las naciones en vías de desarrollo alcanzaban los 170.000 millones de dólares.

EL TRIANGULO ECONOMICO MUNDIAL

El ciclo de la economía mundial en 1976 siguió la evolución de la demanda en el triángulo formado por U.S.A., Japón y Alemania, naciones que se han constituido en

dirigentes económicos del resto de los países occidentales imponiendo políticas de moderación en el relanzamiento. En la primera parte de 1976 la actividad creció a un ritmo apreciable siguiendo la tónica del segundo semestre de 1975. En la segunda mitad la actividad económica se desaceleró ostensiblemente. El año se cierra con un crecimiento en la actividad del 5 por 100 (*). Por su parte, el importante aumento de las transacciones mundiales en la primera parte del año ha posibilitado un aumento del comercio mundial del orden del 11 por 100 ó 12 por 100 frente a una disminución del 6 por 100 en 1975.

Las previsiones de la O.C.D.E. para 1977 son de un incremento en la actividad económica en torno al 4 por 100, mientras que los intercambios mundiales crecerán entre el 6 por 100 ó el 7 por 100. Conviene destacar no obstante que las estimaciones de la O.C.D.E. en base a datos reales son menores que las previstas por las autoridades de los distintos países en los que se tienen en cuenta políticas económicas a seguir en el futuro. Así, pues, 1977 vendrá caracterizado por una contención en las tasas de inflación y del paro mientras que se apreciará una suave recuperación económica al tiempo que aumentará el déficit exterior de los países industrializados.

U.S.A.: ATONIA INDUSTRIAL

La economía americana, motor de la reactivación, inicia su recuperación en la segunda parte de 1975, inducida por el simple agotamiento del nivel de existencias de la fase cíclica anterior, consiguiendo una tasa de crecimiento del 8,5 por 100. La recuperación del consumo se extiende a lo largo del primer trimestre de 1976, alcanzando a la demanda de bienes intermedios, por lo que se cierra este período con un aumento en la actividad del 9,2 por 100. En

(*) Conjunto de países de la O.C.D.E. (—1 % en 1975).

el mes de mayo todavía el grado de actividad computado por el «leading indicators» es superior al de los tres meses precedentes; sin embargo, cuando terminaba el mes se inicia la «pausa refrescante» de la economía americana, por lo que el crecimiento de la actividad fue del 4,5 por 100. La «prosperidad política» declina sustancialmente en el tercer trimestre —aumento del P.I.B. + 3,8 %— por la reducción de los gastos federales, hecho que influye decisivamente en la elección del nuevo Presidente. En el último trimestre la «economía globo» se resiente y entra en fase de atonía industrial; el crecimiento estimado para el último trimestre del año es del 3 por 100.

Por otra parte, la inflación, objetivo básico de la política económica, se redujo en tres puntos mientras que se ha incrementado el déficit exterior corriente —de + 11.700 millones de dólares en 1975 a — 1.250 millones de dólares en 1976— y el paro, 8,1 % al terminar el año.

Las previsiones para 1977 son optimistas dada la atonía de la demanda al terminar 1976 (las estimaciones de las autoridades oficiales son más optimistas que las de la O.C.D.E. y otras instituciones americanas).

ALEMANIA: ECONOMIA ESTABILIZADA

Las autoridades alemanas persistieron en la política económica estabilizadora a lo largo del ejercicio 1976 obteniendo unos resultados excelentes.

El crecimiento del P.N.B. que en el segundo semestre de 1975 avanzaba a un ritmo del 1,5 por 100 multiplicó su aumento en el primer trimestre de 1976 hasta unas tasas del 5,5 por 100 y terminaba el año con un crecimiento del orden del 6 por 100. Los precios al comienzo del año crecían a una tasa del 6,1 por 100 anual para terminar a unas tasas del 4 por 100. Las exportaciones se mantenían en cotas de aumento (+ 20 %), lo suficientemente importantes como para mantener un superávit comercial aceptable en términos anuales comparativos. El número de parados se estabilizaba en el 4 por 100 frente al 6 por 100 al terminar 1975.

En el capítulo de previsiones cabe desta-

car que el Gobierno alemán continuará en la línea de conceder prioridad a la lucha contra la inflación —tasa prevista en el aumento de precios, 3,5 %— frente a la reducción del paro. El crecimiento en el P.N.B. estimado como necesario para reducir el paro y absorber la infrautilización de la capacidad productiva debería ser del 5,5 % y las autoridades parecen decididas por este aumento frente a las previsiones de la O.C.D.E. (+ 3,5 %).

JAPON: PROBLEMAS DE COMPETENCIA

La evolución coyuntural en Japón fue muy desigual a lo largo de 1976, condicionada en gran medida por la demanda externa y principalmente por las exportaciones a U.S.A.

En la segunda mitad de 1975 el P.N.B. japonés crecía al 4 por 100. Este ritmo dio paso a la espectacular tasa del 13,43 por 100 en el primer trimestre de 1976. Posteriormente la tasa declinó al 5,3 por 100 en el segundo trimestre de 1976. En la segunda mitad del ejercicio la caída de las inversiones públicas así como el estancamiento de los gastos personales y la creciente incertidumbre empresarial hundieron el crecimiento hasta una cota del + 1,3 %. El volumen de parados se redujo a lo largo del ejercicio hasta el 2,1 por 100 de la población activa y las exportaciones, muy dinámicas en todo el período, aumentaron un 40,6 por 100 en noviembre. La progresiva conquista del mercado occidental ha provocado medidas proteccionistas por parte de sus competidores obligando al Japón a reducir sus exportaciones de acero y buques. La inflación se reducía en 2,4 puntos.

Las previsiones son: Reducción en el número de parados, hasta el 1,3 por 100; crecimiento del P.N.B. hasta el 7 por 100 (+ 6 por 100 previsión de la O.C.D.E.) y mantenimiento de la inflación.

FRANCIA, INGLATERRA, ITALIA: PLANES DE ESTABILIZACION

Los países europeos —excepto Alemania— enfilaban la recta final del año en medio de planes estabilizadores generales de los cuales destacan los de los Gobiernos Barre.

Callaghan y Andreotti. La **Comunidad Económica Europea** frente a un decrecimiento del 2 por 100 en 1975 estima aumentos en las tasas de actividad del 5 por 100 en 1976 y del 4 por 100 en 1977 con una tasa inflacionista del 10 por 100 en este último año frente al 12,2 por 100 en 1976.

Francia: Termina el año con un inquietante frenazo en la actividad económica, una inflación del 10 por 100 y un importante déficit comercial. El año 1977 según R. Barre «será un año duro». El P.N.B. crecerá en torno al 3 por 100 —según O.C.D.E. (5 por 100 en 1976), mientras que la inflación no llegará a ser de dos dígitos. El número de parados aumentará.

Gran Bretaña: Cuna del «pacto social», finaliza el ejercicio con una cifra de parados similar a la del comienzo, obteniendo en cambio un recorte de seis puntos en la tasa de inflación para quedar en torno al 14 por 100. El último presupuesto aprobado pretende reducir el gasto público en 2.500 millones de libras. Por consiguiente, el gasto de los consumidores descenderá y también lo hará la inversión bruta. La O.C.D.E. prevé un crecimiento en 1977 del 2 por 100 (1 por 100 en 1976) y una inflación del 13 por 100.

Italia: Las previsiones para la economía italiana son francamente pesimistas. Se estima un aumento en la inflación de 3 puntos y medio y un estancamiento en la evolución del P.N.B.

KUWAIT: KUWAITIZACION

Un Plan general de las instituciones, de la sociedad y de la economía viene a implantarse en Kuwait.

El Gobierno quiere contrarrestar la influencia —y la ingerencia— de los extranjeros en el país. En cifras absolutas la población extranjera es mayor que la indígena. Y el Plan preconiza un retorno a las tradiciones, a la austeridad y sobre todo a la autoridad. Por medio de un estricto control de los extranjeros (palestinos, egipcios, libaneses, iraníes, indios y pakistaníes).

Kuwait, afirman sus jefes, quiere evitar convertirse en un segundo Líbano. Para ello pretende dar a los kuwaitíes la dirección de

los puntos-clave de los negocios y de la administración del país. No habla de la distribución de los petrodólares de las arcas del Cheikh.

U.S.A.: NUEVO CONTRATO SOCIAL EN U.S.A.

Al comentar la llegada a la presidencia de M. Carter, el profesor J. K. Galbraith declaró que consideraba posible que el nuevo presidente mejore el empleo combatiendo simultáneamente la inflación. Según el profesor no es el paro el que controla la inflación. La única alternativa para su yugulación es operar sobre los salarios y los precios industriales. Esto significa la adopción de una especie de «contrato social» entre Sindicatos y macro-empresas. De hecho —afirma— sería establecer mejores contactos entre Sindicatos y la Administración demócrata. Lo que, a su juicio, resulta practicable.

RELACION DINERO-FELICIDAD

«El dinero no da la felicidad». Es corriente la frase, no sólo como actitud ascética, sino también como fórmula para servir de consuelo a quienes no lo tienen.

Con la idea de averiguar esta relación dinero/felicidad, Gallup se fue por el mundo preguntando sobre la felicidad a los habitantes en diversas regiones del mundo.

A nivel planetario y tras dos años y medio de encuesta, el Instituto llega a la conclusión —tipo Reader's Digest— que, en su conjunto, los habitantes de los países más ricos —América del Norte, Europa Occidental y Australia— se declaran mucho más felices que el resto del Universo. «Se encuentran bien en la vida; tienen menos inquietudes y no desean —o lo desean muy poco— que las cosas cambien».

Solamente el 28 por 100 de las personas interrogadas en América latina, el 8 por 100 en Africa y el 6 por 100 en la India, se declaran satisfechos de su vida.

De estos bajos porcentajes es fácil deducir los países que viven mal, las grandes

mayorías que sufren privaciones de todo orden. Negación de felicidad. Y lo más grave: sin esperanzas. Responsabilidad para la Humanidad. No creemos que de otra cosa sirva la investigación de Gallup. Si ha sido un aldabonazo a la conciencia de los pueblos, vale.

FRANCIA: LAS PROFESIONES DEL FUTURO

La profesión de jefe de empresa —PDG (Presidente-Director General) en versión francesa— no es muy atractiva según las estadísticas del país vecino.

En él, una encuesta reciente, realizada por CONFRENCA, fidedigna organización, pone en evidencia el «escaso atractivo» que gozan las carreras de dirección-gestión de empresas. ¿Significativo el resultado? Quién sabe. Esto en Francia.

Véase. A la pregunta «¿Si tuviera usted un hijo, al que considerara superdotado, que carrera querría darle?»

Entre ocho profesiones propuestas en el cuestionario, las contestaciones fueron por este orden:

- Profesor, 20 %.
- Investigador, 16 %.
- Abogado, 15 %.
- Alto funcionario, 15 %.
- Periodista, 12 %.
- Empresario PME, 11 %.
- PDG de Gran Empresa, 8 %.
- Diputado, 2 %.

LA EDAD DE LOS DIRECTORES DE E.

La edad promedia de los jefes de las cien mayores empresas de Francia es de cincuenta y nueve años.

En dicho país la Ley prevé que los 2/3 de los miembros de los Consejos de Administración tengan menos de setenta años y que el límite de la edad del presidente y del director-gerente sea de sesenta y cinco años. Pero esto no se aplica si no lo ordenan taxativamente los Estatutos de las sociedades. En general, no mencionan este detalle.

En el proyecto de Ley de Reforma de la empresa se estipula que los dirigentes de

empresas con más de 500 asalariados y con un capital superior a los 50.000 francos cesarán obligatoriamente a los sesenta y cinco años.

En un gráfico de dispersión por edad de los jefes de las cien grandes empresas, el magazine «L'Expansion» llegaba a los siguientes resultados.

El mayor PDG en activo, actual, nació en 1902 y el más joven en 1937. Son muy pocos los de edad entre los cuarenta y cincuenta años. La mayoría tiene de cincuenta a sesenta. Cuatro de los PDG actuales cumplieron sesenta y cinco al terminar 1976. Y once han pasado la edad límite.

LOS PRECIOS EN EL MUNDO

Los MICA —Management Consulting Associates— consejeros de gestión con sede en Bruselas, han calculado un índice que sirve para comparar los diferentes niveles de precios y servicios básicos en los desplazamientos de negocios.

Con base Washington = 100, MICA indica que para un empresario-viajero americano, le costará un 28 por 100 más caro Moscú y un 40 por 100 más caro todavía París. No obstante es Oslo la ciudad más cara, un 70 por 100 sobre la capital americana.

Washington = 100	
CIUDADES	Indice
Oslo	169,7
Génova	153,5
Estocolmo	150,0
Zurich	145,1
La Haya	138,5
París	138,3
Bonn	134,8
Munich	132,3
Bruselas	131,6
Francfort	131,6
Moscú	127,7
Viena	127,3
Roma	120,2
Milán	117,3
Atenas	116,1
Madrid	110,7
Londres	109,2
Lisboa	105,4

EL PARO EN LA C. E. E.

PAIS	MES	Variación	
		1976	1976/1975
Bélgica	septiembre... ..	222.985	+ 20 %
Dinamarca	agosto	108.400	— 5 %
Alemania	septiembre... ..	898.701	— 11 %
Francia... ..	agosto	841.488	+ 6 %
Irlanda	agosto	109.790	+ 10 %
Italia... ..	julio... ..	1.145.565	+ 7 %
Luxemburgo.. ...	agosto	427	
Países Bajos	septiembre... ..	206.945	+ 6 %
Gran Bretaña	septiembre... ..	1.395.770	+ 27 %
Irlanda del N.	septiembre... ..	60.593	+ 25 %

Fuente: EUROFORUM. Comisión de Comunidades Europeas.

ALEMANIA

EL DERECHO DE HUELGA

Stuttgart: el 51.º Congreso de juristas alemanes se interesa por el derecho de huelga.

Este año, además de cuestiones referidas a la criminalidad económica y los delitos penales, dos problemas han llamado especialmente la atención: la reforma de la enseñanza del segundo ciclo y el derecho de huelga en la R. F. A. En su exposición inaugural, el profesor Konrad Zweigert (Hamburg) constataba que en la sociedad contemporánea había necesidad de dirección, de intervención, de seguridad social, en una palabra, de leyes y prescripciones, cuyo número se había duplicado en Alemania en los últimos diez años.

El legislador debería, pues, intervenir más frecuentemente para acelerar las modificaciones más rápidas que hagan falta en la sociedad industrial.

Aquí surge una pregunta: ¿Conviene dar una legislación especial al derecho de los conflictos sociales (entre patronos y obreros)? No existen actualmente prescripciones jurídicas relativas a la huelga y al lock-out: la ley fundamental (Constitución) se calla a este respecto y desde hace veinte años únicamente la jurisprudencia del Consejo Federal es quien hace el oficio de ley. Es necesario, pues, tener una legislación especial en la materia.

Sin embargo, su directriz es difícil de trazar, sobre todo cuando se trata de huelgas salvajes o en conflictos con determinadas categorías de trabajadores como los controladores aéreos. Según la interpretación de una parte de los juristas alemanes, la Corte social europea no legitima más que las huelgas organizadas por los sindicatos; otros piensan por el contrario que toda huelga es legítima.

Después de haber estudiado el abanico de huelga —de la huelga de «advertencia» a la

huelga de «simpatía»— los participantes se pronunciaron por la introducción de disposiciones legales en la República Federal.

SUECIA

MYRDAL Y «EL MALESTAR SUECO»

El fracaso del partido de Olof Palme en las elecciones suecas ha entrañado una serie de comentarios de interés indiscutible, sobre todo el modo de civilización introducido por los socialistas. El economista Gunnar Myrdal, premio Nobel, en una entrevista en el «International Herald Tribune», se ha alzado contra las afirmaciones de que los suecos estarán frustrados y deprimidos de la civilización del **bienestar igualitario**. «Es un embuste fantástico», ha declarado Myrdal, «porque la protección contra los desastres económicos, la enfermedad, el hecho de abrir la enseñanza a los jóvenes, de dar jubilaciones a los viejos, de crear guarderías para los niños, ¿por qué nos va frustrar? De hecho, los reaccionarios y los conservadores, en el extranjero, detestan estas reformas; en cuanto a nuestros amigos los socialistas encuentran escandaloso que no hayamos nacionalizado ninguna industria.

«Somos una **democracia de servicio**, lo que significa que todos los partidos políticos rivalizan en proponer reformas políticas. Desde un punto de vista realista, el cambio actual significa solamente que hay un nuevo equipo en el gobierno y que están aún más dispuestos que nosotros a continuar la civilización del bienestar, porque nosotros hemos estado todo el tiempo pensando en las implicaciones económicas, ellos no».

Gunnar Myrdal señala también que las reformas sociales, en Suecia, han ido a la par que el crecimiento de la productividad. «En Estados Unidos consideran que las reformas sociales como una actividad gubernamental embarazosa, difícil y costosa. Nosotros lo vemos como una inversión que marcha bien.»

GRAN BRETAÑA:

RELACIONES LABORALES

El beneficio es aceptable, la información necesaria.

La mayoría de los trabajadores ingleses no consideran a la palabra beneficio como una «gran» palabra, sino que desean estar mejor informados de la marcha de la empresa.

Tales son las conclusiones de un sondeo realizado por la Confederación Patronal Británica (C.B.I.) entre 1.083 trabajadores manuales y 231 cuadros y en reuniones entre grupos en varias empresas. El 82 por 100 de los trabajadores interrogados piensan que el beneficio no es una «gran» palabra; el 89 por 100 juzgan normal el pagar dividendos a los accionistas; el 86 por 100 consideran importante para ellos vivir en una sociedad de libre empresa. La mayor parte aprueba la autofinanciación, pero se muestran partidarios de una participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa. Su idea del importe del beneficio es errónea: £ 31 de cada £ 100 de productos vendidos, contra una media en realidad de £ 10.

El informe señala que los trabajadores tienen una idea muy vaga de la actividad de la dirección y señala la falta de información en las empresas. Piensan que la necesidad de acrecentar la comunicación en las empresas es vital, tanto para el desarrollo de las negociaciones colectivas, introducción de cambios importantes como para la organización del trabajo en grupos.

La C.B.I. piensa poner un servicio encargado de asistir a las empresas que deseen promover la información entre sus trabajadores.

EL HORARIO FLEXIBLE EN AREAS DE PRODUCCION

El horario flexible se va introduciendo con rapidez en los sectores administrativos, pero no así en las áreas de fabricación, y tanto menos cuanto más mecanizada y automatizada sea ésta. Experiencias en principio interesantes como la de la Volvo, pero que en la práctica han tropezado con fuertes dificultades supusieron un parón para nuevas experiencias en este terreno.

Sin embargo, un reciente estudio parece demostrar reales posibilidades de introducirlo con eficacia en el campo de la fabricación.

AUTOR Y REVISTA

McEwan Young, B.:
«Production Engineer», London.

TITULO

La aplicación del horario flexible a las áreas de producción.

TENDENCIAS EN ESTADOS UNIDOS EN EL PROBLEMA DE LA PRODUCTIVIDAD: LA COMPENSACION ECONOMICA ADAPTADA A LA PERSONA NO AL PUESTO DE TRABAJO

Los cambios en la estructura financiera están introduciendo cambios también en el mercado de trabajo. En Estados Unidos cada vez se aceptan menos los incrementos salariales automáticos e indiscriminados por parte de las empresas. Esto significa un cambio de criterios fundamental: no subir según los índices del coste de la vida y de la productividad general, sino diferenciar a las personas dentro de las categorías según su eficacia individual en el trabajo, aunque respetando unos mínimos para todos.

AUTOR Y REVISTA

Applebaum, S. H.; Millard, J. B.:
«Personnel Journal», Santa Mónica.

TITULO

Elaboración de un programa de compensación económica adaptado al individuo, no al puesto de trabajo.

Ruch, W. A.; Hershauer, J. C.; Wright, R. G.:
«Human Resource Management», Ann Arbor.

Hacia la solución del rompecabezas de la productividad: relación entre el trabajador y los resultados.

LA MUJER EN EL TRABAJO

El tema de la mujer en el trabajo está siendo objeto de mayor atención a medida que su participación en la población activa crece y su influencia en la vida empresarial aumenta. Esta problemática se registra en todas partes y toca las más variadas facetas. Los artículos que a continuación se citan proceden de revistas de Estados Unidos, Inglaterra, Holanda y las dos Alemanias. La temática va desde la formación y el adiestramiento, hasta el comportamiento y el influjo de la mujer en el éxito profesional del marido, pasando por los problemas de la seguridad, el mercado femenino de trabajo y el acceso a los puestos directivos. El tema habrá de ser registrado repetidamente en esta sección por su evidente importancia.

AUTOR Y REVISTA

Renker, U.:
«Sozialistische Arbeitswissenschaft», Berlín (Este).

Burke, R. J.; Wier, T.:
«The Business Quarterly», London (Canadá).

Dorling, J.:
«Personnel Management», London.

Hohn, R.; Bohme, G.:
«Management Heute», Bad Harzburg.

Hentenaar, F.:
«European Research», Amsterdam.

Alpander, G. G.; Gutmann, J. E.:
«Personnel Journal», Santa Mónica.

TITULO

Problemas específicos de la protección de la mujer de los influjos tóxicos en los procesos de producción.

La relación marido-mujer ¿qué significa en el éxito profesional y en la vida?

Iniciación al adiestramiento de las mujeres.

La secretaria: ¿una eminencia gris?

Desarrollos en el comportamiento del mercado de trabajo femenino en Holanda.

Contenidos y técnicas de los programas de desarrollo de la dirección para mujeres.

LIBROS

LA ENCRUCIJADA ECONOMICA ACTUAL.

Por Francisco Domínguez del Brío.

Edita: EUNSA.—Pamplona.

1976.

Págs. 186.

En esta obra, Domínguez del Brío analiza en primer lugar los grandes sistemas económicos, sus presupuestos económicos y la necesidad urgente de nuevas fórmulas. Se enfrenta posteriormente con los retos que se encuentra el Gobierno español en su acción económica: el fraude fiscal, producto de una grave irresponsabilidad ciudadana, y los problemas de una posible reforma fiscal; los aspectos políticos de la planificación del desarrollo y las disparidades regionales; los pros y contras de las medidas monetarias; la inflación... Analiza posteriormente el entorno económico internacional y la acción de los diversos gobiernos, agentes básicos de la política económica. Entre los diversos protagonistas de las relaciones económicas, hace un retrato ideal del directivo moderno, como empresario y profesional político.

EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACION.

Por Edgar F. Huse y James L. Bowditch.

Ediciones DEUSTO, S. A.

Bilbao, 1976.

Págs. 439.

Son muchas las obras publicadas sobre los problemas de liderazgo y las relaciones humanas.

En este libro, sus autores se centran, principalmente, en dos temas:

- El primero es el de que una organización es un sistema abierto de comportamiento, con una serie de subsistemas interdependientes y relacionados entre sí.
- El segundo tema trata de la integración de las actuales y contradictorias teorías de la dirección.

Dentro de este tema se resalta principalmente la perspectiva de los aspectos humanos de la organización en cuanto sistema, examinando el comportamiento humano, es decir, la motivación, la percepción y la comunicación; los grupos y la interacción grupal, los estilos de liderazgo y la dirección, así como el cambio y el desarrollo de la organización. Esta obra no solamente se ha detenido en la exposición teórica, sino que ofrece también algunos ejemplos concretos de problemas en las organizaciones, así como una serie de causas, ejercicios y preguntas que figuran al final de cada capítulo, para ayudar al lector a aplicar a la vida real lo desarrollado anteriormente.

EL SECTOR ELECTRONICO ESPAÑOL.

Dirección de Empresas Industriales.

Por Carlos Cavallé Pinós.

Edita la Universidad de Navarra.

Pamplona, 1976.

Págs. 414.

Ya en el número de mayo hicimos una breve reseña de este mismo autor, que presentaba su obra «El sector siderúrgico español».

Con unas características similares a aquella publicación, recibimos la nueva obra «El sector electrónico español».

Después de presentar en una amplia introducción la política industrial en las empresas españolas, Carlos Cavallé desarrolla en tres partes los aspectos más concretos de este sector.

En la primera parte, que titula «El sector de la electrónica del gran público», trata los temas: la situación internacional, en España y la TV en color, y acaba con unas recomendaciones para el sector de la electrónica.

La segunda parte la dedica al «Sector de la electrónica de los componentes», y la tercera, al «Sector de la electrónica de material profesional», que, a grandes rasgos, sigue el mismo esquema presentado en la primera parte.

Consideramos esta publicación como muy interesante para los directivos en general y, especialmente, para los del sector electrónico, así como para los estudiosos de esta materia.

ESTUDIOS SOBRE ADMINISTRACION DE FINCAS: RUSTICAS Y URBANAS.

Colegio Nacional Sindical de Administradores de Fincas.

Págs. 420.

Madrid, 1976.

El presente estudio, si bien tiene cada trabajo una unidad de fondo y contenido, está elaborado por distintos profesionales, lo que permite ahondar en cada tema con la especialización y profundidad que a cada autor le caracteriza.

Si bien el pasado se distinguía por el predominio de las **microunidades** económicas o sociales, que apenas rebasaban el ámbito familiar o domicilio, en el presente, y a ritmo acelerado hacia el futuro, están irrumpiendo en nuestra sociedad esas macro-unidades, tanto de explotación (en el campo industrial, negocios, agricultura), como de convivencia en la vida ciudadana con todo tipo de comunidades y asociaciones. Esta mayor dimensión de las unidades de convivencia y la mayor complejidad de servicios y legislación, obliga a la exigencia de disponer de personal especializado y profesional en cada campo.

La aparición de grandes complejos urbanísticos, explotaciones colectivistas y cooperativistas, ha dado origen y auge a la profesión de Administradores de Fincas, hoy imprescindible, e inexistente casi en el pasado.

LA CRISIS SOCIAL DE MAYO DEL 68 EN FRANCIA

Por Antonio Sáenz de Miera.
Ibérica Europea de Ediciones, S. A.
Madrid, 1976.
Págs. 426.

Los sucesos de mayo del 68 aún son puntos de referencia de las grandes crisis sociales de los últimos tiempos.

El problema estriba en la interpretación o interpretaciones de estos hechos.

El acoso de la sociedad actual por tanta reglamentación, ordenanza, sujeción, tanto estar sometidos a un orden externo es, en definitiva, el precio, sin duda caro, que nos vemos obligados a pagar, sin que nadie, por otra parte, nos haya pedido nuestra opinión, para disfrutar de las delicias de la sociedad de consumo y del estado de bienestar.

Con esta interpretación el Profesor Rodríguez Rodríguez explica las sacudidas de la sociedad actual por recuperar la libertad perdida.

Los conflictos de mayo del 68 llegaron a paralizar la vida económica y social francesa, a la vez que pusieron en peligro la misma existencia de la V República, sin que ni siquiera la excepcional personalidad del General De Gaulle quedase al margen de aquella conmoción.

Tres fueron las áreas en las que se desarrolló la crisis:

— la crisis universitaria, la crisis social y la crisis política.

Esta obra de Antonio Sáenz de Miera acomete el estudio preferentemente de la interpretación de la denominada **crisis social**.

El trabajo está dividido en tres partes fundamentales, precedido de una introducción. En ésta aparece una **Crónica General de los Sucesos** y un estudio menos profundo de la crisis universitaria y de la crisis política, con lo que queda perfectamente situada, en su contexto propio, la crisis social.

La primera parte trata de la **crisis social**, propia mente dicha, desde sus comienzos hasta su terminación, en el mes de junio, con la firma de los acuerdos profesionales.

En la segunda parte analiza el autor los **influidos inmediatos de la crisis** en un período que se sitúa

entre junio del 69 y marzo del 73, fecha en la que se celebran las elecciones legislativas.

En la tercera parte, finalmente, se aborda el problema de las **interpretaciones generales** de los sucesos y, especialmente, de la crisis social que aquéllas produjeron.

Con J. D. Reynaud creemos que «nos encontramos ante un cuadro muy completo de los hechos y un análisis riguroso de su interpretación; una de las mejores —quizás la mejor— visiones de conjunto que se haya ofrecido de esta importante crisis social».

COOPERATIVISMO INDUSTRIAL COMO SISTEMA, EMPRESA Y EXPERIENCIA.

Por el P. Dionisio Aranzadi, S. J.
Edita Universidad de Deusto.
Bilbao, 1976.

El cooperativismo industrial ofrece un hondo significado para el futuro de las relaciones industriales; pero ha venido caracterizado en el pasado por su debilidad económica. Este libro pone de relieve la importancia de la faceta empresarial y traza las líneas principales de este tipo de cooperativas. El libro constituye un manual completo de cooperativismo industrial, ofrecido especialmente a quienes en noble y arriesgada aventura y en número creciente se han lanzado a crear empresas nuevas donde reine la solidaridad, la responsabilidad y la autogestión.

En particular el libro estudia los logros del movimiento cooperativo industrial nacido en Mondragón y que se va extendiendo a otras áreas del País Vasco, en la persuasión de que marca un hito importante en la historia del movimiento cooperativo.

Libro de 552 apretadas páginas, sistemático, con amplia documentación y abundante bibliografía, desarrolla en tres partes los temas:

- «La Cooperativa Industrial y el Sistema Económico Cooperativo».
- La Empresa Cooperativa Industrial».
- Contraste Empírico».

El autor es doctor en ciencias económicas y empresariales, vicerrector económico de la Universidad de Deusto, decano de la Facultad de Políticas y Sociología (Sección de Sociología) de la misma Universidad y profesor de Nuevas Formas de Empresa.

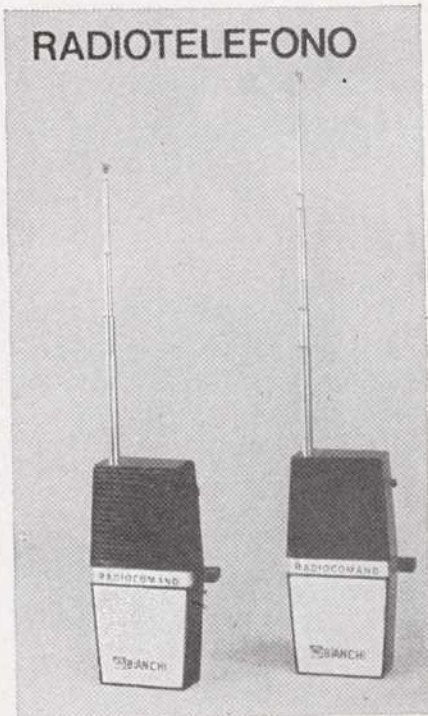
BIANCHI

juguetes electrónicos

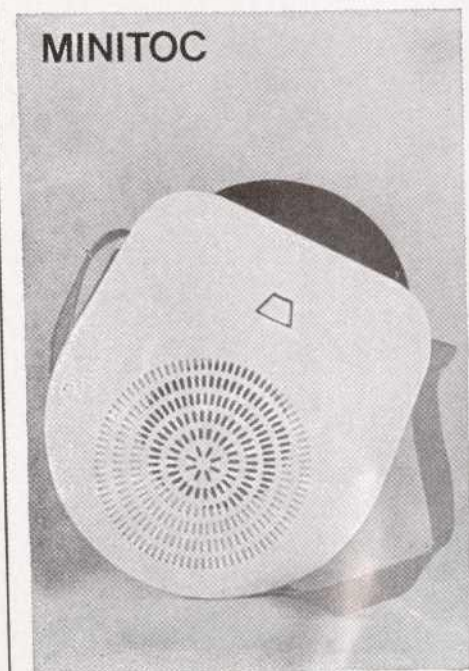
CINEMAX



RADIOTELEFONO



MINITOC



ELECTROMICROSCOPIO MAX



Una nueva dimensión en el mundo del juguete



¡échele peso, distancias, puertos, horarios!

Si necesita llevar lo que sea a donde sea, necesita un camión Pegaso.

Ahora dispone usted del tractor 2081/60 de 306 CV, para cargas perecederas, delicadas o importantes que necesitan estar en su punto de destino con rigurosa puntualidad.

Un camión -como todos los Pegasos- de absoluta seguridad porque para el no existen distancias, puertos, horarios, ni cargas.

El camión-tractor Pegaso 2081/60, turboalimentado, con una elevada relación peso-potencia, permite cargarle al límite del código, 38 Tm. y obtener una gran rentabilidad en el transporte, por su bajo consumo. Sin averías y una larga vida.

Pegaso



¡échele lo que quiera!
el **306 cv.** tiene potencia.

Con el 306CV
tendrá un camión para siempre,
un trabajador incansable.

