

ACCION EMPRESARIAL

Núm. 113

ENERO-MARZO 1983

Año XII



**LA EMPRESA
EN LA ENCRUCIJADA**

DURO DURA



Y "SUPER" CONFORTABLES

Los "SUPER" LAND-ROVER SANTANA añaden confort y moderno diseño a su prestigio tradicional. A sus características habituales y peculiares de vehículos "todo terreno". A sus poderes legendarios, reconocidos en todos los países del mundo.

Pruebe ahora los nuevos LAND-ROVER "SUPER": confort, suavidad, diseño y estética.

Sólidos. Potentes. Seguros.

LAND-ROVER SANTANA le ofrece la gama más completa de vehículos "a la medida", de 4 y 6 cilindros, gasolina y Diesel, para todo trabajo y todo servicio en campo, carretera y ciudad.

Los más confortables de los duros que duran. Pruébelos.



LAND-ROVER

POR ENCIMA DE TODO.



© KMO/LAND-ROVER 83

Fabricado en España por

LAND-ROVER SANTANA S.A.

OFICINA CENTRAL: Avda. de Manoteras, 6. Madrid-34. Teléfs. 766 42 22. Telex: 27570 STANA.

FABRICAS EN: Linares (Jaén) y Manzanares (C. Real).

ENERO-MARZO 1983

Número 113

Págs.

EDITORIAL:

LA EMPRESA EN LA ENCRUCIJADA ... 2

EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES, por Manuel Jesús Lagares Calvo ... 4

EL IMPUESTO DE SOCIEDADES, por Francisco Javier Eiroa Villarnovo ... 7

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1983, por Roberto Compañy Fernández ... 13

EL TIEMPO PARCIAL: UNA FORMULA PARA EMPRESAS CREATIVAS Y FLEXIBLES, por Alfons Van Maele ... 16

LOS CONFLICTOS ETICOS DE LOS DIRECTIVOS ... 19

COSTE DE VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR ... 20

DECALOGO DEL MANDO: II. ACEPTARSE, por Luis Riesgo Ménguez ... 26

IMAGINACION EN LA POLITICA SOCIAL DE LAS EMPRESAS FRANCESES, por Jean Meilhaud ... 28

JUBILACION A LOS 60, EL LOGRO DE UNA REIVINDICACION CENTENARIA, por Jean-Pierre Dumont ... 31

MEXICO EN CRISIS. LOS DIRIGENTES DE EMPRESA DE LA USEM SE DEFINEN ... 34

SINDICATOS ITALIANOS: ¿VUELTA AL CORPORATIVISMO?, por Federico Bugno ... 39

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 1.250 pesetas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 20 dólares.—Resto del mundo, 22 dólares. Número suelto, 210 pesetas.

SUMARIO

Portada:

Tomás Jadraque Heras.

Imprime: «Pablo López», S. A.
Antoñita Jiménez, 22 - Madrid - 19

Dépósito Legal: M. 3.937 - 1971

Suscripciones:

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

La empresa en la encrucijada

Hechos recientes que afectan de forma fundamental a la vida de la empresa nos obligan a dedicarles este editorial. En especial dos temas conmueven la vida de los empresarios en estas últimas semanas: el fraude a la Seguridad Social en Cataluña y prisión de algunos empresarios y la expropiación de Rumasa.

Sobre ellos nos sentimos obligados a formular algunas reflexiones, especialmente dirigidas a los empresarios y directivos que últimamente viven la dificultad e incomprensión de la función social que desarrollan a pesar de que actúan dentro de unos principios de ética empresarial, cumpliendo sus obligaciones sociales y fiscales, aunque en algunos casos no compartan su equidad y prudencia, desean desarrollar su función empresarial en un entorno favorable para su función de asumir riesgos y crear productos y servicios de interés general a un justo precio.

Ante esta situación, ASE quiere exponer los siguientes puntos:

— Se está produciendo una campaña informativa que conlleva que los empresarios puedan creer que existe un discriminado ataque contra ellos, aunque vaya dirigido solamente contra actuaciones incompatibles con un «estado de derecho» y con los principios de actuación que los empresarios necesitan absolutamente para el ejercicio de su función. Es necesario evitar que se piense que los abusos denunciados son habituales en la empresa española.

— Ante situaciones concretas que no se conocen en profundidad no caben juicios precipitados sobre las personas y empresas afectadas debiendo adoptarse una actitud de comprensión caritativa dejando a los Tribunales competentes la decisión que corresponda.

— Aun dándose la situación que parece concurrir en Rumasa, el método de la expropiación no parece el apropiado, cuando parece dudosa su constitucionalidad, aunque posiblemente haya sido adecuado para preservar, en lo posible, los intereses de terceros, depositantes, empleados y accionistas, si bien puede comportar un excesivo costo para el contribuyente y ser causa de desequilibrio en el presupuesto nacional.

En todo caso, la expropiación crea un precedente peligroso que permite a los sucesivos Gobiernos excederse en su aplicación, en consecuencia, una impropiedad de los legítimos derechos de propiedad individual y empresarial.

— Con razón o sin ella, por estos casos y por otras circunstancias más generalizadas y reales, el empresario español atraviesa una profunda crisis de desánimo y pesimismo y se siente hostigado por sindicatos, prensa, presión fiscal y sobre todo, incompreensión general, hecho este último gravísimo para un país con un nivel de desempleo del 17 por ciento y que necesita urgentemente una reactivación económica que solamente puede surgir de empresarios con la suficiente confianza en el futuro de sus empresas para asumir riesgos de futuro.

— La empresa española está en una grave encrucijada, precisamente cuando su acción tiene mayor repercusión social. Muchos de sus problemas proceden de situaciones anteriores en las que la vida económica no estaba encajada en un «Estado de derecho» y muchas disposiciones económicas y fiscales carecían de la suficiente claridad, pudiendo facilitar estados de defraudación tolerada. Pero esto no justifica ni al gobierno ni a los propios empresarios que deben seguir aceptando riesgos empresariales y a ser estimulados para ello por gobierno y sindicatos. Sin una acción combinada, todo nuestro futuro económico será claramente negativo; por eso ASE desea promover una acción de restablecimiento efectivo de la concordia social y piensa organizar reuniones en toda España sobre el tema: «La empresa en la encrucijada», para devolver a nuestros asociados y empresarios en general, el orgullo y la justificación interna de su función en la vida socio-económica.

**Acción
Social
Empresarial**

Director:
Mario de Hoyos González

Redactor-Jefe:
Benedicto Poza Lozano

Redactores:
**Evaristo Amat de León
Santos Elespe Herrero
Juan Franco Gonzalo
César Burgos**

Administración y
Suscripciones:
**Patro Gómez Henche
Carmen Javier Gelices**

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, Santiago García Echevarría, Marcelino Gavilán, José Manuel González-Páramo, Eduardo Matute Butragueño, Tomás Rodríguez Sahagún, Antonio Sáenz de Miera, Mariano Sánchez Gil, Serafín San Juan Rubio, Carmelo Ugarte Labanda, Pedro Valdés Fernández.

COLABORACIONES: La Dirección de la Revista no se solidariza necesariamente con las opiniones expuestas en los artículos firmados.

«El Reglamento del Impuesto sobre Sociedades»

D. Manuel Jesús LAGARES CALVO

Catedrático de Hacienda Pública y Derecho Fiscal, e Inspector Financiero y Tributario Excedente.

Yo creo que ponderar de algún modo la importancia del Reglamento me parece que es una tarea inútil, inútil porque a lo largo de estos días y no solamente a lo largo de estos días, sino desde su publicación, se ha puesto claramente de manifiesto que el Reglamento es algo especial, algo importante en nuestro esquema, en nuestro cuadro tributario.

Yo diría que el Reglamento marca un hito histórico en un impuesto que de por sí es histórico, porque el Reglamento viene a cubrir una laguna de muchos años, ya desde el 17 de marzo de 1900, como el propio Reglamento en su introducción lo manifiesta. El Reglamento es importante y como toda obra de trascendencia, el Reglamento tiene también una serie de dificultades y de problemas, que, yo no sé exactamente si son problemas del propio Reglamento o si son problemas más generales, problemas del Impuesto sobre Sociedades, que afectan no ya a nuestro Impuesto sobre Sociedades, sino quizás a toda la concepción del Impuesto sobre Sociedades en todos los países y especialmente en el momento actual.

Alguien ha dicho que, el Impuesto sobre Sociedades, es más que un Impuesto una estructura vaciada, no vacía, vaciada para dar paso a otras cosas, para dar paso a instrumentos de la política fiscal, o a instituciones que de algún modo configuran las posibilidades de actuación de un sistema tributario en un mundo complejo desde el punto de vista económico, como es el mundo actual. Yo diría que a lo largo de estos días, se han puesto de manifiesto un conjunto de problemas, más del Impuesto, más de la propia definición del Impuesto que del

Reglamento, aunque algunos evidentemente son también problemas operativos del Reglamento en ese necesario ajuste entre la reglamentación y la legalidad que le sirve de sustento.

Señalaría entre los problemas que afectan al Reglamento o al Impuesto, los problemas de la definición propia de la Base Imponible. Evidentemente el concepto de Renta tiene que ser un concepto común, y también el del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sociedades, y todavía esa comunidad de conceptos en la Renta, no ha quedado plenamente definida desde la reforma de los años 70 en nuestro sistema tributario. Al mismo tiempo se superponen dentro del Reglamento de Sociedades, dentro de la propia legalidad del Impuesto sobre Sociedades, una diferencia en la propia concepción de la renta. Seguimos, queramos o no, manejando un concepto analítico de renta, en alguna medida, y el Impuesto, al menos desde el punto de vista teórico, intenta valorar un concepto sintético de renta. Hay ahí unos puntos de ruptura, unos puntos de choque que no solamente aparecen en el Impuesto sobre Sociedades, sino también en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y que hace aparecer como realmente discrepante muchas de sus regulaciones. No quiero citar el tratamiento de las patrimoniales, pero es quizá uno de los puntos donde más claramente se observa esa ruptura entre las dos concepciones posibles de la renta del impuesto.

Hay un segundo problema dentro de la base imponible, que es, el de los criterios de la valoración. Realmente, un Impuesto desde un punto de vista económico, según nues-

tro tradicional concepto de tratadistas tan famosos como Samuelson, es un Impuesto neutral, en tanto en cuanto. La neutralidad de un impuesto se mide, en tanto en cuanto, las instituciones fiscales se aproximan a las instituciones económicas. En tanto en cuanto, el impuesto recoge la misma definición de renta, la misma definición del sujeto, incluso, la misma definición de capacidad de pago, desde el punto de vista tributario y desde el punto de vista económico.

Realmente esto nos lleva de la mano a lo que yo creo que en buena medida está detrás de todos los problemas que se han venido aquí planteando respecto al Reglamento y que quizá haya que plantearlos también respecto a la propia regulación legal. A los problemas de unas discrepancias entre las valoraciones puramente fiscales y los criterios contables o económicos en la definición de la base imponible.

El tema es suficientemente conocido, pero yo quiero resaltar que quizá el Reglamento —y recuerdo a este respecto algunas de las intervenciones que por motivos de amistad y de relación personal con el equipo redactor del Reglamento, tuvimos hace ya algunos meses— realmente, el problema que se ha tenido que plantear el Reglamento, es ir algo más allá de la pura legalidad tributaria, porque tenía necesariamente que cubrir una laguna que existía en nuestro sistema legal reglamentario, y es la laguna de los principios de la contabilización, la laguna de los criterios económicos de valoración. Esa es una laguna general sentida no sólo a nivel del Impuesto sobre Sociedades, sino de todo nuestro sistema tributario, y que, probablemente, en países más avanzados que el nuestro, con unas instituciones contables más hechas, más asentadas, realmente esos problemas no tendrían por qué haber estado recogidos en esos casi interminables 400 artículos que integran el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades. Pero era una laguna que si se quería hacer mínimamente un Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, había que intentar rellenar, si bien es cierto que ese relleno quizá no haya sido todo lo feliz que se hubiera pretendido, porque la tarea, evidentemente, era intensa. La tarea era suplir todo un campo de la legislación mercantil, de la legislación económica en nuestro país, dentro de las posibilidades, siempre

limitadas, de un Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

Un tercer problema es el problema de la periodicidad. Hemos tenido prácticamente hasta la reforma actual, un criterio de periodicidad de ingresos y gastos puramente formal, que cerrara a rajatabla, rotundamente los distintos ejercicios al 31 de diciembre o a la fecha de terminación correspondiente. La verdad es que a nivel legal, yo pienso que la propia Ley del Impuesto sobre Sociedades, en su última versión, permitía quizá algunos puntos de flexibilidad que no sé, si se han recogido suficientemente en ese Reglamento, mi impresión personal es que quizá no demasiado, pero también pienso que probablemente exista alguna disculpa. La disculpa de que, de algún modo la contabilidad debe cerrarse, la definición de la renta debe referirse siempre a una fecha determinada, para poder exigir con un mínimo de equilibrio y de medida un determinado tipo.

Hablando de los problemas de la Base Imponible, evidentemente, en el Reglamento se encuentran, una serie de problemas que yo me atrevería a denominar de técnica tributaria. Técnicas tributarias, en la definición de los distintos incentivos, técnicas tributarias, en la forma de articular las distintas instituciones que integran el tributo. Son problemas a los cuales se les ha intentado dar salida, no sé si con las soluciones plenas, pero que evidentemente, se han abordado quizá por primera vez en muchas ocasiones, dentro del Reglamento.

Finalmente problemas de gestión en el propio Tributo. La Administración de la Hacienda pública se nos decía, en la ya vieja Ley General Tributaria, es única, no sólo la Administración de la Hacienda pública, también la Administración pública, es única. Todos sabemos, todos tenemos la experiencia de que hay tantas administraciones, siendo optimistas, como provincias y siendo pesimistas, tantas administraciones como funcionarios que interpretan la legalidad y los Reglamentos vigentes.

Son situaciones no únicas en España, ni mucho menos. Yo creo que aquí el Reglamento tiene una aportación sustancial, una aportación valiosísima, en cuanto de algún modo permite una unificación de criterios, que pueden servir para hacer viable ese prin-

cipio realmente importante en toda administración: la unicidad de la administración, realmente olvidado en la práctica, no ya de la Administración en España, sino en la práctica administrativa en nuestro país.

Creo que desde ese punto de vista, el Reglamento supone un paso importante adelante y merece de nuestro aplauso, aunque discrepemos con alguna de las soluciones que se hayan adoptado en su texto.

Por eso me parece a mí que la valoración del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, tiene que ser muy positiva y desde mi particular punto de vista, esto he tenido ocasión de expresarlo incluso cuando el Reglamento no era Reglamento sino que era Proyecto y en alguna ocasión se pidió mi opinión al respecto, sobre la necesidad del Reglamento, sobre la importancia del mismo. Como Inspector Financiero y Tributario, aun-

que excedente y como persona que se ha dedicado algún tiempo, no ya al problema de aplicación del Impuesto sobre Sociedades, pero sí al análisis de la que considero una figura esencial de todo sistema tributario moderno, creo de verdad y así se lo hice constar en su momento al Ministro Añoveros, que nunca jamás se había hecho en España un esfuerzo tan considerable como el que se ha hecho en este Reglamento y realmente tan meritorio.

Cualquiera que sea el final de la valoración que hagamos sobre el mismo en cuanto a la discrepancia que podamos mostrar respecto a su contenido, sin embargo, pienso que es una tarea ingente, una tarea meritoria y es una tarea no finalizada, una tarea no finalizada porque me parece que es sólo una primera etapa en un largo camino que habrá que recorrer en el perfeccionamiento del Impuesto.

LIBROS

TRANSICION A LA DEMOCRACIA EN EL SUR DE EUROPA Y AMERICA LATINA

Compilador: Julián Santamaría

Versión Española de: María Esther

Rabasco y Luis Toharia

Edita: Centro de Investigaciones Sociológicas

Madrid, 1982

El presente libro contiene una serie de artículos acerca de procesos de transición política de regímenes dictatoriales a democráticos.

Es novedoso en cuanto al tema y al objeto de estudio en sí mismo. El tema de la transición a la democracia en España es central, aunque implícito, y fue el motivo que provocó el coloquio sobre la transición, generador de esta monografía. Sus autores son profesores de Sociología y Ciencia Política de diversas universidades europeas y americanas.

IBEROAMERICA EN LOS AÑOS 80

Perspectivas de cambio Social y Político

Compiladores: Enrique Baloyra Herp y Rafael López-Pintor

Edita: Centro de Investigaciones Sociológicas

Madrid, 1982

Los autores de esta obra nos brindan una visión de contrapunto de dos temas principales. Uno, que el ejercicio del poder no puede divorciarse de la legitimidad por largo tiempo, so pena de que se trivialice. El otro, que las contradicciones políticas no son manejables a través de modelos que ignoren su naturaleza cíclica y siempre cambiante y que traten de mezclar la estabilidad en un esquema imperecedero. Estos dos aspectos emergen con mayor nitidez del análisis del momento presente, permitiendo afinar las comparaciones entre los distintos casos.

Tras el estudio de cada temática nacional, regional e internacional, los autores se enfrentan finalmente a la tarea de la predicción marcando las grandes líneas de prospección sobre hegemonía, relegitimación y transición en la América Latina de los ochenta.

El Impuesto de Sociedades

Por D. Francisco Javier EIROA VILLARNOVO

Director General de Tributos.

El tema del Reglamento fue un trabajo iluminado, un gran esfuerzo que hicimos, y que está siendo un tema polémico. Ya nos ha llegado el tercer recurso contencioso administrativo contra el Reglamento: uno lo ha presentado la CEOE, otro las Cámaras de Comercio y otro una Asociación de Inmobiliarias. El hoy Ministro de Trabajo, cuando era Diputado de la oposición se había manifestado tajantemente en el sentido de que tan pronto llegasen al poder, se declararía la suspensión del Reglamento de Sociedades. Eso se entendió que no era razonable, que no debía de ser así. El Reglamento salvando unas ciertas discrepancias es un texto válido y entonces se decidió, que no se iba a dejar en suspenso el tema. En fin los términos están planteados y los puntos concretos a que afectan los recursos previsiblemente serán bastantes.

Así como estaba perfectamente claro que la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas era total y absolutamente necesaria en el año 77, algunos nos planteábamos la conveniencia o no de respetar el texto refundido en el antiguo Impuesto sobre Sociedades o hacer un texto completamente nuevo. Había razones de peso a favor de una y otra solución. En definitiva se optó por hacer un texto nuevo esencialmente por dos motivos, uno por coherencia del sistema fiscal que nacía entonces. El concepto de renta debía de ser uniforme y se debía dar el tratamiento uniforme a una serie de temas muy importantes. Además no olvidemos que en el famoso TRIS, el texto anterior al 1 de enero del año 79, estaba la cuota mínima que lo único que hacía era producir la existencia del producto al haberse suprimido la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la imposición del producto como imposición estatal y las tasas de tributos locales automáticamente, eso im-

plicaba una serie de modificaciones muy importantes.

Otro punto muy importante es que el nuevo sistema se pretendía que fuese coherente. Entonces los incentivos a la inversión que se configuraban en el antiguo Impuesto de Sociedades realmente era un incentivo a la autofinanciación empresarial, porque en definitiva era la retención de beneficios propios. Cuando tenían suficientes reservas acumuladas las invertían. Entonces recuerden que cuando en septiembre del 78, se aprobó la Ley sobre la Renta de las Personas Físicas, la Comisión de mercado de valores había sugerido y se había incorporado en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el aval fiscal, es decir se entendía que los valores, la comisión de los valores debían de traducir de alguna forma la potencialidad de beneficios y la distribución de dividendos por parte de las Sociedades. Entonces, surgía una contradicción, cómo el Impuesto donde se genera la renta de Sociedades, incentivaba la autofinanciación, la retención de beneficios mientras que el Impuesto que recibía el accionista, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas lo que incentivaba era la distribución, porque se deducía el 15 por ciento de los dividendos. Entonces se redactó un texto de Ley nuevo que después se transformó en la Ley 61.

El problema es que la Ley 61, tuvo parlamentariamente hablando un itinerario bastante complicado porque sufrió las consecuencias de una importante suspensión de pagos y en la Sesión parlamentaria se aplicó el criterio de la economía legislativa, esto ya se aprobó en renta, como es exactamente igualmente igual se copia, entonces se copia y en fin la Ley 61, a mí no me parece una Ley buena y que tiene importantes fallos, unos doctrinales profundos y otros de téc-

nicas legislativas y otros de técnica fiscal importantes.

Entonces el problema que se plantea, además con la Ley del Impuesto sobre Sociedades, es la ausencia en España de una normativa mercantil de peso en la contabilidad. Evidentemente lo ha dicho el Prof. Lagares, las normas del Código de comercio son simplemente formales, no entran en el fondo de la materia contable.

Evidentemente si hubiese una normativa en materia contable operativa, el Reglamento del Impuesto de Sociedades tendría que ser de una forma distinta porque cuando se inició la redacción se planteó un problema de filosofía, es decir, vamos a ver, el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades debe apoyarse partiendo de que la base imponible se determina aplicando los criterios del Plan General de Contabilidad y sobre esa cifra el beneficio contable proceder exclusivamente en los ajustes o alternativamente dado que no hay una norma mercantil imperativa, el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, debe entrar en valoraciones y en unos ciertos criterios de contabilidad.

Después de una serie de discusiones se optó por este 2.º camino que, aunque está siendo objeto de muchas discusiones, yo creo que es razonable y aceptable.

Además, se ha planteado en el Banco de España una reunión con las Autoridades en función de tratar de buscar que el Banco de España, en ausencia de la Ley Mercantil en materia contable imperativa, emane unos criterios que probablemente no serían muy distintos de los que iban a incorporarse en el último borrador del Reglamento de Sociedades, de forma que las auditorías se ajustasen, a esa Ley del Banco de España.

En fin, en conclusión de esta primera parte, nosotros hemos intentado que el Reglamento de Sociedades sustituyese a una Ley mercantil de materia contable en este momento inexistente, y que parece que el nuevo equipo del Ministerio de Justicia pretende abordar la multitud de casos, cuando menos, extraños que están ocurriendo.

El segundo tema es que, como ha dicho el Profesor Lagares, el Impuesto de Sociedades, es un Impuesto vacío y estoy de acuerdo

con él. El Impuesto de Sociedades, es un diseño de futuro y sobre todo a medida que el IVA se vaya implantando, realmente es un Impuesto técnicamente muy importante, bonito, pero dentro del sistema fiscal juega un papel relativamente pequeño, ya en cualquier Impuesto sobre Sociedades y en el español aún más.

Si se examinan las cifras de recaudación concretamente en el año 81, la cuota en pesetas corrientes del Impuesto sobre Sociedades, creció un punto respecto al año anterior y en el año 82, la cuota diferencial no llega a crecer más de un 7,5 ó un 8 por ciento, lo cual quiere decir que en cifras reales, si la inflación es sobre el 14 por ciento, la pérdida de peso es cada vez más importante.

Si es cierto que también recoge evidentemente, una situación de crisis, en la cual hay muchas sociedades con pérdidas importantes. En todo caso, se puede decir que el Impuesto sobre Sociedades está alrededor del 12 y el 15 por ciento del Impuesto sobre la Renta y con tendencia a decrecer constantemente.

Tiene otro problema el Impuesto sobre Sociedades. En este momento el Impuesto español de Sociedades, es un Impuesto excesivamente complicado, plantea importantísimos problemas de cumplimentación del simple impreso. Tiene una complejidad muy importante que es la estructura autonómica española. Concretamente el concierto económico del País Vasco plantea problemas de dificultad relativa que se ha complicado todavía más en el Reglamento. Piensen ustedes que en este momento en una sociedad hipotética que trabajase en el País Vasco, Navarra, Ceuta y Melilla y en el resto, tiene varias cifras relativas distintas. Eso evidentemente es una complejidad excesiva.

Y el segundo mecanismo que lo hace excesivamente complicado es el desgraciado mecanismo de deducción por inversiones, con las infinitas modificaciones que está sufriendo. Cada Ley de Presupuestos altera el mecanismo y cuesta trabajo saber exactamente cual es el vigente en cada momento.

Estos temas exigen una revisión en la próxima Ley y consecuentemente en el Reglamento del Impuesto de Sociedades.

Hay un problema adicional que fue la premura con que se aprobó al final. Estaba previsto que en el mes septiembre, saliese el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades y un Decreto sobre el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Realmente es poco presentable por no decir, impresentable. Concretamente, el otro día una gran empresa hacía una consulta vinculante sobre una operación concreta. Si la operación que iba a hacer con esa gran empresa era una sociedad resultaba que tenía calificativo, a efecto del Impuesto de Sociedades, de rendimiento sujeto a retención, pero si lo realizaba con una persona física, eso mismo era un incremento de patrimonio con indiciación y por tanto no sometido a retención. Evidentemente eso es una situación total y absolutamente anómala que debiéramos corregir en el plazo más inmediato posible y a poder ser que estuviese no más tarde del verano en el Boletín.

Sobre esto además ha incidido el Real Decreto Ley que tanta polvareda ha levantado, es decir que el Impuesto sobre Sociedades tiene ligeras modificaciones.

Entonces el problema que se plantea es, qué pueden esperar Vds. de la lectura del Boletín en el plazo, digamos, de un mes más o menos, en lo que afecta al Impuesto sobre Sociedades. Bueno hay un tema que nos preocupa, que nos viene preocupando desde el mes de marzo del año 82, que es el tema de las operaciones en divisas, cuando la peseta ha empezado a caer de una forma tan vertiginosa como lo ha hecho a lo largo del año, 1982. Cuando se empezó a detectar en el mes de febrero o marzo, la pérdida de valor relativo de la peseta con respecto al dólar, nos preocupó y se trató de solventar un tema que yo ya conocía de diversas sociedades de auditoría, de diversas empresas importantes: la rigidez del artículo correspondiente de la Ley que las diferencias producidas por el cambio se computaban en el momento del cobro pago. ¿Por qué se había escrito eso?, porque en el momento que se escribió ese artículo se había decidido por todos y por el Profesor Fuentes Quintana entonces Vicepresidente económico que se había acabado el sistema de paridades fijas y se iba al tipo de explotación más o menos libre. En

tonces de acuerdo con ese criterio lo razonable en aquel momento era que el cambio se computase al momento del pago-cobro.

Evidentemente desde el punto de vista empresarial eso plantea graves problemas como se pusieron de manifiesto en bastante breve plazo y ya en el artículo correspondiente que figura en el Reglamento. Se trató de que saliese como Decreto en aquellas fechas de marzo-abril del 82.

El problema que se plantea, es que, si se recurren estos artículos, evidentemente que puede prosperar su ilegalidad en el Reglamento.

Aunque la ley de forma clara dice que se computaran imperativamente en el momento cobro-pago, entendemos, que no es una solución razonable y que hay que corregirla con la mayor rapidez posible, que es lo que ha tratado de hacer el Real-Decreto Ley consolidando esta situación.

El único problema que se plantea es que queda colgado digamos al año 1982. La diferencia de cambio importante en la peseta se produjo en el año 82. Entonces las sociedades han cerrado y lógicamente en ese punto el Reglamento parece que es aplicable exclusivamente en el año 83.

Pues bien, está redactada una Orden, entendiéndose que las diferencias de cambio de la peseta con la moneda extranjera, sean de operaciones extranjeras o de otros tipos, proveedores, clientes o demás, que se hallan por la diferencia del año 1982 se podrán, bien llevar a resultados, bien periodificar en un plazo máximo de 5 años. Es una Orden que está redactada, no creo que tarde demasiados días en ser firmada por el Ministro y aparecer en el Boletín del Estado.

También hay otro tema que preocupaba y es la incidencia en la Banca de las nuevas normas de la Superpastoral de septiembre del 81.

Ustedes recuerdan que en el año anterior, en el 79, me parece que fue, había salido la primera pastoral del Banco de España, donde se exponían unos criterios para la dotación del fondo de previsión de insolvencias. Esa circular del Banco de España fue objeto de una consulta vinculante publicada en la Orden que aprueba las relaciones de

consultas vinculantes y se aplicó sin mayores problemas.

Entonces salió la Orden de noviembre pasado sobre este tema de la provisión de insolvencias que a la Banca, le ha dejado, según parece, total y absolutamente insatisfecha, porque plantea más problemas de los que resuelve. Entonces está otra Orden tratando de resolver sobre todo para las entidades financieras cuál es la forma de operar y que ésta se pueda aplicar sin problemas el año 82, porque a las entidades no financieras serían aplicables evidentemente los coeficientes que figuran en el artículo correspondiente del Reglamento.

Un tercer problema que viene preocupando desde hace bastantes años es el tema de la tributación de los no residentes. Para seguir los rendimientos en el extranjero, está previsto, de acuerdo con la Dirección General de Transmisiones exteriores, un nuevo modelo y una nueva Orden dando instrucciones y además se habilitará una oficina única para que éstas se tramiten con rapidez y sin mayores problemas.

En cuanto al Impuesto sobre Sociedades, evidentemente, tenemos dos programas urgentes, aparte de estos que hemos enumerado.

Uno la adaptación de los criterios del Reglamento de Renta y Sociedades y corregir aquellas deficiencias que se han detectado ya en el Reglamento de Sociedades.

Otro tema que incide en la complejidad adicional del Reglamento de Sociedades, es que los intereses empresariales en cuanto al Reglamento no son uniformes. ¿Por qué no son uniformes? Piensen ustedes que la Orden del Fondo de Pensiones ha sido recurrida por un sector empresarial en Recurso de Reposición ante el Consejo de Ministros que previsiblemente la declare nula. Es decir, que esa Orden, a un sector del empresariado, si la favorece, pero otro sector, una Organización patronal importante, la ha recurrido y ha solicitado esa declaración de nulidad radical y si se diera esta nulidad, quiere decir, que otro sector, afectado por la declaración de nulidad, supongo que lo recurrirá en vía contenciosa y ya veremos como termina todo.

Pero volviendo al tema inicial, es importante que de aquí al verano se pueda disponer de un Reglamento uniforme de Renta y Sociedades que aborde el mismo criterio, los mismos problemas y no los criterios dispares que hay actualmente.

Inmediatamente después del verano está previsto lo que podríamos llamar una revisión parcial de la imposición directa, es decir, Renta y el Impuesto sobre Sociedades. Desde el año 79, aquí, hay temas en los cuales la Administración se ha pasado y otros en los cuales no ha llegado. Quiere decir que hay unos puntos en los cuales el contribuyente del Estado en general tiene razón, no son aplicables, plantean demasiados problemas y en cierto modo habrá que echar marcha atrás, mientras que en otros se ha demostrado que hay lo que podemos llamar ciertos agujeros, por los cuales una parte importante de las bases imponibles de rentas se van por ellos y que hay que corregir.

Y esto afecta tanto al Impuesto sobre la Renta como al Impuesto sobre Sociedades.

En primer lugar, el tratamiento a la familia, que sigue siendo insatisfactorio.

Finalmente tanto en el Impuesto de Sociedades como en el Impuesto sobre la Renta hay que dar un tratamiento claro al tema de la transparencia fiscal. Pienso que hay un mecanismo que no se debiera perder aunque también es cierto que está planteando bastantes problemas en el tratamiento fiscal adecuado. Piensen ustedes que la transparencia fiscal nació en el año 1977, y que pretendía atacar dos puntos extremos: uno normal en las legislaciones extranjeras, en el caso de las sociedades familiares, sociedades familiares que tenían un pequeño número de socios en que la colisión o coincidencia del Impuesto sobre la Renta y el Impuesto sobre Sociedades planteaba problemas. Hemos visto la típica sociedad familiar, la ferretería en que un señor hizo un esfuerzo, creó el negocio, que luego se unieron sus hijos como socios y se produjo la S. A. entonces ahí empieza a plantearse el problema de comprobación de rentas y sociedades y ahí tiene pleno sentido.

En el otro extremo están las Sociedades interpuestas, el problema que se plantea es cómo se define una sociedad interpuesta.

Lo único que se puede hacer desde el punto de vista por lo menos, del Ministerio de Hacienda es ir a remolque, de la dinámica mercantil y la imaginación mercantil que es muchísimo más fértil que lo que puede ser la mentalidad de la Administración. La dinámica mercantil, va creando figuras nuevas y entonces esto tendrá que ir a remolque y asumiendo estas figuras nuevas de la propia dinámica mercantil.

En este momento la transparencia fiscal tiene ventajas y tiene inconvenientes. Se complica también por el insatisfactorio tratamiento que hay en este momento del beneficio consolidado. Es decir, si se trata de un grupo consolidado y si se integran o no en sociedades transparentes, plantea bastantes problemas que habría que corregir lo más rápidamente posible. Quizá aquí se discute, si sería suficiente un Decreto o sería necesario una norma de rango de Ley. Desde luego visto el panorama de la cantidad de recursos que están lloviendo me parece que no queda más remedio que hacer un Reglamento pero aprobado por Ley.

En fin, esto es lo que puede ser la línea del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta en breve plazo.

Desde el Ministerio de Hacienda, qué sorpresas puede haber en este año.

Este puede ser un año de sorpresas de cierta importancia. Es previsible que antes del verano se rehabilite un nuevo Proyecto de infracciones y sanciones.

El Gobierno quiere tener un Proyecto nuevo a finales de abril o principios de mayo con intención de mandarlo relativamente en breve plazo a las Cortes. Es un tema evidentemente totalmente al margen del delito fiscal, se refiere a infracciones y sanciones administrativas.

Un punto que por ejemplo hay que resolver y que está planteando problemas, es la comprobación de las Sociedades transparentes, cuando se comprueba que la base imponible no es correcta, ¿a quién se sanciona?

Después está el tema del IVA. El Ministerio está en condiciones de elevar al Gobierno en el plazo de un mes a partir del momento en que lo pida un nuevo Proyecto de Ley del IVA, que no es una sorpresa porque

es el anterior mejorado con todas las sugerencias recibidas.

Y finalmente habrá otros Proyectos, un paquete muy largo, con los temas de la Hacienda y las relaciones autonómicas, es decir el Impuesto a la Generalitat, a otras entidades autónomas, un Proyecto de Ley de financiación de las haciendas locales, en fin que esos son proyectos de alta envergadura que previsiblemente aunque se presenten este año, no se discutan dentro de este año.

Finalmente el Real Decreto Ley del 29 de diciembre no creo que en conjunto tenga demasiadas sorpresas, quizá todas las normas que contiene, son normas que ya estaban en la Ley de Presupuestos anteriores, aunque contiene algunos detalles digamos residuales.

En el artículo 8.º lo único que estableció, fue fijar las nuevas exenciones familiares desde el 1 de enero, cuando comenzaba el nuevo período impositivo para que el contribuyente tuviese su horizonte más o menos despejado y supiese qué normas iban a ser las aplicables.

Después en cuanto a la deducción por inversiones en el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, tiene dos modificaciones importantes. Una que establece un paquete único con todas las inversiones realizadas por una persona física cualquiera que sea su naturaleza.

A la hora de la verdad hay que observar que la solución que se ha adoptado en el número 1, no es demasiado acertada, porque está planteando problemas; ya se han planteado bastantes por vía consultas verbales. Es previsible que en muy breve plazo esto se rectifique en el sentido de referirse a las inversiones en los activos empresariales cualquiera que sea su naturaleza, todos los activos empresariales.

La Ley no quiso decir activos fijos empresariales, sino todas las modalidades de apoyar la inversión, por ejemplo la creación de empleo, contempladas en el Impuesto sobre Sociedades en la disposición adicional 4.ª, me parece que es, de la Ley de Renta, dice que serán las mismas aplicables a los empresarios y privados. Entonces lo previsible es que este apartado se elimine de donde

está, entonces haya un paquete de inversiones: de vivienda, valores, adquisición que de momento se mantiene, restauración de monumentos históricos-artísticos y los intereses de los préstamos. Y la deducción por inversiones sería al margen de este paquete y sobre la cuota residual, esto es previsible que en breve plazo se corrija.

En el tema retenciones, lo que se ha tratado es de salir al paso de lo que se ha detectado en algunos sectores y resolver algunos problemas, que se han planteado por la inspección, son los acuerdos entre retenedor y retenido, de no retener. Bueno es seguro que no se les ha escapado, si hacemos cálculos, evidentemente, si yo me pongo de acuerdo con mi pagador en que no me retenga, lo que me tenía que haber retenido, evidentemente, mi carga fiscal se reduce.

El Impuesto sobre Sociedades, ahí lo que se dice, es que deducirá la retención efectivamente practicada. La Ley de Rentas dice la que se debía de haber practicado, entonces esa es una situación un poco de distorsión, que puede ser positiva cuando la cuota diferencial es positiva por vía de retención, pero que si les sale a devolver, le exigirán el justificante de la retención retenida, aquí lo que se pretende con esto, es forzar a que estos acuerdos de no retención se eviten.

El tema de las operaciones en divisas y de los no residentes lo que trató es de resolver los problemas planteados. Ahí da una solución más ágil.

Otro tema que ha sido objeto de difíciles

problemas, es el tema del Impuesto del Tráfico de Empresas y una distorsión que se genera entre los canales fabricantes-mayorista-minorista, frente a fabricante-minorista. Si es cierto que si se acude a la simple suma general del tipo de gravamen, hay un 0,60 de diferencia. Lo que se quiso aquí fue aproximarse al Coste del Valor Añadido e ir ganando posiciones en el Impuesto sobre el Valor Añadido. Aquí lo que estaba contemplando, es que los márgenes de los grandes circuitos son unos márgenes normales. Evidentemente, si los márgenes son normales, el conjunto, las cargas fiscales del producto hasta el consumidor era prácticamente la misma.

Si es cierto que no contempló las grandes áreas, véase hipermercados, grandes establecimientos que venden al proveedor, pero que pueden comprar directamente a fábrica. ¿Por qué no lo contemplo? Porque realmente no lo podía contemplar puesto que la propia Ley del Impuesto de Tráfico de Empresas, art. 10, establece el mecanismo con que hay que corregir las distorsiones a la competencia por vía impositiva.

Parece que ese mecanismo puede plantear también otros problemas adicionales y entonces es previsible que también en breve plazo se corrija la Ley de forma que no se restablezca la situación del año 82, sino que se mejore y que la diferencia en este tipo de sumas tipos nominales, se reduzca sustancialmente por supuesto por debajo del 0,60, e incluso por debajo del 0,30 que se venía haciendo hasta ahora.

La negociación colectiva en 1983

por Roberto Compañy Fernández

El 15 de febrero de 1983 la Comisión Negociadora del Acuerdo Interconfederal 1983 reunida en el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social firmaba el Acta que aprobada el Texto del Acuerdo Interconfederal para 1983 y que habrá de marcar la pauta en las relaciones laborales para el presente año.

Antes de analizar y realizar unos leves comentarios al presente Acuerdo, exponemos en breve síntesis los antecedentes del mismo.

PACTOS DE LA MONCLOA

El 25 de octubre de 1977 se firmaron por los partidos políticos, los que se denominaron Pactos de la Moncloa.

Estos compromisos fueron asumidos posteriormente por las centrales sindicales y representación de la patronal.

El incremento salarial máximo que se fijó fue el 22 por ciento.

ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL

El 10 de Julio de 1979, se firmaba el Acuerdo Básico Interconfederal entre la Central Sindical UGT y la Organización Empresarial CEOE.

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (AMI-I)

Fue firmado por UGT y CEOE el 5 de enero de 1980.

Se fijaba una duración de dos años.

El incremento salarial se cifró en una banda que oscilaba entre el 13 y el 16 por ciento.

Se establecía una revisión salarial a aplicar con efectos de 1 de Enero de 1980, cuan-

do el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara el 6,75 por ciento.

En materia de jornada se fijaron las 1.980 horas para el año 1.980.

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (AMI-II)

BANDA SALARIAL

La revisión del AMI se efectúa mediante acuerdo firmado el 3 de febrero de 1981.

Los incrementos salariales a aplicar se establecían entre las bandas del 11 por ciento como mínimo y el 15 por ciento máximo.

La revisión salarial se cifraba en el exceso del 6,60 por ciento, computándose el doble de tal exceso, con efectos del 1 de enero de 1981.

Especial mención se hace a la jubilación anticipada, solicitando del Gobierno la aplicación práctica de lo pactado.

ACUERDO NACIONAL EMPLEO (ANE)

Se firma el 5 de junio de 1981.

Intervienen el Gobierno, las Centrales Sindicales y representantes de la Patronal.

Se acuerda que los incrementos salariales a aplicar en los convenios colectivos a negociar en 1982, tengan una banda entre el 9 por ciento como mínimo y el 11 por ciento como máximo.

Se incluían medidas especiales de protección y fomento del empleo, tales como subsidio complementario, aclarando el concepto de «responsabilidades familiares»; medidas extraordinarias de protección a desempleados, seguro de desempleo para trabajadores fijos del campo, etc.

Se establece su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

Por fin, llegamos al Acuerdo Interconfederal que habrá de regir las relaciones laborales para el presente año, el cual tras algo más de un mes de negociaciones, el pasado 29 de enero se anunciaba el esperado acuerdo, que sería firmado el 15 de febrero, tras varias fechas en las que se desconocía si por fin la Central Sindical de CC.OO. se sumaba al Acuerdo, o por el contrario se descolgaba del mismo.

Tres han sido los temas que han dado una dificultad especial en el transcurso de las deliberaciones: La banda salarial de incremento, la jornada laboral y la revisión semestral.

BANDA SALARIAL

Los incrementos salariales a aplicar en los Convenios Colectivos a negociar durante el año 1983 oscilarán entre el 9,5 por ciento como mínimo y el 12,5 por ciento como máximo.

En los Convenios que se pacten, se tendrá en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los Convenios Colectivos, productividad, absentismo, etc.

La banda salarial pactada, ha satisfecho más a los trabajadores, que a la Patronal, a juzgar por los comentarios y críticas aparecidos con posterioridad a la firma del Acuerdo.

La referencia que se hace a la situación económica de las empresas es idéntica a la que se formulaba en el ANE.

Los incrementos salariales se aplicarán de forma proporcional, siendo objeto de análisis por el Comité u Organismos Paritarios las situaciones excepcionales.

Se desprende de esta redacción que los incrementos lineales o mixtos habrían de ser objeto de estudio por estos Organos.

Entendemos que, caso de llegarse a un acuerdo en este punto, a nivel de Convenio de Empresa o de sector habra de respetarse la voluntad de las partes.

Los aumentos se practicarán sobre todos los conceptos que hayan venido operando en los distintos modelos salariales, exclu-

yendo las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza.

Se mantiene la cláusula de descuelgue para aquellas empresas en situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios 1981 y 1982.

En estos supuestos, las empresas deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente estas situaciones, teniendo en cuenta asimismo las previsiones para 1983.

Una vez probada la posición de «descuelgue» mantenida por la empresa, deberá, acto seguido, abordar la consiguiente negociación, ya a nivel de empresa, de la que se debe excluir, por razones obvias, la revisión salarial.

Las empresas acogidas a planes de reconversión ya negociados o que se negocien y produzcan efectos durante 1983 y que, incluyan acuerdos salariales para este año, estarán a lo que dispongan los citados planes.

REVISION SALARIAL

La cláusula de Revisión Salarial establece que, cuando el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre anterior superior al 9 por ciento, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre dicha cifra.

A efectos de poder prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983), se computarán 4/3 de tal exceso.

Este incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1983).

Esta cláusula se insertará en todos los convenios que se firmen para 1983, o aquellos que teniendo vigencia para 1983 no tuvieran ya acordadas las condiciones salariales.

Aun cuando la filosofía de la cláusula de revisión es idéntica a la del ANE, se han introducido modificaciones importantes y que a continuación destacamos.

a) La cláusula de garantía de esta revisión, se ha transformado, ya que en lugar de revisión semestral, la revisión se efectuará a los nueve meses.

Dado que el tanto por ciento de esta revisión —caso de producirse— no se conocerá hasta el mes de noviembre o incluso diciembre, nos encontraríamos con una retroactividad de 11 ó 12 meses. Esta medida nos parece contraproducente y de difícil repercusión por parte de la Empresa en su facturación, anterior a su aplicación.

b) Teniendo en cuenta que el IPC previsto para 1983 es del 12 por ciento, siendo a la fecha del 30 de septiembre, el 8,87 por ciento, si se producen estas previsiones no habría necesidad de efectuar dicha revisión.

c) La cláusula se construye no en base al punto medio de la banda salarial, sino a partir del 12 por ciento.

d) El Acuerdo obliga a incluir esta cláusula en todos los convenios colectivos.

e) Al no fijarse nada al respecto, las partes tendrán libertad para establecer la forma y tiempo de pago de la cantidad resultante —que en su caso— se produzca.

f) El porcentaje de revisión salarial se calculará y se aplicará —en su caso— sobre los salarios que sirvieron de base para realizar los incrementos pactados para el año 1983.

De conformidad con la Disposición Adicional del Real Decreto 92/1983, las cantidades resultantes estarán sujetas a las cotizaciones a la Seguridad Social, como salarios devengados que son.

g) La revisión no se efectuará, mediante la aplicación de porcentajes igualitarios como se produjo en 1982, sino de una manera proporcional en función de los incrementos salariales inicialmente pactados en cada convenio.

CALCULO DE LA REVISION

1.º Se calcula el exceso de inflación de los nueve primeros meses (enero/septiembre) sobre el 9 por ciento y se multiplica por 4/3 (IPC-9) 4/3.

2.º A continuación se distribuye este exceso de inflación de forma proporcional al incremento salarial pactado, tomando como base de la proporcionalidad el IPC previsto para todo el año (12 por 100).

Fórmula:

$$(\text{IPC} - 9) \frac{4}{3} \times \frac{\text{Incremento salarial pactado}}{12} =$$

Ejemplo:

$$(9\frac{1}{2} - 9) \frac{4}{3} \times \frac{11}{12} = 0,61 \% \text{ de revisión salarial.}$$

JORNADA LABORAL

a) Lo estipulado para 1983 en este tema, se mantendrá en los términos pactados.

b) A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

c) En 1984, la jornada anual será de 1826 horas y 27 minutos.

Esta jornada anual, resulta de la siguiente fórmula:

Días laborables: 365 días al año.

— 52 domingos

— 13 días festivos (uno cae en vacaciones)

— 26 días de vacaciones (más cuatro domingos)

274 días-año de trabajo efectivo

$$\frac{40 \text{ horas semanales}}{6 \text{ días}} = 6,666$$

$$274 \times 6,666 = 1.826 \text{ horas, } 27 \text{ minutos.}$$

El tiempo parcial: una fórmula para empresas creativas y flexibles

Extracto de una intervención efectuada en noviembre de 1982 en el congreso de VKW (Uniapac en Bélgica de habla flamenca) sobre el tema «Trabajo y empleo».

Dentro de la panoplia de medidas propuestas para combatir el paro, el tiempo parcial ocupa un lugar de predilección. Al mismo tiempo que favorece una organización más flexible y eficaz del trabajo, responde bastante bien a las aspiraciones de amplias capas de la población activa o en busca de empleo que asocia estrechamente las nociones de tiempo libre y tiempo parcial.

Alfons VAN MAELE, administrador-director general de los Supermercados del grupo GB-INNO-BM (1), describe algunas experiencias que están siendo llevadas a cabo, precisa las condiciones necesarias para su éxito y calcula las perspectivas de generalización más adelantadas del tiempo parcial.

Mi presidente, el Barón Vaxelaire, acostumbra decir que una de las cualidades más preciosas cuando se está alrededor de una mesa de negociaciones es el don de empatía: la facultad de identificarse al interlocutor, de sentir lo que él siente.

Ahora bien, dentro de la gran negociación social que se ha emprendido en Bélgica, la primera preocupación de los sindicatos es el empleo y una mejor repartición del trabajo disponible. Para ellos, la solución pasa por la reducción de la duración del trabajo. Los patronos, por su parte, no ven más salida a la crisis económica que el restablecimiento de la capacidad competitiva gracias a una utilización óptima de las inversiones; a partir de ahí, se podrá, en una segunda etapa, crear nuevos empleos.

El bloqueo hubiera podido ser total si, mientras tanto, uno de los principales dirigentes sindicales no hubiera precisado que la reducción de la duración del trabajo era un medio y no una condición sine qua non para crear empleos.

EL PLAN BRANSON

Ahora bien, he aquí que un joven economista flamenco, el profesor Branson, aporta

nuevos elementos al debate. Según él, la carrera de la población activa se desenvuelve en cuatro fases.

Fase 1: de 18 a 25 años, están los recién llegados al mercado del trabajo. Su necesidad de consumo y su propensión a invertir son débiles.

Fase 2: de 25 a 35 años, nos encontramos con matrimonios jóvenes en los que se desarrollan la necesidad de consumir y la propensión a invertir.

Fase 3: de 35 a 40 años, al haber crecido los niños de las familias jóvenes, la necesidad de consumo es muy elevada, mientras que la propensión a invertir comienza a disminuir.

Fase 4: de los 40 años en adelante, las familias son parecidas al nido vacío. Por ende, su nivel de consumo e inversión es débil.

Partiendo de esta constatación, el señor

(1) El grupo GB-INNO-BM ha realizado en 1981 una facturación de 107 millones de francos belgas (alrededor de 2,1 millones US\$), lo que le sitúa en Bélgica en primera fila en cuanto a la facturación. Comprende 80 supermercados y 55 hipermercados, sin contar una cadena de restaurantes rápidos, centros de bricolage, etcétera. Emplea a 26.000 personas, de las que 8.000 trabajan en los supermercados.

Branson ha esbozado, con ocasión de varias intervenciones en el seno de los grupos de estudio del VKW (Uniapac en Bélgica de habla flamenca), lo que nosotros llamaremos aquí el plan Branson. Consiste en recurrir al tiempo parcial para crear empleos en el transcurso de las fases 1 y 4 (entrada en el mercado del trabajo y salida progresiva), y a reservar los empleos a pleno tiempo en prioridad a los grupos 2 y 3, los que tienen más necesidad de consumir e invertir. Según su autor, la generalización de este plan podría suscitar la creación de unos 250.000 empleos a tiempo parcial (2).

LA DISTRIBUCION INTEGRADA

Me gustaría referirme a mi sector de actividad y formular algunas propuestas concernientes al trabajo a tiempo parcial en la distribución integrada.

Esta se presta particularmente bien al tiempo parcial: las horas de apertura se extienden sobre una playa muy larga (67 horas por semana), mientras que los momentos de venta intensa se reparten muy irregularmente durante el día y la semana (el 50 por ciento de la facturación es realizada el viernes y el sábado).

En estos momentos, utilizamos ampliamente personal a tiempo parcial; éste representa de un 50 a 60 por ciento de los efectivos de nuestros hipermercados y supermercados, y un 40 por ciento de nuestros restaurantes y cafeterías. En la distribución, el tiempo parcial no está considerado como una mejor manera de repartir el trabajo; constituye simplemente una necesidad absoluta en el plano de la organización del trabajo y concierne casi exclusivamente el campo de la venta y al personal femenino.

Nosotros somos conscientes de que podríamos ir mucho más lejos en este terreno. La mejora consecutiva de nuestros resultados podría a su vez desembocar en una contratación más elevada. Para conseguirlo, habría que provocar una profunda transformación de las mentalidades tanto en el personal masculino como en los sindicatos.

(2) El número de parados indemnizados no anda lejos del medio millón en Bélgica.

AL ORGANIZAR MEJOR EL TRABAJO, EL TIEMPO PARCIAL CREA EMPLEOS

En la práctica se presentan posibilidades de crear empleos en varios de nuestros sectores:

- En primer lugar, están los centros de distribución de alimentación seca. Ahí se trabaja con un equipo del lunes al viernes al mediodía. Sin embargo, hay que señalar que la carga de trabajo alcanza su punto máximo a comienzos de la semana, pues es el momento en el que hay que volver a abastecer los puntos de venta. Pero, en este momento, nos vemos obligados a adaptar el nivel de los pedidos de nuestros puntos de venta según la capacidad de nuestros centros de distribución. Se podrían, pues, aumentar los empleos a tiempo parcial reforzando, e incluso duplicando, los equipos el lunes y martes, prosiguiendo el trabajo el viernes por la tarde y el sábado, etc...

- Lo que acaba de ser dicho también se aplica a los centros en los que se tratan los recipientes dejados en depósito.

- Mutatis mutandis, lo mismo sucede con los centros de distribución de alimentación fresca en los que la carga de trabajo es más pesada a fines de semana.

- Ni que decir tiene que el departamento de transporte obedece a estas mismas características. Pero, ¿ha oído alguien hablar de chóferes a tiempo parcial?

- Algunas de nuestras unidades de producción y embalaje adquirirán mayor flexibilidad y productividad si pudieran contratar a colaboradores a tiempo parcial: los reposteros, los carniceros, los pescaderos. Pero, ¿quién en Bélgica se atrevería a hablar de tiempo parcial en lo que se refiere al trabajo especializado? Sin embargo, existen miles de trabajadores especializados que están en paro y que no pedirían otra cosa que poder trabajar dos o tres días por semana.

- En cuanto a los puntos de venta, el abastecimiento se realiza en ellos de día, entre las 7 de la mañana y las 8 de la noche. Esto no deja de causar ciertas molestias a la clientela y hay días de gran influencia donde resulta simplemente imposible. Es decir, que habría que volver a examinar la

composición de los equipos en cuanto a su flexibilidad: equipos de mañana, entre las 6 y las 10; equipos de tarde, entre las 4 y las 10 de la noche; algunos días, equipos nocturnos; equipos reforzados a comienzos de la semana, etc...

Pero nosotros tropezamos aquí con las dificultades que ya he señalado: se trata de empleos a tiempo parcial y la mayor parte de ellos están destinados a los hombres. Por otra parte, tropezamos con una fuerte resistencia sindical, sea que nos veten, pura y simplemente, sea que nos formulen unas exigencias salariales que resulta imposible satisfacer.

Existe otro camino que también podríamos explorar. Según rezan antiguos acuerdos, las horas trabajadas después de las 6 de la tarde en nuestros puntos de venta deben de ser indemnizadas con un sobresueldo, sino en forma de reducción del horario de trabajo; esta fórmula nos permitiría crear 600 empleos. Ello significaría una sangría para el sueldo, pero a cambio de ello una mayor cantidad de tiempo libre. Así que quizá convendría ofrecerlo «a la carta».

Si escogiéramos este conjunto de sugerencias, conseguiríamos abastecer nuestros puntos de venta mucho más eficazmente, promover más nuestros productos, reducir cierto número de pérdidas y, en definitiva, a aumentar nuestra facturación. Ahora bien, un 1 por ciento de aumento en una facturación de 80 millares de francos belgas que es la que realizan nuestros supermercados, podría significar 120 empleos nuevos a pleno tiempo, los cuales podrían llegar a transformarse en tiempo parcial.

FLEXIBILIDAD Y EXPERIMENTACION

Las posibilidades que acabo de esbozar no conciernen más que al sector de la ali-

mentación que es el que yo conozco mejor. Pero es probable que se produzca una situación análoga en nuestros grandes almacenes, en nuestros puntos de venta especializados en libros, en artículos de deporte, en material de bricolaje, etc...

Creo poder afirmar que la mayoría de las empresas de nuestro grupo están dispuestas a llevar a cabo experiencias con flexibilidad y sin «corset». Si algunas de estas experiencias fracasan, si algunos puntos de explotación sufren pérdidas indefinidamente, debemos tener la posibilidad de ponerle fin a ello. En este sentido, no debemos extender cheques en blanco o garantizar un nivel de empleo determinado. Cuando el economista Branson, para volver a él, afirma que la aplicación de su plan debería conducir a transformar, al cabo de tres años, el empleo a tiempo parcial propuesto a un joven, en empleo a pleno tiempo, nosotros decimos que estamos de acuerdo para intentar la experiencia, sin prejuicios; pero, puesto que esta experiencia debe dar pruebas de su viabilidad económica, debemos conservar la libertad de retirarnos, en todo momento, según sea la evolución económica.

Hoy en día, la primera preocupación de los sindicatos es el empleo, como respuesta a la desesperación, al sentimiento de impotencia y a la rebelión de muchos jóvenes.

Los dirigentes y cuadros cristianos del VKW, que es un movimiento de reflexión, no pueden eludir su responsabilidad en este terreno. Para nosotros, la realidad económica es un hecho, a igual título que la realidad social. Tender puentes es de nuestra incumbencia, pero es preciso que los machones de esos puentes se afiancen en un terreno sólido, el de la realidad económica. ■

(Tomado de ACTUALIDAD-UNIAPAC)

Los conflictos éticos de los directivos

Los ejecutivos se enfrentan muchas veces con el dilema de hacer cosas ilegales o que contradicen los dictados de su conciencia, no sólo por miedo al despido, sino también porque tienen que proteger los intereses de otras personas que forman la empresa. Los sobornos, regalos y pagos irregulares parecen ser la práctica inmoral más extendida, o al menos la que más preocupa a los directivos. Pero también se advierte, frente al sentido crítico un espíritu de resignación: los negocios son una guerra donde el fin justifica los medios y si todos siguen esas prácticas el que no las adopte se quedará atrás.

El escritor de temas empresariales Peter Drucker dice en su libro «The changing world of the executive» (El cambiante mundo del ejecutivo) que no existe algo que se pueda denominar «ética empresarial». La ética es siempre la ética, tanto en casa como en el trabajo, y cualquier intento de definir un conjunto especial de normas éticas para las empresas es, en el mejor de los casos, una moda, y en el peor, un arma arrojadiza contra las grandes empresas.

No obstante, un estudio sobre los problemas éticos de los altos ejecutivos en 16 países realizado por la revista «International Management» sugiere que esta opinión es demasiado simplista. La ética empresarial, o al menos la relación entre la ética personal y las prácticas empresariales, se revela como uno de los mayores problemas con los que los directivos tienen que enfrentarse.

Tienen que decidir si pagar o no comisiones ilegales para conseguir una venta que protegerá empleo; tienen que ver como su empresa lleva a cabo políticas no éticas hacia los subordinados; pueden enfrentarse con el dilema de aceptar actos no éticos o enfrentarse con las consecuencias de su oposición, esto es, perder su empleo. Están trabajando en un medio que no da en muchos casos una orientación sobre cómo deberían comportarse.

A nivel mundial, algo más del 53 por ciento de los directivos que contestaron al cuestionario del estudio han tenido que enfrentarse durante los últimos cinco años al menos una vez con un conflicto entre las demandas de sus empresas y lo que personalmente pensaban que era correcto. En Europa Occidental la cifra es ligeramente inferior, algo más del 49 por ciento.

Nuestro informe arroja luz sobre algunas de las áreas en las que ocurre este tipo de conflicto. En general, la mayor preocupación se refiere a cómo se venden los productos y servicios de la compañía (38 por ciento). Esta es la preocupación principal en Europa, así como en otras tres áreas regionales: América Latina, Oriente Medio y el área de Asia y el Pacífico.

SOBORNOS

Según se desprende, las prácticas más comunes en este aspecto son los pagos irregulares, los regalos y los sobornos. En Europa, un 22,8 por ciento de los encuestados los identificaban como sucesos recientes.

Pero pese a que no les parece bien, muchos directivos parecen resignados. «Los sobornos y los pagos irregulares que hace el personal de ventas de mi empresa a los agentes de los clientes son «normales» y

Pasa a pág. 22

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

Los conflictos éticos de los directivos

Los ejecutivos se enfrentan muchas veces con el dilema de hacer cosas legales o que contradicen los dictados de su conciencia, no sólo en casos legales o que contradicen los dictados de su conciencia, sino también en otros aspectos de su vida profesional y personal.

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Madrid
1982 Diciembre	898,23
1983 Enero	905,83
Febrero	915,35
Marzo	915,88

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

MES	Madrid
1982 Media mensual (Marzo-Diciembre)	1.337,4
Marzo	1.265,6
Abril	1.286,3
Mayo	1.313,9
Junio	1.335,2
Julio-Agosto	1.346,6
Septiembre	1.356,8
Octubre	1.369,0
Noviembre	1.374,1
Diciembre	1.389,3
1983 Enero	1.400,2
Febrero	1.415,8
Marzo	1.416,6

Según se desprende, las prácticas más comunes en este aspecto son los pagos irregulares, los regalos y los sobornos. En Europa, un 22,8 por ciento de los encuestados los identificaban como sucesos recientes. Pero parece a que no les parece bien, muchos directivos parecen resignados. «Los sobornos y los pagos irregulares que hace el personal de ventas de mi empresa a los clientes de los clientes son «normales» y

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA

El índice del coste de la vida en Madrid para un matrimonio con dos hijos en 1983, se sitúa en 1.416,6, lo que supone un aumento del 30 por ciento respecto a marzo de 1959. Este índice incluye los gastos de alimentación, combustibles, vivienda y gastos de casa, vestidos y aseo personal, y otros.

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1981 Media mensual (enero-marzo)	1.104,2	245,3	1.013,1	2.139,6	2.312,8	1.293,5
1982 media mensual	1.337,4	290,5	1.133,1	2.658,5	2.856,0	1.565,8
1982 Marzo	1.265,6	270,8	1.082,6	2.491,6	2.705,5	1.479,3
Abril	1.286,3	270,8	1.101,3	2.534,5	2.786,3	1.506,3
Mayo	1.313,9	270,8	1.108,3	2.577,1	2.786,3	1.529,4
Junio	1.335,2	270,8	1.126,6	2.602,0	2.786,3	1.548,0
Julio-Agosto	1.346,6	300,4	1.133,7	2.702,5	2.846,6	1.578,2
Septiembre	1.356,8	300,4	1.146,0	2.723,1	2.877,1	1.591,2
Octubre	1.369,0	300,4	1.160,4	2.751,7	2.911,7	1.607,3
Noviembre	1.374,1	300,4	1.166,2	2.762,9	2.911,7	1.612,9
Diciembre	1.389,3	330,3	1.173,2	2.781,1	3.092,9	1.639,6
1983 Enero	1.400,2	330,3	1.179,8	2.884,4	3.180,7	1.670,4
Febrero	1.415,8	330,3	1.182,3	2.956,8	3.197,1	1.692,1
Marzo	1.416,6	330,3	1.194,1	3.023,4	3.265,7	1.710,4

PRESUPUESTO DE GASTOS FAMILIARES

	Enero	Febrero	Marzo
Alimentación	330.620	334.100	334.290
Combustible	8.990	8.990	8.990
Vivienda y gasto de casa	86.090	86.270	87.120
Vestido y aseo personal	213.830	219.190	224.850
Varios	96.460	96.970	99.040
TOTAL	735.990	745.520	754.290

Al buscar consejos sobre cómo enfrentarse con la situación, la mayoría de los ejecutivos se absorbe por dímicos. «En nuestra em-

corrientes en los países en los que operamos», afirma un ejecutivo francés. «Yo no he tenido que enfrentarme aún con ello, pero seguramente lo tendré que hacer en el futuro, entonces ¿quién sabe lo que los hombres somos capaces de hacer?».

Sorprendentemente, la segunda preocupación son las prácticas internas de las empresas, especialmente la política de las empresas en relación con sus propios empleados. De los directivos con conflictos éticos casi el 32 por ciento, a nivel de todo el mundo, los había tenido en este área. En Europa la cifra fue también del 32 por ciento. Es difícil establecer a qué prácticas se refieren los directivos en relación con los empleados, pero la categoría «ser injusto con los individuos» fue la de mayor frecuencia en la mayoría de los países estudiados.

El estudio también revela las considerables diferencias en los problemas éticos de los directivos o las diversas éticas en las que viven según las zonas geográficas: por ejemplo, en Europa Occidental y el área de Asia y el Pacífico la proporción de conflictos con el Gobierno y los funcionarios públicos es relativamente pequeña, de un 17,1 por ciento y un 11,7 por ciento respectivamente. En América Latina y Oriente Medio las cifras son mucho más altas: un 29,3 y un 31,7 por ciento.

Cuando se pidió a los directivos de empresas que hicieran una lista de las profesiones por orden de moralidad en comparación con la clase empresarial, los funcionarios fueron considerados en América Latina mucho más inmorales, y más o menos iguales en Europa y Asia-Pacífico.

Cuando se enfrentan con un conflicto ético, la gran mayoría de los directivos (66,8 por ciento es la cifra mundial) lo resolvieron haciendo lo que pensaban que era correcto. Sólo una minoría, aunque relativamente importante del 27 por ciento también cifra general de los 16 países, respondió que hicieron lo que se esperaba de ellos que hicieran.

SEGUIR LA VOZ DE LA CONCIENCIA

Al buscar consejos sobre cómo enfrentarse con la situación, la mayoría de los ejecutivos

(37,3 por ciento global) acudió a sus colegas del trabajo. Una minoría sorprendentemente pequeña consultó con su cónyuge. Menos de un tercio discutió la cuestión con su superior inmediato, aunque esta cifra pueda ser artificialmente pequeña porque en la muestra era muy alto el porcentaje de directores generales, presidentes ejecutivos y propietarios. Pese a todo, otra razón puede ser que el 20 por ciento de los encuestados cree que su superior inmediato creó o contribuyó a crear el conflicto en primer lugar.

La idea de que el miedo a las consecuencias es la que hace que los directivos encuestados lleven a cabo prácticas poco éticas no se deduce inmediatamente del estudio. El 69,3 por ciento de los «managers» que actuaron de acuerdo con su conciencia no sufrieron castigos en relación con los otros. En Europa la cifra es del 68,4.

De los que sí sufrieron las consecuencias, aparte del 6,1 por ciento que fue censurado, la mayoría sufrió los castigos tradicionales de pérdida de empleo o de posibilidades de ascenso. «Me despidieron sin pagarme, aunque se suponía que en ese caso tendrían que darme 36 meses de salario», afirma un ejecutivo belga. «¡Tenía que haberles oído en la reunión de la junta!» dice un ejecutivo sueco. Otro comenta que le sometieron a tensiones emocionales.

Además, si los directivos sufrieron poco las consecuencias de seguir los dictados de sus conciencias menos sufrieron sus empresas, aunque esto no es siempre cierto. El 48,5 por ciento de los directivos afirma que su empresa no se encontró en desventaja por sus acciones, pero un 20,9 por ciento concede que hubo ciertas pérdidas de operaciones. El 31,9 por ciento afirma que se produjeron algunos costes adicionales y un 4,6 por ciento menciona otros problemas.

Pero las empresas no pueden culpar a nadie. Según el estudio sólo una cuarta parte de las organizaciones en 16 países tiene un código explícito para sus directivos. Donde existe este código los directivos lo apoyan con entusiasmo y lo consideran uno de los activos significativos de su empresa.

Pero en la mayoría de las empresas se piensa que la ética es algo que más o menos se absorbe por ósmosis. «En nuestra em-

En la última ocasión en la que se presentó un conflicto, ¿cuál de los siguientes aspectos estuvo implicado?
(Cifras en porcentaje)

Naturaleza del producto o servicio de su empresa	Bélgica	R. Unido	Francia	RFA	Suecia	Holanda	Total de Europa	Brasil	Méjico	Venezuela	Total de Latinoamérica	Egipto	Kuwait	Arabia Saudí	Total de Oriente Medio	Australia	Hong Kong	Japón	Singapur	Total Asia/Pacífico	Total de 16 países
	22,0	26,7	24,2	15,4	23,9	15,4	21,1	13,0	10,8	15,4	13,1	13,3	10,0	12,5	12,2	24,1	10,5	25,8	19,5	20,8	18,6
Ventas de productos, servicios de su empresa	53,7	43,3	30,3	33,3	34,8	41,0	39,5	17,4	37,8	38,5	33,3	40,0	50,0	31,3	39,0	37,9	47,4	29,0	46,3	40,0	38,3
Adquisición de un producto o servicio de su empresa	14,6	6,7	9,9	12,8	10,9	15,4	11,8	21,7	16,2	12,8	16,2	20,0	30,0	37,5	29,3	20,7	26,3	16,1	17,1	19,2	16,0
Impuestos, Gobierno, subvenciones	12,2	13,3	18,2	25,6	28,3	23,1	20,6	34,8	32,4	43,6	37,4	20,0	-	-	7,3	20,7	15,8	16,1	9,8	15,0	21,5
Otros tantos con funcionarios públicos	26,8	3,3	18,2	28,2	6,5	17,9	17,1	8,7	37,8	33,3	29,3	46,7	10,0	31,3	31,7	17,2	5,3	9,7	12,2	11,7	19,5
Problemas políticos generales, como la contaminación, etc	7,3	6,7	3,0	7,7	10,9	12,8	8,3	17,4	16,2	2,6	12,1	-	-	-	-	3,4	-	6,5	2,4	3,3	7,0
Política empresarial respecto a empleados	31,7	26,7	21,2	33,3	37,0	38,5	32,0	26,1	32,4	17,9	25,3	33,3	30,0	37,5	34,1	20,7	57,9	38,7	34,1	35,8	31,8
Otros	-	3,3	12,1	-	8,7	5,1	4,8	17,4	10,8	2,6	9,1	-	10,0	-	2,4	3,4	-	3,2	4,9	3,3	5,1

En la última ocasión, ¿qué tipo de prácticas estuvieron implicadas?
(Cifras en %)

Regalatos sobornos, pagos irregulares realizados por su empresa	Bélgica	36,6	23,3	21,2	15,4	13,0	28,2	22,8	30,4	45,9	51,3	44,4	40,0	20,0	31,3	31,7	10,3	15,8	41,9	29,3	25,8	28,7
Regalos a su empresa	R. Unido	17,1	3,3	6,1	5,1	8,7	12,8	9,2	13,0	5,4	15,4	11,1	-	-	6,3	2,4	6,9	15,8	16,1	7,3	10,8	9,4
Ocultación de información	Francia	24,4	36,7	15,2	23,1	39,1	23,1	27,9	17,4	21,6	28,2	23,2	20,0	20,0	18,8	19,5	31,0	26,3	16,1	31,7	26,7	25,6
Falsificación de información	RFA	24,4	10,0	24,2	20,5	10,9	43,6	22,4	8,7	21,6	17,9	17,2	-	-	-	-	13,8	5,3	16,1	19,5	15,0	17,6
Infraacción de códigos y reglas	Suecia	12,2	23,3	21,2	23,1	26,1	12,8	19,7	17,4	45,9	17,9	28,3	33,3	40,0	31,3	34,1	20,7	15,8	19,4	17,1	18,3	22,3
Ser injusto con los individuos	Holanda	43,9	36,7	36,4	35,9	39,1	43,6	39,5	34,8	48,6	10,3	30,3	40,0	30,0	50,0	41,5	27,6	26,3	38,7	41,5	35,0	36,7
Otras cosas	Total de Europa	4,9	6,7	6,1	7,7	6,5	-	5,2	8,7	2,7	5,1	5,0	13,3	20,0	12,5	14,6	17,2	15,8	-	7,3	9,2	7,0
	Brasil																					
	Méjico																					
	Venezuela																					
	Total de Latinoamérica																					
	Egipto																					
	Kuwait																					
	Arabia Saudi																					
	Total de Oriente Medio																					
	Australia																					
	Hong Kong																					
	Japón																					
	Singapur																					
	Total AsiaPacífico																					
	Total de 16 Países																					

presa la ética es una parte natural de la gestión, no pensamos que sea posible sobrevivir sin ella», comenta un ejecutivo francés. «Parece difícil establecer un documento escrito que incluya las opiniones de todos».

Pero, al parecer, tanto las empresas como los ejecutivos se sienten más agredidos que agresores. Las conductas faltas de ética se convierten en una práctica contagiosa en una atmósfera generalmente corrupta.

«La subida de impuestos ha hecho que la gente sea poco honrada», se excusa un encuestado británico. «Pero una reducción fiscal no resolvería el problema. El daño es permanente». «Ocurre con frecuencia que la ética, especialmente en Venezuela, sea una palabra desconocida en los negocios. Econó-

micamente hablando, no tiene sentido», afirma un directivo venezolano.

«En Australia la ética de los negocios no es ahora tan elevada como hace veinte años», se lamenta otro ejecutivo.

Dejemos la última palabra a un ejecutivo francés, que es quizá el que mejor resume la relación de los negocios con la ética: «Los negocios son una guerra y la guerra tiene sus propias leyes. La ética debería considerarse un arma. La grandeza de la ética es que una vez los demás saben que uno la usa, esa persona se ve fortalecida. Pero cuando se sabe que una persona no es ética es peligroso que actúe como si lo fuera».

International Management.

LIBROS

LOS TRABAJADORES INTELECTUALES Y LA ESTRUCTURA DE CLASES

Por Daniel Lacalle

Edita: Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, 1982

El objeto de este libro es el reconocimiento de las formas de inserción de los trabajadores intelectuales dentro de la estructura de clases, en una sociedad industrial como la española. El Conjunto de grupos y capas sociales, bastante heterogéneo, que forman esos trabajadores intelectuales es analizado aquí desde una perspectiva eminentemente dinámica y aparece sometido a una serie de profundos cambios y mutaciones dentro de la estructura social, ella también cambiante en aspectos y componentes esenciales. Los principales procesos que configuran esos movimientos y que afectan de manera sustancial a las formas de inserción, son el de proletarianización y el de corporativización, contradictorios entre sí y que se muestran estrechamente interrelacionados en las condiciones de vida y de trabajo de esos colectivos y en las actitudes de los protagonistas frente a las mismas. La investigación base de estos desarrollos, que forma parte de un trabajo colectivo más amplio sobre sociología de las ocupaciones en nuestro país coordinado por Amando de Miguel, se llevó a cabo entre mayo de 1979 y diciembre de 1981.

TEORIA SOCIOLOGICA DE LAS CREACIONES CULTURALES EL ESTRUCTURALISMO GENETICO DE LUCIEN GOLDMANN

Por Eduardo Huertas Vázquez

Edita: Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, 1982

El objeto fundamental de esta obra es suministrar una visión completa y sistematizada de las bases en que se asienta la teoría sociológica del conocimiento de las creaciones culturales de Lucien Goldmann, conocida, en el mundo científico, con el nombre de Estructuralismo Genético, la gran dificultad con que el autor se ha encontrado para realizar esta obra reside en el carácter generalmente parcial, disperso e «histórico» de los escritos de Goldmann.

Sobre esta base, el autor ha intentado poner de relieve la función correctiva del Estructuralismo Genético dentro del ámbito del estructuralismo abstracto y doctrinario, imperante en la época. Las fuentes de la teoría Goldmanniana, concretadas en Hegel-Marx, Freud, Lukacs y Piaget, son reinterpretadas en un ademán de síntesis complementario en un triple plano: el histórico-sociológico; el psicológico y el epistemológico.

DECALOGO DEL MANDO

II. Aceptarse

Acéptate tal como eres y adapta a tu peculiar temperamento las cualidades del buen jefe.

En cualquier Manual sobre Mando encontraremos que el buen jefe:

- es responsable,
- predica con el ejemplo,
- se conoce a sí mismo, a su trabajo y a sus hombres,
- se informa debidamente e informa a los suyos,
- decide sin dilación, con seguridad y eficacia,
- no exige a su organización más de lo que ésta puede dar, pero se esfuerza para que dé al máximo,
- se caracteriza por su carácter íntegro, su entusiasmo, su estabilidad emotiva, su humanidad, su confianza en sí mismo, etc.

La dificultad surge cuando —tratando de hacer realidad la teoría— se tropieza con determinadas circunstancias personales: el propio carácter, las limitaciones, los valores incluso.

Acéptate

No te abandones en una lucha estéril por cambiar tu temperamento. Podrás matizarlo, suavizar aristas, rellenar vacíos, pero, en el fondo, nunca dejarás de ser como eres.

Por otra parte sería insoportable la convivencia si todos estuviéramos cortados

por el mismo patrón. La variedad de caracteres —son tan diversos como los hombres— enriquece a la familia, al grupo, a la colectividad.

Y no es mejor ni peor poseer tal o cual temperamento. Todos tienen sus valores y todos tienen sus peligros. Hay que aprovecharse de aquéllos y tratar de soslayar éstos. Para ello es preciso conocerse, condición indispensable para aceptarse.

Pero jamás confundas aceptarse con abandonarse.

Con tus valores

Ese carácter extrovertido, con el que tan fácil te resulta relacionarte; o introvertido, que favorece la reflexión.

Ese temperamento fuerte, que te será de gran ayuda a la hora de imponer tus ideas; o apacible, que te facilitará el contacto con los otros.

Ese control, tan valioso a la hora de enfrentarse a situaciones difíciles; o esa emotividad que te permitirá sintonizar fácilmente con los problemas ajenos.

Esa facilidad de palabra que te ayudará a exponer tus ideas; o esa escasa fluidez que te irá familiarizando con el difícil arte de saber escuchar.

Cualquiera de los rasgos de tu temperamento, pese a las dificultades que te puede crear, tiene —procura descubrirlo— un aspecto positivo en el que te puedes apoyar.

Y no temas ser consciente de tus cualidades, teme más bien no emplearlas.

Con tus limitaciones

Acepta tus limitaciones no las niegues pero tampoco las temas. Miralas de frente, cara a cara, sin exagerarlas, pero también sin ignorarlas.

Bástate saber que tus limitaciones son una ayuda, una invitación a que te hagas más sociables, a que trates de buscar en los demás todo aquello que a ti te falta.

Pero el primer paso que tienes que dar para superarlas es reconocerlas: reconocer tu falta de previsión, tu superficialidad en el conocimiento de los problemas, tu temor a las decisiones, tu falta de jerarquización de valores, tu escasa integración en los objetivos comunes...

Tus jefes, y tus mismos subordinados, estarán prontos a reconocer en sí mismos sus propios límites si tú —con lealtad que no quita la prudencia— sabes reconocer los tuyos.

Sé tu mismo

Leemos en Triunfo:

«Si no puedes construir un castillo, puedes, al menos, construir una cabaña; pero no serás feliz en tu cabaña mientras sigas soñando con tu castillo.»

Michel Quoist se estaba refiriendo al matrimonio. Pero sus palabras tienen también aplicación para el mando: no alcanzarás tu plenitud como jefe, ni siquiera como hombre, mientras —soñando en perfecciones imposibles— no aceptes tu propia realidad. Sólo entonces podrás construir con solidez: cuando dejando de desear los instrumentos que están en manos de otros edifiques con los que tú mismo posees, diferentes, pero igualmente útiles.

Porque tienes una palabra a decir, como jefe, sin necesidad de dejar de ser tú mismo, como hombre.

Luis RIESGO MENGUEZ.

LIBROS

DEPORTE Y SOCIEDAD

Las Bases Sociales del Deporte en España

Por Manuel García Ferrando

Edita: Ministerio de Cultura. Dirección General de Juventud y Promoción Sociocultural.

Madrid, 1982

En el contexto de la pobreza institucional española en cuestiones sociológico-deportivas, y aspirando a engrosar dignamente la lista de trabajos pioneros que sobre el deporte han realizado hasta ahora los científicos sociales españoles, se inscribe la presente investigación que hemos titulado, quizá con escasa mo-

destia, «Las Bases Sociales del Deporte en España». Se trata de un estudio a través de encuesta que pretende, con todo, trascender la vía puramente descriptiva. El deporte es contemplado, y estudiado, como una actividad social de masas en la que participa un número creciente de personas de variada edad y condición social.

El esquema de la presentación del estudio, sigue las siguientes fases: 1.ª breve discusión teórica sobre el deporte y las nuevas corrientes socioculturales en la sociedad contemporánea; 2.ª análisis empírico de tales fenómenos en España; 3.ª presentación de los resultados referentes a interés y práctica deportiva, imágenes genéricas del deporte en España, y aspiraciones deportivas de la población española; y 4.ª construcción de un modelo empírico sobre la práctica deportiva en España.

Imaginación en la política social de las empresas francesas

La indexación de salarios, la reducción de jornada, las exigencias de contratación de jóvenes, todos estos problemas tienen que ser afrontados por la empresa en base a una política social coherente e imaginativa. La revista «L'Usine Nouvelle» convocó un congreso sobre el tema al que asistieron gran número de empresarios franceses. Sus experiencias son enriquecedoras por la novedad y los buenos resultados que en general han traído consigo.

Por Jean Meilhaud

«Sobre nuestras empresas pesan limitaciones cada vez más fuertes. Pero sigue quedando un margen para la innovación y la imaginación». Estos propósitos de Marcel Albert, presidente-director general de Etablissements Albert, resume perfectamente el espíritu que animó las intervenciones del Primer Congreso de Política Social de las Empresas, organizado el 27 de octubre pasado por «L'Usine Nouvelle» y la sociedad consultora salarial ITS-ORC.

¿Qué política salarial para 1982-83? Este era el tema del congreso. Tema que, por las fechas, interesó a muchos, a juzgar por el número de participantes. Cerca de trescientos empresarios han asistido a esta reunión. La calidad de las cuestiones planteadas a los distintos ponentes contribuyó a asegurar el éxito.

Tras la apertura de la reunión por los organizadores, diez jefes de empresa y directores de personal expusieron sus experiencias. Marcel Albert aportó la prueba de que la innovación social no era monopolio de las grandes empresas de los sectores de vanguardia. En su empresa de confección, con una cifra de negocios de 124 millones de francos y con 730 empleados, puso a punto dos realizaciones particularmente originales: el crédito de jornada, que le permitía adaptarse a las fluctuaciones de la demanda en una actividad como esta, muy influida por las temporadas, y el contrato anti-inflación que propuso a su personal.

Marcel Albert pidió a su personal que eli-

giera entre cuatro índices de aumento posibles: el de la inflación (inicialmente calculada en un 14 por ciento para 1982) un 12 por ciento, un 10 por ciento o un 8 por ciento. Los que eligen una subida menor y corren este riesgo —que es limitado porque tienen asegurada la recuperación total de las sumas arriesgadas en marzo de 1983— tienen una compensación en forma de «bonus» en función del resultado de la explotación.

El 53 por ciento del personal se adhirió a la fórmula, lo que permitió a la empresa ganar el 2 por ciento sobre el aumento de sus precios. Pero este empresario tuvo que enfrentarse con la hostilidad del sindicato CFDT.

Respecto al crédito de jornada, sistema aprobado por la casi totalidad del personal, el sindicato lo condenó como infracción de la legislación laboral. Sus resultados han contribuido a hacer evolucionar las opiniones pero ha habido que superar un gran número de reticencias e incomprensiones.

Romper con la subida automática de salarios

Ante esta intervención de Marcel Albert, uno de los participantes en el concurso intervino de la siguiente manera: ya que los Poderes Públicos acaban por tener en cuenta las preocupaciones de los empresarios en materia de supresión de la escala móvil de salarios, ¿vale la pena arriesgarse haciendo el papel de precursores? Sí, le respondió Albert, porque la puesta en práctica de una nueva política salarial se acompaña de un intenso esfuerzo de información y de forma-

ción. Tiene también un objetivo pedagógico, y el tiempo invertido en explicar estas medidas no es un tiempo perdido.

Y Albert continuó exponiendo su filosofía. Durante mucho tiempo, política social era sinónimo de otorgar ventajas, pero la crisis ha llevado a reconsiderar este concepto. Aunque claro, la mentalidad cambia muy paulatinamente.

Albert no es el único que busca fórmulas de alejamiento del sistema de subida automática de los salarios según el coste de la vida. Pero para dejar este sistema hay que idear un abanico de posibilidades. Erik de Vos, director de política de personal y de desarrollo de CII-Honeywell-Bull, empresa pionera en este terreno, se esforzó por responder. Citó las cuatro maneras de modular la garantía del poder adquisitivo, que se puede conservar en función del nivel salarial o de cualificación. También se puede aplicar la subida automática solo a los sueldos bajos, y finalmente, se puede predeterminedar un montante o un porcentaje de aumento sea cual sea el índice de inflación.

La individualización salarial

Cada método tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Por ejemplo, el primero tiene un efecto psicológico negativo: los asalariados se sienten más afectados de lo que en realidad están. El segundo, por el contrario, permite administrar los salarios de manera relativamente ágil y precisa. El cuarto tiene unas características similares y el tercero se centra en las reivindicaciones relacionadas con el cambio en las cualificaciones.

Las empresas desean poner distancia respecto al método de la indexación para poder modular la evolución de la masa salarial en función de la conyuntura. Y también para consagrar una parte significativa de esta masa a los aumentos individuales. Una estimación que contó con la adhesión de muchos participantes fue que la relación óptima entre el montante del aumento general y el de los aumentos individuales es de 7 a 3.

Roland Auxoux director de planes y programas de personal de IBM Francia, vino a exponer las técnicas fundadas sobre treinta años de experiencia de evaluación de los

puestos y sus rendimientos, sobre las que reposan los procedimientos puestos en práctica por su empresa. ¿Por qué no es aplicable la individualización en los talleres?, se preguntó Ugine-Aciers: «Nos dimos cuenta de que las remuneraciones de los obreros estaban determinadas por elementos sobre los que los interesados no tenían ninguna influencia», explicó Gérard Meynier, jefe de personal y de relaciones sociales. Por ello se puso en práctica un sistema de «valores del taller», atribuidos en función de ciertas actuaciones, que tiene además el mérito de reforzar el papel de los maestros de taller y oficiales permitiéndoles motivar a sus hombres de manera positiva, y no sólo por la amenaza de sanciones como hasta ahora.

Esta preocupación es compartida por Françoise Requier, responsable de relaciones sociales de Lita (material de iluminación). Esta empresa ha puesto a punto un sistema de contratos individuales de actividad concebido entre la jerarquía y los agentes de producción. Este sistema ha sido completado por los «contratos de grupo», permitiendo así reducir notablemente el absentismo.

Los esfuerzos llevados a cabo en los últimos años por los poderes públicos de promover la participación del personal en los resultados de las empresas no han encontrado por parte de estas últimas mucho entusiasmo. La fórmula, sin embargo, no está exenta de mérito, como han demostrado las experiencias presentadas por una parte por Jacques Demurger y Jean Gaumer, que son respectivamente gerente y director general de la empresa Demurger y Cie (mecánica) y por otra parte por Bertrand C. Dont, director general de la empresa Vitos-Ets Vitoux.

En Dumerger el sistema da lugar a una prima no dependiente de la jerarquía y en Vitoux a una prima jerarquizada. ¿Por qué esta diferencia? «Es normal que para las personas que tengan más responsabilidades, y por tanto una mayor influencia en los resultados, el riesgo sea mayor», explica Bertrand Dont. «Hemos adoptado objetivos que conciernen a los obreros y no sólo a los cuadros», explica Dumerger. «Y además hemos creado este sistema porque tenemos muchos obreros no cualificados con muy pocas perspectivas de promoción profesional. Hemos querido paliar este inconveniente».

Todos los participantes y ponentes han puesto de manifiesto que la variedad de sistemas es grande. En Lita, por ejemplo, los contratos entre la jerarquía y el personal son informales, no suelen dar lugar, excepto en algunos casos, a documentos escritos. En IBM Francia, por el contrario, los procedimientos son muy elaborados.

Pero cualquiera que sea el método empleado importa que la empresa controle bien cierto número de parámetros. Es lo que ha subrayado Jean Baur, jefe de personal de la Société Française Hoescht, que explicó como administrar la masa salarial, o mejor dicho, como administrar el coste del trabajo, ya que a veces se observa la tendencia a descuidar ciertos componentes de éste (cargas fiscales, como el impuesto profesional y el de aprendizaje, coste del personal eventual, etc.). Y además, ¿de qué se habla cuando se habla de efectivos? ¿De efectivos presupuestados, operativos, pagados? Es raro que el efectivo pagado coincida con el efectivo de trabajo: la puesta a punto de definiciones precisas condiciona la eficacia del esfuerzo de revisión y planificación.

Sin embargo, la remuneración no es más que un dato que no se puede considerar separadamente de los otros parámetros económicos y sociales de la empresa. A este respecto, la reducción de la jornada ha introducido una serie de dificultades suplementarias, aunque no insuperables, como demostraron las intervenciones de los representantes de Fleury-Michon y BSN-Emballage.

Transparencia informativa contra desconfianza

Fleury-Michon concluyó un contrato de solidaridad que prevé la salida de la empresa en prejubilación (y por tanto la sustitución) de 160 personas y una reducción significativa de la jornada (de 37 horas a 30 semanales para 1983). ¿Cómo financiarlo? La dirección pidió al personal un pequeño sacrificio financiero, asegurando una compensación al 80 por ciento. Las centrales CGT y CFDT reaccionaron negativamente. La dirección no obstante, no se dio por vencida, y emprendió una campaña de explicación del plan. **«El personal comprendió perfectamente lo que se ponía en cuestión: el trabajo de**

sus hijos», observa Roger Collin, director general. **«Y fue su presión la que obligó al sindicato a cambiar de postura»**. El resultado ha sido que se han jubilado 150 personas y han sido contratados 220 jóvenes.

En el caso de BSN-Emballage, la creación de un quinto equipo permitió reducir la jornada de 33,6 horas. La dirección garantizó la compensación salarial integral de esta reducción, pero obtuvo, sin embargo, la supresión de las primas de peligrosidad correspondientes a trabajos que ya no se efectuaban. Especialmente pidió al personal un incremento en la productividad que permitiera financiar el sistema. De nuevo hubo resistencia por parte de los sindicatos, y de nuevo la información se reveló como el instrumento más eficaz, y los trabajadores accedieron al acuerdo. El resultado ha sido que el sistema no le cuesta nada a la empresa. **«Y esto no sólo nos preocupaba a nosotros, sino también a los sindicatos: que no nos cueste nada»**, precisa Antoine Martin, director de relaciones humanas y sociales.

Estos ejemplos ponen de manifiesto que la imaginación, cuando se ve apoyada por la perseverancia, es rentable. Jean Verspiere, director general de Legrand, lo subrayó en su alocución de clausura del congreso. En su empresa, uno de los grandes éxitos industriales de los últimos años, el medio no era favorable a ciertos aspectos políticos de las remuneraciones —por ejemplo, la retribución del mérito— a los que se aferraban los jefes de empresa. El ejemplo mismo de Legrand muestra, sin embargo, que una política de este tipo puede ser comprendida y aceptada por el personal. El espíritu que anima a este personal es una de las bazas de la empresa, espíritu que el sistema de retribuciones contribuye a mantener, pero que por sí solo no puede formar. Una política de remuneraciones es sólo un elemento de conjunto.

L'Usine Nouvelle

Jubilación a los 60, el logro de una reivindicación centenaria

Por Jean-Pierre Dumont

La firma del acuerdo por el que se legaliza en Francia la jubilación a los sesenta años, una vieja aspiración obrera, ha sido acogida con general satisfacción. No obstante, tanto la patronal como algunos sindicatos han señalado ciertas reservas al respecto, e incluso la Confederación General de Cuadros calificó muy duramente la medida.

¿Se trata de una fecha histórica que marca un progreso social o de un error «impuesto» por el Gobierno socialista, incluso una regresión social? Estas tesis opuestas han sido defendidas con ocasión de la firma del acuerdo sobre la jubilación complementaria.

Para la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), el acuerdo de 4 de febrero, que completa la orden de marzo de 1982 sobre la jubilación a los 60 años, marca «una importante victoria de la clase obrera» y se traduce por «un éxito considerable para todos los trabajadores». Para Fuerza Obrera (F.O.), se trata también de una «etapa muy importante» y la Confederación Francesa Democrática de Trabajadores (C.F.D.T.) anuncia que ha firmado «con gran alegría».

Para comprender este entusiasmo hay que recordar que ha sido necesario un siglo de reivindicaciones y de luchas para llegar a este resultado. En 1895, durante el primer congreso constitutivo de la C.G.T., la jubilación a los sesenta se inscribió entre las reivindicaciones prioritarias de la población obrera. Desde hace treinta años —y sobre todo durante los años 70— el eslogan de la jubilación a los sesenta apareció cada vez más en las pancartas de las manifestaciones.

La «jubilación a los sesenta» ha sido una reivindicación clásica de los sindicatos, retomada por los partidos de izquierda, que constituye una innegable aspiración popular. Los obreros que han trabajado a veces des-

de los catorce años se preguntan a veces, cuando se acerca el fin de su vida profesional —viendo a tantos compañeros muertos precozmente— si llegarán a la edad que permite acceder al reposo y, si llega el caso, cuál será su esperanza de vida.

MEJOR QUE LA JUBILACION ANTICIPADA

Para todos estos obreros, el acuerdo supone un auténtico cambio, tanto más positivo cuanto que el texto reafirma, para aquéllos que quieren continuar trabajando que se trata de un derecho y no una obligación y que los convenios colectivos deberán tenerlo en cuenta.

Desde el punto de vista financiero, pero también desde el social, el acuerdo del 4 de febrero constituye un compromiso marcado a la vez por cierto realismo y una clara solidaridad. El Gobierno, al aceptar la creación —para el régimen general— de un mínimo de pensión, después de treinta y siete años y medio de cotización, de 2.200 francos mensuales (31.360 pesetas aproximadamente) y los agentes sociales, al instituir para los regímenes complementarios una garantía de jubilación igual al 20 por ciento del salario para el mismo período —«innovación importante», según F. O.— han favorecido a los asalariados menos remunerados.

Gracias a estas dos medidas, gracias también a las bonificaciones concedidas a los

cabezas de familia por los regímenes de jubilación, en la medida igualmente en que las cotizaciones de seguro de enfermedad son menores para los jubilados que para los que disfrutaban de retiro anticipado, los recursos serán equivalentes al 80 por ciento del salario anterior si el beneficiario cobraba el salario mínimo y del 65 por ciento, incluso del 70 por ciento, si ganaba de 4.000 a 7.000 francos mensuales (de 75.200 a 131.600 pesetas). Es decir, tanto e incluso más que si cobrara la nueva pre-jubilación, pero menos que la antigua.

Para los salarios más altos, hay una pérdida con relación a la pre-jubilación, siendo aún más sensible con relación a la jubilación a los sesenta y cinco años. Pero, como demostró la C.F.D.T., hay que calcular también sobre la vida de un jubilado. Al «ganar» cinco años de jubilación (jubilándose a los 60 en lugar de a los 65 años), todos los futuros pensionistas, del obrero que cobra el salario mínimo al cuadro, ganan financieramente hablando.

El acuerdo del 4 de febrero es también, pero en menor medida, un compromiso realista. Los años de cotización perdidos de sesenta a sesenta y cinco años no son válidos. Y la C.G.T., que reclamaba que se consideraran válidos gratuitamente, ha aceptado renunciar a esta reivindicación más o menos costosa; no está previsto, a corto plazo, ningún aumento de las cotizaciones, lo que ha sido del agrado del Consejo Nacional del Patronato Francés (C.N.P.F.).

¿Cómo explicar, entonces, las reservas de los sindicatos, incluso de los más satisfechos? ¿Cómo justificar las del C.N.P.F., que se sorprende de que algunos «lancen las campanas al vuelo» y cómo comprender la cólera de la Confederación General de Cuadros (C.G.C.), que habla de «regresión social»?

RESERVAS E INQUIETUDES

Primera causa de insatisfacción: para aquellos cuadros que perciben un sueldo de 10.000 a 20.000 francos mensuales, la jubilación a los sesenta años (48 a 60 por ciento del último sueldo, 52 por ciento por término medio) supone una pérdida importante de ven-

tajas con respecto al sistema de garantía de recursos (65 a 70 por ciento). Pero, como afirma el Gobierno y el C.N.P.F. también ha recordado, esta garantía de recursos ya no podía mantenerse en la situación económica actual. Además, para el 90 por ciento de los jefes de taller y el 40 por ciento de los cuadros que no ganan más de 9.800 francos mensuales (184.240 pesetas), las prestaciones totales a los sesenta serán, según la C.G.T., iguales al 65 por ciento del último sueldo, es decir, una suma aún conveniente, sobre todo si se piensa en la duración de la jubilación.

Segunda causa de insatisfacción: frente al número de beneficiarios potenciales (empleados del sector privado, pero también del sector público nacionalizado, parados que cobran subsidio, parados sin recursos inscritos hace seis meses como mínimo y que han cotizado treinta y siete años y medio), hay que tener en cuenta los excluidos: los inmigrantes, los antiguos asalariados que se encuentran profesionalmente inactivos a los sesenta años, principalmente las mujeres; los antiguos trabajadores asalariados que son ahora artesanos o comerciantes, y todos aquellos que no tienen treinta y siete años y medio de cotización y quisieran retirarse con treinta y cuatro, treinta y cinco o treinta y seis años. Sin embargo, como declara M. Faesch, de F. O., «no tienen la puerta cerrada». Están prevista nuevas negociaciones a partir del 14 de febrero.

La tercera causa de inquietud son los problemas de financiación. Para garantizar el equilibrio del Fondo especial que pagará las jubilaciones, debe firmarse un convenio con el Estado y será necesario un préstamo de 25.000 millones de francos (470.000 millones de pesetas) de aquí a 1988. Sin embargo, las cajas de pensiones son aún reticentes a lanzarse a tal suscripción. En un plazo más o menos largo, las reservas de los regímenes complementarios corren el riesgo de desaparecer con la ola de nuevos jubilados y el insuficiente incremento de los cotizantes. Por otra parte, los ingresos del régimen general de pensiones deberán verse reforzados, de aquí a dos o tres años, por un aumento de las cotizaciones que Fuerza Obrera estima en 2 puntos, es decir, 16.000 millones de francos (300.800 millones de pesetas).

Otra fórmula más flexible, que consiste en

conceder el derecho a la jubilación no ya según la edad, sino según la duración del período de actividad ¿no habría sido preferible? El antiguo director del gabinete del primer ministro y, recientemente, un informe del Ministerio de Planificación han preconizado esta idea.

Hasta que tal idea se plasme, deberán franquearse otros obstáculos más inmediatos y superables: el nuevo mínimo de 2.200 francos requiere el voto de una ley; el coste de esta medida, débil en principio (150 millones), será considerable dentro de varios años (2.000 a 3.000 millones de francos); la coordinación de las innumerables cajas de pensiones para verificar si el candidato al retiro tiene treinta y siete años y medio de cotización en los diversos regímenes supone un intercambio de datos de orden privado

y requiere la conformidad de la comisión Informática y Libertades. Finalmente, la garantía del 20 por ciento implica una armonización de los regímenes de jubilación complementarios, operación técnica y financieramente delicada de realizar.

Estos obstáculos explican las «aprensiones» de la C.F.D.T. y el largo aunque lúcido análisis realizado por Fuerza Obrera de los problemas que aún habrá que solventar. La clarividencia de algunos sindicatos, su deseo de informar al público y a sus afiliados, así como el contenido de un acuerdo finalmente realista y que beneficia a los más pobres, constituyen, sin embargo, factores favorables para el futuro. Se ha conseguido un progreso social, pero un progreso que habrá que saber pagar.

Le Monde.

LIBROS

PSICOLOGIA DE LA MUJER EMBARAZADA

Por Mercedes Varela Ogando

Edita: Ministerio de Cultura, Estudios
sobre la Mujer

Madrid, 1982

El presente estudio tiene la pretensión de ofrecer una visión panorámica de la psicología del embarazo. Pero para trazar esta panorámica de forma realista he creído conveniente enmarcarla dentro del amplio contexto de la psicología femenina. La primera parte de este trabajo cumple este cometido y en ella se revisa esta temática desde diversas perspectivas: histórica, antropológica, biológica y socio-cultural. Quizá resulte este capítulo un tanto extenso, pero no es fácil

hacer una breve síntesis de la psicología femenina tras el intenso debate que sobre la misma han producido los movimientos y la literatura feministas. La segunda parte constituye el tema central de este estudio y en él se analiza la psicología de la mujer embarazada. En primer lugar, como un fenómeno general condicionado por diversos factores (biológicos, socio-culturales, familiares, laborales), para ofrecer más adelante una perspectiva evolutiva a lo largo de los tres trimestres del embarazo. Finalmente, se bosquejan los cuadros psicopatológicos más llamativos del embarazo y del postparto. La tercera y última parte la constituye un anexo donde se presente una sucinta revisión bibliométrica, cuyo objetivo principal es resaltar el interés creciente por el tema y ofrecer las principales directrices de la investigación en esta parcela de la psicología. (El lapso de casi tres años que media desde su realización hasta esta publicación no lo ha desfasado ostensiblemente).

MEXICO EN CRISIS

Los dirigentes de empresa de la USEM se definen

La USEM (Unión Social de Empresarios Mexicanos), miembro de Uniapac, ha definido y difundido ampliamente su posición en una publicación que se editó en noviembre de 1982. Si la conclusión es severa y el pronóstico pesimista en términos absolutos, la USEM cree que un compromiso acordado entre todos, y en particular entre los dirigentes de empresa, puede evitar la catástrofe e incluso ayudar a reconstruir el país.

El país se encuentra dentro de una severa crisis económica y financiera que puede convertirse en crisis social y política. La USEM considera indispensable en estos momentos definir su posición ante la situación. A continuación se analiza qué ocurrió, por qué, qué puede suceder, qué debemos hacer y en qué principios apoyarnos.

¿QUE OCURRIO?

Inflación: la inflación, sin tomar en cuenta la llamada «reprimida» por los controles de precios, alcanzará para fines de 1982 alrededor del 95 por ciento sobre el año anterior.

Tipo de cambio irreal: se conservó un tipo de cambio irreal, provocando que el dólar resultase barato. Esto perjudicó nuestras exportaciones y el turismo y propició el aumento de importaciones, los viajes al extranjero, el contrabando y finalmente la fuga de capitales.

Devaluaciones: durante 1982 nuestra moneda se ha devaluado dos veces.

Excesivo endeudamiento: en 1970 (1), nuestra deuda externa era de 4.000 millones de dólares. En 1982 es de 80.000 millones. Esta deuda es la más alta de los países en desarrollo.

Fuga de capitales: por desconfianza de los ahorradores y posibilidades de especulación

(1) Todas las cifras señaladas se entienden a precios corrientes.

salieron del país en 1976, 3.000 millones de dólares. De 1980 a 1982 salieron 15.000.

Control generalizado de cambios: esta medida fue tomada ante la reducción crítica de la reserva de divisas del Banco de México.

Falta de liquidez y de crédito: en 1982 el financiamiento privado aumentó 28 por ciento y el del Gobierno 46 por ciento. Por falta de financiamiento en pesos, muchas empresas tuvieron que endeudarse en dólares.

Estatización de la Banca: en forma sorpresiva y con deficiencias legales se expropiaron los bienes de los bancos. Esta estatización fue precedida por la del transporte urbano, la adquisición de la Compañía Mexicana de Aviación y el casi monopolio oficial del acero y del azúcar.

Disminución del crecimiento económico: para este año se estima será inferior a cero.

Iniciación del desempleo: más de 400.000 personas han sido desocupadas por el presente año y no se están generando nuevos empleos.

Enfrentamiento sociales: a través de los medios de comunicación se ha alentado la polarización de diversos sectores de la población.

Incertidumbre: la gravedad de las medidas y la forma en que se tomaron, sin consulta y unilateralmente, han provocado incertidumbre y aún angustia entre mucha gente respecto al futuro del país.

¿POR QUE OCURRIO?

En resumen puede decirse que la situación crítica del país se debe, sobre todo, a que el Gobierno siguió una política económica equivocada, aunque también existen otras causas. El Gobierno quiso hacer demasiado y demasiado pronto. Y muchas empresas e individuos hicimos lo mismo. El Gobierno había planeado un período de recuperación, un segundo de consolidación y un tercero de expansión. El crecimiento económico está limitado por el de la población económicamente activa y el de la productividad. Haber lanzado al país hacia un crecimiento mayor hipotecó el futuro, calentó la economía y gestó la inflación y la consecuente recesión económica.

Causas externas: la baja del mercado del petróleo, la disminución de los precios de varios de nuestros productos de exportación, el aumento de las tasas de interés y en general la contracción económica mundial, junto con la reacción tardía del Gobierno, fueron causas que contribuyeron a nuestra crisis actual.

Sobrevaluación del peso: el peso se mantuvo sobrevaluado demasiado tiempo, quizá por razones políticas. La inexplicable demora en corregir la sobrevaluación perjudicó mucho a la economía del país.

Control de precios: el control de precios hizo que fuera incosteable producir algunos productos y se redujo la oferta.

Aumento salarial: el aumento social de salarios de marzo de 1982, a raíz de la primera devaluación del año, el llamado 30-20-10, fue excesivo y contribuyó a acelerar la inflación.

Gasto público: el gasto público se desbordó. El gasto federal que en 1970 era del 11,9 por ciento del Producto Interno Bruto, en 1982, será alrededor de 33 por ciento. Esta es la causa principal de la inflación que ha sufrido el país.

Déficits presupuestales: la falta de disciplina en el manejo del presupuesto ha sido una falta grave del Gobierno. El déficit en 1970 fue del 3 por ciento del Producto Interno Bruto. En 1982 se espera será alrededor del 15 por ciento.

Ineficiencia: es patente la ineficiencia, el despilfarro y la burocratización gubernamen-

tal. Los empleados públicos federales en 1970 eran 430.000, y en 1981 fueron 1.627.000. Faltó buen ejemplo en el manejo de las finanzas públicas. El Estado en la actualidad posee 900 empresas. En 1970 el déficit de sus empresas fue de 9.000 millones de pesos. En 1981, 530.000.

Subsidios excesivos: durante 1970, los subsidios del Gobierno a varios bienes y servicios fueron de 12.000 millones de pesos, y para 1981 ascendieron a 290.000. Esto representó un alto costo para el Erario.

Circulante excesivo: otra de las principales causas de la inflación ha sido la emisión excedente de moneda. En 1976 hubo 3 veces más circulante que en 1970, y en 1981, 11 veces más.

Aumento de la demanda: las obras, proyectos y gastos del Gobierno aumentaron excesivamente la demanda y se llegaron a crear cuellos de botella.

Euforia de la prosperidad: la población en general se dejó arrastrar por la euforia de la prosperidad, basada sobre todo en la riqueza del petróleo. Se quiso prosperar demasiado aprisa. Hubo excesos en el consumo. Faltó austeridad y sencillez de vida.

Falta de información: en general no hubo información suficiente, oportuna y veraz, por lo que el país no se dio cuenta de la situación y esto condujo a decisiones económicas y políticas equivocadas.

Quietismo social: entre muchísima gente, y aun en los líderes de la sociedad, faltó preocupación seria por los problemas del país y por contribuir a su solución. Hubo quietismo social y faltó espíritu cívico. Los dirigentes de empresa nos ocupamos mucho de nuestras empresas y nos desentendimos de los problemas sociales y políticos. Por lo general faltó una crítica oportuna y suficientemente eficaz de la política económica del Gobierno y también faltó una actitud receptiva del Gobierno a la crítica.

Fallas en las empresas: algunas empresas cayeron también en prácticas de ineficiencia, gasto superfluo y excesiva dependencia del endeudamiento.

Corrupción: es deprimente la información sobre los fraudes, sobornos y malos mane-

jos en el medio gubernamental. Es una falla crónica de la sociedad y del Gobierno, en lo que de algún modo todos tenemos responsabilidad. Sin embargo, se puede afirmar que, cuando desde la posición de autoridad se tiene la capacidad para dar o quitar, conceder o negar, retener o retardar los derechos legítimos de los ciudadanos, es allí donde se origina sobre todo la corrupción.

No hay duda que el Gobierno se propuso elevar el nivel de vida de las mayorías, a base de ampliar sus servicios, fomentar el empleo y mejorar la distribución del ingreso. Esto se consiguió en muchos casos. Sin embargo, buena parte de lo logrado va a perderse por la contracción económica, con los consiguientes conflictos y tensiones.

La crisis económica revela también que en amplios sectores de la sociedad hubo no solamente desinterés por lo social y lo político sino que privó una mentalidad displicente, egoísta y falta de valores morales.

La expropiación de la Banca privada fue una medida innecesaria y la búsqueda de un culpable del fracaso de la política económica del Gobierno. Con esta medida el peso del Estado ha crecido enormemente en la vida económica del país y se cruzó un umbral crítico por los alcances actuales de su acción y control. Esta decisión ha creado desconfianza e incertidumbre en el medio empresarial sobre su papel y su futuro.

¿QUE PUEDE PASAR?

Persistencia de la inflación: es previsible que la inflación persista por muchos años, ya que no es muy fácil cambiar rápidamente una política económica.

Falta de divisas: habrá una grave falta de divisas para importar equipo, refacciones y materias primas, así como para el servicio de la deuda de las empresas, con el consiguiente riesgo de paralización de las mismas. Asimismo habrá mayor burocratización y mercado negro por el control de cambios.

Desconfianza: será muy difícil borrar la incertidumbre y la desconfianza de muchos inversionistas y hombres de empresa sobre el futuro del país. Podrá haber todavía cierta fuga de capitales. La desesperanza de los agentes promotores económicos y de los

jóvenes puede afectar mucho la necesaria recuperación de la economía.

Insuficiente inversión: habrá disminución del ahorro y por esa causa y por la desconfianza, la inversión será insuficiente.

Situación crítica de las empresas: la mayoría de las empresas verán decrecer sus volúmenes de ventas y sus utilidades, muchas tendrán graves problemas financieros y varias desaparecerán.

Desempleo: debido a la contratación económica y a la insuficiente nueva inversión la falta de empleo se agudizará.

Dependencia externa: en vista de nuestra situación, dependeremos más de la tecnología y crédito externos.

Polarización social: la inflación y el desempleo pueden agravar las tensiones y conflictos sociales.

Riesgos políticos: ante la situación, existe el riesgo de que los partidos de extrema izquierda presionen al Gobierno para que tome más medidas de tipo estatista. También existe el riesgo de que el peso de estos partidos crezca e incline el país hacia fórmulas totalitarias, con la consiguiente pérdida de derechos y libertades de la ciudadanía.

¿QUE DEBEMOS HACER?

La gravedad de la crisis del país exige un reajuste severo de todos los sectores de nuestra sociedad. Es tarea vital la reconstrucción económica de México y en ella cada uno debe asumir su responsabilidad y hacer la parte que le corresponda.

La USEM considera que para que cualquier acción sea eficaz requiere de principios fundamentales en que pueda apoyarse y le sirvan de inspiración. A continuación se describen los más importantes.

Dignidad de la persona humana: el hombre es un ser individual dotado de razón y voluntad libre y con un destino trascendente. Es el autor, el centro y el fin de la vida socio-económica. Por su dignidad de persona humana tiene derechos y deberes que son universales e inviolables.

Sociabilidad humana: el hombre por ser individuo busca primordialmente su propio

bien. Pero el hombre es también un ser social. Nace, vive y muere en sociedad y necesita de ella para sobrevivir, progresar y superarse.

Libertad: la libertad es la capacidad del hombre de decidir por sí mismo en todo lo relacionado con su vida. Sin ella no puede ser plenamente hombre. Pero esta libertad está limitada en lo interno por su responsabilidad moral y en lo externo por las restricciones que la vida en sociedad le imponen.

El trabajo: el hombre es por su naturaleza un ser que trabaja y produce. Y debe trabajar y producir no solamente para satisfacer sus necesidades, sino por una exigencia de su propia perfección y el servicio de la sociedad.

La propiedad privada: los bienes de la tierra están destinados para uso de todos los hombres y todos los pueblos. La propiedad privada de los bienes de producción, a la vez que tiene la función de contribuir al sostenimiento y desarrollo del hombre, tiene primordialmente una función social por su misma naturaleza.

Responsabilidad social de la empresa: la empresa es un grupo humano al que unos aportan recursos materiales y otros sus conocimientos y su trabajo personal. La empresa no sólo tiene la responsabilidad de proporcionar bienes o servicios a la sociedad, sino también de contribuir al bien común, al pleno desarrollo de los integrantes de la empresa y de la sociedad misma.

El estado: la sociedad ha delegado al Estado la responsabilidad de regirla, y prestarle los servicios que necesite y que ella no puede procurarse. Al Estado le toca velar por el bien común y tutelar a los más débiles. Debe auspiciar, coordinar, facilitar y promover todas aquellas actividades e instituciones que se requieren para el desarrollo de las personas, de todo aquello que necesitan para alcanzar sus fines y que no pueden procurarse aisladamente. Toda la acción del Estado debe estar regida por la subsidiaridad.

La subsidiaridad: este es un principio básico y decisivo para la vida social. Es el principio por el que las entidades menores deben hacer lo más posible, hacia su máxima expansión y desarrollo, y las mayores sólo

lo necesario, en forma supletoria y complementaria de la acción de las primeras. Así en la relación de sociedad y Estado, la sociedad, los particulares, los diversos grupos sociales menores, mayores o intermedios, deben hacer lo más posible, y el Estado limitarse sólo a lo necesario, o sea, a aquello que los primeros no puedan hacer y por lo tanto que el Estado tenga que hacer.

Lo que, a nuestro juicio, deben hacer la sociedad en general y el Gobierno y lo que debemos hacer los empresarios se describe a continuación.

EN GENERAL

- Evitar la polarización y los enfrentamientos y pugnar todos por llegar a un consenso y a un nuevo pacto social.
- Respetar y cumplir las normas de un Estado de derecho.
- Desterrar y combatir la inmoralidad y la corrupción tanto pública como privada.
- Pugnar porque haya equilibrio en los poderes del Estado.
- Ejercer la subsidiaridad en las relaciones de personas, grupos diversos y Estado.
- Promover moderación y austeridad, tanto en los particulares como en el Estado.
- Realizar una comunicación social veraz, oportuna y responsable.

EL GOBIERNO

- Tratar por todos los medios de recuperar la confianza, no sólo de los inversionistas y dirigentes de empresa sino de todo el pueblo de México.
- Seguir una rigurosa política de realismo económico.
- Combatir frontalmente la inflación.
- Reducir drásticamente el gasto público y los déficits presupuestales.
- Realizar una efectiva renovación moral de la sociedad.
- Cumplir cabalmente su papel subsidiario. Necesitamos un Gobierno que deje crecer a su pueblo y le ayude a hacerlo y

un pueblo que quiera y confíe en su Gobierno.

LOS EMPRESARIOS

- Tratar a toda costa de mantener un nivel razonable de empleo.
- Buscar nuevos medios y oportunidades de invertir, exportar y mejorar la calidad de nuestros productos y servicios.
- Mantener la empresa lo más productiva posible para cumplir todas nuestras responsabilidades sociales.
- Fomentar la cooperación empresa-proveedor-cliente para optimizar el uso de recursos.
- Promover una eficaz comunicación con nuestro personal de todos los niveles, tanto en lo que se refiere a la empresa, como los aspectos sociales y económicos de la comunidad.
- Apoyar moral y económicamente a las organizaciones empresariales y en lo posible participar en ellas.
- Tratar de que el Gobierno defina el papel de los ciudadanos y de la empresa privada en la vida económica del país.
- Participar, a través de nuestras organizaciones, en el proceso de planeación nacional.

EL GOBIERNO

- Tratar por todos los medios de reducir la inflación.
- Reducir drásticamente el gasto público y los déficits presupuestales.
- Realizar una efectiva renovación moral de la sociedad.
- Cumplir cabalmente su papel social.
- Necesitamos un Gobierno que deje crecer a su pueblo y le ayude a hacerle

• Pugnar porque la empresa no sea un simple centro de producción sino que tenga también un pleno sentido humano.

• Colaborar en el desarrollo del país, manteniendo ante el Gobierno una crítica racional, firme y responsable.

• Contribuir con otros agentes sociales al diseño de un proyecto de una sociedad más justa y más humana.

CONCLUSION

La convivencia pacífica y la independencia económica de México no podrán lograrse si no construimos un país económicamente fuerte. Ante la situación actual los dirigentes de empresa en general y especialmente los socios de USEM, debemos tomar conciencia de nuestra grave responsabilidad y de nuestras posibilidades de acción en la empresa, en el medio empresarial y en la sociedad. Debemos ayudar a convencer a los que están cerca de nosotros de la gravedad de la situación. Debemos ser mensajeros de esperanza y principales autores de la necesaria reconstrucción del país. Debemos, los integrantes de los diversos sectores de la sociedad, olvidar las diferencias y conflictos que nos dividen y unirnos todos frente al enemigo común: la crisis.

(Actualidad Uniapac-7.)

Sindicatos italianos: ¿Vuelta al corporativismo?

Han pasado diez años desde la federación de las centrales sindicales italianas. La crisis ha hecho que se pongan ahora de manifiesto todos los defectos que hacen que disminuyan los afiliados, desconfíen los parados y surja por todas partes una puesta en cuestión generalizada.

Por Federico Bugno

Las señales son inequívocas. El Sindicato italiano, aquel fenómeno de unión de masas que se produjo a lo largo de los años setenta, y que para algunos era «movimiento» y para otros el comienzo de una gran institución unitaria, ya no es tal. Está gravemente enfermo y muchos desesperan de poderlo salvar. ¿Quién recuerda, viendo las confusas asambleas de estos días, desiertas en Fiat, sabiamente conducidas en otras fábricas, la gran imagen de fuerza que estas mismas reuniones transmitían a comienzos de la década pasada? ¿Quién se acuerda de la figura de Mariano Rumor, entonces presidente del Consejo, obligado a dimitir el 6 de julio de 1970 sólo porque el sindicato (aquel sindicato) había anunciado una huelga general?

Diez años de navegación han transcurrido desde que se botó el gran trasatlántico que conocemos bajo el nombre de Federación Unitaria Sgil-Cisl-Uil. Y ahora ésta, manifiesta plenamente todos los defectos de proyección, de construcción, de instrumentalización que la han acompañado durante su existencia. El puente de mando está indefenso, la brújula, enloquecida, la ruta de navegación, poco clara. Los motivos de todo esto pueden sintetizarse en tres grandes fracasos: el primero, respecto a la hipótesis política; el segundo, respecto a la crisis económica; el tercero, respecto al nivel organizativo unitario.

Debilitamiento político

El papel político del sindicato aumentó durante los últimos años del centro-izquierda y los años de la solidaridad nacional. So-

bre todo a comienzos de la década de los setenta, se robusteció debido a la inercia de los partidos y falta de resolución del Parlamento. Se comenzó en las fábricas con las negociaciones sobre medio ambiente y salud (problemas estos de competencia legislativa) para proseguir después con las conferencias tripartitas con el gobierno y el patronato para discutir inversiones, problemas del Mezzogiorno, todo. A finales de la década, el sindicato garantiza además la presencia democrática del PCI en la mayoría. Parlamento y gobierno han dado un vuelco a esta situación, y mientras el primero legisla en materia de liquidaciones y pensiones, el segundo anuncia además el bloqueo, por ley, de la escala móvil. En cuanto al PCI, ha retirado su delegación al sindicato; este es un hecho que emerge más allá de todos los desmentidos.

Falta de propuestas económicas

El sindicato es fuerte cuando el empresario es fuerte. Y ahora que la crisis ha golpeado casi a todos, es el sindicato quien se ve privado de sus mejores armas. El Mezzogiorno ha desaparecido de sus programas, la recuperación de las inversiones producidas es hoy por hoy un slogan casi ritual. El sindicato se cierra en sí mismo, en la tutela de intereses cada vez más corporativos, en la defensa del puesto de trabajo y del salario, buscando una línea diferente. Y baja el número de afiliados, fracasan las huelgas, las asambleas están desiertas.

Crisis organizativa

La unidad no ha existido jamás. Ha habido, como máximo, deseo de unidad. Y

ahora que incluso este deseo parece menor —se juzga a los sindicalistas, no por que dicen, sino por la central a la que pertenecen— la escasa unidad organizativa que se había logrado va desapareciendo. Pero el mayor error cometido es otro: el de no haber sabido crear dentro del sindicato aquellos instrumentos de democracia representativa que habrían podido garantizar un hilo directo entre base y vértice. Hoy este hilo parece cortado.

Crisis de afiliación

La crisis sindical se refleja fielmente en la pérdida de afiliados que, aunque con mucha cautela, las tres confederaciones se ven obligadas a admitir. Una pérdida que se torna peligrosa gangrena para el más importante sindicato italiano, el de los metalúrgicos (Fim) que, sin embargo, fue en los pasados la punta de diamante de la combatividad, pero también de la presencia sindicalizada en la fábrica.

Hace algunos meses, Rinaldo Scheda, secretario de la Cgil, lanzó el primer grito de alarma. En septiembre de este año eran más de cien mil los inscritos que aún tenían que renovar el carnet, cifra esta que tiene una gran dimensión política, si se considera que habían aumentado las afiliaciones de pensionistas, de personas que habían dejado de trabajar, pasando de 1.186.000 a 1.240.000.

En la Uil, las bajas se calculan en unas 56.000 (lo que supone un 5 por ciento). Esta central ha demostrado en el curso del año una particular «agresividad» y presencia entre los cuadros intermedios y maestros de taller que han suplido frecuentemente el descenso en la afiliación de obreros con un aumento de consenso en otras áreas laborales. La situación de la Cisl es parecida a las anteriores.

La situación más adversa es la de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos (Fim). El crac ha tenido su epicentro en Piamonte y Lombardia, donde la pérdida de afiliados se estima, respectivamente, en 20.000 y 25.000 afiliados. En dos años, la Fim piamontesa ha perdido 45.000 afiliados, de 1.078.000 afiliados que declaraba en 1979 el sindicato unitario, ha bajado ahora a menos de un millón.

Los parados no se fian

El balance no puede ser más negativo: los parados, en gran parte jóvenes, afiliados este año en la Cgil, sólo han sido 14.000, una parte exigua del millón largo de jóvenes que acceden al mercado del trabajo. Y de los 2.300.000 parados inscritos en las oficinas de colocación. Cuando hace un año el congreso de la Cgil abrió oficialmente las puertas de la organización a cuantos carecían de trabajo, la decisión fue saludada como una novedad importante en la estrategia del mayor de los sindicatos italianos. Hoy las esperanzas deben ser drásticamente redimensionadas. En Turín, Milán, Venecia, Florencia y Roma, la Cgil no tiene ningún parado afiliado. Incluso en el sur, donde se concentra la mayor parte de los nuevos afiliados, las defecciones han sido notables.

El único resultado apreciable se consiguió en Nápoles, donde la campaña de afiliación se ha llevado a cabo unitariamente. Las tres confederaciones organizan hoy a cerca de 5.000 jóvenes parados. También aquí, sin embargo, el resultado puede considerarse modesto, si se piensa que las personas actualmente inscritas en las oficinas de colocación de la región son 527.000.

Una marea de gente a la que es difícil, para el mismo sindicato, dar respuestas concretas. El documento de la Federación unitaria sobre el coste del trabajo propuso garantizar un subsidio a los jóvenes que buscaban trabajo, dejando abiertas dos hipótesis: una especie de salario social, por tiempo indeterminado mientras que los jóvenes asistieron a cursos de puesta al día profesional, o un subsidio temporal para trabajos de utilidad pública. Los sindicatos napolitanos se han inclinado por la primera solución que, sin embargo, es bastante asistencial. Ya existe una experiencia, en las zonas devastadas por los terremotos, que ha costado cientos de miles de millones y no ha producido ningún trabajo estable.

L'Espresso



MAPFRE

ofrece hechos concretos

1**SOLIDA EVOLUCION.**

El crecimiento del Grupo fue del 26% de su volumen de negocio en el año de 1980, porcentaje muy superior a la media del mercado. Ocupa el 2.º puesto dentro del mercado asegurador español, con una recaudación de 11.500 millones de pesetas.

2**IMPLANTACION TERRITORIAL.**

Dispone de 291 oficinas abiertas al público, distribuidas por todo el territorio nacional, dando así un mejor y más rápido servicio a sus asegurados y agentes. Solo el 18% de su personal opera en los Servicios Centrales, estando el restante 82% adscrito a los Servicios Territoriales.

3**ESPECIALIZACION.**

Las tres entidades que forman el Grupo (MAPFRE MUTUALIDAD, MAPFRE VIDA Y MAPFRE INDUSTRIAL), atienden riesgos plenamente diferenciados, consiguiéndose así una lógica especialización por parte de sus equipos humanos.

4**MAXIMA AGILIDAD ADMINISTRATIVA.**

MAPFRE dispone de un ordenador IBM 370/138 en sus Servicios Centrales y una red de más de 50 miniordenadores distribuidos capilarmente por toda España.

5**APOYO A LA RED COMERCIAL.**

El Grupo MAPFRE apoya y respalda al máximo la labor diaria de su Organización Comercial: campañas publicitarias en T.V., máxima formación aseguradora, publicaciones, libros, cursos, etc.

6**INVESTIGACION.**

La Fundación MAPFRE concede anualmente Becas y Premios de Investigación, y organiza Simposiums, Cursos y Jornadas Médicas, con el fin de profundizar en el tema de la prevención de accidentes y la reducción de sus consecuencias.

7**SERVICIO A SUS CLIENTES DE AUTOMOVILES.**

MAPFRE MUTUALIDAD DE SEGUROS, Entidad totalmente especializada en el Seguro de Automóviles, ofrece un rápido y ágil servicio a sus asegurados, gracias a la implantación territorial y al amplio margen de autonomía que goza su Organización. El 79% de los siniestros son liquidados dentro del propio ejercicio en que se producen.

8**EDITORIAL ASEGURADORA.**

El Grupo MAPFRE cuenta con un instrumento, EDITORIAL MAPFRE, S. A. de divulgación de temas aseguradores, único de habla hispana y con gran difusión en España e Iberoamérica. Su fondo editorial está compuesto por 66 títulos.

9**PREVENCION INDUSTRIAL.**

MAPFRE cuenta con una entidad, PREVENCION INDUSTRIAL MAPFRE S. A. (PRIMAP), que se dedica a la inspección de riesgos y asistencia en siniestros industriales. Dispone de un Laboratorio de Fuego, instalado en Majadahonda (Madrid), único en su género en España, para tareas de investigación y prevención de incendios.

10**ESPECIALISTAS EN EL SEGURO DE VIDA.**

*MAPFRE VIDA, es la primera Entidad española en seguros individuales de vida, tanto en cifras de venta como en volumen de cartera.

*Cuenta a 31-12-80 con unas reservas Técnicas de 8.456 millones de pesetas.

*En 1980 se han obtenido en favor de sus asegurados 642 millones de pesetas.



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

MAPFRE INDUSTRIAL S.A.

Ctra. de Pozuelo a Majadahonda Km. 3,800
MAJADAHONDA (Madrid)
Telf. 637 53 14
Telex 42544 MAPFR E, 27427 MAPFRE

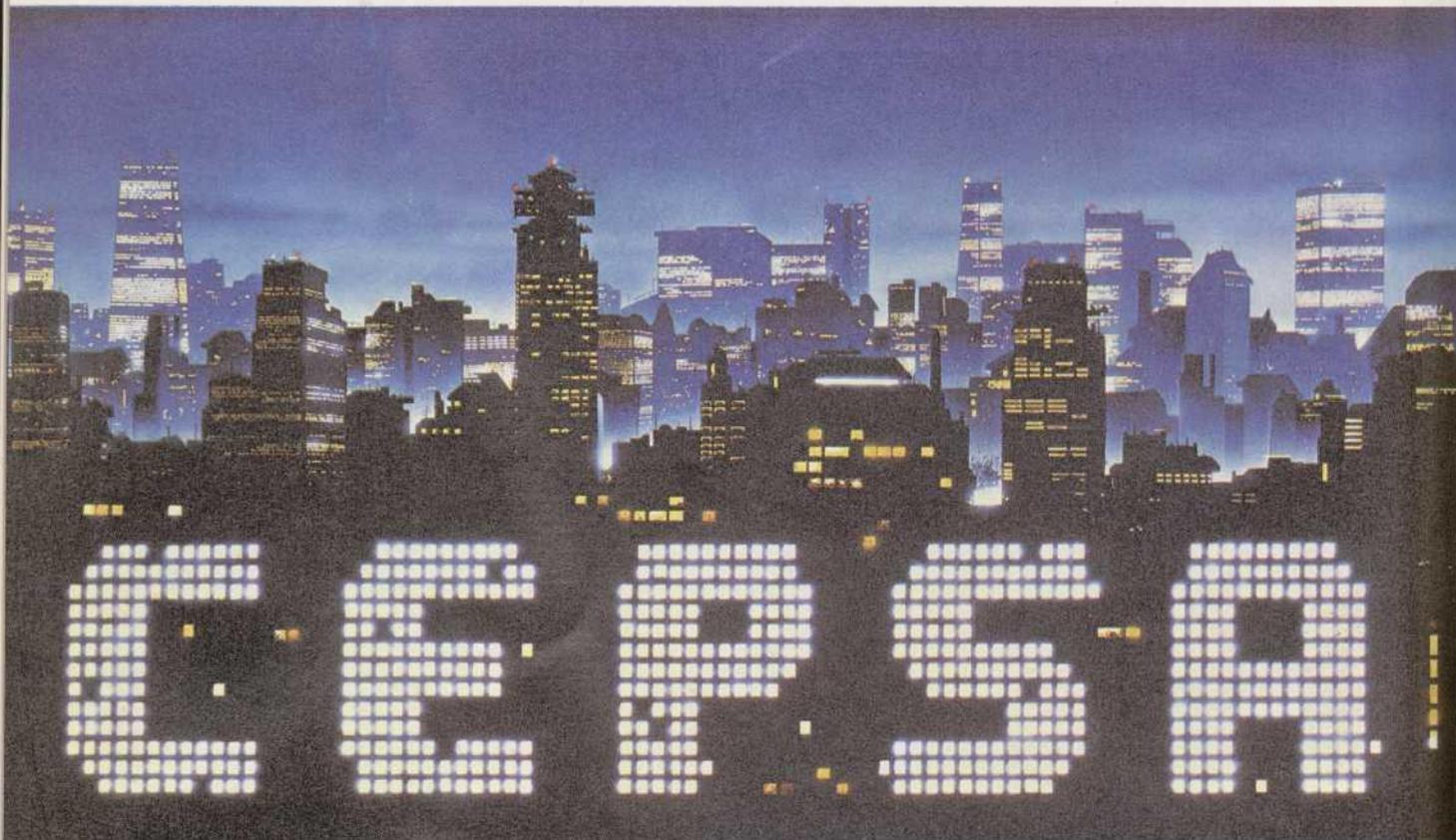
MAPFRE MUTUALIDAD DE SEGUROS

Ctra. de Pozuelo a Majadahonda Km. 3,800
MAJADAHONDA (Madrid)
Telf. 637 53 14
Telex 42544 MAPFR E, 27427 MAPFRE

MAPFRE VIDA S.A.

Edificio MAPFRE, Sor Angela de la Cruz, 6 · MADRID 20
Telf. 456 47 00
Telex 46468 MAPVIE

Su inseparable compañía.



Quizás no lo haya pensado. Pero la verdad es que Cepsa le acompaña siempre. Porque de Cepsa procede la materia prima transformada de esa infinidad de cosas y servicios que forman y conforman el tejido de su vida cotidiana: el tejido de que está hecho su bienestar. Los vehículos en que se desplaza, y las carreteras por las que marcha, y los trajes con que se viste, y los productos con que limpia su casa, y los enseres que forman su hogar, y la energía que le da calor, y las luces que le alumbran,

y los colores que alegran su mirada, y las máquinas con que labra su campo, y las herramientas con que trabaja, todo eso, y aún más, se fabrica o se pone en marcha con productos en alguna medida derivados del petróleo que Cepsa transforma, investiga y vende.

Por eso, Cepsa está a su servicio, al servicio de su bienestar. Porque, en definitiva, las industrias que promueve, los productos que hace posible y las divisas que crea representan eso, bienestar humano. Su tecnología

de punta, su alto desarrollo, su proyección internacional son progreso en marcha, contribución a la mejora de calidad de vida. De su vida.

Sí, quizás no lo había pensado. Sin embargo, Cepsa es su inseparable compañía.



Su inseparable compañía.