ACCION MPRESARIAL

NOVIEMBRE-DIGIEMBRE 1977 -

Núms 82-83



Pegaso los vehiculos concebidos, diseñados y fabricados para los trabajos mas duros



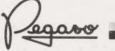






Pegaso la mas amplia gama en camiones, autocares, autobuses, furgonetas y motores de 38 CV a 352 CV.

La calidad Pegaso es reconocida en el mundo entero







NOVIEMBRE 1977 DICIEMBRE Número 82-83

SUMARIO

Tirada controlada por:



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

toripinibility in the physical states	Págs.
EDITORIALES:	
• I. El Balance social en la Empresa.	2
II. El empresario ante las medidas económicas	4
ASAMBLEA GENERAL DE A.S.E	7
ENCUESTA SOBRE BALANCE SOCIAL.	9
LA PRACTICA DEL BALANCE SOCIAL, por Pedro Castañeda y Rodrigo Keller.	
LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJA- DORES EN LAS EMPRESAS EN LOS PAISES COMUNISTAS, por Benjamin Stora	
COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR	
PRECIOS AL CONSUMO EN EL MUNDO.	. 27
HISTORIA DEL SINDICALISMO ES- PAÑOL:	
Hechos y Fechas, por Juan Zumeta.	. 29
DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA:	
La Empresa	. 34
100000	-

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

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

Suscripciones:

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

ediforial

EL BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA

La empresa española necesita, especialmente en este momento actual de transición, adaptarse al desenvolvimiento profundo de la propia sociedad. Para ello ha de plantearse muy profundamente y con la debida seriedad, el papel que le corresponde desempeñar dentro de la sociedad, y los objetivos sociales planteaos en estas circunstancias, bien por imposición política o económica.

Hoy el BALANCE SOCIAL EN LA EMPRESA nace como una revalorización del elemento humano empresarial, de su dimensión social, económica y profesional, a la vez que de la consideración de la propia Empresa como elemento fundamental del ámbito social, económico y cultural, en el que está enclavada. Ante esta exigencia, la Empresa ha de organizar su creatividad racionalmente, teniendo en cuenta este entorno en el que actúa, y contribuyendo positivamente a las finalidades y objetivos de la sociedad exterior.

Presentando así el nacimiento del B.S. en la Empresa, cabe preguntarse por las finalidades de este Plan social. ¿Por qué debe elaborar la Empresa un B.S.?; ¿por conseguir una información que interesa a los gestores?; ¿para contar con elementos objetivos en orden a la concertación social?; ¿por conseguir una cierta imagen o prestigio?

Es difícil concretar el B.S. desde las interrogantes presentadas, aunqua, si no como finalidad, sí como objetivo, el B.S. conseguirá algo de cada una de las cuestiones expuestas.

La empresa es un centro de creatividad técnica, económica y social, y el descubrir estas tres dimensiones empresariales tiene que llevar a la conciencia de las personas responsables a los descubrimientos de las obligaciones sociales, superando limitaciones, a corto alcance, como son los aspectos meramente técnicos y económicos.

Podemos decir que el B.S. es la respuesta empresarial al concepto de la calidad de la vida a la que hoy tiende la nueva sociedad.

Otro aspecto del B. S. en la empresa es el de los destinatarios del mismo. El B. S. va dirigido: ¿a la Dirección de la Empresa? ¿A la Dirección de Personal? ¿A los Cuadros? ¿A los Accionistas? ¿A la Comunidad Laboral? ¿Hacia el Gobierno? ¿Hacia la Opinión Pública?

El Plan Social ha de ser elaborado por una empresa concreta, con una cierta plantilla, con una producción determinada, con un servicio hacia el exterior, quizás público, lo cual definirá las personas afectadas por la actividad de esa empresa, en definitiv,a los destinatarios.

I

También en la confección de un Plan Social podemos definir una serie de etapas o niveles sociales que condicionarán a los destinatarios de este Plan Social, de forma que estos destinatarios pueden considerarse desde la propia comunidad empresarial hasta las entidades o instituciones externas relacionadas con la propia empresa y, en definitiva, como objetivo último, toda la sociedad.

No queremos entrar en otros temas, como son el contenido del B. S. o la elaboración del mismo, por ser ajenos a las pretensiones de este Editorial.

Solamente queremos colaborar a crear conciencia en las empresas españolas de una responsabilidad muy urgente de tener que adecuarse a la evolución de nuestra sociedad.

Una vez más hemos de mirar a Europa y ver cómo en este sentido hay naciones, como Francia, en las que la realización de un B. S. en la empresa es obligatorio a partir de un determinado volumen.

En este mismo número de la Revista recogemos el resultado de una Encuesta confeccionada por A. S. E., en la que se hacía un sondeo sobre el estado actual de sensibilidad de las empresas sobre este tema.

Es alentador comprobar cómo el tema acapara, en este momento, la máxima atención, aunque, por contraste, no existen actualmente excesivas realizaciones concretas sobre esta materia en España.

Son, por tanto, exigencias sociales del devenir empresarial y de los planteamientos más serios de política de personal y social de las empresas, las que justifican e instan a los directivos de empresas actuales a la elaboración del Plan Social que presenta a la propia Empresa con una óptica distinta y más amplia.

Director:

Mario de Hoyos González
Redactor-Jefe:
Benedicto Poza Lozano
Redactores:
Evaristo Amat de León
Santos Elespe Herrero
Juan Franco Gonzalo
Fernando Vega Granda
Secretaría:
Mary Pat Gómez Henche

Administración y Suscripciones: Iris Pérez García y Adela Jiménez Barrios Portada: Antonio Fernández Fernández Edita:

Acción Social Empresarial

COLABORADORES:

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

El empresario ante las medidas económicas

¿Cuál debe de ser la postura del empresario ante esta coyuntura surgida del Pacto de la Moncloa? Para nosotros es bien claro: absoluta colaboración.

Y no lo decimos, sin haber antes reflexionado profundamente sobre las dificultades que entraña en sí la puesta en marcha de las Medidas Económicas aprobadas, y sin haber leido los numerosos Editoriales y Artículos publicados estos días, algunos de los cuales auguran para la misma, el más rotundo de los fracasos. Lo decimos como empresarios y como cristianos, porque creemos que, hoy por hoy, una activa y firme colaboración con las mismas desde nuestro papel de «emprendedores» puede ayudar a salir de la crisis en que se encuentra sumida la nación española.

Sabemos que puestos a analizar con ojos de expertos en economía las Medidas, tal y como nos han llegado a nosotros, no son un modelo de Programa ortodoxo para solucionar el problema económico en un tiempo prudencial. Hubiéramos, por ejemplo, preferido, como empresarios de pequeña o gran Empresa, que las decisiones tomadas para alejar la inflación, hubieran sido más radicales, porque estamos convencidos de que la inflación arrastra en cadena el problema del paro y el de la Balanza Comercial, por falta de competitividad en el mercado exterior.

Pero, porque nos damos cuenta de que las Medidas que se nos proponen no responden a la mano experta que las trazó en un primer momento, sino a eso, a un Pacto entre fuerzas tan dispares, con miras e intereses tan diversos, es por lo que decimos rotundamente sí.

Y porque sabemos que el hombre es más que el instrumento y porque queremos que nuestra imagen de empresarios, a veces deteriorada intencionadamente, deje de ser la imagen del especulador que se aprovecha de las situaciones fáciles para ganar dinero y surja con fuerza la del hombre audaz, arriesgado, sin horas de trabajo, que lo da todo, no sólo para hacer prosperar a su Empresa, sino para crear bienestar económico y social para todos, nos ponemos en primera fila.

Nos damos cuenta de que llevar el timón de la Economía, va a ser muy duro en estos próximos meses que se avecinan; de que muchos empresarios van a luchar trágicamente por superar la dura agonía de sus Empresas; de que las dificultades van a

II

venir de todas partes..., pero ese empresario que fue capaz de levantar en los años 50 a España, desde una economía de miseria y de encauzarla en los años 60 hacia los primeros puestos de Europa, y cuya imagen parecía haberse borrado en estos meses de Democracia, está ahí, con la responsabilidad precisa para compartir el tremendo esfuerzo, con esos compañeros de tarea común, que son los obreros, los técnicos, y todos los que componen la Empresa.

Ahora bien, si los empresarios y directivos de Empresa, estamos dispuestos a darlo todo, acoplando nuestro entusiasmo y nuestra inteligencia al incompleto instrumento que se nos ha proporcionado, pedimos también a los demás que actúen con la máxima responsabilidad.

A la Administración, le pediriamos que comprendiera que su papel más importante y preciso en estos momentos, ha de ser el de ayudar a las Empresas a encontrar su ritmo, a fin de que puedan alcanzar los niveles productivos de hace unos años, sin que ello suponga necesariamente aumento del proceso inflacionario. Pero también quisiéramos que el Gasto del propio Sector Público —en muchos de los casos de carácter subsidiario—estuviera cada día más, marcado por las coordenadas de la austeridad y de la eficacia racional.

A las Centrales Sindicales, a las que comprendemos cuando indican que la estabilización no puede hacerse cargando exclusivamente su peso sobre los hombros de los obreros, también les diriamos, que el desarrollo necesario tampoco puede lograrse ahogando al empresario. Si la huelga sigue siendo primer recurso para obtener cualquier medida reivindicativa, y si la productividad dista tanto de la media europea, el empeño será vano. Hemos de hacer una Empresa más humana —A. S. E. lo propugna siempre— donde el trabajo sea menos duro; pero ningún país altamente tecnificado ha podido avanzar sin la responsabilidad de todos.

Por fin, al capital, al inversionista, a las entidades financieras, les apremiaríamos a que tengan confianza en un porvenir no lejano, más halagüeño, y que sometan la disciplina de su proceso inversionista, a un módulo que no sea exclusivamente especulativo, ni egoísta.

UTBIS

INMOBILIARIA URBIS, S. A.

Promoción y venta de viviendas, oficinas y grandes núcleos residenciales.

Oficina principal: Avda. Menéndez Pelayo, 71

Tel. 251 01 00 (centralita todos servicios) - MADRID-7

Delegación Regional de Andalucía:

Oficina principal: Avda. República Argentina, 68 (Edif. Urbis) Tel. 954 - 45 29 55 - SEVILLA.

Subdelegación regional:

Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 4
Tel. 956 - 34 40 64 (centralita) - JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz)

EMPRESA URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA URBIS, S. A.

Construcciones y Urbanizaciones en general Oficina principal: Avda. Menéndez Pelayo, 71 Tel. 251 01 00 (centralita todos servicios) - MADRID-7

Delegaciones regionales:

Centro-Norte: Reyes Magos, 12 - Tel. 273 27 10 (91) - MADRID-7

Delegación Regional de Andalucía:

Oficina principal: Avda. República Argentina, 68 (Edif. Urbis) Tel. 954 - 45 29 55 - SEVILLA

Subdelegación regional:

Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 4
Tel. 956 - 34 40 64 (centralita) - JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz)
Oficinas en Málaga: Molina Larios, 13 - 4.º - Tels. 22 12 59 - 22 60 99

e URBISCO, S. A.

Promoción de edificios en régimen de comunidad Oficina Principal: Padilla, 30 - Teléfs. 455 09 85-86 - 276 56 46 - MADRID-6

XXI Asamblea General de Acción Social Empresarial



Con asistencia de los representantes de las distintas Regionales, tuvo lugar en Valladolid la XXI Asamblea General de ACCION SOCIAL EMPRESARIAL, correspondiente al año 1977, durante los días 21 y 22 de octubre.

DIA 21:

Comenzó la Asamblea con una breve presentación de la misma a cargo del Presidente Nacional, don Fernando Bianchi Apalategui, que resaltó en su alocución los acontecimientos ocurridos durante el año, a escala nacional, y que han afectado directamente a la actual situación de la empresa, de la sociedad española y de la propia A.S.E.

Todo ello induce —dijo— a la necesidad de crear un nuevo estilo de empresario y directivo que sea responsable con el momento actual, respecto a las exigencias sociales de la empresa, respecto a las posibilidades técnicas y profesionales de la misma, y respecto a una nueva imagen de hombre particular, que represente a un sector fundamental en la evolución de la sociedad.

Hizo también un llamamiento a la Asamblea para que al tratar el tema de los objetivos de A.S.E. se llegue al establecimiento de auténticas líneas de actuación que ayudarán al Consejo de Dirección en su actividad durante el próximo curso. Todo ello

en un esfuerzo por conseguir que nuestra sociedad y nuestras empresas sean cada vez más justas, más humanas y, en definitiva, más cristianas.

Tras las palabras del señor Bianchi se comentó la **Memoria de Actividades** del Ejercicio Anterior, tanto de la Federación Nacional como de las distintas Regionales.

EL SINDICALISMO EN LA EMPRESA

Tuvo un relieve especial el Acto Público que se preparó, gracias al esfuerzo de los dirigentes de A.S.E. de Valladolid, y al que asistieron numerosos empresarios de la Región Castellana, y que versó sobre el Sindicalismo en la Empresa.

En dicho acto intervinieron don Pablo Caballero, destacado empresario vallisoletano; don Marcelino Camacho, Secretario General de CC. OO., y don Manuel Zaguirre, Secretario General de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), siendo moderador del coloquio Fernando María Noqués, Presidente de A.S.E. en Valladolid.

El señor Caballero puso de relieve la inquietud social de los empresarios españoles, así como su preocupación por el desajuste actual entre incrementos salariales y productividad. Nos interesa a todos —señaló— la elaboración del Código de Derecho de los trabajadores, porque cualquier derecho lleva consigo obligaciones. Además podría redactarse también el Código del Empresario.

El **señor Camacho**, antes de entrar a tratar el tema del sindicalismo en la Empresa, elogió la labor de A.S.E. por la elaboración del coste de la vida «de cuyos datos nos fiábamos más que de los oficiales».

Al referirse a la empresa, diferenció la pequeña y mediana de los monopolios, multinacionales y grandes Bancos, porque las primeras se juegan todo si no hay una gestión dinámica, mientras que los segundos pueden resistir años y años a causa de sus recursos.

Afirmó también que «aspiramos a pasar de un derecho civilista de contrato individual a otro sindical de contrato colectivo, y a unas nuevas relaciones basadas en el Código de Derecho de los Trabajadores».

«El Pacto de la Moncloa lo consideramos positivo en muchos aspectos, si bien le achacamos el no haber contado con las Centrales ni con los pequeños empresarios.»

El señor Zaguirre analizó los pilares de la acción sindical en la empresa: Comité, Sección Sindical y Asamblea.

Respecto al **Comité**, dijo que era el órgano representativo de los trabajadores, basado en el consenso y confianza de todos. La **Sección**, afirmó que era la sucursal de las Centrales Sindicales en la empresa. Y la **Asamblea**, por fin, debe tener un reconocimiento jurídico, para evitar que se deteriore su imagen y una metodología.

Al final tuvo lugar un animado Coloquio.

DIA 22:

A las 9 horas comenzó el coloquio sobre los «Objetivos y Programa de ACCION SO-CIAL EMPRESARIAL».

Se expusieron los proyectos y deseos de las distintas Regionales como: programar una serie de reuniones sobre temas candentes de actualidad, con: sindicatos; representantes de los partidos políticos; con la juventud estudiantil de ciencias empresariales y con los propios profesores de las Facultades de Ciencias Empresariales. Teniendo en cuenta que los temas estrictamente profesionales están tocados por otras Entidades, el programa de estas reuniones tocaría más los aspectos éticos del tema propuesto que los puramente profesionales. Los editoriales de la Revista podrían ser objeto de alguno de estos Coloquios.

Se insistió en el interés que presenta el intento de acercamiento a la juventud, aunque hay que hacerlo con mucha firmeza y tacto, pues la juventud de hoy está especialmente remisa a algunos conceptos, como al de la confesionalidad.

También se insistió en la gran dificultad que tiene el empresario con relación a otro tipo de líderes, ya que el hombre de empresa toma decisiones con las que indudablemente arriesga mucho, incluso la supervivencia de la propia empresa, que normalmente no es suya. Aparte de que el empresario tiene que actuar con una especie de complejo de culpabilidad, y así mientras los demás grupos tienen unos objetivos muy concretos y buscan conseguir algo, nosotros, por el contrario, actuamos con una actitud de ceder permanentemente.

Se insistió en que hace falta a A.S.E. comprometerse de hoy para mañana en temas vitales para la Empresa y el elemento humano de las mismas.

CONCLUSION:

Sería muy interesante para A.S.E., durante este año, establecer una nueva imagen del Movimiento y consolidarse en una colaboración importante con las Centrales Empresariales. En este sentido se propone una reunión para dentro de dos o tres meses.

Para facilitar esta próxima reunión, se acuerda desarrollar los siguientes temas, por Comisiones:

- a) Metodología sobre nuestra conexión con los jóvenes.
- b) Presentación de una nueva imagen.
- c) Revista «ACCION EMPRESARIAL».

EL «BALANCE SOCIAL DE LA EMPRESA»

Siguiendo el programa, este tema fue planteado por los señores Killer y Castañeda, quienes presentaron una panorámica del significado del BALANCE SOCIAL y algunas realizaciones en las empresas españolas, según texto que se distribuyó a todos los asistentes, y muchas de cuyas ideas quedan recogidas en este mismo número de «ACCION EMPRESARIAL».

ENCUESTA SOBRE EL BALANCE SOCIAL

En la segunda quincena de septiembre y primera de octubre de 1977, un grupo de trabajo de «A. S. E.» efectuó una encuesta sobre B. S. entre empresas españolas.

Se enviaron cien cuestionarios a una lista seleccionada previamente. Los cuestionarios iban dirigidos a altos cargos de la empresa y jefes del departamento de personal.

Hasta el 15 de octubre se recibieron respuestas de 33 empresas:

La mayoría de estas empresas son de tipo grande. En concreto, 26 de ellas tienen más de 500 empleados, y 6 más de 10.000

A continuación se incluyen los resultados obtenidos en las cuestiones más destacadas.

Las primeras siete preguntas eran previas para situar la empresa y el respondente.

Pregunta 8. Conocimiento

Se refiere al conocimiento que tiene el entrevistado del concepto de B. S.

Respuesta	Núm. de empresas	porcentaje sobre 33
Desconozco el tema	7	21
Lo conozco algo	6	18
Pensamos preparar B.S.	14	43
Hemos preparado B.S	6	18

Los siete cuestionarios que respondieron desconocer el tema tienen, naturalmente, en blanco el resto de las preguntas. Las 26 empresas que conocen el tema dieron en total 30 respuestas al enviar algunas varios cuestionarios cumplimentados por personas distintas de la organización.

Pregunta 9. Finalidad

Pretende profundizar en lo que se intenta conseguir con un B. S.

Respuesta	núm. res- puestas	porcentaje 26 empsa.
Información pública	13	50
Gestión	19	73
Planificación	7	27
Concertación laboral	1	4
Prestigio/imagen	2	8

Casi todos los entrevistados señalan más de una finalidad. Con mucho las más nombradas son información y gestión. La concertación, curiosamente, sólo la señala un entrevistado. La finalidad de prestigo/imagen coincide parcialmente con la de información pública. La planificación tiene siete partidarios. Cabría preguntarse si será en la práctica posible la planificación social.

Pregunta 10. Destinatarios

Intenta obtener una opinión sobre el primer destinatario del B. S. A pesar de ello más del 55 por 100 de las respuestas dan varios destinatarios.

Respuesta	núm. res- puestas	porcentaje 30 entrev.
Consejo Adm./Direc- ción	22	73
Departamento Personal.	4	13
Accionistas o Clientes.	7	23
Empleados	12	40
Sindicatos o representantes del Personal	4	13
Sociedad o Estado	8	27

Una respuesta de las recibidas dice lo siguiente:

«El B. S. va destinado al **personal** de la empresa, porque a pesar de ser el principal beneficiario de los desembolsos no rentables de la empresa, es el que dispone de la menor información sobre la cuantía y efectos de los mismos.»

Hay **ocho** entrevistados que señalan como destinatario: **exclusivamente la Dirección**, explicando que el B. S. debe constituir una información interna a la empresa.

Pregunta 11. Contenido

Se refiere a las materias que el B. S. debe tratar.

Efectos sobre	núm. res- puestas	porcentaje 30 entrev.
La economía nacional	12	40
El entorno próximo	15	50
El personal	25	83
Los clientes	3	15

Once de las respuestas señalaban únicamente como contenido del B. S. temas relacionados con el personal propio de la empresa.

Pregunta 12. Preparación.

Se refiere a quién debe preparar el B. S. de la empresa.

debe prepararlo	núm. res- puestas	porcentaje 30 respts.	
La Dirección	6	20	
El dto. Personal	9	33	
Un dto. Especial	10	33	
Un grupo mixto personal/dirección.	12	40	
Un consultor externo	2	7	
	La Dirección El dto. Personal Un dto. Especial Un grupo mixto personal/dirección. Un consultor ex-	La Dirección 6 El dto. Personal 9 Un dto. Especial 10 Un grupo mixto personal/dirección. 12 Un consultor ex-	

Las contestaciones a esta pregunta dan, en general, una sola respuesta. La opinión se ve que está muy repartida. Varios entrevistados opinaron que el grupo mixto sería mejor desde el punto de vista **teórico**, pero que **en la práctica** es mejor que lo prepare la dirección. Se menciona varias veces que por la dificultad del tema será necesario el asesoramiento por expertos externos y la creación de un departamento especial.

Pregunta 13. Encuestas de Opinión.

Muy concretamente se refiere a la necesidad o no de incluir en el B. S. encuestas de opinión.

Respondieron SI 19 encuestados (63 por 100) y NO solamente 3 (10 por 100), si bien había casi un 30 por 100 de respuestas en blanco. Muchas de las contestaciones afirmativas incluían frases como «los menos posibles» e indicaban que debían limitarse las encuentas a datos no medibles por otro procedimiento como motivación, satisfacción, seguridad o relaciones jerárquicas.

Pregunta 14. Futuro del B. S.

Esta pregunta se refiere a la opinión del encuestado sobre la expansión futura del B. S. en España.

Solamente una contestación afirma que no cree que el B. S. se extienda.

Sobre la velocidad con que se generalizará el empleo del B. S., ya no existe tanta unanimidad. Un 43 por 100 de las respuestas (13) opinan que la extensión será lenta y un 23 por 100 (7) que será rápida en las grandes empresas. Todos creen que en las pequeñas empresas se implantará muy lentamente.

Las razones que se dan para justificar una extensión lenta son de estos tipos:

- falta de mentalización de empresarios y obreros,
- falta de interés del personal y los accionistas.
- etiquetamiento de la idea como una defensa de la empresa,
- dificultad por parte de muchas empresas en ver los beneficios de su implantación,
- inexistencia de departamentos.
- personal insuficientemente preparado en el tema.

Varias respuestas afirman que la implantación del B. S. en cada empresa dependerá de las razones que ésta tenga para poner o no de manifiesto su actuación social.

Una opinión indica que el B. S. no progresará si la «representación sindical no lo incluye en sus programas».

Otro afirma: «Hoy en día los sindicatos van alejando la visión del conjunto de misión de cada empresa polarizándola hacia el provecho general del trabajador en contra de la visión social total. El B. S. debe conjugarse con el Balance Económico y es un instrumento útil para implicar al personal a conseguir el fin social total».

Pregunta 15. Consultores externos.

Trata de predecir si existirán instituciones independientes que certifiquen, publiquen clarificaciones de empresas o confesiones del B. S.

Una gran mayoría de las respuestas predicen que este tipo de consultores externos serán necesarios, con lo que se logrará:

- mayor objetividad,
- mayor calidad,
- homogeneización de esquemas del B. S.
- superación de dificultades técnicas de empresas pequeñas.

Algunos, no obstante, opinan que el B. S. debe tratarse exclusivamente en el interior de la empresa por:

- su confidencialidad.
- inoperancia de imposiciones exteriores,
- uso exclusivo interno.

RESUMEN

Los resultados de esta encuesta no puede afirmarse que sean representativos de todas las empresas españolas, pero entendemos que dan una indicación suficiente en algunos aspectos del B. S., como son:

- existe un gran desconocimiento, aún en empresas grandes, sobre el tema del B.S.;
- la mayoría de las empresas que conocen el B. S. piensan en él como un instrumento de gestión. Una segunda finalidad sería la de información a los accionistas y al público;
- como consecuencia de lo anterior, el B. S. va fundamentalmente dirigido a la dirección de la empresa;
- bastantes empresas sienten que sus empleados deben ser también un destinatario de estos datos sociales;
- existe casi unanimidad sobre el hecho de que el B. S. debe incluir informaciones sobre el personal de la empresa;
- muchas empresas conciben también el B. S. como fuente de datos de los efectos de la empresa sobre la economía nacional y el entorno próximo;
- no es claro quién debe preparar el B. S. La aceptación de los datos por parte del personal, parece requerir la intervención de grupos mixtos personal-dirección. En la práctica se considera más fácil que lo preparen técnicos especializados internos a la empresa;
- las encuestas de opinión deben emplearse sólo para datos no medibles por otro procedimiento más objetivo;
- el B. S. se extenderá a todas las empresas;
- en las empresas pequeñas no se implantará a corto plazo;
- en las empresas grandes dependerá su aplicación de la necesidad que cada una tenga del B. S.

P. C.

La práctica del balance social

Por PEDRO CASTAÑEDA ORDOÑEZ y RODRIGO KELLER REBELLON

CONTENIDO DEL BALANCE SOCIAL

El B. S. es un sistema de información cuyo objetivo es la racionalización de la gestión social de la empresa.

En esta concepción, el B. S. debe incluir una serie de estadísticas y datos que podrían concretarse en los siguientes documentos:

- a) Un cuadro de mando, que informa a la dirección de la empresa de los valores de una serie de ratios sociales, correspondientes a las siguientes áreas:
 - Personal,
 - Consumidores.
 - Comunidad,
 - Accionistas.
 - Clientes.
 - · Proveedores.

Este cuadro de mando debe permitir a la dirección el control del funcionamiento de los distintos departamentos de la empresa y comprobar si sus logros y actividades se ajustan a los objetivos sociales, implícitos o bien explicitados en su correspondiente Plan Social.

b) Un informe o memoria social que se prepara para satisfacer las necesidades de relaciones públicas de la empresa, tanto internas como externas. Se trata de mejorar la imagen de la empresa frente a determinados grupos como el personal propio, los poderes públicos, las organizaciones de consumidores, las asociaciones del medio ambiente, etc....

c) Un plan social que refleja los objetivos y estrategias sociales de la empresa y que identifica el «gap» existente entre sus situaciones presente y futura en materia social y también los objetivos a los que se desea llegar. Este análisis del «gap» va a permitir definir las principales acciones sociales a emprender durante el período contemplado en el plan.

En esta concepción de Balance Social, para cada una de las áreas que se mencionan en (a), es necesario plantearse una serie de cuestiones como las que, de una forma no exhaustiva se indican a continuación:

1. Personal

¿Qué remuneraciones ofrece la empresa? ¿Cuál es la jornada?

¿Qué otras ventajas sociales?

¿Qué acciones de formación facilita?

¿Qué condiciones de trabajo proporciona: realización, enriquecimiento profesional?

¿Qué programas existen sobre seguridad?

¿Sobre mejoras del ambiente de trabajo?

¿Cómo se facilitan la información? ¿Las comunicaciones? ¿La participación en la gestión?

2. Consumidores

¿Qué esfuerzo de investigación hace la empresa?

¿Cuál es el grado de innovación?

¿Qué calidad tienen sus productos?

¿Qué servicios proporciona a los consumidores?

3. Comunidad

¿Cómo contribuye la empresa a los gastos públicos?

¿A la economía del país? ¿De la región?

¿Qué empleo genera la empresa? ¿Qué tipos de empleo?

¿Cómo contribuye al desarrollo técnico de la población? ¿Al desarrollo socio-cultural?

¿Qué utilizaciones hace la empresa de la infraestructura pública? ¿Qué materias naturales consume? ¿Cómo daña al ambiente?

4. Accionistas

¿Qué derechos y obligaciones tienen para la empresa?

¿Cuál es su poder de decisión?

¿Qué control ejercen?

5. Clientes

¿Qué relaciones mantiene la empresa con sus clientes?

¿Qué servicios les ofrece? ¿A qué coste?

¿Cuál es la aportación de la empresa a la producción de sus clientes industriales?

¿Qué servicios de distribución proporciona?

6. Proveedores

¿Qué bienes y servicios consume la empresa?

¿Cuál es el volumen de negocio de sus suministradores?

¿Cuántos puestos de trabajo supone? ¿Qué relaciones mantiene la empresa con sus proveedores?

El examen de estas preguntas y otras complementarias sugiere la necesidad de desarrollar una serie de conceptos concretos que se denominan «factores» y cuyo estudio es necesario para poder contestar las cuestiones anteriores. Así, por ejemplo, para la pregrunta: ¿Cómo contribuye la em-

presa a la economía de la región?, habría que definir factores como los siguientes:

- Impuestos pagados a la comunidad local.
- Servicios prestados.
- Servicios públicos consumidos.
- Empleo generado en la zona.
- Contaminación del ambiente.
- Efectos inducidos sobre el bienestar económico de la región.

Estos factores, si fueran exhaustivos, constituirían, una vez valorados, la respuesta a esta pregunta.

De forma semejante hay que definir los factores que es necesario valorar para cada una de las restantes cuestiones.

La valoración de los factores puede enfocarse utilizando indicadores sociales adecuados. Algunos indicadores pueden ser cuantificables fácilmente como en el factor de «impuestos pagados», otros deben ser cualitativos, o al menos incluir una serie de consideraciones. Este será posiblemente el caso de la contaminación ambiental, en el que se deberán mezclar datos cuantitativos con otras consideraciones meramente cualitativas, si se desea tener una idea exacta de su impacto.

UN EJEMPLO DE ESQUEMA DE B. S.

A título de ejemplo se incluye seguidamente el Esquema de B. S. del I. N. I. según aparece en un folleto distribuido en julio de 1977.

Por tratarse de una empresa pública, o mejor, de un conjunto de empresas públicas, este B. S. debe incluir el impacto de las actividades del I. N. I. sobre los mismos grupos sociales y las cuestiones que las empresas privadas, pero además debe incluir una responsabilidad social adicional: contribuir a los grandes objetivos socioeconómicos de la nación. En definitiva resulta una estructura que se desglosa a tres niveles.

ESQUEMA DEL BALANCE SOCIAL DEL INI

		AREAS DE INTERES		INDICADORES		
AGENTES		AMPOS DE ACCION)	FACTORES	DE GASTO	DE RESUL TADOS	
. EFECTOS MACRO-ECO	NOMIC	OS SOBRE EL CONJUNTO	D DE LA SOCIEDAD	III HORUSO	e in AO	
1.1. Sociedad	1.1.1.	Empleo generado.	— Empleo directo. — Empleo inducido.	Inalya	0.00	
	1.1.2.	Actividad productiva.	Crecimiento. Inversión. Productividad.	LAS THE	Company of coordinates	
	1.1.3.	Comercio exterior.	Importaciones y exportaciones. Ahorro de divisas.	PARSONAL PROPERTY.		
	1.1.4.	Tecnología.	Nivel tecnológico. Patentes, royalties etc. Gastos de investigación.		Name of	
	1.1.5. Ahorro de energía.					
	1.1.6.	Impuestos.	Impuestos específicos. Ventajas fiscales. Subvenciones.			
	1.1.7.	Financiación.	Financiación exterior. Ventajas financieras.	lan participation	- 816	
	1.1.8.	Contribución a la ciencia y educación.	Publicaciones. Información al exterior. Efectos externos de formación.	DESCRIPTION OF THE PARTY OF THE		
EFECTOS SOCIO-ECON	NOMICO	OS SOBRE EL ENTORNO D	E LA EMPRESA			
2.1. Clientes	2.1.1.	Calidad.				
	2.1.2.	Servicio técnico-comercial.			1903	
2.2. Consumidores	2.2.1.	Fiabilidad-seguridad de los productos.	salamalli e sejaith ui	100.00		
	2.2.2.	Publicidad-educación al consumidor.	THE REAL PROPERTY OF THE PARTY		HILLS.	
2.3. Comunidad local	2.3.1.	Contribución a la economía local.	Impuestos locales. Servicios prestados a la comunidad. Servicios públicos consumidos.		HAVE HEADT	
	2.3.2.	Efectos sobre el bienes- tar comunitario.	Empleo local. Contaminación. Efectos inducidos sobre el bienestar comunitario.			
3. EFECTOS SOCIALES I	NTERNO	OS A LA EMPRESA	NEW LOCK SHOW IN	STERNING IN	Pinkul Ly	
3.1. Trabajadores	3.1.1.	Salarios.	Nivel absoluto de salarios. Nivel relativo entre grupos Crecimiento relativo. (ICV productividad etc.).		entra de la companya	
	3.1.2.	Ventajas extrasalariales.	Comedor y cafetería. Economato. Préstamos y anticipos. Ayudas y becas de estudio Actividades deportivas; cul turales. Planes complementarios de jubilación. Otros.	a aelsud automie limoneti amirriota	Destruction of the control of the co	

AGENTES AREAS DE INTERES (CAMPO DE ACCION)	1	ADEAS DE INTEDES	and the instrumental and its	INDICADORES		
		FACTORES	DE GASTO	DE RESUL TADOS		
	3.1.3.	Promoción.	 Aumentos de salarios por cambio de categoría. Tiempo medio de permanencia en cada categoría. % de trabajadores promocionados. 	Committee State	e vestidade e colo d e silvidade tot top si	
	3.1.4.	Formación.	 Gastos de formación. Trabajadores afectados. 		dinnami din E i	
	ortaen monso it she notes	Condiciones de trabajo.	 Absentismo. Rotación del personal. Composición de la numeración. Vacaciones anuales. Seguridad e higiene. Conflictividad laboral. Participación de los trabajadores. Información en la empresa. Ordenamiento del tiempo y de trabajo. Otros. 	Apple of the second	CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	
3.2 Accionistas	3.2.1.	Rentas.	Dividendos. Cotización.	MAIN DA		
	3.2.2.	Participación.	No accionistas. Información al accionista.	Harris and	ancto Itad	
3.3. Gerencia	3.3.1.	Prestigio.	sand a feeting wife of the continue			

- 1. Efectos macro-económicos sobre el conjunto de la sociedad.
- 2. Efectos socio-económicos sobre el entorno de la empresa.
- 3. Efectos sociales internos a la empresa.

Encuadrada en esta clasificación, para cada uno de los agentes del impacto social de la empresa se han definido las áreas de interés (o campos de acción) esenciales a evaluar, o dentro de éstas, los factores clave para los que se están construyendo indicadores específicos.

Estos indicadores son de dos tipos: de gasto, es decir, medidores en términos monetarios de la atención prestada por la empresa al tema o factor concreto, y de resultados, esto es, evaluadores de la «performance» social de la empresa en este mismo aspecto.

DIFICULTADES DEL B. S.

No sería justo terminar esta introducción al B. S. sin enumerar, aunque sea brevemente, las dificultades con las que se enfrenta su aplicación, que por otra parte ya habrá comprendido el lector.

¿Será posible llegar a contabilizar socialmente las empresas? Existen limitaciones y frenos que dificultan el proceso y que se pueden resumir en los siguientes puntos:

Inexistencia aún de un «auditor»» fiable del B. S.

El B. S. es preparado en ocasiones por la dirección y otras veces por empresas externas, ya sea con datos extraídos de la opinión del personal u otros que intentan ser objetivos. El B. S. se encuentra, no obstante, con la dificultad de ser considerado un elemento de propaganda o presión más que un informe imparcial sobre hechos y datos comprobados.

Apoyo desigual a la implantación del B. S. en las empresas

Mientras algunas empresas se prestan a publicar sus B. S's, otros grupos lo rechazan o bien estudian el tema con muchas precauciones. Así, por ejemplo, en Francia es la ley la que tendrá que forzar su preparación y se encuentran empresas que mantienen por el momento totalmente secretos los datos de B. S. que van preparando (Kodak, IBM Francia).

Bajo desarrollo de las técnicas de cuantificación de indicadores sociales

La inexistencia de técnicas cuantitativas adecuadas es una dificultad importante, que contribuyó al fracaso parcial de las técnicas del PPBS en la Administración Americana, después de que fueran implantados con toda fuerza en 1965 por el Presidente Johnson. Debido a esta dificultad el B. S. se está orientando hacia consideraciones cualitativas en muchos casos, lo que implica la imposibilidad de hacer una valoración agregada de los aspectos sociales de la empresa.

Falta de un sistema de información adecuada

Evidentemente las empresas tendrán que prepararse y deberán evolucionar hasta dis-

poner de un sistema de información que les permita preparar su B. S., pero esto no es suficiente, pues de poco vale un B. S. como un Balance económico si no se compara con el pasado, o más importante, con otras empresas del sector o del país. Será necesario llegar, por tanto, a una cierta normalización, ya sea por ley o por medio de una evolución posiblemente muy dilatada en tiempo.

5. Dificultades «éticas»

Se derivan del hecho de la identidad del que toma decisiones en la empresa privada. Sería necesario responder a cuestiones del tipo: ¿Está preparada la dirección de la empresa para decidir los campos sociales externos en los que actuar? ¿Hasta qué punto la dirección realiza inversiones con fines típicamente sociales que debilitan la economía de la empresa? De esta dificultad se deriva la necesidad de una definición nueva de los fines de la empresa capitalista que, además de buscar un máximo beneficio incluya los objetivos sociales y exprese su jerarquización de forma que la dirección pueda establecer los objetivos subordinados.

VALLEHERMOSO, S. A.

ALQUILER Y VENTA DE PISOS

Princesa, 5 Tel. 241 63 00 (diez líneas) MADRID-8

La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en los países comunistas

El debate sobre la participación de los asalariados en la gestión de las empresas sigue siendo muy animado en los países occidentales sin que aparezcan nuevas soluciones en el horizonte. La misma autogestión dificilmente toma cuerpo. Es, quizá, el momento de examinar de cerca el funcionamiento de las unidades de producción de los países comunistas. Benjamín Stora, Profesor en CESA (HEC, ISA, CFC) se ha interrogado sobre el grado real de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas soviéticas yugoslavas, chinas y checoeslovacas.

Cuando el Estado llega a ser el representante de la propiedad de los medios de producción, el resultado que se espera es una modificación de la responsabilidad de los trabajadores frente a los procesos de gestión de la empresa; o según la terminología utilizada en Occidente: la participación de los trabajadores en la gestión.

Esta «participación de los trabajadores en la gestión de las empresas» se llama a veces cogestión (experiencia checoeslovaca de 1967-1970, experiencia polaca 1956-1958 o húngara 1956), a veces autogestión (experiencia yugoeslava desde 1950), a veces «movilización de masas para el trabajo social» (experiencia soviética) y a veces «sistema de las dos participaciones» (experiencia china que aplica la Carta de Anchan, es decir, la participación de los cuadros en el trabajo productivo y la participación de los obreros en la gestión). La terminología, el esquema teórico y la experiencia de los trabajadores de estos diferentes países son variadas; sin embargo, lo que permitirá que nos aclaremos es el hecho de que la organización inicial ha sido el modelo soviético, a partir del cual se han desarrollado bien experiencias organizadas por las autoridades centrales (Yugoslavia, China) bien experiencias donde la espontaneidad de los trabajadores ha dominado (Checoeslovaquia, Hungría, Polonia). Hablando de la experiencia de los soviets, por ser completamente conforme a la experiencia inicial, podríamos decir que los trabajadores rusos no esperaron el decreto del 14 de noviembre de 1917 dándoles el derecho de controlar «la dirección de la empresa, de determinar el minimum de producción, de velar por su reparto y de verificar las cuentan para apoderarse del poder en las fábricas. Esta tentativa de gestión espontánea que veremos repetirse más tarde en Hungría, Polonia y Checoeslovaquia fue condenada como anarquizante por el Gobierno de los soviets y Lenin añadió: «Los obreros quisieran ciertamente darnos un aparato mejor pero no saben cómo hacerlo: no tienen el nivel de cultura requerido». Fue en el curso del IX Congreso del Partido Comunista Bolchevique donde Lenin subrayó la tarea de los sindicatos: se transforman en escuelas de gestión y en escuelas de comunismo. Las misiones de los sindicatos fueron precisadas; son a la vez «correas de transmisión» entre el partido y los trabajadores v «órganos de defensa profesional».

URSS: TODA LA ECONOMIA ES UNA SOLA EMPRESA

En el seno de la empresa la organización de base es la conferencia general de los miembros del sindicato, que elige el Comité sindical de empresa llamado F.Z.M.K. (Comité de fábrica, de taller o local) y la comisión de control. Un consejo central de la Unión de los sindicatos se encuentra en la cumbre del conjunto de las conferencias, co-

mités sindicales de empresas, de regiones. de repúblicas... de la Unión (V.C.S.P.S.). Aprobado desde 1963, el reglamento actual de los F.Z.M.K. determina las diferentes funciones que éstos deben ejercer en la empresa y por tanto la participación de los trabajadores en la gestión. ¿Cuáles son estas funciones? El comité sindical de empresa tiene como tarea esencial: 1) movilizar a las masas para «la creación de una base material que produzca»; 2) participar en la elaboración de los planes de producción de las empresas; 3) aprobar el empleo y el reparto de los fondos de la empresa destinados a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, a los perfeccionamientos de la producción, a las primas... etc. (el beneficio neto de la empresa se reparte entre cuatro fondos: el fondo de estímulos materiales; el fondo de desarrollo de la producción; el fondo de los servicios sociales y culturales y el fondo de aumento de los capitales y de reserva); 4) ocuparse de los conflictos de trabajo, quejas, despidos... etc. y ejercer un control sobre los contratos y directrices del trabajo; 5) gestionar todos los organismos destinados a la cultura, a los ocios y gestionar totalmente el presupuesto de los seguros sociales: seguros, permisos por enfermedad, jubilaciones... etc.

El comité de empresa es, pues, sobre el plano de los principios el gestor de la empresa y el defensor de los derechos y de los intereses de los trabajadores. En realidad, habida cuenta de las servidumbres impuestas por el principio fundamental del centralismo democrático, sólo el Director de la empresa es responsable ante las instancias superiores: instancias económicas y sobre todo políticas. El principio de centralismo democrático, que es el principio de funcionamiento del sistema, necesita una planificación centralizada y una discusión única en todos los escalones de la economía combinadas con una participación de las masas. Esta relación ha sido concebida como la búsqueda de la combinación del centralismo y de la democracia, con los dos escollos señalados desde el comienzo por Lenin: el burocratismo y el

anarcosindicalismo. Parece que el XX Congreso y la reforma económica no han puesto en cuestión la autoridad del Director, ya que según los términos del reglamento de empresa socialista de octubre de 1965, el lugar de cada «manager» en la jerarquía de la empresa está determinado. Así, el Director de la empresa se nombra y revoca por la autoridad superior; hombre de confianza del gobierno es administrativa y penalmente responsable ante él de la actividad de la empresa. El director dispone de los recursos financieros y materiales de la empresa, nombra al personal de la empresa y en el caso de los cuadros superiores necesita la aprobación de los órganos dirigentes y de los organismos a los cuales la empresa está subordinada. A todos los niveles de producción, los trabajadores encuentran jefes que ponen en práctica este principio de dirección (en ruso edinonacalie) de tal modo que en este sistema de participación de los trabajadores en la gestión se crean importantes conflictos organizacionales entre el comité de empresa y el director. Volvemos a encontrar estos conflictos en todos los niveles de la empresa: verticalmente: dirección, talleres, servicios, brigadas y órganos de los colectivos; horizontalmente: dirección, sindicatos, partido, para tratar de todos los problemas de gestión: elaboración del plan, problemas técnicos y administrativos de la empresa. Para completar la troika de los socios de la empresa soviética nos queda por hablar del partido y de su rol. El partido está representado en las empresas por células y los Konsomol (Organización de la juventud comunista) que agrupan a la élite de los trabajadores. Varios plenos del Comité central del P.C.U.S. han establecido con fuerza la autoridad del partido y su papel en el desarrollo de la empresa. Las comisiones de control del partido en la empresa tienen un derecho de inspección sobre el conjunto de la gestión, no pueden sin embargo modificar una decisión del Director, ya que se enfrentarían con el principio de dirección única. Si el secretario de la célula entrase en conflicto con el director entonces debería ser cambiado a no ser que la autoridad jerárquica superior que tiene poderes sobre el Director dirima en sentido contrario. En resumen, el partido controla a todos los socios económicos y sociales: sindicatos y empresas (director). El modelo soviético nos suministra toda la estructura de inter-relaciones entre los diferentes actores de la vida política socialy económica de la empresa: célula del partido-dirección-comités de empresa y su articulación con organizaciones en el exterior de la empresa: partido, sindicato y ministerios. En realidad, la esfera de gestión de la empresa soviética es muy limitada y se asemeja más a una organización de producción cuyas funciones dirección general, finany marketing son ejercidas por las autoridades superiores, de tal modo que se comprende mejor por qué el comité de empresa se limita a la organización técnica del trabajo y a la organización social del trabajo.

En resumen: partido único que obedece al principio del centralismo democrático. Conjunto de las empresas gestionado como una única e idéntica empresa a través de una planificación centralizada, sindicatos que representan a los trabajadores y directores nombrados por el partido.

Los yugoslavos y los chinos por razones que no desarrollaremos aquí cuestionaron este modelo sobre varios puntos y se plantearon una serie de preguntas.

Preguntas

—¿Por qué el partido comunista debe tener un papel dirigente en la economía nacional?

—¿Cómo devolver su autonomía a las empresas y hacer de ellas unidades vivientes y participativas?

—¿Qué papel dar a los sindicatos? En China han desaparecido en la tormenta de la revolución cultural para reconstituirse lentamente después; en Yugoslavia se interrogaron desde el comienzo sobre su «rol» ya que lo esencial de la autogestión yugoslava es el «rol» desempeñado por los trabajadores en el marco de los consejos obreros; las diferentes funciones del sindicato son, por tanto, asumidas por estructuras especializadas y autónomas.

—¿Qué pasa con el Director? ¿Nombrado o elegido? ¿Por quién? ¿Por los consejos obreros, los comités revolucionarios de la empresa, por las autoridades superiores? ¿Por quién es revocado?

YUGOSLAVIA AUTOGESTION OFICIAL

Los yugoslavos se han planteado estas cuestiones y ha llegado hace treinta años a la forma «acabada» de un sistema que se suele llamar «autogestión de empresas».

Renunciando a su papel de dirigente de la vida nacional, el partido comunista llegó a ser el animador modesto pero **principal** de la vida nacional: lo que quiere decir concretamente que el partido renunció a nombrar los responsables para someterse a los procedimientos de elección: todos los miembros responsables fueron elegidos.

Al nivel macro-económico, el plan nacional subsiste, pero descentralizado y fundado sobre el diálogo con las empresas. Sin embargo, algunos elementos de decisión y de sugestiones importantes siguen centralizados: inversiones nacionales, localización de nuevas empresas, política general del empleo, orientación de las inversiones gracias a la fiscalidad... elementos todos ellos que pueden conducir a una política muy intervencionista del Estado a nivel de las empresas. Al nivel de la empresa, los comités sindicales soviéticos se transforman en Asamblea de trabajadores - Consejo obrero - Consejo de gestión o dirección; la democracia se instaura, el sindicato busca su vía. El poder pertenece a la Asamblea de trabajadores que elige al Consejo obrero, nuevo consejo de administración de la empresa socialista. El Consejo decide sobre los planes de la em-

(pasa a la pág. 22)

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Vallado!id	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1977 AgotSept Octubre	438,05	356,56 371,08	430,74 452,26		11	385,07 406,49	395,09 410,45		398,31	400,35

INDICE DEL COSTIDE ALIMENTACION

Base: Marz1959 = 100

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo) evilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1976			IV JE NEW							
Media mensual .	574,1	441,1	513,1	549,7	_	487,5	512,5	497,0	612,8	484,4
Agosto - Sept. Octubre Noviembre Diciembre 1977 Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio AgostSept Octubre	610,0 620,1 622,8 624,4 632,2 643,6 656,6 666,0 689,6	450,2 458,2 	523,8 530,7 544,9 557,7 567,9 586,6 593,0 598,0 612,5 620,3 634,6 666,2	566,8 572,2 579,6 595,5 610,5 — — 669,3	543,9 556,0 573,0	500,7 507,4 ————————————————————————————————————	537,1 541,2 557,1 	517,3 518,0 — 532,3 540,0 554,5 558,6 — 585,7	608,2 609,5 618,3 623,2 632,8 648,0 663,6 668,0 677,1 684,8 710,8	520,6 535,7 — 548,4 555,0 — 579,4 589,5 603,5
Octubre1	_	592,3	699,5	-1000	-	624,6	670,6			643,3

INDICE DEL COSTE DE LA VDA PARA MADRID CAPITAL Base: Marz(1959 = 100

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

	Octubre
Alimentación	165,080
	5.050
VIVICIIUM V DASIOS DA CACA	40.660
Vestido y aseo personal	87.780
Varios	46.580
TOTAL	345.180

MES	Alimentos	Combustibles	wienda y astos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1976				Town Flat		
Media mensual	512,2	185,8	404,3	855,6	1.188,6	579,0
Agosto - Sept. Octubre Noviembre Diciembre	523,3 530,7 544,9 557,7	185,9 185,9 185,9 185,9	429,9 431,8 434,6 448,9	888,2 936,6 940,3 968,1	1.209,8 1.216,2 1.225,6 1.242,1	596,3 608,8 618,0 633,1
1977 Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio AgostSept. Octubre	567,9 586,6 593,0 598,0 612,5 620,3 634,6 666,2 699,5	185,9 185,9 185,9 185,9 185,9 185,9 185,9 185,9	450,5 450,5 469,5 479,0 489,4 502,1 506,8 540,1 557,2	968,1 999,2 1.015,0 1.023,9 1.073,2 1.085,9 1.129,6 1.175,6 1.186,8	1.363,7 1.404,2 1.469,6 1.469,6 1.469,6 1.469,6 1.535,7 1.535,7	647,2 659,8 679,0 684,7 702,3 710,7 726,4 761,3 783,8

Indice del coste de alimentación Madrid

Base: Enero 1956 = 100

	Dasc.	Lileio I	330	- 1	00	
1958	Media	mensual	1000	0.975	444	143.2
1959		W	-		555	155,1
1960						149,9
1961	30	36	0.00	***		145,9
1962	. 10	*	4 8 8 1	200		166,9
1963	н	*	444	245		188,3
1984.—	- 30					197,8
1965.—	n -			111	100	229,7
1966.—			0.00		1.62	237.1
1967.—	D.	30		***	22.2	265,6
1968.—	v		1000			313,3
1969.—					111	320.6
1970.—			100	0+0	***	341,0
1971		*	1200	144	200	384,5
1972.—		.00		440	200	433,4
1973.—		10	***		2.55	492,2
1974.—		M one	1221	****	100	558,6
1975.—						653,3
1976.—	-Media	mensual	112		200	794,0
	Octubr	e			2.55	829,3
	Novier	nbre	00000		4.616	843,9
	Diciem	ibre		144	5.64	863,8
	Enero		122.		144	879,6
	Febrer	0			***	908,6
	Marzo	110 110 11			255	918,5
	Abril	*** *** ***		111	***	926,2
	Mayo	*** *** **			200	948,
	Junio	11. 11. 11.			1111	960,
	Julio .					983,0
	Agost	Sept				1.031,9
	Octub	re	111	F0.0		1.083,

presa, sobre la gestión del conjunto y sobre el reparto de los beneficios. Algunos observadores han hecho notar que se da una proporción importante de miembros de la liga comunista en los órganos de la autogestión subrayando al mismo tiempo su sentido crítico muy acentuado frente al Partido. En el seno del consejo obrero se elige un consejo de dirección que conjuntamente con una comisión «ad hoc» del consejo de productores de la Comuna elige al Director de la empresa. La originalidad de esta elección es grande, ya que la Comuna donde está localizada la empresa participa por medio de su población activa (Consejo de productores) en la elección del Director. Como consecuencia de un anuncio público de puesto vacante (anunciado en los grandes periódicos) por concurso y previa presentación de títulos, se elige el Director por un comité «ad hoc» compuesto en una cuarta parte por representantes de los ciudadanos de la comuna, en otra cuarta parte por representantes de la asamblea de productores y en una mitad por delegados del consejo obrero de la empresa. El director puede ser revocado a petición del consejo de dirección que puede proponer un sustituto. Es entonces el comité popular de la comuna quien decide.

Preguntas

-¿Cuáles son los conflictos organizacionales que estas nuevas estructuras suscitan? Conflictos Organos de planificación y empresa: esto explica el balanceo centralización-descentralización de los años sesenta, el vals dubitativo de los poderes públicos deseando volver a tomar de la mano las empresas para reafirmar los imperativos del plan ante los abusos de las empresas: aumento de salarios, crecimiento de los empleos, equipamientos de consumo colectivo. inflación... etc. en detrimento de la producción, de las inversiones y de la productividad; conflictos cuadros-obreros: los cuadros que insisten sobre el crecimiento de la empresa, con beneficio casi exclusivo de la formación profesional y reteniendo la información, y todo esto en detrimento de los obreros. El problema como se puede constatar se desplaza al nivel del sistema de información interna y externa de la empresa.

Problema de la rotación de los miembros elegidos de los consejos obreros. Encontramos siempre los mismos: ¿Cómo hacer participar al conjunto de los trabajadores? ¿Cómo satisfacer los objetivos de bienestar de los trabajadores y mantener al mismo tiempo su interés por el sistema? El obstáculo aquí reside tanto en el sistema contable como en el sistema de información y de formación. En realidad, el problema supera la óptica estrictamente de gestión de empresa que hemos adoptado: nosotros abordamos el problema: ¿Cómo cambiar la vida? ¿Es suficiente cambiar las estructuras de organización para que cambien las mentalidades?

CHINA: LA POLITICA MOTOR DE LA PRODUCCION

Los chinos lo creen. Ellos han añadido la magia de las palabras: sistema de las dos participaciones, revolucionarización del partido... etc. ¿Es posible para un observador de la práctica china comprender el funcionamiento de la gestión de las empresas chinas sin dejarse coger por la trampa de la ilusión verbal? Este no es el primer avatar histórico del pueblo chino; ya en el siglo IV (antes de J.C.) existía una escuela de legistas filósofos en la época del Emperador unificador Ps' in Tche Hwang-Ti, que pensaban que los principios determinaban la realidad y no a la inversa. Volvemos por tanto a la última cuestión planteada más arriba. ¿Basta llamar diferentemente a las estructuras de organización para que las estructuras modifiquen su naturaleza?

Fue poniendo la «política en el puesto de mando» como el sistema de las dos participaciones surgió: participación de los cuadros en el trabajo productivo y participación de los obreros en la gestión, reforma de los reglamentos irracionales (relativo a la organización y a la disciplina del trabajo) y reali-

zación de la triple unión de los cuadros, técnicos y obreros. La línea revisionista insistía sobre la producción, las primas, el papel de los expertos y la técnica. Todo el sistema de gestión chino reposa sobre nuevas organizaciones de masa, sostenidas y dirigidas por las resoluciones del Comité Central del P. C. Ch.: estas organizaciones son los grupos de gestión obrera, los centinelas rojos y los comités revolucionarios. Todas estas estructuras de la empresa están colocadas bajo la dirección ideológica y política del comité del Partido.

Los grupos de gestión obrera, cuyos miembros son elegidos por los trabajadores del equipo, del taller, de la fábrica comprenden en su seno las diferentes células del partido. células de equipo (de taller, de fábricas). Tienen más un papel de orientación, de control, de verificación, de trabajo ideológico. de rectificación de estilo de trabajo que de gestión. Las funciones son muy parecidas a las de los F.Z.M.K. soviéticos: trabajo ideológico y político, organización de la producción, organización técnica, control de los precios de coste, seguridad del trabajo, bienestar de los trabajadores... etc. Los grupos de gestión obrera parecen combinar las funciones de los F.Z.M.K. y de los controladores populares soviéticos. En efecto, en la URSS el control popular se efectúa a petición de las organizaciones sindicales o sociales o a requerimiento de los trabajadores. Elegidos por un año, los controladores supervisan las cantinas, transportes de los trabajadores. los servicios comunales de la empresa... etc. Si los controladores se multiplican, es un signo de relajamiento de la participación de los trabajadores en la gestión; en efecto, los trabajadores que hubieran querido participar en la gestión ante la inercia de la administración y de los sindicatos prefieren hacerse elegir como controladores. Hablando claramente, los grupos de gestión obrera se autocontrolan y controlan. Sin embargo, no son los responsables de los grupos de gestión obrera quienes transmiten las decisiones tomadas en el taller o en el equipo, sino los secretarios de las células de partido o los responsables del equipo director administrativo de los diferentes talleres.

La amalgama celular del partido y obreros elegidos por las masas populares tiene por objetivo permitir a las masas el ir hacia los miembros del partido para facilitar la revolucionarización ideológica del partido. En efecto, los miembros del partido deben también beneficiarse de la ayuda de los trabajadores en el plano ideológico. Los guardias rojos no forman un grupo, su responsabilidad frente a los trabajadores es personal, son más numerosos que los miembros de los grupos de gestión obrera; éstos deben siempre haber sido elegidos centinelas rojos mientras qua la recíproca no es verdadera. Su trabajo es ideológico y político.

Se ve, por tanto, ahora dibujarse claramente el esquema de la empresa, cuyo entorno externo, las masas populares, y el entorno interno, masas populares, guardias rojos y grupos de gestión obrera son de claro predominio ideológico y político; los G.G.O parecen asegurar la transición hacia la gestión, es decir, hacia el comité revolucionario que es el órgano esencial de la gestión de la empresa colocado bajo la dirección política del comité del partido de la fábrica. Es como si en China se diera la cadena lógica siguiente: Política-Gestión-Política.

El partido se encuentra en las dos puntas de la cadena mientras que en URSS se le encuentra en una de las puntas de la cadena (en la cumbre de la pirámide). El comité revolucionario debe velar por la aplicación de la política decidida: planes, inversiones... etc. La decisión final se toma siempre por el Presidente del comité revolucionario que tiene la responsabilidad de ella: «iniciativa múltiple, responsabilidad única» dicen los chinos: «edinonaclie» responden los rusos. El presidente del comité revolucionario es también el secretario del comité del partido de la empresa. Cada tres meses, el comité revolucionario hace una relación a los grupos de gestión obrera que hacen críticas y sugerencias después de la consulta a los trabajadores. La originalidad reside en los principios de constitución de este comité: el principio de la triple unión (masas populares, cuadros y ejército popular) y el de la triple unión de edad. Las mujeres se encuentran a menudo sub-representadas.

Preguntas

—Por lo menos en el plano teórico los chinos han planteado los problemas que se encuentran en germen en el modelo soviético.

Conflicto y oposición entre:

 Tarea de dirección-tareas de ejecución o gestión por la minoría-gestión por la mayoría (es decir, gestión por las masas).

Conflicto y oposición entre:

Trabajo manual-trabajo intelectual.

Productores directos - Técnicos, expertos, cuadros. ¿Cómo no colocar a los unos en función subordinada con relación a los otros? La respuesta es: constituir grupos de **triple unión:** obreros, técnicos y cuadros.

Como hemos visto precedentemente en el modelo yugoslavo, el alejamiento del modelo seviético (Partido Empresa, Director, Sindicato) conduce al esquema: autonomía de la empresa con su consejo obrero, elección del director por los trabajadores, papel del partido debilitado, con presencia del partido a todos los niveles de la organización. El resultado es que los cuadros se benefician en primer lugar de la autogestión. En China el partido reafirma su papel dirigente sobre las masas populares expresando el deseo profundo de ver desaparecer las diferencias: tareas de dirección, tareas de ejecución; trabajadores manuales-trabajadores intelectuales.

Las diferencias se difuminan por la repetición hasta el infinito de una receta única: poner la política en el puesto de mando, ya hemos podido ver cómo el secretario del partido es también el Presidente del Comité Revolucionario. ¡Poner la política en el puesto de mando! La pregunta es: ¿Se puede cambiar la realidad cotidiana de las masas

por la repetición incesante de las mismas palabras?

Aquí lo mismo que en la URSS o en Yugoslavia los cuadros políticos (y otros expertos...) son los grandes beneficiarios del sistema de participación en la gestión.

CHECOESLOVAQUIA: AUTOGESTION COOPERATIVA

¿En qué entorno la autogestión es posible? Las experiencias de Hungría, de Polonia y de Checoeslovaquia se asemejan por encima de los años a sus hermanas mayores de 1917: los primeros soviets se presentan ante nuestros ojos de manera fragmentada y limitada en el tiempo. Algunos meses para Hungría en 1956, dos años para Polonia de 1956 a 1958 y tres años para Checoeslovaquia de 1967 a 1970.

Autonomía de la empresa y autogestión caminan a la par. En Polonia, la conservación de todo el aparato burocrático central constituía un freno importante a la autonomía de la empresa, de tal modo que las reivindicaciones de autogestión no podían sino llevar al fracaso. Los problemas de los consejos obreros se plantean en el plano del estatuto de la empresa: La fábrica debe ser la propiedad de la empresa, en el plano de la autonomía del sector autogestionado y en el plano de la promoción obrera. Nosotros hablaremos aquí de la experiencia checoeslovaca obrera que ha durado más tiempo y que ha sido objeto de estudios más profundos, constatando que en Polonia y en Hungría las experiencias que han tenido lugar se han traducido en un avance teórico y práctico. Los consejos obreros checos se distinguen, sin embargo, de los consejos obreros húngaros por el hecho de que éstos constituían grupos de autodefensa armada que se reunieron después en el Comité central obrero en Budapest; la defensa en este caso desbordó a las otras realida-

Por lo que se refiere a Checoeslovaquia,

la intervención de los cinco países del Pacto de Varsovia se ha situado en un momento en que se estaba intentando crear una estructura de coordinación de los consejos obreros. El gobierno declaró poco después que no era útil proseguir esta experiencia limitada y dejó para una fecha ulterior la adopción de la ley sobre la empresa socialista actualmente en preparación. Constituidos espontáneamente en la mitad, aproximadamente, de las empresas industriales a sugerencia de los comités sindicales (aquí nuevo papel de los sindicatos), los consejeros obreros no han podido existir más que en un marco de desaparición de la ingerencia directa del Estado que representa a la propiedad socialista de los medios de producción.

Con relación al sistema soviético, donde por medio de numerosas organizaciones la economía se gestiona como «una única empresa» en este nuevo modelo la empresa, como en Yugoslavia, es autónoma y religada de manera indirecta al partido.

La empresa es propietaria de su capacidad de producción y no es responsable ante los fundadores (Estado o comités populares: organismos locales). Así la empresa tiene gerentes representados en los órganos de autogestión que tienen el «usufructo de un bien que pertenece a la comunidad nacional». Esto tiene como consecuencia un reparto de las responsabilidades políticas y económicas entre el Estado y los consejos obreros: al nivel de la empresa los estatutos checoeslovacos implican la proposición siguiente que no habíamos visto aparecer en los otros modelos: el obrero-productor en la autogestión llega a ser un copropietario-empresario: estando valorizada la función de empresario a nivel de consejo obrero. Para evitar la «trampa» de la cogestión experimentada de 1945 a 1949 y que reposaba sobre la oposición capital (Estado) y trabajo (salarios), el papel de los consejos obreros se diferencia del de los sindicatos. Los consejos obreros se ocupan de la gestión de las empresas. Para impedir que las empresas se conviertan en propiedad privada, el argumento utilizado es que la personalidad jurídica del fundador impide todo retorno al sistema privado. En definitiva, los consejos representan una agrupación de asalariados que se podría asimilar a nuestras cooperativas obreras de producción en Francia.

A partir de los estatutos de la empresa se pueden dibujar dos tendencias y dos concepciones de la propiedad social: la primera sigue la línea: consejo obrero: productor-gerente-empresario; la segunda: Consejo obrero productor-gerente-controlador de las proposiciones del director. En los dos casos el consejo obrero nombra al Director por cuatro a siete años. Este puede escoger sus colaboradores, es responsable de la organización del trabajo y del respeto de los reglamentos; revocable por el Consejo, el director es escogido por vía de concurso. pero el Estado puede poner su veto. Si volvemos al consejo obrero, puede verse que en la primera hipótesis prevista (función de empresario y de gestión) es la asamblea de trabajadores la que se constituye como órgano supremo de la autogestión y el consejo obrero como órgano ejecutivo. Es la asamblea la que tiene el derecho de decisión sobre: estatuto de la autogestión, derecho del trabajo, elección y revocación de los miembros del consejo obrero, reparto de los beneficios, contribución a los diferentes fondos de la empresa, estudio de las relaciones de actividad anuales, control administrativo y financiero.

En la segunda hipótesis el consejo obrero se apropia de los poderes de decisión de la asamblea estando garantizado por una comisión de control, donde aparecen un representante del Estado fundador, así como un representante del comité de empresa de los sindicatos. Subrayamos que los textos del gobierno y de los sindicatos no han retenido la primera hipótesis. En definitiva, todos estos proyectos de reforma tenían por objetivo promover un nuevo tipo de relaciones entre el Estado y la empresa y entre la em-

presa y los trabajadores; tipo de relaciones fundadas sobre una responsabilidad y un poder colectivos.

Preguntas

—¿Dónde se sitúan los conflictos organizacionales? Entre las categorías profesionales, igual que sucede en China y en Yugoslavia. Los trabajadores, al comienzo por lo menos, insistían más sobre las reivindicaciones salariales; los técnicos y los cuadros reivindicaban para los consejos prerrogativas de gestión a largo plazo: organización de la producción, planificación a largo plazo, inversiones, control de la actividad de la dirección... etc.

Entre el Consejo y el Director: el Director que quería trasladar al Consejo problemas que no ha sabido resolver... etc. Entre el Consejo y los trabajadores: los trabajadores que presentan sus reivindicaciones al Consejo confundiendo así el papel del sindicato, defensor de los derechos e intereses de los trabajadores con el papel de consejo nuevo empresario-gerente de la empresa. Conflicto Estado-Empresa a propósito de los precios, del montante de las inversiones... etc. recordando la experiencia yugos-lava.

Después de la intervención de las fuerzas del Pacto de Varsovia, el aparato central de dirección de la economía recuperó progresivamente el control de las empresas y el modelo de gestión pasó de la autogestión «a la participación de los trabajadores en la gestión» o «movilización de las masas para el trabajo social», es decir, se volvió al modelo de base soviético.

El problema de la participación de los trabajadores en la gestión en los países del Este, donde el Estado es propietario de los medios de producción se plantea, pues, en términos de relaciones entre el Estado y la empresa y dentro de la empresa entre la empresa y los trabajadores. En los países estudiados los socios o elementos participantes son los mismos: partido único, Estado y/o organismos administrativos y económi

cos, sindicatos, comités de empresa o consejos obreros, directores y masas populares. Con dos posibilidades: que estos elementos se encuentren en una relación jerárquica dominada por el partido único o que cada uno de los elementos, por el hecho de circunstancias históricas determinadas, intente obtener su autonomía, pero en vano, como la experiencia histórica nos lo demuestra, ya que el sistema saca su coherencia de la existencia de un partido único: por tanto, toda tentativa de pluralismo en el marco de este sistema está condenada al fracaso.

Para poder instaurar una sociedad socialista autogestionaria, el camino está trazado a partir de las experiencias expuestas precedentemente. ¿Cuáles son estas condiciones?

- Pluralidad y autonomía de los partidos políticos.
- Pluralidad y autonomía de las organizaciones económicas.
- Pluralidad y autonomía de las organizaciones sociales.
- Pluralidad y autonomía de las empresas acompañadas de la función primordial en un sistema donde los medios de producción son apropiados colectivamente, a saber: la libertad colectiva de emprender.

Parece, pues, que si estas condiciones no se cumplen hay regresión a una etapa anterior del desarrollo: capitalismo intervencionista y/o socialismo de Estado.

Si se toman en consideración el principio de coherencia de las estructuras de organización es evidente y esto puede parecer paradójico que habrá menos reticencias e npasar de un sistema pluralista al pluralismo autogestionario que de un sistema monista a este último sistema.

«Revue française de gestion»

Benjamín Stora

Mayo-junio-julio-agosto, 1977

PRECIOS AL COSUMO EN EL MUNDO

	Años		Trimestres				Meses						
	A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH		1976 1977		977	1976 1977						7	
	1975	1976	Ш	IV	1	П	dic.	ene.	feb.	mar.	abr.	may.	jun.
Variación porcentual							-	YELL !	12		a an		
Mundo	13,3	11,2	10,7	10,8	11,2		11,0	11,1	11,3	11,3	*****		
Países industriales	10,7	7,7	7,3	7,2	7,7	8,2	7,3	7,4	7,8	7,9	8,1	8,2	0 2
Estados Unidos	9,2	5,7	5,5	5,0	5,9	6,8	4,8	5,2	6,0	6,4	6,8	6,7	8,3 6,8
Canadá	10,8	7,6	6,5	5,9	6,8	7,7	5,8	6,2	6.8	7,4	7,6	7,6	7,8
Japón	12,2	9,7	9,4	9,4	9,3	8,9	10,6	9,4	9,2	9,2	8,4	9,4	8,8
Austria	8,4	7,3	7,0	7,2	6,4		7,2	7,0	6,4	5,7	5,5	5,8	
Bélgica	12,8	9,2	9,1	7,9	7,7	7,4	7,6	7,7	8,1	7,4	7,0	7,3	7,8
Dinamarca Francia	9,8	9,0	8,1 9,5	13,1	10,9	100000	13,1	12,5	11,7	8,6	9,4	*****	
Alemania	5,9	4,6	4.2	10,0	9,0	3,9	9,9	9,0	9,0	9,1	9,5	9,8	
Italia	17,2	15,7	15,8	19,7	20,3		20,5	20,8	4,0 20,5	3,9	3,8	3,8	4,0
Países Bajos	10,2	8,8	8,2	8,5	7,4	7,0	8,3	7,6	7,4	19,6 7,3	18,0	18,5 7,0	7,1
Noruega	11,7	9,2	9,1	8,0	8,9	8,9	8,0	8,7	8.9	9,1	9,0	8,9	8,7
Suecia	9,9	10,4	9,7	9,7	9,6		9,8	9,0	9,6	10,2	10,1	10,6	
Suiza	6,8	1,7	1,3	1,1	1,0	1,3	1,3	0,9	1,0	1,0	1,1	1,2	1,7
Reino Unido	24,2	16,8	13,6	15,0	16,5	\$10000	15,1	16,6	16,3	16,7	17,4	17,1	72447
Otros, Europa	18,1	16,1	15,6	16,7	17,9	*****	16,8	17,3	17,7	18,6	19,1		1227251
Finlandia	17,7	14,6	14,2	12,7	11,5	151010	11,9	11,6	11,5	11,3	12,3	13,3	******
Grecia	13,4	13,4	13,6	11,6	11,1	*****	11,8	11,3	11,1	10,8	11,9		1000000
Irlanda	21,0	18,0	18,9E	20,6E	16,6	14,0E			16,6			14,0	10000
Portugal	15,4	21,0	23,2	28,4	25,3		27,1	20,1	24,9	30,8	00.4		
España Turquía	17,0 19,3	17,6 17,4	17,4 16,6	19,8 17,4	22,5 14,8	4.4.4.4.4.4	19,9	22,0	22,6	23,0	22,4	*****	
Yugoslavia	23,5	11,3	7,5	7,8	15,1		9,2	15,0 14,3	13,9 14,6	15,4 16,5	******	*****	*****
Australia, NZ, Sudáfr	14.6	13,1	13,4	13,4	13,0		13,4	12,8	13,1	13,0			
Australia	15,2	13,5	13,9	14.4	13,6	*****	10,4		10,1	13,0	1		
Nueva Zelanda	14,6	16,9	17,2	15,6	13,6		*****					*****	
Sudáfrica	13,5	11,1	11,2	10,8	11,5	*****	10,8	10,7	11,9	11,8	11,5	11,1	
Países exp. petróleo	16,5	14,0	13,8	14.8	14,5	*****	14,3	14.6	14,0	14,8	15,2	******	
Argelia	8,3	201101	7,7	100000000000000000000000000000000000000	*****	F44444	*****	*****	*****	*****			
Indonesia	19,1	20,0	21,9	17,0	12,3	*****	14,2	13.5	11,4	12,1	12,4	12,3	211111
Irán	13,0	11,3	11,1	21,9	26,2	6.4.4.4.4	23,0	25,3	26,1	27,3	28,4	29,3	
Irak	9,5	10,4	9,7	11,4	9,1	*****	12,0	10,9	8,5	7,8	7,5	*****	
Líbia	9,1									*****	*****	44444	
Nigeria	33,7	22,1	16,8	14,9	100000	******	12,4	13,5	+++++	* * * * * * *	*****	*****	111111
Arabia Saudita Venezuela	34,6	7,6	35,8	7,6	8,3	22224	7,0	8,6	0.0	0.0	0.2		
The state of the s	10,4		8,3			55555			8,2	8,2	8,3	*****	
Otras zonas menos des.	29,7	33,8	32,8	33,7	34,3		34,4	35,3	34,9	32,6		*****	*****
Otros, Hem. Occid.	52,0	74,4	70,8	70,5	65,7	*****	70,3	70,3	66,6	60,1 215,7	54,1		
Argentina	171,2	486,0 4,6	421,6	361,7	287,5	*****	347,0 5,5	343,4 7,5	303,4	5,1	150,0		
Bolivia Brasil	29,0	41,7	43,3	44,5	44,7	*****	44,8	46,1	43,3	44.7	44,4		
Chile		229,5	202,1	181,7	150,8	*****	174,3	163,0	152,9	136,4	121,1	109,0	
Colombia		17,4	21,1	26,2	26,1	15.22.22	27,2	24,9	25,5	27,8	36,4	39,2	
Costa Rica	21,0	3,7	1,3	-1,9	3,1	*****	-2,7	3,1	2,6	3,7	4,3		****
Rep. Dominicana	14,5	7,9	5,3	4,4	11,5	*****	7,0	10,8	12,5	11,1	12,7	12,4	
Ecuador	15,7	10,6	11,2	14,8	13,5		13,1	13,6	13,0	14,0			
El Salvador	19,3	7,1	5,2	4,8	5,1	1995111	5,3	5,2	4,4	5,6	9,7	11,7	
Guatemala	14,0	10,8	13,6	17,7	05.5		17,4	13,8	05.0	00.4	06.7	00.0	49.55.5
México	17,0	16,0	13,1	21,4	25,7	5,5,5,5,7,7	24,0	25,2	25,9	26,1	26,7	26,8	100000
Paraguay	6,8	4,6	2,1	2,4	6,5		3,3	5,0	4,2	10,2	9,8		
Perú Uruguay	23,6 83,4	33,1 50,9	36,8 53,5	43,1 47,9	51,7		44,7	40,1 45,3	53,8	56,0	58,3	60.5	
Bahamas	10,5	4.2	4,4	3,3	2,6		3,2	2,5	2,4	2,8	2,9	2,9	
Jamaica	17,5	9,6	8,3	8,2	8,9		8,2	8,3	8,2	10,2	******		111111
Trinidad y Tabago	17,1	10,5	10,1	11,9	11,4	2012101	12,0	11,0	11,9	11,2	11,9	12,6	
Otros Medio Oriente	18,9	17,4	19,5	17,6	*****		19,2	19,5		*****			
Chipre	7,5	4,0	5,1	5,3	5,5	*****	5,7	5,1	5,1	6,2	5,4		
Egipto	9,7	10,4	11,1	9,2			10,3	10,6		*****			
Israel	40,0	31,1	36,9	35,8	35,4	testat	38,0	35,9	36,2	34,0	*****		211111
Jordania	12,1	15,1	14,4	11,3	20,5		13,6	20,5	15,7	25,3	111111		
Siria	15,9	15,2	13,2	9,0	14,2	301111	11,6	14,9	15,4	12,2	2,515,52	****	*****

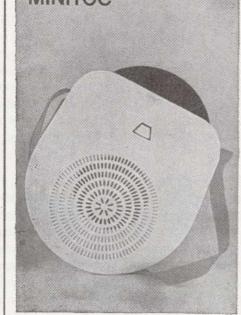
Fuente: International Financial Statistics. Fondo Monetario Internacional. Agosto, 1977.



juguetes electrónicos









RADIOTELEFONO

Una nueva dimensión en el mundo del juguete

Historia del Sindicalismo en España

HECHOS Y FECHAS

- 1813.—Decreto de 8-VI-1813 de las Cortes de Cádiz sobre el libre establecimiento de fábricas y ejer cicio de cualquier industria útil.
- 1814.—Decreto de 4-V-1814 aboliendo la Constitución y toda la legislación de las Cortes de Cádiz.
- 1822.—En el Cédigo Penal, promulgado por Ley de 9 de julio, se estableció el delito de coalición profesional.
- 1823.—Decreto de 1-X-1823 anulando la legislación del Trienio liberal.
- 1829.—Reconocimiento de personalidad jurídica, en Barcelona, a la «Comisión de Fábricas», agrupación de fabricantes que venía actuando desde 1799, el seno de la «Junta de Comercio», constituyendo la primera Asociación Patronal.
- 1832.—Fue un año-clave para la industrialización de España. Fundación, en Barcelona, de la Fábrica «EL VAPOR», por Bonaplata, Vilaregut, Rull y Cía., que fue una de las primeras en utilizar la máquina de vapor.
 - Creación, en Marbella, por Heredia, de los primeros altos hornos españoles, en las fábricas de «LA CONCEPCION» y «LA CONSTANCIA».
- 1833.—Muerte de Fernando VII y comienzo de la Primera Guerra Carlista que duró hasta 1840.
- 1835.—El 6 de agosto de 1835 fue incendiada la Fábrica «EL VAPOR».
- 1836.—Ley 2-VI de diciembre de 1836, restableciendo definitivamente el Decreto de 8-VI-1813, de las Cortes de Cádiz, suprimiendo los Gremios de Oficios.
- 1839.—R. Crden Circular de 28-II-1839, por la que se autorizó la constitución de Asociaciones de Socorros Mutuos y que sirvió de base legal para la iniciación del Asociacionismo obrero español, aunque sólo concedió dicha autorización para constituir dos clases de asociaciones obreras: Mutualistas y Ccoperativas.

En Barcelona, se constituyó, a principios de verano, una Asociación de Trabajadores (Sociedad de tejedores de algodón).

- 1845.—Fundación, en Madrid, por Fernando Garrido, de la Revista «LA ATRACCION», la primera publicación periódica socialista (bimensual).
- 1848.—Promulgación del Código Penal, por Ley de 19 de julic de 1848, que seguía considerando como delito la coalición profesional.
- 1852.—R.O. de 25 de agosto de 1853, suspendiendo la eficacia de la R. O. de 28-II-1839 y prohibiendo de nuevo las Asociaciones Obreras.
- 1855.—El 2 de julio fue asesinado, en Sans, el empresario J. Fol y Padrís, Presidente del «Instituto Industrial de Cataluña», como represalia por la ejecución de Barceló.

Ese mismo día dio comienzo una huelga general, en Barcelona que luego se extendió a toda Cataluña, exigiéndose por los trabajadores el reconocimiento del derecho legal de asociación, la limitación de la jornada de trabajo, la creación de jurados mixtos para solucionar los conflictos sociales. El lema de los huelguistas era "Asociación o Muerte".

Envío a la Comisión de Cortes encargadas de aictaminar el Proyecto el 8 de diciembre, de 1855, de un escrito presentado por los trabajadores Alsina y Nolart avalado por 33.000 firmas, manifestando su disconformidad con el mismo, pidiendo un pleno reconocimiento del derecho de asociación, el establecimiento de un Jurado Mixto y la limitación de la Jornada Laboral a 10 horas, afirmándose que, en Cataluña había 80.000 obreros organizados.

- 1857.—En abril de 1857 se promulgó un R. D. disolviendo todas las Sociedades Obreras, de cualquier tipo que fuesen.
- 1859.—Se promulgó la R. O. Circular de 26 de noviembre, de 1859, reafirmando la posición del Gobierno sobre las Sociedades de Socorros Mutuos. A partir de ese momento el asociacionismo obrero se orientó hacia el cooperativismo y los Centros Culturales.
- 1864.—En este año de 1864, el Padre Jesuita, Antonio Vicent, fundó en Manresa, el primer Círculo Católico Obrero.

- 1865.—Congreso de Sociedades Obreras y Cooperativas, en Barcelona, el mes de diciembre de 1865, convocado y presidido por Antonio Cusart y Vila, director de «EL OBRERO», que fue constituido órgano oficial de la nueva Federación de Asociaciones, que se fundó con ocasión de dicho Congreso. Asistieron 300 delegados, representantes de 22 sociedades obreras, que elevaron, en nombre del Congreso, al Presidente del Gobierno, una exposición pidiendo la libertad de asociación, de fecha 7 de enero de 1866.
- 1868.—Revolución de septiembre que destronó a isabel II-

La Junta Superior Revolucionaria redactó, el 8 de octubre, un Programa: sufragio universal; libertad de cultos; libertad de enseñaza; libertad de reunión y asociación; descentralización administrativa; juicio por jurados; unidad de fuero e inamovilidad judicial.

Creación, en Madrid, del primer núcleo provisional de la Sección española de la I. Internacional, el 21 de diciembre de 1868.

- 1869.—El 2 de mayo de 1869, se creó en Barcelona, otro núcleo de la Sección española de la I Internacional.
- 1870.—Celebración del I Congreso Obrero español en el Teatro Circo de Barcelona, con participación de Sociedades Obreras de toda España, durante los días 19-26 de junio de 1870. En este Congreso se constituyó la «FEDERACION REGIONAL ESPAÑOLA», adherida a la A.I.T. Triunfó la tendencia radical anarquista que propugnaba la «acción directa» al margen de la actuación política, a través de las secciones y federaciones de oficio.
- 1871.—La «Federación Regional Española» celebró, en Valencia una Conferencia Secreta, del 10-18 de septiembre de 1871, volviéndose a reafirmar la idea lógica del anarco-sindicalismo: la libre federación universal de libres asociaciones obreras agrícolas e industriales. Se nombró a Anselmo Lorenzo para representar oficialmente a la «Federación Regional Española», en la Conferencia de la A.I.T., en Londres, en septiembre de ese mismo año.
- 1873.—En mayo de 1873, se celebró, en Toledo, un Congreso organizado por la Nueva Federación Madrileña (socialista).
- 1874.—El General Serrano, Presidente del Poder Ejecutivo, después de la disolución de la Asamblea Constituyente por el General Pavia, promulgó un Decreto (10-I-1874), declarando la disolución de la I Internacional, en España.

Proclamación de Alfonso XII, como Rey de España.

1876.—En el mes de junio de 1876, se aprobó una nueva Constitución en cuyo art. 13 se recogen los derechos de reunión y asociación, en términos similares a los de la Constitución de 1869.

- 1877.—Celebración del Congreso Universal Socialista de Gante, en 1877, que preparó la Constitución de la II Internacional.
- 1879.—El 2 de mayo de 1879 se fundó, en Madrid, el «Partido Democrático Socialista Obrero Español», que fue el germen inicial del P.S.O.E.
- 1882.—Se decidió fundar la «Asociación Nacional de Trabajadores de España», de orientación socialista, que aunque no tuvo mucha vida, constituyó, posteriormente el embrión de la «UNION GENERAL DE TRABAJADORES» (U.G.T.).
- 1883.—Promulgación del R. D. del 5-XII-1883, por iniciativa de Moret, constituyendo una Comisión encargada de estudiar todas las cuestiones que afectaban directamente a la mejora o al bienestar de la clase obrera.
- 1886.—El 12 de marzo de 1886, apareció el Semanario «EL SOCIALISTA».
- 1888.—En el mes de agosto de 1888, se constituyó, en Barcelona, la U.G.T. (Unión General de Trabajadores), de inspiración marxista, siendo su Presidente, Antonio García Quejido. En ese mismo mes, se constituyó orgánicamente el «Par tido Socialista Obrero Español», el PSOE.
- 1889.—Celebración del «Congreso Internacional Obrero Socialista, de París, del 14-21 de julio de 1889, de claro predominio socialista, y en el que se acordó la Jornada del 1 de Mayo. Los partidarios del sindicalismo reformista «posibilistas», celebraron otro Congreso simultáneamente en París, en la calle Lancry.
- 1890.—Celebración, por primera vez en España, de la Jornada del 1 de mayo. En Madrid, se celebró el día 4, por ser domingo.

El 26 de junio, se promulgó una Ley estableciendo el sufragio universal.

1891.—El 15 de mayo de 1891, se publicó la Encíclica Social de S.S. León XIII, la «Rerum Novarum», en donde se afirmó y propugnó el asociacionismo obrero y se condenó el capitalismo liberal y el socialismo.

> Celebración del II Congreso de la II Internacional, de Bruselas, con asistencia de Pablo Igle sias.

- 1893.—En septiembre se celebró, en Zurich, el III Congreso de la II Internacional.
- 1894.—Promulgación de la Ley de 10 de julio de 1894 de represión de los delitos cometidos por medio explosivo, que sirvió de instrumento legal para combatir al anarquismo.
- 1896.—Celebración, en Londres, del IV Congreso de la II Internacional.
- 1899.—En septiembre de 1899, se celebró, en Madrid, el VI Congreso de la U.G.T., acordándose trasladar su sede a Madrid, y nombrándose Presidente a Pablo Iglesias.

- 1900.—El 30 de enero de 1900 se promulgaron dos importantes leyes sociales: la Ley sobre el trabajo de mujeres y niños; y la Ley de Accidentes del Trabajo en la Industria.
- 1902.—En el mes de mayo de 1902, S. M. Alfonso XIII, jura la Constitución, iniciándose el nuevo Reinado.
- 1904.—El 3 de marzo de 1904, se promulgó la primera Ley española sobre descanso dominical.
- 1906.—El 28 de enero de 1906, se promulgó una Ley sobre Sindicatos Agrícolas.

Celebración del I Congreso, durante los días 14, 15 y 16 de abril, de las Juventudes del PSOE que decidió la Constitución de la «Federación Nacional de Juventudes Socialistas».

- 1907.—Fundación de «Acción Social Popular», por el P. Jesuita, Gabriel Palau y de la «Unión profesional de dependientes y empleados de Comercio», primer Sindicato católico de clase (no mixto).
- 1909.—El 29 de abril de 1909 se promulgó una Ley que derogó el art. 556, del Código penal de 1870, y reconoció el derecho de recurrir a la huelga y al «lock-out» patronal para la defensa de los derechos respectivos.
- 1911.—Celebración, en Barcelona, del 8 al 10 de septiembre, del I Congreso de la C.N.T., en el Palacio de Bellas Artes, con una representación de 30.000 adheridos, adoptándose, secretamente, la decisión de declarar la huelga general revolucionaria contra la guerra de Marruecos y en apoyo de todos los conflictos laborales, en curso, y en especial de la huelga de carreteros bilbaínos.

Disolución de la C. N. T. por el Gobierno, a consecuencia de los sucesos anteriores.

Fundación de la «Solidaridad de Obreros Vascos» (S.O.V.).

- 1912.—Promulgación de la Ley de 11 de julio de 1912, prohibiendo el trabajo nocturno de la mujer.
- 1916.—Constitución, en Pamplona, de la «Federación Nacional de Sindicatos Católicos Libres».

Fundación de la «Confederación Nacional Católico Agraria», sobre la base de la antigua «Federación Católica Agraria Nacional».

- 1917.—Revolución de «Octubre», en Rusia (en realilidad en el calendario europeo fue la noche del 6-7 de noviembre, de 1917, en el calendario antiguo, la noche del 25 de octubre).
- 1918.—En las elecciones generales para diputados, celebradas en febrero de 1918, los cuatro reclusos del penal de Cartagena fueron elegidos: Besteiro, por Madrid; Largo Caballero, por Barcelona; Anguiano, por Valencia; y Saborit, por Asturias.

1919.—R. Decreto de 3 de abril de 1919, estableciendo la jornada de ocho horas en la Industria.

Celebración, en Berna, en febrero, de la Confederación Internacional Socialista para la reconstrucción de la II Internacional.

Celebración de una Conferencia Internacional, en Rusia, en marzo de 1919, que constituyó la III Internacional («Internacional Comunista (Komintern).

- 1920.—En febrero, Ramón Salés, fundó el «Sindicato Libre», que fue muy criticado, por su apoyo a los Patronos y por el favor que mereció del General Martínez Anido, Gobernador Civil de Barcelona. El 15 de abril de 1920, con motivo de una Asamblea Nacional de la «Federación de Juventudes Socialistas», se creó el «Partido Comunista Español» (P.C.E.).
- 1921.—El P.S.O.E., el 13 de abril de 1921, después de conocer el Informe de Fernando de los Ríos sobre su viaje a Rusia, rechazó su adhesión a la III Internacional. Escisión del P.S.O.E. promovida por García Que

Escisión del P.S.O.E. promovida por García Quejido y fundación del «Partido Comunista Obrero Español» (P.C.O.E.) con la publicación de un Manifiesto.

- 1923.—El 13 de septiembre de 1923, se hizo público un Manifiesto del Gobierno Primo de Rivera, Capitán General de Cataluña, que dió paso a la Dictadura (1923-1930).
- 1924.—La U.G.T. y el P.S.O.E. colaboraron con la Dictadura:

Participación de socialistas en el Consejo Interventor de Cuentas del Estado y en el Consejo de Trabajo (que, en 1924, sustituyó al «Instituto de Reformas Sociales»).

Largo Caballero tomó posesión, el 25 de octubre, como Vocal del Consejo de Estado.

1926.—R. Decreto Ley de 26-XI-1926 elevando a rango nacional la organización Corporativa del Trabajo (Comisiones Paritarias; Comisiones Mixtas y Consejos de Corporaciones).

Promulgación del Código de Trabajo, el 23 de Agosto de 1926.

- 1927.—Fundación en la playa valenciana del «Cabañal», de la Federación Anarquista Ibérica. (F.A.I.).
- 1928.—Decreto de 30 de julio, por el que los Comités Paritarios asumirán funciones jurisdiccionales en lo relativo a despidos.

Promulgación de un Nuevo Código Penal (1928) por el que se consideran delitos de sedicción, el lock-out y la huelga, únicamente cuando tuvieran la finalidad de combatir a los poderes públicos.

- 1929.—Texto refundido del R. D. Ley de Organización Corporativa Nacional de 8 de Marzo.
- 1930.—Caída, en el mes de enero, de la Dictadura del General Primo de Rivera.

1931.—En el mes de Abril, día 14, proclamación de la Il República Española, siendo nombrado Largo Caballero, Ministro del Trabajo.

El 25 de Julio de 1931 se fusionaron las «Juntas de Cfensiva Nacional Sindicalista» (J.O.N.S.) de R. Ledesma y las «Juntas Castellanas de Actuación Hispánica» de O. Redondo.

1932.—El 8 de Abril de 1932 se promulgó la «Ley de Asociaciones Profesionales».

Elección de J. Besteiro, como Presidente de la U.G.T., en el Congreso celebrado del 14-22 de Octubre de 1932.

1933.—El 29 de Octubre de 1933, José A. Primo de Rivera fundó «FALANGE ESPAÑOLA».

El 19 de Noviembre, se celebraron elecciones a diputados.

En Diciembre, llamamiento en favor de la «ALIANZA OBRERA», firmado por la U. G. T., Unió Socialista de Catalunya», Izquierda Comunista, el «Bloc Obrer i Camperol», el Partido Sindicalista y la «Unió de Trabassaires».

1934.—El 13 de Febroro de 1934. «Falange Española» se fusionó con las J.O.N.S. (F.E. y de las J.O.N.S.).

> Iniciación de la Revolución de Asturias, el 6 de Octubre de 1934. En Cataluña proclamación del Estado Catalán por Companys, sin intervención de la C.N.T.

- 1935.—El 25 de Julio de 1935, el VII Congreso de la III Internacional, reunido en Moscú, dio la consigna de formación del «Frente Popular».
- 1936.—En Febrero, celebración de Elecciones Generales con triunfo del «Frente Popular».

Formación del «Partit Socialista Unificat de Catalunya» (P.S.U.C.) adherido a la III Internacional, constituido por la fusión del «Partido Comunista de Cataluña», «Unió Socialista de Catalunya», «Partido Catalán Proletario» y Fedederación Catalana del Partido Socialista».

El 17 de Julio, se produce el levantamiento militar en Marruecos; y el 18 se extendió a la Península.

En Agosto, se promulgó un Decreto estableciendo la sindicación obligatoria, en la zona republicana. Los afiliados, a la C.N.T.-U.G.T. alcanzaron la cifra de 6.000.000, como consecuencia de la aplicación del Decreto.

Colectivización de Empresas, en la zona republicana y ocupación de fincas.

En Noviembre, cuatro cenetistas entraron a formar parte del Gobierno, presidido por Largo Caballero, en las Carteras de Justicia, Sanidad, Industria y Comercio (García Oliver, Federica Montseny, J. Peiró y J. López).

1937.—El 3 de Mayo de 1937, se dio un choque sangriento, en Barcelona, entre la C.N.T.-F.A-I., el P.O.U.M. (Partit Obrer de Unificacio Marxista, de inspiración trotskista), por un lado; y por el otro, la Esquerra, el P.S.U.C. (Partit Socialista Unificat de Catalunya», dominado por los comunistas) y el Gobierno de la Generalitat.

En Mayo, cayó el Gobierno de Largo Caballero, con salida de los Ministros de la C.N.T. Formación de nuevo Gobierno por el Doctor Negrín.

- 1938.—El 9 de Marzo se promulgó el «Fuero del Trabajo» en la España Nacional, cuya Declaración XIII estableció la concepción del Sindicato Vertical.
- 1939.—El 1 de Abril de 1939 terminó la Guerra civil-El 13 de Septiembre de 1939, los bienes de los antiguos sindicatos socialistas y anarquistas quedaron afectados para constituir el patrimonio del nuevo sindicalismo.
- 1940.—El 26 de Enero se promulgó la Ley de Unidad Sindical.

El 6 de Diciembre se promulgó la Ley de Bases de la Organización Sindical.

por Juan Zurreta

REPRODUCCION Y VENTA DE PERROS MASTINES PURA RAZA

Muy adecuados para Guarda y Defensa



ENVASADO EN BOLSAS DE 3 KG. Y SACOS DE 25 KG.

VISAN: Doctor Esquerdo, 170-Madrid, 7-Tel. 2512200

3 RAZONES APOYAN LA AMPLIACION DE CAPITAL DE LA COMPAÑIA TELEFONICA

- * 608.000 peticiones de teléfono pendientes
- mantener y mejorar la calidad
 del servicio
- contribuir al desarrollo económico
 y, con ello, a la creación de puestos de trabajo

SUSCRIPCION DE ACCIONES del 24 octubre al 23 noviembre

LA EMPRESA

I. NATURALEZA DE LA EMPRESA

«Tampoco sería cierto afirmar que toda Empresa particular es de suyo una sociedad cuyas relaciones entre sus participantes estén determinadas por reglas de justicia distributiva, de tal suerte que todos, indistintamente —propietarios o no de los medios de producción— tengan derecho a su parte en la propiedad o al menos en los beneficios de la Empresa» (Pío XII, Alocución 7 Mayo, 1949).

«Tal concepción parte de la hipótesis de centrar la Empresa por su naturaleza en la esfera del derecho público. Hipótesis inexacta, pues que la Empresa, lo mismo que esté creada en forma de fundación, que de asociación de obreros como copropietarios, que en forma de propiedad privada individual que firma con sus obreros un contrato de trabajo, depende siempre del orden jurídico privado en la vida económica» (Id).

II. CONCEPTO CRISTIANO DE LA EMPRESA

«Para vosotros, la Empresa es algo más que un simple medio de ganarse la vida y de mantener la legítima dignidad del propio estado, la independencia e la propia persona y de la propia familia. Es más que la colaboración técnica y práctica del pensamiento, del capital, de las múltiples formas de trabajo, que favorecen a la producción y al progreso. Es más que un factor importante de la vida económica, más que una simple —aunque laudable —ayuda al desarrollo de la justicia social» (Pío XII, Disc. 31 Enero 1952).

«Es necesario que este sentido humano penetre, como la gota del aceite en el engranaje de todos los miembros, todos los órganos de la Empresa: los jefes, los colaboradores, los empleados, los trabajadores, de todos los grados, desde el artesano y el obrero especializado hasta el más modesto peón» (Id).

III. RELACIONES ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES: CREACION DE UNA EMPRESA COMUN

«De ahí resulta que fuera de los casos en que el propietario trabaja con sus propios medios, el trabajo y el capital deberán reunirse en una empresa común, pues el uno sin el otro son completamente ineficaces» (Pío XI, Quadragésimo Anno, 22, 15 Mayo 1931).

"Empresarios y obreros no son antagonistas ni enemigos irreconciliables, sino cooperadores en una obra común; comen, por decirlo así, en la misma mesa, puesto que viven, a fin de cuentas, del beneficio neto y global de la economía nacional; reciben todos y cada uno su renta, y bajo este aspecto no mantienen subordinadas entre sí sus mutuas relaciones" (Pío XII, Aloc. 7 Mayo 1949).

«La civilización contemporánea, aunque muy dura bajo ciertos aspectos y tiene al menos el mérito de haber puesto en claro la idea de que el mundo de la industria y el trabajo, empresarios y patronos, ingenieros y cuadros de maestros, obreros y empleados, se encuentra enrolado en una misma

obra y en una misma comunidad de destino» (Pío XII, Disc. 29 Septiembre 1956).

«No dudamos, sin embargo, en afirmar que a los trabajadores hay que darles una participación activa en los asuntos de la empresa donde trabajan, tanto en las privadas como en las públicas; participación que, en todo caso, debe tender a que la empresa sea una auténtica comunidad humana, cuya influencia bienhechora se deje sentir en las relaciones de todos sus miembros y en la variada gama de sus funciones y obligaciones» (Mater et Magistra, núm. 91, 15 Mayo 1961).

«Esto exige que las relaciones mutuas entre empresarios y dirigentes, por una parte, y los trabajadores, por otra, lleven el sello del respeto mutuo, de la estima, de la comprensión, y además, de la leal y activa colaboración e interés de todos en la obra común; y que el trabajo, además de ser concebido como fuente de ingresos personales, lo realicen también todos los miembros de la empresa como cumplimiento de un deber y prestación de un servicio para la utilidad general» (Mater et Magistra. núm. 92).

IV. UNA EMPRESA HUMANA Y PARTICIPATIVA

«Es demasiado frecuente, aun en nuestros días, que los trabajadores resulten en cierto sentido esclavos de sus propias obras, lo cual no se justifica de ningún modo por las llamadas leyes económicas» (Gaudium et Spes, núm. 67, 7 Diciembre 1965).

«Se ha de adaptar, por consiguiente, el conjunto del proceso del trabajo productivo en su ritmo vital a las necesidades de la persona y de su vida, en particular de su vida familiar, sobre todo, en el caso de las madres de familia, teniendo en cuenta siempre tanto el sexo como la edad» (Gaudium et Spes, núm. 67).

«En las empresas económicas son personas las que se asocian, es decir, hombres libres y **sui juris** creados a imagen de Dios. Por eso, salvo siempre el papel de cada uno, propietario, contratista, capataz u obrero y salvo la necesaria unidad de dirección de la obra, se procure por procedimientos bien determinados, la activa participación de todos en la gestión de la empresa» (ld. número 68).

«Con todo, como en muchos casos no es a nivel de empresas, sino en niveles superiores, donde se toman las decisiones económicas y sociales de las que depende el porvenir de los trabajadores y de sus hijos, déseles aun en esto, su participación, sea por sí mismos o por delegados libremente elegidos» (Id).

V. SOCIALIZACION Y NACIONALIZACION DE LAS EMPRESAS

"Las asociaciones cristianas están de acuerdo con la socialización, en los casos en que aparece realmente exigida por el bien común; es decir, como el único medio verdaderamente eficaz para remediar un abuso o para evitar un despilfarro de las fuerzas productivas del país y para asegurar la orgánica ordenación de estas mismas fuerzas y dirigirlas en provecho de los intereses económicos de la nación» (Pío XII, Disc. 11 Marzo 1945).

"Pero convertir esta estatificación en norma regular de la organización pública económica, sería invertir el orden de las cosas. Misión efectiva del Derecho público es servir al Derecho privado, no absorberlo. La economía —como todas las demás ramas de la actividad humana— no es por su naturaleza institución de Estado, sino, por el contrario, producto vivo de la libre iniciativa de individuos y de grupos libremente constituidos" (Pío XII, Aloc. 7 Mayo 1949).

«El mundo económico es, en primer lugar, creación de la voluntad libre de los hombres; al Estado le corresponde, pues, crear las condiciones que consientan a la iniciativa privada extenderse en los límites del orden moral y bien colectivo» (Mons. Montini, Carta a la XXV Semana Social Italiana, Septiembre de 1952).

VI. EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

«Se oyen a veces comprensibles, aunque no justificadas, quejas en relación con algunas intervenciones del Estado, dirigidas no a impedir el impulso de la producción, sino a regular una más justa distribución del bienestar que la industria humana produce» (Pío XII, Disc. 14 abril 1956).

«Tales intervenciones no pueden, sin más, ser declaradas ilegítimas. Rechazada toda «planificación» que destruye toda iniciativa individual, no quiere decirse con esto que pueda aceptarse el régimen de libertad absoluta en las actividades económicas» (Id.).

VII. LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

«La evolución de la economía moderna al ritmo de los descubrimientos y de las aplicaciones innumerables que de ellos derivan acentúan el malestar de las pequeñas y medianas empresas frente a sus concurrentes de mayores dimensiones» (Pío XII, Disc. 8 octubre 1956).

«La modernización del equipo mecánico, los métodos más racionales de producción en masa y de distribución, hacen que aventajen a las demás, las empresas que disponen de capitales considerables» (Plo XII, ídem).

«Pero la Iglesia sostiene también que al recto orden puede convenir que la Empresa de grandes dimensiones —cuando no obsten razones evidentes de bien común— permanezca en el ámbito de la iniciativa privada» (Pío XII, Disc. 7 mayo 1949).

«El Estado que tiene en vosotros (pequeña y mediana empresa) un importante factor de equilibrio, no debe rehusaros el apoyo con que hayáis de contar, sobre todo en el campo del crédito y del sistema fiscal» (Pío XII, Disc. 8 octubre 1956).



COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA

Se comunica a los señores accionistas que el Consejo de Administración, en uso de las facultades que le confiere el artículo 6.º de los Estatutos, ha acordado proceder a la puesta en circulación de 28.769.077 acciones ordinarias de 500 pesetas nominales cada una, números 287.690.772 al 316.459.848, inclusive, concediendo derecho de preferencia a los señores poseedores de las acciones actualmente en circulación, para suscribir a razón de una nueva por cada diez de las que sean tenedores, pudiendo ejercitar dicho derecho de suscripción mediante la utilización del cupón número 103, representado por los oportunos resguardos bancarios específicos, o en su lugar por los resguardos expedidos por las Juntas Sindicales de los Colegios de Agentes de Cambio y Bolsa de Madrid, Barcelona y Bilbao.

Los señores accionistas habrán de desembolsar en el momento de la suscripción 350 pesetas por acción, quedando liberadas las restantes 150 pesetas con cargo a la cuenta de Regularización del Balance.

Las nuevas acciones tendrán los mismos derechos que las hoy en circulación y entrarán a participar en los dividendos que se repartan con cargo a los beneficios del ejercicio de 1978.

La suscripción habrá de efectuarse necesariamente en las centrales, sucursales o agencias de cualquiera de los Bancos Urquijo, Hispano Americano, Español de Crédito, Bilbao y Confederación Española de Cajas de Ahorro, dentro del plazo comprendido entre los días 24 de octubre a 23 de noviembre, ambos inclusive, del corriente año. Respecto a aquellas acciones que no se hubieran suscrito en el plazo indicado, la Compañía se reserva la facultad de disponer libremente de ellas.

La coexistencia de acciones unitarias provistas de cupón número 103, así como de títulos múltiples y variables y acciones unitarias desprovistas de cupón, no afecta al ejercicio del derecho, ya que los Bancos autorizados para efectuar la suscripción poseerán instrucciones adecuadas acerca del procedimiento a seguir.

De acuerdo con éstas, los tenedores de títulos múltiples y variables así como los de títulos unitarios que deseen en rama el derecho de suscripción, podrán solicitar durante el plazo antes indicado, de sus Bancos depositarios, la entrega de un vale o certificado comprensivo de los mismos, que necesariamente ha de ser expedido en los impresos preparados al efecto por la Compañía emisora. Dichos Impresos talonarios, obrarán en poder de las Entidades de crédito y Bancos mencionados, autorizados para la suscripción, a quienes deberán dirigirse los restantes en demanda de los necesarios para atender las órdenes de su clientela.

Madrid, 21 de octubre de 1977.—El CONSEJO DE ADMINISTRACION.

Asistimos al inicio de una interesante batalla entre un David y un Gollath.



Miles de ejecutivos pagan ya con un nuevo dinero: una pequeña Tarjeta reconocida en 120 países.

Las empresas españolas más dinámicas, las que tienen constantemente en danza a sus ejecutivos, moviéndose por todo el país y por todo el mundo, están siendo protagonistas de un cambio de hábitos que tiene una notable y curiosa trascendencia. Porque este cambio afecta nada más y nada menos que al dinero.

Hoy no tiene ya nada de particular ver como el ejecutivo de una empresa española paga la nota del restaurante de New York, los extras de un hotel de Hamburgo o el coche alquilado en Milán con una pequeña Tarjeta que lleva grabado el nombre de un banco de nuestro país: el Banco de Bilbao.

La aceptación y la vertiginosa escalada de ventas de esta Tarjeta son, con toda seguridad, una evidencia de que su utilización resulta cada día más práctica y ventajosa respecto al papel moneda.

En efecto, quienes la llevan consigo tienen abiertas de par en par las puertas de dos millones de establecimientos de todo tipo en 120 países de los cinco continentes. Y en toda España, los establecimientos que alcanzaron la importantísima cota de los 50.000.

COMO UNA PEQUEÑA LAMPARA DE ALADINO PARA EL MODERNO EJECUTIVO

Todo lo que el hombre de empresa necesita durante sus desplazamientos queda cubierto por la pequeña tarjeta de plástico. Con bastante razón uno de los anuncios de la campaña publicitaria la compara con un medicamento diciendo, con cierta dosis de ironía: «Tómela, evita nervios y dolores de cabeza».

Si los hombres que hoy mueven las empresas son los que más se mueven, se comprende que la Tarjeta vaya desplazando, día a día, al papel moneda.

Más pequeña, por supuesto, mucho más limpia e higiénica que los billetes, aventaja con notable diferencia a los billetes bancarios.

Al ir personalizada con el nombre del usuario, su pérdida no supone mayor problema que comunicarlo inmediatamente al Banco.

Pero posiblemente la razón fundamental del éxito de la Tarjeta en las empresas se debe al perfecto control de todos los gastos, la facilidad de una administración sencillísima y el pagar todas las facturas, dietas, etc. por atrasado.

Sin la menor duda, la Tarjeta del Banco de Bilbao supone una notable mejora en el control y contabilidad de los gastos de administración. Todos los pagos efectuados por los ejecutivos de la empresa durante un mes quedan registrados en una única factura, que se envía a la empresa al mes siguiente, con detalle de fecha, nombre del establecimiento e importe de cada una de las compras.

Y es entonces cuando la empresa abona al Banco de Bilbao el importe de las facturas: siempre por atrasado, sin adelantar dietas ni gastos de representación.

«Hemos acabado con el descontrol de los gastos, al mismo tiempo que hemos dado una gran ventaja a los ejecutivos de nuestra compañía», afirma el Director General de una importante empresa de alimentación.

«Nuestro equipo ha apreciado mucho las Tarjetas de Empresa. No es lo mismo sacar unos billetes que echar una firma», dice el Director de Ventas de una sociedad de equipos industriales.

DE NEW YORK A MOSCU, PASANDO POR 120 PAISES

Hoy existen casi un millón de Tarjetas Banco de Bilbao repartidas por todo el país, cifra que la convierte, con mucho, en la más extendida.

Evidencia de su arrolladora carrera son datos



«Las empresas están descubriendo que gracias a un pequeño plástico, pueden pagar todas las dietas y gastos de representación por atrasado, ganando extraordinariamente en facilidad de control y administración.»



«Unas pequeñas Tarjetas de plástico están haciendo tambalear el concepto del papel-moneda como el sistema más práctico de pagar las compras cotidianas.»

tales como que en Inglaterra la aceptan 95.000 establecimientos, 1.300.000 en Estados Unidos, 50.000 en Brasil y 110.000 en Japón. Ultimamente en la Unión Soviética, Bulgaria, Checoslovaquia, Rumanía, Hungría, Alemania Oriental, Yugoslavia y Polonia también se han incorporado al sistema, facilitando extraordinariamente los pagos de los hombres de empresa que están desarrollando nuestros mercados en dichas áreas.

Pero no todo acaba aquí. Para los casos más imprevistos o bien allí donde el papel moneda todavía es el único sistema válido de comprar, el Banco de Bilbao tiene prevista una solución: la propia Tarjeta sirve para retirar dinero en efectivo, hasta cinco billetes verdes, en cualquiera de las 850 Oficinas que dicho Banco tiene distribuidas por todo el país.

¿Significa eso el reconocimiento de que la Tarjeta no es perfecta? ¿Es una concesión —o una claudicación— ante la «fuerza de persuasión» del papel moneda?

«En absoluto —comentan los directivos del Banco de Bilbao—. El uso de la Tarjeta y la paulatina desaparición del papel moneda como única fórmula de pago deben ir progresando. Hoy, por ejemplo, ya empieza a ser normal que en ciertos establecimientos, al ir a pagar se le pregunte al cliente con qué sistema abonará su cuenta, si con dinero o con Tarjeta. Mientras ese camino va ampliándose es lógico que convivan ambas fórmulas. Lo que si es evidente es que el hecho de poder obtener dinero gracias a la Tarjeta es una demostración más de su utilidad.»

¿Vencerá David a Goliath? ¿Las pequeñas Tarjetas de plástico a los poderosísimos e históricos «billetes de curso legal»? Es muy posible que ninguno de los que ahora vivimos lo lleguemos a ver. Lo que sí es seguro es que la Tarjeta cada vez acaparará mayor terreno como en la práctica lo está demostrando. Porque quienes se van acostumbrando a utilizarla descubren que «el dinero tal como lo hemos conocido desde niños, no es demasiado práctico y está empezando a quedar algo anticuado».

Como dato adicional pero de interés para el lector, diremos que la petición y concesión de las Tarjetas de Empresa, para estar a la altura del sistema, trata de ser extraordinariamente fácil y sencillo. Basta con solicitarlas para todas las personas que su empresa considere conveniente, en la oficina del citado Banco en que la emprea tenga cuenta.

P13313

MARXISMO Y DEMOCRACIA.
Enciclopedia de conceptos básicos.
Colaboración Internacional dirigida
por C. D. KERNIG.
Ediciones Rioduero.
Madrid, 1975.

Ahora que los Diccionarios especializados sobre las más diversas materias, son de tanta actualidad y de tan gran utilidad, EDICIONES RIODUERO nos presenta la traducción de uno de los más útiles y completos, con la particularidad de que cada concepto es analizado desde la vertiente de la mentalidad occidental y la de la Unión Soviética.

Resulta apasionante encontrarse, por ejemplo, con la palabra «Beneficio» y poder comparar en pocas páginas el Beneficio en las Economías de Mercado: definición y concepto; el afán de beneficio como motivo de la actividad empresarial; y el beneficio en las empresas, con el Beneficio en la Economía Socialista: importancia del beneficio en la economía en su conjunto; el beneficio en la empresa industrial soviética; para terminar con un tercer Apartado de mutua comparación en que se estudia: la importancia del beneficio para la Economía Capitalista según el punto de vista soviético, y el papel del beneficio en la Economía Soviética según el punto de vista occidental. Al final una amplia Bibliografía, completa exhaustivamente el tema analizado.

Lo mismo cabría decir de conceptos tan vitales como: Bancos, Capital, Competencia, Contabilidad Nacional, Derecho del suelo, Dinero y Crédito, Economía agraria, Empresa, Estructura de la población activa, Hacienda Fública, Interés, Inversiones, Precios, Productividad, Salarios, etc.

Todos estos epígrafes pertenecen a la Sección «Economía», que consta de siete volúmenes perfectamente presentados.

Lo mismo podríamos decir de los cuatro volúmenes de «Sociología» y los dos de «Derecho», de los que destacamos epigrafes tan interesantes como: Autoridad, Burocracia, Clase Trabajadora, Control social, Cultura, Familia, Hombre, Juventud, Ocio-Tiempo libre, Seguridad Social, Sociedad, Sociología de la religión, Terrorismo, Delitos políticos, Derecho laboral, Propiedad, etc.

La obra, en vías de publicación, y que consta de otros cuatro Epígrafes, todos ellos redactados por especialistas de fama internacional, va a ser sin duda una de las obras claves para cualquier biblioteca que quiera estar al día en estas materias tan actuales.

QUE SON LOS IMPUESTOS Por Tulio Rosembuj. Editorial La Gaya Ciencia. Barcelona, 1977. Págs. 80.

El autor analiza la imposición como política destinada a trasvasar recursos desde la comunidad hacia el sector público, en beneficio de las sucesivas clases dominantes.

Esto marca la fatalidad de los impuestos en torno a pretendidas justificaciones de equidad y justicia en una sociedad desigual. No puede existir justicia tributaria cuando no hay justicia social.

Posteriormente se pasa a examinar el sistema tributario español y sus principales disfuncionalidades. Frente a ello caben dos tipos de respuestas perfectamente diferenciadas: la respuesta tecnocrática, dirigida a modernizar el sistema tributario, manteniendo o aceptando las causas básicas de desigualdad social y la respuesta social, que subordina cualquier intento de reforma tributaria a una simultánea modificación de las estructuras de poder político y económico que marcan la fuente de las disparidades entre los hombres.

El autor es Profesor Agregado de la Cátedra de Economía y Hacienda Pública de la Universidad Central de Barcelona, colaborador de Cuadernos para el diálogo y de Reporter.

> EL SEGURO, MAÑANA por René Dessal. Editorial MAPFRE, S. A. Madrid, 1977. Págs. 184.

Nuestra época se caracteriza por una gran dinamicidad en todas las manifestaciones de la vida social.

Las empresas y las profesiones, incluso las mejor organizadas, no pueden evitar la necesidad de enfrentarse con el cambio. Por ello es conveniente que las empresas tomen la iniciativa en este terreno si no quieren que la confrontación les venga impuesta, a menudo de forma brutal, desde fuera, es decir, por todos los que de alguna manera tienen que ver con ella, bien sea el estado, los consumidores o los ciudadanos.

El seguro, que se ha convertido en un producto masivo y que, por tanto, interesa de forma directa a la comunidad en su conjunto, se ve también obligado a plantearse no sólo el problema de la transformación de lo que se ha dado en llamar «materia asegurable» o el de sus técnicas de gestión, sino incluso el de su función social.

Tenemos que agradecer al autor de este libro, que haya planteado en su obra una serie de cuestiones fun-

damentales para el porvenir de su campo profesional, que será uno de los motivos de preocupación para nuestros conciudadanos en los próximos años, puesto que todos tratarán de sacar el máximo provecho de una industria que se ocupa y proporciona seguridad en un mundo evolucionado y avanzado pero peligroso, en el que las formas de inseguridad son más numerosas, más graves y, sobre todo, más sutiles que en el pasado.

(del Prefacio del libro)

QUE ES LA PROPIEDAD PRIVADA. Por Rodrigo Peracvitz. Editorial La Gaya Ciencia. Barcelona, 1977. Págs. 78.

El autor, Profesor Agregado de la Universidad Autónoma de Madrid, afronta uno de los temas que, paradógicamente pese a su frecuente exposición no ofrece definiciones ni conceptos precisos. La propiedad privada, de esta forma, amenaza con convertirse en una frase sin contenido o, peor, en un anuncio tranquilizante. Es por ello que su tratamiento se justifica en esta Biblioteca. Pese a su expresión económica, la propiedad privada exhibe una concreta expresión jurídica que moldea y plasma el interés económico. El Profesor Bercovitz, nos ofrece un examen que, en rigor es de derecho económico, disciplina aún no del todo desarrollada en nuestro país. Junto a su elevado nivel técnico, la obra presenta entonces el atractivo de ser un análisis pionero en esta nueva disciplina.

LA CRISIS DE LA ECONOMIA KEY-NESIANA

por J. Hicks Premio Nobel de Economía, 1972. Col. Ed. de Bolsillo. Barcelona, 1976. Editorial Labor. Págs. 132.

El libro está escrito con gran serenidad intelectual, sin sentido polémico y en él se pone de relieve la competencia científica del Profesor Hicks, justamente galardonado con el premio Nobel de Economía.

La base del estudio fueron una serie de Conferencias pronunciadas por su Autor en Helsinki, en la Yrjö Jahnsson Foundation, del 24 al 26 de abril de 1973.

Hicks, parte de la tesis de que ni Gran Bretaña, en 1931-32, ni Alemania, en 1932-33, ni U.S.A., en 1933 desarrollaron conscientemente una política expansionista en el sentido Keynesiano.

La razón es muy sencilla: la obra maestra de Keynes, en la que recopiló sus principales doctrinas, la famosa «Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero», no se publicó hasta el año 1936. Unicamente, a partir de 1950, hubo oportunidad de aplicar dichas doctrinas desde los centros de poder político.

Pero, en los últimos años, las doctrinas Keynesianas han sido puestas en tela de juicio, porque algunas de sus versiones más corrientes no han producido los resultados satisfactorios que se esperaba de ellas.

El Prof. Hicks considera que lo primero que hace falta, si se quiere proceder cientificamente, es determinar o reconstruir el pensamiento auténtico de Keynes.

El libro tiene 3 partes y dos Apéndices:

- I. El Ahorro, la inversión y el multiplicador.
- II. El dinero, el interés y la liquidez.
- III. Los salarios y la inflación.

El Apéndice I trata del futuro del Industrialismo; y el Apéndice II sobre los resortes del crecimiento económico.

La lectura de este modesto folleto, de gran densidad de contenido, resulta extraordinariamente útil para comprender la situación de la economía en estos años posteriores a la II Guerra Mundial, y, más en concreto, a partir de 1960.

IMAGEN DEL DIRECTIVO

Por Amelia Jiménez, Julio Linarejos y Carlos Prieto

Cuadernos Universidad-Empresa, núm. 14

Ibérico Europea de Ediciones Madrid, 1976 Págs. 151

En los últimos años se han potenciado una serie de trabajos científicos para estudiar distintos aspectos del mundo de la empresa, como técnicas, comerciales o de relaciones laborales.

Han sido especialmente los trabajos acerca de este último punto los que mayor nivel de sensibilización han logrado, muy en consonancia con las exigencias de un permanente ascenso en el nivel de vida en España.

Esta obra trata de definir las condiciones del cuadro directivo superior en la empresa, con unos problemas muy concretos como son las obtenciones de mejores resultados de producción y comercialización, la selección, formación y coordinación de equipos. Estas responsabilidades localizadas en estos directivos, coloca a los mismos en una dificilísima situación a la que no pueden aplicarse las relaciones humanas, según se tratan referidas al resto de personal de la empresa.

La obra que nos ocupa se ha basado en una comunicación dirigida a la mayoría de directores de las grandes empresas españolas, y más concretamente de la gran empresa madrileña.

El tema aparece enfocado tanto desde el punto de vista del análisis del propio directivo, de sus opiniones e inquietudes, como del análisis del ambiente de trabajo de la estructura empresarial en que está inmerso.

Parece especialmente interesante la obra, por haberse logrado una visión de conjunto ilustrativa para cuantos se interesan en el estudio de la empresa.

DICCIONARIOS MODERNOS HERDER ALEMAN

Alemán-Español y Español-Alemán. Editorial Herder, S. A. Barcelona, 1977. Págs. 684. Tela 450 ptas.

Los autores se han esforzado en presentar, a la vez, la riqueza peremne de la lengua y las formas idiomáticas actuales que reflejan los cambios de la vida moderna. El lenguaje literario y culto, por tanto, ocupa el espacio mayor de la obra, pero se ha prestado también una especial atención a la lengua coloquial y popular de nuestra época, así como a los vocablos y expresiones más típicas de los diversos países de habla hispana. Se ha renunciado conscientemente a muchas palabras anticuadas o de uso muy restringido, que tradicionalmente suelen pasar de un diccionario a otro sin pena ni gloria. En cambio, se ha dado cabida al vocabulario corriente que ofrece la lectura de los periódicos o revistas, el cine o la conversación cotidiana en los negocios y en el intercambio moderno de los viajes. Por esta razón, se encuentran en el diccionario que comentamos muchos vocablos y giros que hasta ahora no se hallaban en una obra de esta índole, como por ejemplo, contaminación del medio ambiente, fondo de inversión mobiliaria, fuga de cerebros, pluriempleo, sentada, etc.

En cada una de las dos partes y antes de las páginas que ocupa el nomenclátor o diccionario propiamente dicho, figuran apartados destinados a aclaraciones, colocación de las palabras clave, consejos para el recto uso del diccionario, signos fonéticos de la Asociación Fonética Internacional, gramática y abreviaciones utilizadas en alemán y en español.



MAPFRE

GRUPO ASEGURADOR

ORGANIZACION A SU SERVICIO

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

A fuerza de hacerlo hacerlo bien.

Así nos hemos ganado una reputación.

De gente amable. De gente seria.

Así hemos llegado a ser los primeros, en número de coches de alquiler, en número de oficinas, en número de aeropuertos. Y además a precios competitivos.

A fuerza de hacerlo bien. Cada día. Todos los días.

Ganándole tiempo al tiempo.

Así mantenemos nuestra reputación.

Alquile siempre un Avis. Chrysler, Simca y otras marcas. Todo irá sobre ruedas.

Por fuerza.

Nuestra fuerza es nuestro esfuerzo.

