

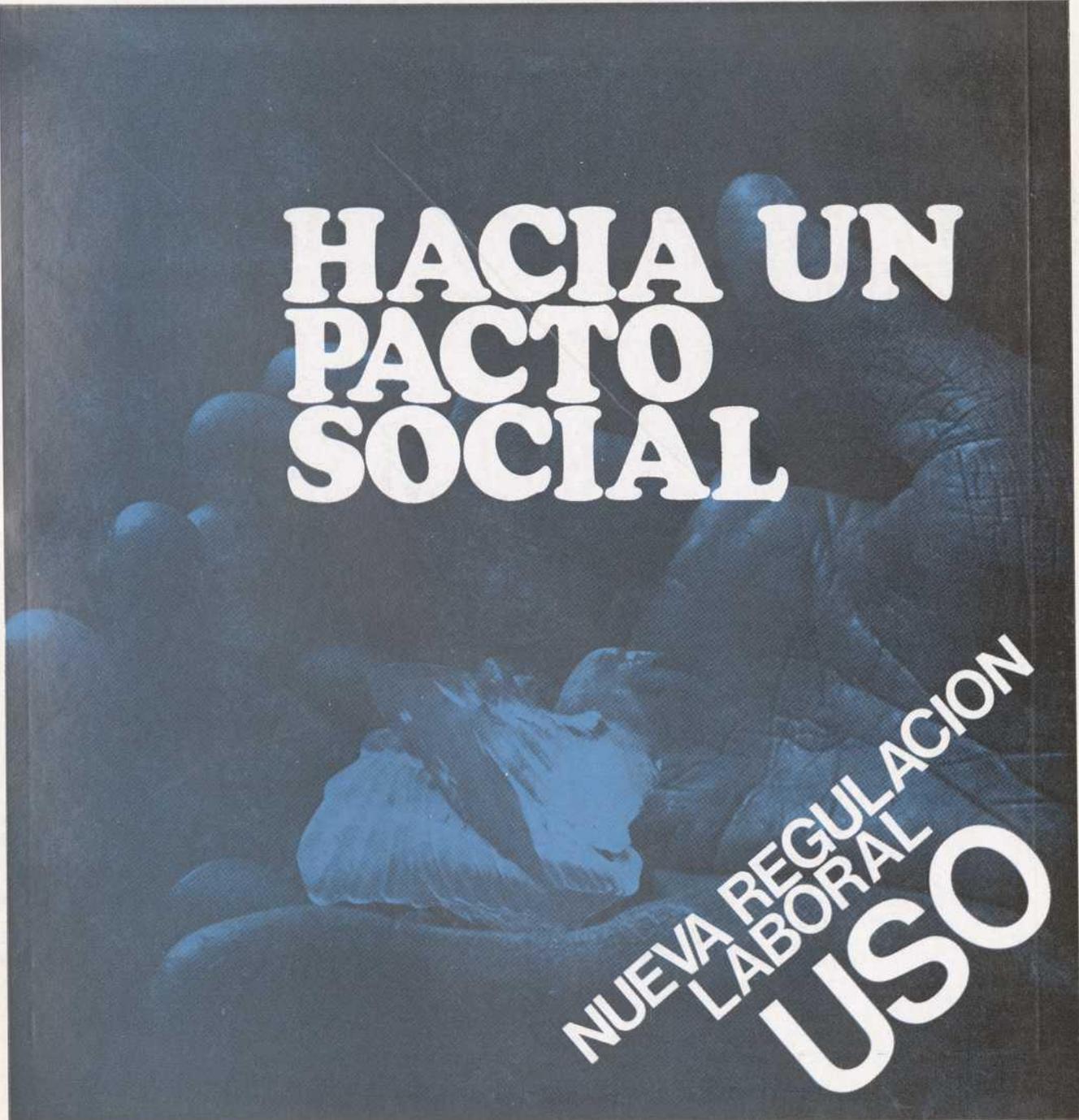
**acción**  
**EMPRESARIAL**

Núm. 74

AÑO VII

Marzo 1977

REVISTA MENSUAL



**HACIA UN  
PACTO  
SOCIAL**

**NUEVA REGULACION  
LABORAL  
USO**

# **GRANIER**

## **EQUIPOS PARA LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS**



**GRANIER, S.A.E. Velázquez, 10 - Madrid-1**  
**Tels. 225 0044 - 275 71 05 - Telex Graer 23369**  
**Representaciones en todas las provincias**

## SUMARIO

Tirada controlada por:



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

Págs.

### EDITORIALES:

- I. Hacia un pacto social ... .. 2
- II. Nueva regulación de las relaciones laborales ... .. 4

### HOMENAJE:

- A D. Fernando Guerrero ... .. 5

### CRONICA:

- El Ministro de Trabajo presenta la nueva regulación de las relaciones laborales ... .. 7

### ENTREVISTA:

- D. José Ramón Lasuén ... .. 13
- La huelga en Europa (I)  
Regulación de la huelga en Italia. 16
- Costo de vida y presupuesto familiar ... .. 20
- Unión Sindical Obrera (USO) ... .. 22
- Experiencias de Empresas:  
Participación en la Chrysler ... .. 24
- La Empresa en el mundo ... .. 27
- Los Sindicatos franceses y la Empresa ... .. 30
- Bloc de notas ... .. 33
- Libros ... .. 38

### TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

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

Suscripciones:

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

# Hacia un pacto social

*El momento político actual, en España, se caracteriza por un nervosismo que se refleja en los distintos grupos, socio-políticos debido a la próxima campaña electoral, la falta de unas reglas de juego a las que ajustarse y la inexperiencia de los políticos, a causa de tantos años faltos de estos cauces.*

*En la etapa electoral, próxima a abrirse, la política será el centro de la vida de la nación.*

I *Por otra parte, los movimientos sindicales existentes en la realidad, siguen carentes de una normativa que regule su actividad.*

*Estos hechos son la causa de que, con frecuencia, en los momentos actuales ni los políticos desarrollan la capacidad creativa que les es propia, ni los sindicatos cumplen con su misión de construcción de una mayor justicia en el mundo económico-laboral.*

*Como forma de encauzar estas fuerzas en la construcción de una España democrática, creemos que ha de avanzarse hacia un pacto de los movimientos sindicales con el poder político.*

*Entre las muchas barreras que a esta negociación pueden oponerse en las circunstancias actuales, hay una muy evidente, que es la citada falta de regulación de los movimientos sindicales. Por ello, creemos que la reglamentación adecuada de la libertad sindical, recientemente reconocida, es tarea primordial, entre las de Gobierno, para hacer posible que, cuanto antes, unos movimientos sindicales representativos y legalizados puedan firmar un pacto que cada día se presentará más urgente.*

*También pensamos que esperar al pacto de unos sindicatos formales con un Gobierno representativo, puede, en la práctica, no ser la mejor solución, porque estas negociaciones son urgen-*

Si duda el Ministerio de Trabajo ha dado un paso importante en orden a la liberación de las relaciones laborales. Los que estamos acostumbrados al protagonismo de la Administración en nuestras relaciones laborales, nos damos cuenta de que el Decreto-Ley que por este Decreto-Ley se aprueba, es un hito en la historia de las relaciones laborales en España y supone un avance importante en sus propias decisiones.

El hecho de que se pueda recurrir al arbitraje y al laudo, sin interferir en el funcionamiento de las relaciones laborales, es un avance importante. El hecho de que los negociadores puedan negociar libremente la huelga como método de presión para la negociación colectiva, es un avance importante. El hecho de que el empresario pueda negociar libremente la huelga, es un avance importante. El hecho de que el legislador pueda negociar libremente la huelga, es un avance importante.

tes y, por otra parte, no debe presumirse que sea más fácil este pacto con un futuro Gobierno, sobre todo si el que surja después de las elecciones responde a unas determinadas tendencias. Recordemos el pacto social inglés, de tan difícil gestión para el Gobierno laborista, e imposible para el conservador, a quien costó el cese.

Las fuerzas sindicales para el cumplimiento de su misión específica y, sobre todo, para hacer posible el propuesto gran pacto social, deben de independizarse realmente o, por lo menos, en todo lo posible de los partidos políticos siempre dispuestos a manejarlas.

Sabemos que no es fácil el pacto social, en un momento de incertidumbre y nervosismo social y político; pero la buena voluntad y el objetivo de hacer avanzar al país en las exigencias del bien común, han de obligar a los responsables de las fuerzas sociales y políticas a pactar unas condiciones justas de paz en el mundo del trabajo.

El Gobierno tiene la obligación de responder a este reto de la sociedad de hoy facilitando que puedan actuar en la legalidad actual aquellos grupos ya existentes en el mundo real, para que puedan ser interlocutores válidos. Para ello el Gobierno tendrá que superar esa obsesión de interinidad que, con frecuencia, aparece en sus actuaciones.

ACCION SOCIAL EMPRESARIAL, aun consciente de las dificultades expuestas, quiere llamar la atención a los posibles artífices de este pacto nacional, para que, deponiendo posturas personales o de grupo, con la única perspectiva del bien común y derrochando mucha buena voluntad en favor de la comunidad nacional, se intente el deseado pacto social, haciendo posible éste, antes de que una insostenible situación caótica obligue a la aceptación de cualquier acuerdo.

Acción  
Social  
Empresarial

# Nueva regulación de las relaciones laborales

Sin duda el Ministerio de Trabajo ha dado un paso importante en orden a la liberalización de las relaciones laborales. Los que estamos acostumbrados al protagonismo de la Administración en nuestras relaciones interprofesionales, hemos acogido con agrado que por este Decreto-Ley se trate de responsabilizar a los auténticos autores de las mismas, trabajadores y empresarios, de sus propias decisiones.

El hecho de que se pueda recurrir al arbitraje y al laudo, sin intervención administrativa; de que los trabajadores puedan decidir libremente la huelga como método de presión para la negociación colectiva y en menor medida la propia posición del empresario ante el lock-out, son una pequeña muestra de la voluntad liberalizadora del legislador.

También parece cierta la intencionalidad agilizadora de los redactores del Decreto-Ley y que tiene una prueba fehaciente en la tramitación de los conflictos colectivos entre otros varios aspectos contemplados por el mismo.

\* \* \*

No queremos dejar de señalar que el Decreto-Ley sale en uno de los momentos menos propicios para redactar cualquier normativa laboral. Porque por una parte se percibe el «vacío» sindical, con las dificultades que esto conlleva para la designación de los auténticos «representantes» de los trabajadores. Y por otra, porque vivimos un momento de interregno político, cargado de provisionalidad, hasta que las nuevas Cortes preparen la nueva Constitución.

Y tampoco podemos olvidar que en la redacción del mismo han estado ausentes sus grandes protagonistas: los empresarios y los trabajadores, sin que, de momento, queramos analizar la causa de esta lamentable ausencia.

\* \* \*

Todo ello nos obliga a unas consideraciones finales.

En primer lugar tenemos que indicar que muchos de los aspectos contemplados por el Decreto-Ley quedan un tanto difusos y a la espera de que próximas normas puntualicen y aclaren su aplicación.

Que, sin embargo, creemos que en su conjunto y en su intencionalidad, es un paso positivo, ya que por primera vez se abre el cauce legislativo a los temas colectivos más importantes de nuestra normativa laboral, acercándonos a la regulación que de estas normas se hace en Europa y cuyo nivel pensamos que deberíamos alcanzar lo antes posible.

Por fin ACCION SOCIAL EMPRESARIAL quiere reafirmar, una vez más, su deseo de que cuanto antes lleguemos a la elaboración de un auténtico «Código de Trabajo», tantas veces ofrecido y aún no realizado.

Un Código de Trabajo que habrá de ser sucinto y claro, para que sea permanente; que refunda y derogue tantas leyes y disposiciones —a veces contradictorias— de nuestra panorámica laboral de años pasados.

Pero, sobre todo, que sea redactado conjuntamente por la Administración y por los auténticos representantes de los trabajadores, técnicos y empresarios, a fin de que sea el que en la realidad y de modo exigente regule las relaciones en la Empresa.

II

# a Fernando Guerrero

El Ministro de  
do las relacio

El día 15 de marzo, se ofreció a Fernando Guerrero, un merecido homenaje en un hotel de Madrid. Fue un acto lleno de sincero cariño, en el que participaron muchos de sus amigos, no sólo de A.S.E., sino también de otras Entidades en las que él ha ido dejando su impronta de gran profesional y de auténtico cristiano.

A los postres intervinieron: Sr. Sáenz de Miera, por AEDIPE; Sr. González Páramo, por los amigos promotores del homenaje; Sr. Verastegui, por Hermandades del Trabajo; P. Ezcudía, por el I.C.A.I.; Sr. Tomás, por el Movimiento de los Focolares; Sr. Capelo Martínez, por la Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología del Instituto Social León XIII; Sr. Simón-Tobalina, por A.C. de P.; Sr. Corral, por A.S.E.; Sr. Coronel de Palma, por la Confederación Católica de Padres de Familia.

Para «ACCION EMPRESARIAL» de la que Fernando Guerrero ha sido durante tantos años su Director, ésa es una ocasión propicia para manifestarle su admiración, su agradecimiento y su sincera felicitación.

Las páginas de esta Revista, están llenas de temas que tienen hoy plena vigencia —Libertad Sindical, participación en la Empresa, Reforma de la misma, etc.— y que se han debido a la clarividencia y precisa pluma de Fernando Guerrero, que ha sabido adelantarse, en años, al estudio y promoción de los mismos.

«ACCION EMPRESARIAL» quiere también aprovechar estas líneas de adhesión al homenajeado, para recordar que Fernando Guerrero ha sido, junto a D. Santiago Corral y otros preclaros miembros de A.S.E., fundador y promotor de nuestra Obra desde sus inicios, allá por el año 51.

Recordar que Fernando Guerrero ha dedicado 25 años de su vida a A.S.E., a la que ha sabido imbuir de espíritu cristiano y que, a través de sus publicaciones, sus viajes, sus conferencias, ha marcado para muchos empresarios líneas de conducta para una vivencia cristiana, en tal difícil profesión y cauces de transformación para una Reforma de la Empresa, es de plena justicia.

Al sumarnos, desde estas páginas, al homenaje a su persona, estamos seguros de que seguimos y seguiremos contando con su colaboración y orientación, ya que fue él, durante tantos años, el motor y el alma de esta Revista.

De izquierda a derecha:  
don Luis Coronel de Palma,  
don Fernando Guerrero,  
don Fernando Bianchi, don  
José Antonio Vicens, señor  
Tomás Marcos, señor Si-  
món Tobalina y señor Gon-  
zález Páramo.





# ¡échele peso, distancias, puertos, horarios!

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

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

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

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

*Pegaso*



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

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

# El Ministro de Trabajo presenta la nueva regulación de las relaciones laborales



D. Alvaro Rengifo, Ministro de Trabajo.

En un almuerzo-coloquio, organizado por «Acción Social Empresarial», el Ministro de trabajo, don Alvaro Rengifo Calderón, desarrolló brevemente el reciente Decreto-Ley sobre relaciones de trabajo.

Al final de la exposición del señor Rengifo se abrió un amplio coloquio en el que los asistentes presentaron una serie de cuestiones que centraron el tema en los aspectos concretos de la vida de la empresa.

Recogemos, seguidamente, los aspectos más interesantes de la intervención del señor Ministro, así como algunas de las cuestiones planteadas en el coloquio.

- El decreto-ley regula de forma compensada y socialmente avanzada derechos básicos del trabajo y de la empresa, así la huelga y la convención colectiva. No entra en el tema sindical, aunque es tema prácticamente prejuzgado por la firma de los pactos de derechos humanos, etc., y por la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT, porque es cuestión que pende ante las Cortes, esperando un próximo pleno.

- El decreto-ley, que ha tenido y debe tener buena acogida por quienes examinen su texto y la realidad social de manera responsable, está obteniendo, en cambio, críticas continuas por publicistas, centrales sindicales, agrupaciones empresariales, etc. No he encontrado hasta ahora otra explicación válida para ello que la adopción de posiciones políticas. Estamos muy dispuestos a aceptar posibles errores y posibles mejoras, pero no han sido señalados aún. El único tema discutible, la promulgación del decreto-ley antes del derecho de asociación sindical, no es tema de fondo, sino de tiempo.

---

## LA HUELGA

---

- Algunos dirán, apoyados en unas u otras lecturas, que no debiera haberse hecho cauce a la huelga mientras no existan sindicatos organizados, responsables, no contestados. Entonces las huelgas declaradas por tales sindicatos deberán reconocerse, mientras otra clase de huelgas deben estimarse huelgas salvajes.

Pero pensemos qué está ocurriendo en nuestro país. El mundo sindical está en pe-

ríodo constituyente. La realidad sindical legal sigue obviamente funcionando, y bien, y en algunos casos encabeza situaciones conflictivas en una subasta al alza. Algunas centrales sindicales de carácter netamente marxista lanzan reivindicaciones utópicas que destruirían la supervivencia de la empresa, promueven asambleas a mano alzada, dominadas por la coacción y la alienación, luego no demuestran controlar las bases.

- Las normas antes vigentes sobre conflictos colectivos y huelgas no se cumplen, sea por imagen política buscada, sea por efectivo laberinto de procedimiento, se habla de la ilicitud moral de tales normas. El ambiente sociolaboral, en muchos casos, parece envenenado por una dialéctica revolucionaria; no responde a pautas de buena fe y responsabilidad. El país, en definitiva, ofrece más de cien millones de horas de trabajo perdidas en 1976 y gravísimas situaciones concretas para muchas empresas.

- Ante una situación como la descrita cabría una doble opción: reconocer el derecho de huelga, sin otra normativa, y aceptar que la Magistratura de Trabajo gradúe, «a posteriori», en cada caso si la huelga era o no justificada, si podrá tener estos o aquellos efectos. O bien establecer una normativa adecuada y flexible que sirviera de cauce y de guía para trabajadores y empresarios que definiera en lo posible conductas y efectos. Se ha entendido más serio y respaldado el segundo camino.

---

### **DESPLAZAMIENTO DEL CENTRO DE GRAVEDAD HACIA LA EMPRESA**

---

- La nueva normativa sobre huelga supone desplazar el centro de gravedad hacia al empresa. En una alternativa dura, pero real la representatividad se confiere a quienes comparecen, a quienes forman parte de lo que podríamos llamar vida sindical de la empresa. Se admite también en la huelga de ámbito superior a la empresa que los distintos comités de huelga y los empresarios afectados puedan designar representantes para negociar cláusula de flexibilidad que permitirá incorporar otras realidades donde proceda.

El comité de huelga puede ser una institución transitoria, si en el futuro existen centrales sindicales efectivamente representativas y que se responsabilicen plenamente del fenómeno de la huelga.

---

### **PIQUETES**

---

- Debemos distinguir claramente los piquetes de este tema. La actividad de los piquetes, entendiendo por tal la coacción a la libertad de trabajo, está tipificada en el Código Penal. Los piquetes deben ir a la cárcel, y éste es un punto clave. Ahora hablamos de la participación activa, esto es, el despido de los instigadores, propagadores coadyuvantes en una huelga ilegal. No era moralmente aceptable la situación anterior, en la que bastaba la mera participación para el despido. No cabe despedir a toda una plantilla de golpe, en la que están los responsables y están los forzados o coaccionados por otros para la cesación del trabajo. Ello produciría una lógica decepción entre los trabajadores de buena fe y suscitaba procesos de solidaridad.

- No nos engañemos en esto. Hemos vivido auténticos «shows» preparados para apoyar un proselitismo político por la vía del descontento laboral. Ha sido un error de algunas empresas despedir a muchos y obtener una sentencia de despido procedente, para luego readmitir de nuevo, menos a los que consideraba inadecuados. Es una trama de erosión y conquista del poder, en la que se instrumentalizan normas y trabajadores y de la que acaban siendo víctimas los propios trabajadores.

---

### **Convenios: LIBERACION DE LAS RELACIONES LABORALES**

---

- La normativa actual sobre convenios colectivos adolecía de defectos técnicos, de intervencionismo sindical, de intervencionismo administrativo. Defectos técnicos que pueden sintetizarse en palabras como superposición, concurrencia de convenios, inseguridad jurídica, pirámide irregular.

Entiendo que tales defectos han sido pro-

fundamente salvados con la nueva disposición. Y buena parte del intervencionismo sindical. Por otra parte, la intervención de la autoridad laboral desaparece, salvo acuerdo de las partes para obtener un laudo, salvo las cuestiones de interpretación, salvo los casos de convenios que puedan lesionar derechos básicos del trabajador o de la empresa o causar graves perjuicios a la economía nacional.

Debe entenderse, pues, que el decreto-ley, si bien no modifica sino solamente seis artículos de la ley de Convenios Colectivos, representa una plena liberalización de las relaciones de trabajo en cuanto concierne al intervencionismo estatal.

- Las peticiones disparatadas de ingresos, las amenazas de anormalidad, deben ser enfrentadas con la transparencia de la economía de la empresa y con la consecuencia de un licenciamiento colectivo preciso para satisfacer exigencias que comportarían un notable aumento previo de productividad o de una supervivencia imposible de la empresa. En todo caso, el empresario tiene que asumir las reglas de una economía de mercado, no actuar miopeamente a corto plazo por temor a un deterioro cercano de clientela o de financiación y hacer ver las consecuencias de los propios actos a quienes se manifiestan de manera utópica. Hay que ilustrar económicamente a la parte social con toda exactitud.

---

## DESPIDO

- En el decreto-ley se regula igualmente el tema del despido. Pienso que de modo razonable, introduciendo un realismo de vida y circunstancias de la organización colectiva del trabajo y de la economía de la empresa, que antes no existían o no se habían desarrollado.

Además, es importante destacar que ha concluido esa amenaza grave del 30 de septiembre de 1977 con la eventual reaparición del artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, que hubiera vuelto a despersonalizar el carácter eminentemente personalista del contrato de trabajo y hubiera vuelto a quebrar todo esquema de confianza y equilibrio en las empresas.

---

## EL FUTURO: MUCHAS RAZONES DE CONFIANZA Y OPTIMISMO

---

Como conclusiones a lo anteriormente manifestado, el ministro de Trabajo señaló que haría la siguiente predicción del futuro:

- En primer lugar, la situación de la economía es sumamente difícil, pero en modo alguno debe inducir a posiciones de resignación. La inflación de 1977 parece difícil de reducir sobre los objetivos señalados por el Gobierno; es preciso que no se acelere, y no se debe ceder a tentaciones tanto por parte de empresarios como por parte de la política económica. La economía puede andar y situarse bien para una etapa posterior si no se echa leña al fuego.

- En segundo lugar, el desempleo puede ceder rápidamente si se entona la economía y la confianza empresarial. Sobre la cifra normal de paro friccional y tecnológico, el desempleo estructural que padecemos es del orden de 250.000 trabajadores. Un impulso de contratación por parte de los cientos de miles de empresas que componen el país podría hacer desaparecer en la práctica la grave situación actual. Y este es el momento de hacerlo.

- En tercer lugar, la experiencia vivida de soviets en las empresas y sectores y la dialéctica prerrevolucionaria debe ser un sarrión pasajero. Puede que haya aún brotes incómodos hasta las elecciones, pero creo que luego debe sobrevenir una etapa de responsabilidad y de madurez. El esquema sindical futuro no se puede predecir, pero no cabe duda que la voz del trabajador normal, en circunstancias normales, aún no se ha oído. Las trece centrales sindicales que hoy suenan parecen totalizar entre 100.000 y 200.000 trabajadores, entre el 1 y el 2 por 100 del colectivo laboral por cuenta ajena. No parece verosímil que la afiliación futura llegue al 20 por 100. El pluralismo sindical parece que no tiene posible vuelta. Las cosas serán distintas cuando las centrales deban jugar con su propia responsabilidad, sin ampararse en el aparato sindical y en el poder sindical actuales; ello debe decantar a las centrales serias y con capacidad de convocatoria y arraigo.

• En cuarto lugar, la empresa, como organización colectiva, no puede realizarse sin dirección, sin autoridad. Las circunstancias juegan a favor de reforzar el orden necesario, que es algo muy distinto del autoritarismo. Se transfieren a la empresa responsabilidades y capacidades propias. Repito que ello comporta al tiempo la asunción de riesgos, pero son riesgos también propios.

• En quinto lugar, las perspectivas políticas, luego del referéndum y de otra serie de sucesos y de signos útiles, considero que son plenamente esperanzadoras.

En conclusión, diría que hay muchas más razones de confianza y de optimismo que razones de sentido contrario.

## COLOQUIO

—En la nueva regulación de la huelga se ha superado el concepto de ser causa de despido la mera participación en la misma.

Por otra parte, los efectos de la huelga son los mismos, ya sea esta legal o ilegal, respecto a los que solamente participan en la misma de una forma pasiva, pues en la nueva regulación se dice que para que sea causa de despido, la participación ha de ser activa y destacada.

—El ejercicio del derecho de huelga, como el de cualquier otro derecho, debe tener siempre unos límites. No existen los derechos absolutos, las fronteras de un derecho vienen marcadas por el respeto a los dere-

chos de los demás y a los intereses generales de la comunidad.

Es cierto que, en muchos países, es la Constitución la que consagra, de una manera general, el derecho de huelga, pero su ejercicio viene, en cualquier caso, delimitado por una ley ordinaria o por la jurisprudencia, sin olvidar la tipificación de determinadas conductas dentro del Código Penal. Algunas Constituciones se remiten, incluso, a las leyes ordinarias que habrán de regular este derecho.

El marco delimitador de la huelga lo constituye, en nuestra legislación, el último Real Decreto-Ley de Relaciones Laborales, pero sus efectos, respecto a los participantes en

# VALLEHERMOSO, S. A.

## ALQUILER Y VENTA DE PISOS

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

la misma, corresponde fijarlos en última instancia, a los Tribunales de Justicia, que habrán de decidir sobre el grado de participación y la justa aplicación de la sanción empresarial, en cada caso.

**—Estando legitimados para que la huelga sea legal, tanto los representantes sindicales como los trabajadores en Asamblea ¿Cuál de las dos votaciones es preferente en caso de discrepancia entre acuerdos de estos dos organismos? Y otra cuestión que plantea la huelga es si durante ésta se sigue liquidando a la Seguridad Social.**

—La legitimación para la declaración de huelga viene siempre atribuida a los propios trabajadores, a través de sus representantes o directamente a ellos mismos. Naturalmente, en caso de que el acuerdo de los representantes no fuera del agrado de los trabajadores afectados, éstos pueden manifestar su criterio, naturalmente no sambleariamente y con mano alzada, sistema que por su nula garantía no podría calificarse de auténticamente democrático, sino mediante votación secreta. Tal criterio manifestado en esta última forma desde luego prevalece, como es obvio, respecto al mantenido inicialmente por los representantes, los que, como su propio nombre indica, deben ser portavoces de la voluntad de sus representados.

En lo que atañe a la segunda parte de su pregunta, la respuesta aparece clara en el Real Decreto-Ley que determina que los trabajadores en huelga permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

**—Al referirse la nueva regulación a los cargos sindicales, ya no aparecen aquellas garantías del expediente ¿es que queda derogado el Decreto de Garantías Sindicales?**

—Las normas derogatorias del Real Decreto-Ley entiendo que son claras. Se derogan aquellas disposiciones que expresamente se citan y todas aquellas otras que se opusieran al mismo. En la nueva regulación del despido se ha suprimido el trámite previo del expediente disciplinario para los cargos electivos de carácter sindical, sustituyén-

dose por la previa comunicación de la decisión de despedir al trabajador que ostenta dicho cargo electivo a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa. Por consiguiente el Decreto de garantías sindicales queda vigente salvo en el punto indicado.

**—El hecho de haber aparecido estas normas antes que la regulación de las nuevas Centrales Sindicales no puede correr el peligro de que en la práctica no se aplique, independientemente de que la regulación sea objetivamente buena?**

—A mi parecer la nueva regulación de la huelga es una norma equilibrada y adecuada a la actual realidad social. Se ha pretendido establecer un procedimiento ágil y fácilmente cumplible para la declaración de huelga; es más, lo que persigue la norma es que la legalidad o ilegalidad de la huelga lo sea por motivos y no puramente formales; es decir, por los objetivos que persigue y no por infracciones de procedimiento. La huelga en definitiva constituye un medio legítimo de presión para conseguir mejores condiciones de trabajo y entiendo que la regulación actual cumple las condiciones necesarias para que el medio que establece sea adecuado a los fines legítimos para cuya consecución ha de utilizarse; por ello debo ser optimista en la previsión de futuro que plantea, en tanto crea en la buena fe de las futuras representaciones de los trabajadores.

**—En el nuevo Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo aparece nueva regulación del artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales sobre el despido. ¿Puede considerarse definitivamente derogado este artículo?**

Respecto al desempleo ¿se tiene prevista por el Ministerio de Trabajo alguna medida en esta materia, en orden a superar algunas situaciones actuales, como es el fraude, en esta materia?

—Los efectos del despido, a través del tiempo, han tenido distinta regulación. Normalmente las diferentes soluciones establecidas afectan, respecto al despido improcedente, a la readmisión y a la cuantía de la indemnización. Respecto al primer punto, la

legislación republicana del 31, no lo establecía con carácter forzoso; a partir de 1944 y hasta 1956 la readmisión tenía tal carácter en empresas de más de cincuenta trabajadores, convirtiéndose su incumplimiento en resarcimiento de perjuicio a partir de la fecha citada hasta la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales, en 1976, conforme a la que cualquiera que fuera la dimensión de la empresa imponía la readmisión en sus propios términos. El vigente Real Decreto-Ley sigue un sistema mixto, en cuanto permite la sustitución de la obligación de readmitir por resarcimiento de perjuicios, salvo cuando el despido afecte a cargos electivos de carácter sindical, en cuyo caso la obligación de readmitir debe cumplirse forzosamente.

En cuanto a las indemnizaciones, la aludida legislación de 1931, las fijaba en un máximo de seis meses, salvo que el despido fuera vocal de un organismo mixto, en cuyo caso podría alcanzar hasta un año. Las normas anteriores a la Ley de Relaciones Laborales fijaba el máximo de la indemnización en un año, pudiendo alcanzar hasta 4 en empresas de más de 50 trabajadores. Finalmente la Ley de Relaciones Laborales establecía el máximo en cinco anualidades, que es la cifra máxima que consagra el vigente Real Decreto-Ley.

Naturalmente la nueva regulación del despido, sustituye lo dispuesto al respecto por la Ley de Relaciones Laborales.

—Respecto al desempleo se tiene prevista por el Ministerio de Trabajo alguna medida en esta materia, en orden a superar algunas situaciones actuales, como es el fraude, en esta materia?

—La situación del fraude y su corrección ya está prevista en la legislación vigente en esta materia. Como usted sabe, el Real Decreto-Ley de 10 de agosto de 1976, que perfeccionó la acción protectora por desempleo, recoge la pérdida de su disfrute y la devolución de las prestaciones percibidas por el beneficiario que las hubiese obtenido mediante fraude. Y considera como culpable de infracción de aquella norma, al empresario que dé ocupación como trabajador a un beneficiario de las prestaciones básicas por desempleo o de sus ayudas asistenciales sin haber solicitado su alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, con posibilidad de duplicar la cuantía de las sanciones previstas, en caso de reincidencia.

Por otra parte, no hay que olvidar las atribuciones fiscalizadoras de la Inspección de Trabajo y la competencia coordinadora de los Delegados de Trabajo, según la última normativa aprobada; y una buena prueba de la eficacia de su actividad para evitar este fraude la constituyen las cifras de empresas infractoras y de las sanciones propuestas por este motivo que, desde la aprobación del Real Decreto-Ley hasta finales del pasado mes de marzo, afectaba a un total acumulado de 274 empresas y ascendía a una cuantía, también acumulada, de 17.288.905 pesetas.

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:

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

# con D. José Ramón Lasuén

- PRECIOS, SALARIOS Y REPARTO DE BENEFICIOS
- INFLACION - PARO
- ESPECULACION DEL SUELO



Prof. José Ramón Lasuén.

D. José Ramón Lasuén, profesor y político, ha contestado a una serie de preguntas de «ACCIÓN EMPRESARIAL» y que, por su interés, publicamos en este número de la revista.

El tema de la entrevista ha sido: precios, salarios y reparto de beneficios; inflación-paro; especulación del suelo.

Las contestaciones del profesor Lasuén hemos de verlas como continuación de las que ya en el número anterior de «A. E.» formularon los catedráticos D. Julio Alcaide Inchausti, D. Jesús Prados Arrarte y D. Juan Velarde Fuertes.

Este tema es de especial actualidad en estos momentos en que la vida económica y política española se balancea en una situación de inevitable cambio hacia nuevas formas:

—Partiendo de la situación actual de la economía española, ¿cómo resolvería usted la relación entre precios, salarios y reparto de beneficios?

A través de una campaña de información masiva, verdadera, clara y precisa, como se hace en todos los países.

Una campaña que en lugar de engañar y adormecer la conciencia del español, como se ha hecho, desde el poder, por todos los gobiernos, desde el 73 explicara concisamente la gravísima problemática a corto, medio y largo plazo del país y facilitará la implantación de la profunda política de estabilización necesaria, antes de las elecciones. Antes de las elecciones, repito, porque si no el período constitucional puede ser caótico.

La estabilización que en otros países se obtiene tras la campaña de información, **por pacto social**, en España tendría que hacerse por **pacto político**, porque no existen desgraciadamente organizadas las fuerzas sindicales que lo pudieran suscribir. Para realizar la estabilización antes de las elecciones, el **pacto político** es necesario, aunque los partidos sean igualmente débiles, porque desde la prensa pueden estar impidiendo que el gobierno tome esta decisión, por temor a que los partidos utilicen demagógicamente la estabilización y polemiquen la evolución hacia las urnas.

No creo necesario describir en qué consiste una política de estabilización. España ya ha visto una, la de 1959. Por otra parte, conoce las que han aplicado en 1974, por propia voluntad, los países más potentes: USA, Alemania y Japón y, en 1976-77, los reticentes: Francia, Inglaterra e Italia, por decisión ajena.

La que impondrá el Fondo Monetario Internacional al nuevo gobierno español, antes de fin de año, cuando se declare en suspensión de pagos, será mucho más dura que la que se podría practicar ahora.

—Hoy son muchas las voces que se refieren al «pleno empleo» como un hecho pasado e incompatible con la nueva situación de un crecimiento mínimo. ¿Cree usted que existe un cambio fundamental en la estructura del empleo? ¿Es posible la salida del «círculo vicioso inflación-paro»?

—No estoy de acuerdo, en absoluto, con quienes sustenten esa afirmación.

Primero, no creo que el nuevo crecimiento tenga que ser mínimo. Segundo, aunque lo fuera no creo tampoco que hubiera de ser incompatible con el pleno empleo.

Descontando al ignorante, esas dos afirmaciones sólo las puede mantener quien no quiera cambiar ni la estructura productiva ni la comercial externa del país.

Con un 24 % del PNB en Inversión, a una relación capital-producto **alta**, del orden de 4 (en los sesenta fue del orden de 2-3 y en Europa oscila alrededor del 4), la tasa de crecimiento del PNB puede ser del orden el 6 % año. A su vez, a una tasa de productividad del 4-5 %, ese crecimiento puede resultar en un crecimiento del empleo mayor del 1 %, que es el crecimiento de la población; puede, por tanto, absorber el paro.

Toda la problemática consiste en reestructurar la inversión, que hoy está centrada en los grandes proyectos (siderúrgico, petroquímico, nuclear y de infraestructura) de las grandes empresas, que son intensivos de capital (una relación capital-producto mayor de 10) y ahorradores de trabajo (además de traer un altísimo contenido de importaciones) y orientarlas hacia inversiones en agricultura, ganadería, industrias de bienes intermedios y de equipo, además de servicios, que son intensivos de trabajo y ahorradores de importaciones.

La respuesta a sus dos preguntas es, por tanto, positiva. Es posible y necesario cambiar la estructura del empleo, al mismo tiempo que se cambia la de la inversión. Es también posible reducir el paro y la inflación. Y el déficit de pagos. No sólo es posible, es fácil. De hecho la situación actual es forzada y artificial. No existiría si la Administración no hubiera desviado los flujos financieros, de sus destinos probables, a los grandes proyectos, a través de contingencias privilegiadas del crédito.

—Un tercer tema, con graves repercusio-

**nes en la sociedad actual, es el de la especulación del suelo. ¿Son posibles fórmulas que eviten este hecho y sus graves consecuencias en la sociedad de hoy?**

—La especulación **concurrencial** es un mecanismo imprescindible para que funcione bien un mercado libre. Todas las Bolsas de valores, mobiliarios e inmobiliarios y de mercancías, lo son.

La especulación del suelo en España es grave no porque sea especulación, sino porque es **oligopólica**.

La culpa de que sea oligopólica es del Gobierno y sólo él puede corregir los defectos que produce haciéndola **concurrencial**. Es bastante fácil lograrlo. Los instrumentos esenciales son:

1. Una política industrial **descentralizada real**, que impida la inversión industrial en las cuatro o cinco grandes áreas y la dirija a los 8.000 municipios españoles restantes.

2. Una política de **infraestructura** efectiva en esos núcleos que aumenten en ellos la oferta del suelo urbanizable, lo que es más barato que ampliarla en los grandes núcleos.

Desconcentrando la demanda en el espacio y aumentando la oferta en cada punto, la especulación **concurrencial espacial**, y sus buenos efectos, están garantizados. Para conseguir ulteriormente que esa especulación concurrencial en el espacio **no se oligopolice** ulteriormente en el tiempo por retracción de los vendedores, sólo hace falta otra política.

3. Una política de impuestos progresivos sobre solares sin edificar que esté basada en una política de planificación del uso del suelo racional, que indique no sólo los **usos**, sino los **tiempos** en que tienen que utilizarse.

**POR QUE  
HAY QUE TENER  
EN CUENTA**

# EL EXTRACTO DIARIO

**Banco de Vizcaya**

19-02-77

19-02

DEBITOS		CREDITOS	
FECHA	IMPORTE	FECHA	IMPORTE
BALDO ANTERIOR		19-02	141,251.49
19-02	4,070.30	19-02	10,000.30
19-02	1,795.00	19-02	
19-02	1.16	19-02	
BALDO NUEVO		19-02	128,706.35

Porque en una cuenta corriente se registran muchas operaciones: Pago y cobro de recibos, transferencias, suscripciones, letras, talones, abono de cupones, ingresos... Porque para usted, tan importante como hacer estas operaciones, es saber cómo y cuándo se han hecho. Y saberlo cuanto antes. Porque es precisamente en el Extracto Diario del Banco de Vizcaya donde encontrará la noticia puntual de las operaciones realizadas el día anterior, y el saldo diario de su cuenta. **Todo ello acompañado de los comprobantes de cada operación.** Extracto Diario del Banco de Vizcaya: Una información exacta, personal y gratuita para estar al día.

**Banco de Vizcaya**  
siempre cerca de usted

## Regulación de la huelga en Italia

El ordenamiento jurídico italiano se inserta en el grupo de los que reconocen «el derecho a la huelga». Y ello lo hace a través de una norma de nivel constitucional. El artículo 40 de la Constitución de la República establece que: «El derecho a la huelga se ejercita dentro del ámbito de las leyes que lo regulan.»

Con esta frase culmina prácticamente la regulación positiva de tal derecho en Italia. Aún hoy, las nuevas leyes que deberían regular el derecho a la huelga, no existen. Y ya nadie espera que emanen algún día. Es más, no resulta aventurado afirmar que si, hipotéticamente, fuera viable su aparición, los resultados de las mismas plantearían más problemas que los que viene ya presentando la acomodación del precepto constitucional, en el orden normativo general, a través de la jurisprudencia. Sólo algunas excepciones cabe hacer a lo anteriormente expuesto. De una parte, subsisten varios artículos en el vigente Código Penal italiano, provenientes del anterior, sobre modalidades de huelga y fenómenos relacionados con ella. Y, por otra, se dispone de leyes reguladoras de aspectos laborales que, de algún modo, se hallan en conexión con el derecho de huelga.

Se tiene, pues, un régimen jurídico de la huelga apoyado en el citado artículo 40 de la Constitución y en una creciente jurisprudencia.

Gracias a esta última se dispone de un claro concepto jurídico de la huelga. Una sentencia constitucional, clara en este sentido, señala que la huelga «supone una abstención total del trabajo por parte de varios trabajadores subordinados, con fines de defensa de sus intereses económicos».

Cabe mencionar aquí que la denominación «trabajadores subordinados» —sujeto activo de la huelga— abarca a todos los individuos sometidos a una relación jurídica de trabajo en sentido técnico, cualquiera que sea su categoría. Con las excepciones de ciertos trabajadores de servicios públicos, se incluyen todos los demás trabajadores por cuenta ajena.

---

### LA LICITUD DE LA HUELGA

---

La clase principal que configura la huelga-derecho o huelga lícita es la llamada huelga profesional, es decir, aquellas que principalmente persiguen la defensa de intereses profesionales.

A su vez, esta clase se divide en tres categorías:

- **huelgas económicas con objetivos contractuales** (huelgas en apoyo de una negociación colectiva; o que pretenden el respeto a un convenio ya establecido);
- **huelgas económicas con objetivos no contractuales** (huelgas defensivas sobre estabilidad del empleo u otros objetivos económicos que no atañen a un convenio);
- **huelgas con objetivo sindical** (defensa del derecho de huelga o de otros derechos sindicales).

Se excluyen de esta visión las huelgas nacidas al socaire de conflictos «jurídicos» sobre interpretación de normas laborales. La jurisprudencia italiana en este punto se inclina por la ilicitud, en base a que la vía

de solución de tales conflictos es la jurisdiccional.

Por otra parte, la doctrina italiana no exceptúa del área de las huelgas lícitas a los casos en los que las reivindicaciones profesionales de los trabajadores se plantean como reacción a decisiones gubernamentales que alteren las condiciones de trabajo. La licitud se vincula primordialmente a la característica de defensa de intereses profesionales.

Por lo que se refiere al respeto de los convenios colectivos en vigor, una corriente destacada defiende la licitud de las huelgas declaradas antes de su vencimiento, siempre que se demuestra la existencia de condiciones que justifiquen la revisión del convenio; concretamente, cuando haya una notable mutación de la situación de hecho sobrevenida después de la firma del convenio (por ejemplo, en los precios al consumidor).

Las **huelgas ilícitas** incorporan, además de las huelgas nacidas a causa de la interpretación «jurídica» de normas laborales, los siguientes tipos:

- huelgas políticas;
- algunas huelgas mixtas, político-profesionales;
- huelgas de solidaridad puras.

Según la Corte constitucional, el derecho de huelga no puede incluir abstenciones de trabajo proclamadas en función de intereses meramente políticos. Más en concreto, las huelgas exclusivamente políticas, que se dirijan a subvertir el ordenamiento constitucional o a impedir u obstaculizar el libre ejercicio de los poderes legítimos son delitos. Por el contrario, son consideradas lícitas todas aquellas huelgas político-profesionales (mixtas) que se efectúan en apoyo de reivindicaciones relativas a los intereses profesionales de los trabajadores, inclusive «si tienden a presionar para la emanación de actos políticos de los organismos públicos competentes». La nota dominante para establecer la licitud es, pues, la de defensa de intereses profesionales.

En cuanto a las **huelgas de solidaridad**, la jurisprudencia no exige que el paro sólo

pueda ser ejecutado por los directamente interesados en una controversia concreta. Los intereses colectivos deben ser, pues, tenidos en cuenta en un sentido más amplio. Pero la huelga de solidaridad pura (la de simpatía) queda excluida de la figura «huelga-derecho». Por tanto, el problema se reduce a determinar cuándo hay una comunidad de intereses que excluya la solidaridad pura. La cuestión se reserva a la jurisdicción ordinaria. La tendencia en estos casos es la de configurar como lícitas a las huelgas de «simpatía media».

Las **huelgas lícitas**, amparadas como ejercicio de un derecho por la jurisprudencia, ocasionan la suspensión ad-hoc del contrato de trabajo, bloqueando pero no extinguiendo el mismo, ni abriendo la posibilidad de aplicar cualquier clase de sanciones disciplinarias. Por el contrario, las ilícitas dejan la puerta abierta a sanciones de este tipo e, inclusive, al despido y a la responsabilidad civil.

## Resumen

**Huelgas lícitas:** De interés profesional en sentido amplio, que incluyen huelgas económicas, huelgas de objetivo sindical y algunas huelgas «mixtas» y de solidaridad.

**Huelgas ilícitas:** Son las huelgas políticas, las huelgas de solidaridad puras y las huelgas sobre interpretación (jurídicas) de normas laborales.

La jurisprudencia italiana viene operando con la tendencia general hacia la ampliación de los límites de la huelga lícita, ampliando, por tanto, la operatividad de un derecho genéricamente reconocido por la Constitución.

---

## CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA HUELGA LICITA

---

Es Italia la democracia industrial donde los conflictos laborales revisten mayor frecuencia y variedad. Consecuentemente, la jurisprudencia que los regula ha debido abrirse a una praxis multiforme y cambiante, que debilita por fuerza los criterios estrictamente dogmáticos. Estas características dejan su huella en el tema que ahora nos ocupa.

Como ya se vio, el concepto tradicional estima que una huelga supone la abstención total del trabajo por parte de varios trabajadores subordinados, con fines de defensa de sus intereses económicos. Según esta perspectiva —dominante en la jurisprudencia— no se configuran como huelgas alteraciones del trabajo tan conocidas como las realizadas con ocupación de talleres, el obstructivismo, las actitudes de brazos caídos o la huelga de celo. Todas estas conductas se interpretan como modos irregulares de prestación del trabajo, que carecen de protección constitucional. Los límites a estas actuaciones laborales deben encontrarse en el derecho común.

En cuanto a las **huelgas intermitentes y rotativas**, la doctrina y la jurisprudencia son contrarias a las mismas, alegando que tales acciones van contra el deber de colaboración y contra la buena fe; que no se trata de huelgas, sino de prestaciones irregulares del trabajo y que tales conductas suponen un daño injusto para los empleadores. Otra cosa es la actividad sindical de los últimos años que, amparada en un clima de relajación, goza de una cierta impunidad, de hecho, frente a los criterios de los tribunales.

En lo que se refiere a requisitos formales debe destacarse la obligación de **preavisar** la huelga. Aunque no existe una norma general al respecto, la jurisprudencia ha mantenido la necesidad de preaviso, remitiéndose a usos normativos (sentencias de casación) o al criterio más firme de que la falta de tal preaviso produzca daños —o pueda determinarlos— de naturaleza más grave de los que se ocasionan con la huelga en sí. Este mismo criterio se mantiene para justificar —exigir— la adopción de cautelas por parte de los huelguistas que eviten daños en las instalaciones.

En cuanto a limitaciones específicas, si bien no existe obligación jurídica de agotar instancias previas para llegar al ejercicio legítimo del derecho de huelga, tampoco existe impedimento alguno para que las organizaciones sindicales, por el cauce de los convenios colectivos, se comprometan a observarlas. La cuestión jurídica residual es la de saber qué ocurre cuando los mismos se violan; la doctrina considera a la huelga

en estos casos como «sindicalmente ilícita», siguiendo interpretaciones similares a las de la jurisprudencia francesa. Lejos de la realidad cotidiana, algún autor italiano afirma la posibilidad de pedir responsabilidad al sindicato frente a la otra parte del «acuerdo de paz». El debilitamiento revolucionario de esas organizaciones es un hecho, pero también lo es la relajación de los requisitos sociales, lo que, sin duda es muy alto el precio que el país, en su conjunto, está pagando.

---

## SITUACION DE LOS HUELGUISTAS

---

La jurisprudencia italiana ha mantenido reiteradamente que la huelga lícita tiene como efecto fundamental el de la **suspensión del contrato de trabajo**, bloqueando la extinción del mismo y cualquier clase de sanciones disciplinarias. Y ello, en base, fundamentalmente, al principio de «quien usa de su derecho no causa mal a nadie». Como corolario de la suspensión de la relación contractual existe casi unanimidad en aceptar también la suspensión de las percepciones salariales.

Otros aspectos más casuísticos de los efectos de la huelga lícita sobre el huelguista son en Italia los siguientes: el de la suspensión general (proporcionalmente a la duración de la huelga) de las pagas extraordinarias y de la retribución de días festivos y de otros descansos semanales —se estima que tales conceptos son retribuciones asociadas al tiempo realmente trabajado—; y también, el del cómputo del período de huelga a efectos de antigüedad.

Los **trabajadores no-huelguistas**, en principio, tienen el derecho de seguir trabajando y de recibir sus salarios, excepto por causas de fuerza mayor, como paralización de la actividad empresarial por lock-out de respuesta, lícito; éxito de la orden de huelga o, más típicamente, en caso de virtual paralización de la actividad, debido a huelgas rotativas o intermitentes. En todos estos supuestos en que los no-huelguistas no trabajarían, pero permanecerían, sin embargo, a disposición del empresario, la posición jurisprudencial y doctrinal predominante es la de exonerar al empresario de sus obliga-

ciones retributivas. Como excepciones se señalan los extremos en los que la huelga haya sido provocada por el empresario o aquellos en los que la paralización de la actividad se deba a cálculos puramente económicos del empresario y no a razones objetivas.

Respecto a la **Seguridad Social**, la realidad italiana apenas diverge de la de los precedentes países analizados. Los huelguistas carecen de las prestaciones de desempleo, excepto en el caso de lock-out. Los accidentes que los huelguistas pudieran sufrir durante su inactividad no se consideran supuestos de accidente de trabajo. Desaparece la obligación de cotizar, lo que a su vez trae consigo un alargamiento de los períodos de espera en algunas prestaciones, puesto que faltan cotizaciones acreditadas. En materia de prestaciones familiares ordinarias sólo parece existir el criterio de la reducción proporcional.

En cuanto a la **huelga ilícita**, la regulación italiana declara como principal efecto de la misma la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento, con todas sus consecuencias. Además, cuando una huelga no se configura como lícita o no se ejercita legítimamente, las conductas individuales a través de las cuales aquélla intentó manifestarse, no se liberan del tratamiento civil correspondiente. Estos casos deben analizarse siempre a través de los principios del Derecho Civil, abriéndose la puerta para las correspondientes acciones civiles promovidas por el empresario afectado.

Por último, conviene considerar la vertiente penal de la cuestión. Ante la huelga ilícita, entran en aplicación directa una serie de artículos del Código Penal italiano; en particular, algunos de los delitos tipificados en él prevén un agravamiento de la pena cuando sean cometidos por los trabajadores con ocasión de una huelga. Sin embargo, en la práctica se ha podido constatar que la aplicación de esas normas penales es casi ilusoria: los empresarios y los jueces tienden a la permisividad.

## LA HUELGA DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

En la ordenación italiana, el derecho de huelga se refiere a la entera categoría de «trabajadores subordinados». Es decir, el derecho a la huelga se reconoce a todos los trabajadores sujetos de una relación jurídica de trabajo en sentido técnico.

Sin embargo, al igual que en otros países, este derecho comporta algunas restricciones subjetivas —por razón del sujeto—, como son las que se refieren a los funcionarios y trabajadores de servicios de pública necesidad.

Estas limitaciones subjetivas son dos:

- 1) Para ser lícita la huelga, debe poseer un estricto carácter profesional y económico.
- 2) El juez debe admitir, a efectos de licitud, que la función pública o el servicio público afectados por la huelga no son instrumentales o condicionantes respecto a bienes o servicios constitucionalmente garantizados.

En suma, hoy por hoy, y en el tema que nos ocupa, hay que decir que la titularidad del derecho de huelga se niega a las personas investidas de una función soberana del Estado, a los cuerpos armados del Estado o de otros entes públicos y a los servidores de funciones públicas esenciales que tengan preeminente interés general; en estos últimos casos, debe ser el juez quien sobre la base de una valoración comparativa de los intereses tutelados por la Constitución, decida en última instancia.

Sin embargo, como señala el magistrado Pera, «la situación, de hecho, es muy favorable a las actuaciones sindicales y todos ejercitan la huelga o —cuando aparece un mínimo de problema— amenazan con ir a la huelga». La sociedad italiana tiende más a ir hacia las componendas que a las intervenciones judiciales.

(Tomado del Informe elaborado por el Gabinete de Política de Empresa de la Comisión Coordinadora de Asociaciones Profesionales.)

**PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS**

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1977 Enero	395,62	303,91	367,16	355,02	—	—	349,06	331,13	354,57	341,30
Febrero	396,62	313,58	379,26	—	—	—	356,71	335,93	363,12	345,38

**INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION**

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1976										
Media mensual	574,1	441,1	513,1	549,7	—	487,5	512,5	497,0	612,8	484,4
Febrero	536,8	414,1	463,5	—	—	469,8	472,1	468,5	—	445,8
Marzo	550,1	427,6	479,2	528,4	—	—	486,3	476,7	—	461,3
Abril	575,8	445,0	501,8	—	—	—	509,3	501,5	609,8	488,7
Mayo	587,7	456,8	524,7	—	—	489,7	523,8	514,1	617,3	505,3
Junio	—	451,5	526,1	546,0	—	493,0	—	512,7	611,7	—
Julio	590,0	—	521,8	—	—	490,7	526,6	509,4	605,1	—
Agosto - Sept.	—	450,2	523,8	566,8	—	—	537,1	517,3	608,2	—
Octubre	610,0	458,2	530,7	572,2	—	500,7	541,2	518,0	609,5	520,6
Noviembre	—	—	544,9	—	—	507,4	557,1	—	618,3	535,7
Diciembre	620,1	468,4	557,7	579,6	—	—	—	—	623,2	—
1977 Enero	622,8	485,0	567,9	595,5	—	—	570,3	532,3	632,8	548,4
Febrero	624,4	500,5	586,6	—	—	—	582,8	540,0	648,0	555,0

**INDICE DEL COSTE DE LA VIA PARA MADRID CAPITAL**

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1976						
Media mensual	512,2	185,8	404,3	855,6	1.188,6	8'909
Febrero	463,5	185,6	365,0	798,1	1.158,4	534,3
Marzo	479,2	185,9	368,5	798,1	1.158,4	543,4
Abril	501,8	185,9	393,5	798,1	1.176,5	560,9
Mayo	524,7	185,9	403,2	812,4	1.176,5	577,2
Junio	526,1	185,9	406,6	838,2	1.176,5	582,8
Julio	521,8	185,9	406,6	853,3	1.176,5	585,0
Agosto - Sept.	523,3	185,9	429,9	888,2	1.209,8	596,3
Octubre	530,7	185,9	431,8	936,6	1.216,2	608,8
Noviembre	544,9	185,9	434,6	940,3	1.225,6	618,0
Diciembre	557,7	185,9	448,9	968,1	1.242,1	633,1
1977 Enero	567,9	185,9	450,5	968,1	1.363,7	647,2
Febrero	586,6	185,9	450,5	999,2	1.404,2	659,8

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

	Febrero
Alimentación	138.430
Combustible	5.050
Vivienda y gastos de casa	32.870
Vestido y aseo personal	74.070
Varios	42.590
<b>TOTAL</b>	<b>293.010</b>

**Indice del coste de alimentación Madrid**

Base: Enero 1956 = 100

1958.—Media mensual	143,2
1959.— " " "	155,1
1960.— " " "	149,9
1961.— " " "	145,9
1962.— " " "	166,9
1963.— " " "	188,3
1964.— " " "	197,8
1965.— " " "	229,7
1966.— " " "	237,1
1967.— " " "	265,6
1968.— " " "	313,3
1969.— " " "	320,6
1970.— " " "	341,0
1971.— " " "	384,5
1972.— " " "	433,4
1973.— " " "	497,2
1974.— " " "	558,6
1975.— " " "	653,3
1976.—Media mensual	794,0
Febrero	717,9
Marzo	742,3
Abril	777,2
Mayo	812,8
Junio	814,9
Julio	808,2
Agosto-sept.	810,5
Octubre	829,3
Noviembre	843,9
Diciembre	863,8
Enero	879,6
Febrero	908,6

# U S O

## Unión Sindical Obrera (USO)

- La U. S. O. surgió a finales de los años 50. Sus primeros promotores procedieron de Movimientos apostólicos de la J. O. C. (Juventud Obrera Católica); de la H. O. A. C. (Hermandad Obrera de Acción Católica)... En la actualidad, hay afiliados de distintas ideologías, sin que pueda afirmarse que su mayoría sean de orientación cristiana.
- En 1965, el Comité Nacional de la U. S. O. aprobó su «Carta Fundacional». Se proclamó Sindicato «aconfesional» y «Socialista».
- En las elecciones sindicales de 1966 actuó conjuntamente con las CC. OO.; pero posteriormente se desvinculó de ellas.
- En el mes de mayo de 1966, la U. S. O. se adhirió a la Federación Catalana de la U. G. T.
- La U. S. O., a partir de 1967, ha promovido la organización de Asambleas de Fábrica y Comités de Empresa.
- Varios dirigentes de la U. S. O., en el año 1972, fueron detenidos y procesados, bajo la acusación de actividades sindicales ilegales: Martínez Badiola, De la Hoz, Zaguirre, Aldasora, Gálvez, Longarte y Martínez Ovejero.
- La U. S. O., en el año 1974, fue reconocida oficialmente por la O. I. T., de Ginebra.
- La U. S. O. pertenece a diversas Federaciones Sindicales, de carácter internacional: F. I. T. I. M. (Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos); U. I. T. A. (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación); I. C. F. (Federación Internacional de Industrias Químicas). Ha solicitado, también, su integración en la C. E. S. (Confederación Europea de Sindicatos).

- La U. S. O., juntamente con la U. G. T. y las CC. OO., forma parte de la C. O. S. (Coordinadora de Organizaciones Sindicales). También forma parte de «Coordinación Democrática». Está vinculada con la «Federación de Partidos Socialistas» (F. P. S.).
- Se halla presente en la mayor parte de las zonas industrializadas del País: Cataluña, Madrid, Vizcaya, Asturias, etcétera..., pero apenas tiene afiliados en las zonas rurales.
- La base de la organización está constituida por secciones sindicales que encuadran a todos sus afiliados, en cada Centro de Trabajo.
- Ha creado una «Escuela de Formación y Acción Sindical» (E. F. A. S.) que ha comenzado sus actividades con un curso de iniciación sindical dirigido a simpatizantes y a trabajadores, en general.
- Los objetivos de la U. S. O., en los momentos actuales, son los siguientes:
  - Lucha en favor de la democracia, con todas sus implicaciones: libertad de reunión y de expresión; soberanía popular; autodeterminación, etc....
  - Mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera.
  - Establecimiento de la unidad de acción entre las organizaciones sindicales democráticas.
  - Aumento del poder de los trabajadores, utilizando, en todas sus posibilidades, los cauces legales.
  - Promoción, dentro de su autonomía como organización Sindical, de la convergencia de los socialistas autogestionados, de la articulación unitaria de todos los socialistas y de la unidad de la izquierda para avanzar hacia la conquista del socialismo.
- Desarrollo de la formación de militantes y de dirigentes Sindicales.
- Refuerzo de la propia organización.

JUAN ZUMETA

## Participación en la CHRYSLER

*Chrysler ha emergido de su reputación como una de las empresas más agitadas del país, y ha sometido recientemente al Secretario de Industria un acuerdo.*

*Este acuerdo, que detalla los planes de la Compañía para los doce próximos meses, ha sido desarrollado entre Chrysler y sus representantes sindicales, durante una larga serie de reuniones que han propiciado un nuevo campo para el compromiso de los sindicatos en las fábricas de coches.*

*Al mismo tiempo se han desarrollado comunicaciones para informar a los empleados acerca de los planes y problemas de la Compañía, mientras que sin ningún tipo de estructuras formalizadas, se permite a los representantes de los sindicatos participar en las decisiones cuando deseen.*

### MORAL DEL TRABAJADOR

Las relaciones laborales de la Compañía se han transformado durante el año pasado y la moral de los trabajadores se ha elevado. Ha habido una reducción considerable en el volumen de litigios laborales que impiden la producción. La disección no oculta el hecho de que, cuando finalmente se acordó la negociación, las relaciones laborales habían caído al nivel más bajo. Chrysler había perdido mucha credibilidad en su fuerza laboral que era automáticamente sospechosa de iniciativas.

**«Sabíamos a finales de 1975 que las cosas no podían continuar como estaban. Era necesaria una nueva iniciativa»** dice Mr. Ken Young quien fue nombrado director para la participación y comunicación de los empleados.

**«Deseábamos romper las barreras para involucrar a los trabajadores en los planes, objetivos y actividades de la Compañía. Para hacerlo es necesario disponer de información, y nuestra experiencia demostró que los trabajadores estaban sedientos de ella»**

Mr. Young decidió poner énfasis en las comunicaciones.

Desde enero del año pasado Mr. Young comenzó a reclutar personal dentro de Chrysler para su staff de 22 personas. Ninguno era especialista en el nuevo campo, pero habían tenido amplia experiencia en las operaciones de la Compañía, e incluyó staff de producción, dos capataces y un enlace sindical senior. «En los primeros días tratamos de obtener consejo profesional, pero no hay un cuerpo genuino de conocimiento técnico de cómo comunicarse con los empleados. Muchos profesionales pueden hacer un trabajo de relaciones públicas, pero esto es muy diferente del modo en que se debe hablar a los empleados».

### COMUNICACION

Los trabajadores están acostumbrados a medios de alto calibre y son muy satisfechos en la apreciación de las técnicas de comunicación. Hay que decirles la verdad. Hay que evitar la tentación del sermón.

Los tres proyectos para involucrar a los trabajadores, desarrollados por Mr. Young, eran: conferencias trimestrales, un boletín de la Compañía y el estímulo a los representantes de los sindicatos para participar en las deliberaciones de la Dirección. Cada uno de estos tres métodos permite, más que se impone, la apertura sobre una base pragmática.

Cada tres meses tiene lugar una reunión importante en cada una de las plantas de la Compañía y concurren un total de aproximadamente 250 representantes de los sindicatos, y la dirección y el staff de supervisión. Mr. George Lacey, director, o en su defecto Mr. Peter Griffiths, su delegado, responde a las preguntas que se le formulan después de la presentación de 15 minutos de un film sobre la actuación de la Compañía durante el trimestre último. Se utilizan dibujos y gráficos para ilustrar los puntos álgidos, tales como previsiones de mercado, inversiones y resultados obtenidos.

«Estas reuniones son un foro y propician el diálogo constructivo». Cada director de planta también explica materias tales como planes de inversión, la salud del presupuesto local, introducción de nuevas máquinas y desarrollo de la productividad.

---

## REUNIONES DE PLANTA

---

Después de las reuniones de la planta central, los directores departamentales dan facilidades para realizar presentaciones similares a su propio staff y trabajadores, utilizando televisiones portátiles para presentar el film.

Durante los dos últimos meses ha habido 80 reuniones de esta índole en diversas factorías de la Chrysler, para comentar la actividad de la Compañía durante el tercer trimestre.

La idea de facilitar tanta información a los trabajadores hay que vendérsela a los directores que, en muchos casos, presentan un natural conservadurismo. «Sin embargo, nuestra experiencia fortalece la posición y el papel de los directores. Muchos tienen que utilizar poderes de líder que no sabían que tenían. Si presentas todos los temas

a los trabajadores, tienes que ejercer el liderazgo no sólo para buscar la solución, sino para establecer un consenso de opinión. Este nuevo desafío ha sido beneficioso y no ha dañado en ningún sentido». Mr. Young dice que su departamento ha entrenado a 850 directores en grupos de ocho en «el conocimiento de la comunicación cómo puede usarse y dónde puede estar equivocada».

Otra innovación es un boletín trimestral de la Compañía que se entrega a cada uno de los 19.000 empleados. Este da información detallada de las cotas alcanzadas, tales como tergets de producción y resultados financieros que en muchas compañías podría mirarse como altamente confidencial.

El tercer elemento de la estrategia de la compañía es estimular a los representantes de los sindicatos a tomar parte en las reuniones normales de la dirección.

La participación es voluntaria y el avance varía de una factoría a otra. En la fábrica de Stoke, en Coventry, por ejemplo, los representantes de los sindicatos, cinco manuales y tres de staff asisten a la reunión semanal de la dirección. «Siempre hemos hecho que nuestra concurrencia no interfiriese en nuestra posición normal de negociación», dice Mr. Eddie McCluskey, enlace sindical senior.

La participación a este nivel se está incrementando gradualmente y los representantes de los sindicatos de 2.000 trabajadores en la división de carrocería de Dunstable se han reunido recientemente.

Hay tal grado de compromiso y mejora de relaciones que pueden establecerse acuerdos. Comenzó con representantes del Gobierno, de los sindicatos y de la dirección que autorizaron formación de un grupo de trabajo, con 45 enlaces sindicales y nueve directores responsables de operaciones de las áreas más importantes de la Compañía.

Debido al tamaño del grupo de trabajo que le hacía poco flexible, se formaron cuatro sub-comités de especialistas que examinan los planes de ventas y producción de fabricación y suministros, empleo y productividad y finanzas. Por causa de la compleja y técnica tarea de desarrollar un plan del negocio, tuvo que ser comenzado por especialistas de la dirección. «Tuvimos que esta-

blecer la confianza y la credibilidad y además tratar con sumo cuidado todas las preguntas. Los sindicatos se aseguraron de que la dirección facilitaba informes consistentes y altamente analíticos» dice Mr. Young.

---

## REPRESENTANTES DEL GOBIERNO

---

La base para esto es el plan a largo plazo que se acordó con el Gobierno en diciembre de 1975. Los representantes del Ministerio de Industria han mantenido consultas regulares con el grupo de trabajo, asegurando así una importante contribución del Gobierno a las conversaciones. La tarea del grupo de trabajo ha sido reexaminar las previsiones y la proyección de desarrollo hasta 1980.

El próximo objetivo a estudiar en el pró-

ximo plan quincenal. Dice Mr. Young que es muy importante desarrollar los procedimientos administrativos y obtener el mecanismo que integre todas las partes de un plan a largo plazo».

Hay un peligro obvio de que los representantes de los enlaces sindicales puedan parecer alejados de sus colegas de la fábrica y estrechamente identificados con la dirección.

Mr. McCluskey rechaza la posibilidad: «Accedemos a la reelección cada año y cualquier pérdida de credibilidad se reflejaría aquí». Los representantes el grupo de trabajo han informado regularmente a los enlaces sindicales. «Mucha información fue confidencial pero les dijimos lo que pedíamos sin divulgar los detalles actuales».

(Tomado de «The Financial Times.»)

---

## EXPERIENCIA USA

### LA VALORACION SOCIAL EN LA EMPRESA

Es tan fácil como lamentable comprobar que las variables sociales, políticas y culturales, no han sido integradas en las grandes estrategias de las firmas multinacionales.

Consideradas como incuantificables han sido utilizadas únicamente como elementos exógenos y presentadas como verdaderos «condicionantes» externos. Porque de hecho la estrategia de la empresa se basa únicamente en datos técnicos y económicos. Y si se perfila mucho, financieros y comerciales.

Pero afortunadamente se da el caso de una verdadera integración de las variantes sociales en el proceso de una planificación estratégica empresarial, que es seguida con atención por managers y profesores de las business schools americanas.

Se trata de la experiencia General Electric. Para medir el entorno social de la empresa ha adoptado un instrumento (que nos recuerda el audit social practicado por algunas firmas de EE. UU.) que valora los

«factores del cambio y previsiones sociales».

Un grupo de especialistas integran los resultados en el marco general de la planificación, situado en diversas dimensiones: previsión tecnológica, económica, social (cambio de valores, nuevos estilos de vida, movimientos demográficos y previsión política, grupos de presión, relación empresa-Estado y legislación.

Con estos datos se elabora un modelo de planificación estratégica fundada sobre nueve series de datos-base: política/defensa, economía internacional; social, política, legislación, economía nacional, tecnología, mano de obra y finanzas.

Así el entorno polivalente de la empresa (o grupo de empresas) actúa de factor endógeno en el interior de la planificación.

Sería conveniente seguir de cerca la experiencia, pues tiene toda la garantía de realizarse con una competencia técnica muy estimable y con una motivación, si cabe, más estimable todavía. ●

# LA EMPRESA EN EL MUNDO

por RICARDO BAGET

---

## INGLATERRA PREPARA SU COGESTION

---

El Informe sobre «democracia industrial» preparado por la Comisión BULLOCK, a petición del Gobierno hace un año, propone, en síntesis, una representación quasi-paritaria de los asalariados en el Consejo de Dirección de las empresas, correspondiendo a los Sindicatos la designación de los representantes obreros.

El revuelo ocasionado en Gran Bretaña por este Informe ha sido mayúsculo. El Ministro de Trabajo dice que «es el más controvertido y universalmente criticado». Muchos de los directivos de las Federaciones sindicales lo desechan y remiten a las negociaciones colectivas las medidas eficaces para la instauración progresiva de una verdadera democracia industrial. Por su parte, la CBI (Confederación patronal británica industrial) lo califica de irrealista e insensato y le reprocha a Lord Bullock «ser el Calígula que de nuevo quiere hacer cónsul a su caballo».

Las líneas generales —muy generales— de este Informe que Lord Bullock y su Comisión ha elaborado para preparar la ley sobre «participación» son las siguientes:

«Las empresas empleando más de 2.000 (unas 738 empresas con unos 7 millones de asalariados) tienen derecho a elegir sus representantes en los Consejos de dirección, según la fórmula ya célebre en el país: « $2x + y$ », es decir, dos grupos iguales ( $2x$ ) representan a los accionistas y asalariados y un tercer grupo ( $y$ ) en número inferior a  $1/3$  del Consejo, formado por «administradores neutros» con misión conciliadora, designado por ambas partes. La reforma afec-

taría a las filiales británicas de las multinacionales.

Entre los diversos problemas que presenta el Informe proyecto —mayor esfera de poder sindical, mecanismos de designación, secreto industrial, etc.— se halla el de su propia organización. Las TUC (Trade Union Cor.) previeron al principio una estructura **dualista** (directorio encargado de la gestión de la sociedad y un Consejo de Vigilancia nombrando y revocando eventualmente los miembros del directorio y controlando su acción. Pero rectificando han apoyado la estructura **monista** optada por la Comisión y así se mantiene el estatuto actual de las sociedades británicas, cuyo órgano supremo es el Consejo de dirección (Board of directors) equivalente a nuestro Consejo de Administración. Este cambio ha sido mantenido por el sector «mayoritario» de la Comisión contra el «minoritario» que abogaba —lo hace constar en un Informe especial— por una concepción dualista, a nivel de las orientaciones de la CEE y de las experiencias de Alemania, Holanda, Dinamarca y en parte Francia, que lo han adoptado.

Ante la diversidad de opiniones es probable que el Gobierno británico publique antes de verano un Libro blanco sobre la participación. Además de expositivo puede servir para consulta a los diversos sectores.

Lord Bullock, historiador del St. Catherine College de Oxford y sus colaboradores, afirman que el tono subido de esta controversia no les sorprende, «porque en todos los países europeos ha sucedido lo mismo cuando se han iniciado las primeras proposiciones. «Las predicciones de los empresarios siempre han sido apocalípticas.» Aunque al parecer el Profesor de historia ha perdido en la actualidad la proverbial flema británica, según las crónicas, está nervioso.

---

## FRANCIA: «LA POLITICA EN LA EMPRESA»

---

En la controversia que tiene lugar en Francia entre los partidarios-adversarios de la «política en la empresa», esto es, de celebrar actos, reuniones, propaganda, etc. en los locales de las empresas han terciado los Tribunales hasta la competencia de la Court d'appel de París.

Por sentencia de la Sala primera de dicho Tribunal superior, se da un sentido totalmente restrictivo a la práctica de actividades políticas en el interior de las empresas.

Es la primera decisión, a este nivel de jurisdicción que se dicta, y de hecho se sitúa frente a las resoluciones de Tribunales de instancia inferior, profundamente divididos en esta materia.

Se ha tratado hasta ahora de intervenciones judiciales negando o autorizando reuniones de tipo político.

El Código de trabajo del país enumera las Obras sociales en las que el Comité de empresa tiene competencia o gestión específica y directa; y ésta es: «círculos de estudio y cursos de cultura general». El carácter amplio del concepto de cultura general se ha prestado a ser interpretado, incluso judicialmente, de diversas formas. En algunas ocasiones ha servido para autorizar actos netamente políticos. Pero el Tribunal de apelación, concretamente los ha prohibido ahora, sentando jurisprudencia.

La célula comunista empresarial de Gennevilliers, acompañada del alcalde, quería celebrar una reunión en los locales de una empresa de la población. A instancia de la Dirección de la misma el Tribunal de Nanterre la prohibió. En recurso, el Tribunal de apelación la ha confirmado. Diciendo: «basta leer el Código de Trabajo para constatar que las atribuciones del Comité de empresa están fuera del campo de toda propaganda política y sólo en un abuso —deformación— del término puede asimilarse «círculo de estudios» a una reunión de militantes políticos».

Esperan los actores que el Tribunal de casación confirme este criterio porque son muchos los inferiores que se pronuncian por un Sí a la política en la empresa. ●

---

## CONFLICTOS EN LA NEGOCIACION SUECA

---

En vísperas de la negociación colectiva sueca —negociación centralizada a nivel nacional con repercusión en cada empresa— la posición de la organización sindical LO es muy dura e intransigente.

A la proposición del empresario para no aumentar los salarios en este año, el presidente de la LO opone una reivindicación salarial que significa un 12 % de aumento de las cargas sociales.

Por otra parte se ha negado a discutir con la organización patronal una reforma del seguro de enfermedad para luchar contra el absentismo y ha rechazado una proposición patronal para realizar un estudio sobre nuevas normas encaminadas al aumento de la productividad. A esto que le llaman clima de aproximación, en este caso, a nosotros nos suena un poco a hacerse el sueco en la negociación. Porque con referencia a la aplicación de la Ley sobre democracia industrial, que debe ser negociada al mismo tiempo que los salarios, el propio presidente de la LO reclama para los Sindicatos el derecho de decidir sobre las horas de trabajo, la forma de pago de los salarios y los períodos de vacaciones pagadas. De momento creemos que ya está bien. ●

---

## CADENA DE HUELGAS EN HOLANDA

---

A primeros de febrero, Holanda se ha visto sorprendida por una cadena de huelgas sin precedentes después de la pasada guerra.

La renovación de los acuerdos laborales para 1977 fracasó. Los empresarios se negaron a mantener la variación automática salarial en función de los índices del coste de la vida que venía produciéndose, como verdadero «derecho adquirido» desde 1970.

Los Sindicatos habían aceptado dos veces en 1976 una congelación salarial decretada por el Gobierno social-demócrata, muy próximo a las fuerzas obreras. Pero en el curso de las negociaciones a final de año, los patronos se opusieron también «a una mayor participación de los trabajadores en la empresa».

Esta actitud empresarial condujo a una contestación fuerte de las Centrales sindicales, con huelgas y paros, iniciados en el sector leche-quesos que se extendió a las grandes empresas del país.

Los Sindicatos (FNV, socialista-católico, muy numeroso y CNV, protestante, más moderado) reclamaron además un 2% de aumento teniendo en cuenta que habían sufrido dos períodos de bloqueo salarial en 1976. Visto el cariz que tomaba la situación algunas empresas cedieron en los dos aspectos señalados e incluso otras han concedido el aumento reclamado posteriormente. El Gobierno, ante las elecciones del próximo mes de mayo, ha optado por abstenerse. También en los Países Bajos esperan el mes de mayo. ●

---

## IMPUGNACIONES A LA LEY DE COGESTION ALEMANA

---

Varias empresas alemanas han presentado una demanda judicial contra la Ley sobre la cogestión, alegando su inconstitucionalidad.

Declaran que la representación paritaria de los accionistas y trabajadores en el Consejo de Vigilancia, tal como establece la Ley sobre la cogestión, lesiona «los derechos fundamentales de los poseedores de las partes de capital».

Las demandas de un abogado y de una asociación de accionistas han sido rechazadas por el Comité de examen previo del Tribunal Constitucional de Karlsruhe. En la contestación el Comité alega que los demandantes no se «veían afectados ni personal, ni actual, ni directamente por la Ley» y que por ello no se admitía su demanda.

La Asociación alemana de protección de los accionistas de Düsseldorf por su parte, incoa una nueva acción ante los Tribunales regionales y espera obtener una revisión de la Ley por el Tribunal Constitucional. ●

---

## ACCION DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES DE BAVIERA

---

En Munich, a últimos de enero, se reunieron más de tres mil expertos en economía alemanes, convocados para celebrar unas Jornadas de estudio, organizadas por los Empresarios de Baviera. Los criterios expuestos fueron diversos y muy controvertidos. Durísimas las intervenciones de los patronos asistentes.

El Profesor Gutowski se mostró contrario a la política de alza de los salarios reales defendida por los Sindicatos. «Si el factor trabajo es ampliamente disponible, los aumentos de los salarios deben permanecer inferiores a la suma de los factores «aumento de la productividad y alza de precios».

Afirma que solamente una parte de los aumentos salariales retorna a la caja de las empresas indirectamente a través del consumo. «Los empresarios deben ganar la batalla contra las alzas de los salarios racionalizando el aparato productivo.»

Por su parte el Profesor Robinstock manifestó que «la única alternativa sería moderar o cerrar las empresas». Opina lo contrario que el profesor anterior: «el consumo privado puede tener un efecto favorable al desarrollo económico».

Para Wolf Moser, dirigente de la Unión de Asociaciones de empresarios bávaros, «una alza de los beneficios actuales en un 60% sería necesaria para alcanzar el aumento experimentado por los salarios intervenidos en estos últimos años».

El nuevo presidente de la Federación de asociaciones de empresarios metalúrgicos, por su parte, invitó a todos los patronos a invertir en función de las posibilidades del rendimiento y no en función del número de parados. Según él, los empresarios han cedido demasiado fácilmente a las presiones en las negociaciones salariales durante los años precedentes y se han hecho responsables del aumento de los costes actuales. La tensión toma un cariz de violencia. ●

# Los sindicatos franceses y la empresa

Los Sindicatos obreros en Francia son numerosos, aunque son siete los que absorben a la mayoría de los afiliados.

En general, todos los grandes Sindicatos están ligados a alguno de los Partidos Políticos, de los que dependen ideológica y tácticamente:

**C. G. T. (Confederación General de Trabajadores)**, con unos 2.400.000 afiliados, está ligado al Partido Comunista.

**F. O. (Fuerza Obrera)**, con unos 900.000, es Socialista puro.

**C. F. D. T. (Conf. Francesa Democrática del Trabajo)**, con unos 780.000, pertenece al PSU, Partido Socialista Unitario.

**F. E. N. (Federación de Educación Nacional)**, con unos 550.000, está ligado al Partido Radical.

**C. F. T. C. (Conf. Francesa de Trabajadores Cristianos)**, con unos 200.000, pertenece al M. R. P., Movimiento Demócrata Cristiano.

**C. G. S. I. (Conf. Gral. Sindicato Independiente)**, con unos 50.000, es de inspiración gaullista, ligado al R. P. R., antiguo U. D. R.

**C. G. C. (Conf. Gral. de Cuadros)**, con unos 280.000, es totalmente independiente y agrupa a los cuadros superiores de las empresas.

*Organizada por la Sección de Directores y Jefes de Personal de la Comisión de Madrid de Acción Social Empresarial, ha tenido lugar recientemente una Mesa Redonda sobre «Los Sindicatos Franceses y sus relaciones con la Empresa». Habló sobre el tema y contestó a las numerosas preguntas que le formularon los asistentes el empresario francés M. Javier Pazat de Lys. Ofrecemos a continuación un resumen de los puntos más importantes.*

**M. H. G.**

## Qué opinan los obreros de los Sindicatos

Para sorpresa de muchos, hemos de decir que Francia ocupa uno de los últimos lugares de Europa en cuanto a obreros sindicados: alrededor de un 22 por 100, frente al 45 por 100 de Gran Bretaña o al 70 por 100 de Bélgica.

Por otra parte, a la hora de las votaciones sindicales, las abstenciones son numerosas, con una media nacional del 31 por 100.

También y a modo indicativo podemos señalar que los grandes Sindicatos y de éstos los más radicalizados, alcanzan un porcentaje mayor de votos en las pequeñas y medianas empresas, mientras que los pequeños obtienen más votos en las empresas grandes, llegándose en algunos casos a que un pequeño Sindicato obtenga la mayoría de una gran Empresa.

## ASPECTO JURIDICO: EL PODER DEL SINDICATO DENTRO DE LA EMPRESA

### 1) El Comité de Empresa

Podemos considerarlo como el elemento paralelo de nuestro Jurado de Empresa. Según el Texto Oficial de la Reglamentación francesa, dicho Comité estudia las sugerencias del personal para el crecimiento de la producción y la mejora del rendimiento de la Empresa. Se le debe consultar obligatoriamente sobre los problemas de organización y marcha de la Empresa.

Además controla la gestión de las Obras Sociales establecidas dentro de la Empresa. Es éste un punto importante, ya que existe una Ley que obliga a las Empresas a poner a disposición del Comité de Empresa el uno por ciento de los sueldos, con los que se constituye el fondo social. Esto en Empresas de cierto volumen representa mucho dinero.

### Informes de la Empresa al Comité de Empresa

El Empresario tiene que presentar obligatoriamente una vez al año al Comité de Empresa un Informe sobre las realizaciones de mejora de las condiciones de trabajo realizados el año pasado, así como un Programa

detallado de las acciones previstas para el siguiente.

Trimestralmente la Empresa ha de informarle sobre la ejecución de los Programas de producción, la evolución general de los pedidos, la situación general del empleo dentro de la Empresa. El Jefe de Empresa tiene que rendir cuentas, razonando lo que ha hecho, tras los avisos dados por el Comité de Empresa, sobre distintos puntos.

Anualmente el Jefe de Empresa ha de presentar un Informe sobre la actividad de la Empresa, el volumen de ventas, los resultados globales de producción y explotación, los beneficios obtenidos, la evolución de la estructura, el total de los sueldos, las inversiones y los proyectos para el siguiente ejercicio.

El Comité de Empresa está facultado para sugerir sobre el uso de los beneficios obtenidos y el aumento de los precios.

### Disposiciones Complementarias para Sociedades Anónimas.

Además del balance anual y la cuenta de pérdidas y ganancias, la Dirección de la Empresa ha de poner a disposición del Comité de Empresa el Informe de los Censores Jurados de Cuentas (Obligatorios en Francia) y todos los Documentos que vayan a ser sometidos a la Asamblea General de Accionistas.

La comunicación de todos estos documentos, referidos a los tres últimos ejercicios es **permanente** y todo miembro del Comité puede obtenerlos en cualquier momento y copiarlos.

Tiene además derecho el Comité de Empresa a ser asistido por un Experto Contable para el examen de todas las Cuentas presentadas a la Asamblea General de Accionistas.

En todas las Sociedades Anónimas, dos miembros del Comité —uno representando a los obreros y empleados y otro a los mandos intermedios y cuadros superiores— están presentes en el Consejo de Administración o en el de Vigilancia, si se trata de Sociedad con Directorio, con voz y sin voto.

En las grandes empresas, los representantes son **cuatro**, uno por cada estamento.

## 2) Papel de los Sindicatos en los Convenios Colectivos

Según el Reglamento francés, el Convenio es un Contrato entre uno o varios empresarios u Organizaciones Patronales y alguna o varias Organizaciones Sindicales «Representativas».

Pueden ser de dos clases: a) **No-extendido**, de ámbito local o provincial o profesional y b) **Extendido**, de ámbito nacional.

a) El **no-extendido** o local, tiene fuerza de Ley para todo empresario de la profesión interesada, si ha firmado el Convenio o si es miembro de una Organización Patronal que lo ha firmado o se ha adherido. Incluso basta con que la Empresa dependa de esa Organización Patronal Sindical.

b) El **extendido** o nacional. El Empresario tiene obligación de ponerlo en el tablón de anuncios, de remitir un ejemplar a cada miembro del Comité de Empresa y de tenerlo a disposición de todos los asalariados. Se aplica a todas las Empresas de la zona y de las profesiones interesadas, incluso a todos los asalariados que no sean miembros de Sindicatos.

Como dato a tener en cuenta diremos que desde 1944 se llaman Organizaciones Sindicales «Representativas» a las que pertenecieron al Comité Nacional de Resistencia: la C.F.D.T., la C.G.T. y la F.O. En verdad, si se hubiera aplicado la Ley, ninguna hubiera podido ser «representativa», ya que se exigía que cada una representase al 15 por 100 de los asalariados.

## 3) Sección Sindical de Empresa

En Francia, las Empresas de más de 50 asalariados tienen derecho a constituir una **Sección Sindical**, común a todas las categorías del personal. Todos los Sindicatos reconocidos a escala nacional tienen derecho a elegir su representante sindical de entre los miembros de la Empresa, denominado **Delegado Sindical**. El resto de los Sindicatos han de demostrar su representatividad para poder hacerlo.

El Delegado Sindical representa al Sindicato ante el Jefe de Empresa y puede dialogar, discutir y firmar acuerdos con el mismo. Sin embargo, sus funciones no sustituyen a las del Comité de Empresa. Se trata más bien de una Organización complementaria. Ocurre, sin embargo, a menudo que los Delegados Sindicales son también miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales, en empresas de más de 300 asalariados, tienen derecho a diez horas al mes, pagadas por la Empresa, que ellos pueden detraer de su trabajo. Tienen derecho a tablón de anuncios separado, en el que pueden comunicarse libremente con sus asociados. Asimismo tiene derecho a distribuir panfletos a las horas de entrada y salida del trabajo y a reunir una vez al mes, fuera de las horas de trabajo y de los locales de trabajo, aunque dentro de la empresa en un local apropiado, a los miembros de su propio Sindicato. Que puedan acudir o no miembros no sindicados, pertenece al Reglamento interno de cada Sindicato.

## 4) Tendencias actuales de los Sindicatos

El Informe Sudreau, ha propuesto un aumento importante de los poderes sindicales dentro de la Empresa. Es difícil en estos momentos poder hacer predicciones sobre las consecuencias de esta tendencia.

Lo que sí llama la atención es que los Partidos Políticos, que controlan el 80 por 100 de los actuales Sindicatos, no tengan entre sus mandos auténticos especialistas profesionales del Sindicalismo. Con lo que el peligro de la politización sindical es enorme, mientras que el aspecto reivindicativo que bien orientado puede llevar a una auténtica justicia social, queda un tanto desamparado.

**ESTADOS UNIDOS:****PRESUPUESTO EXPANSIVO**

El presupuesto para el ejercicio 1977-78 ha sido aprobado por el Senado. Dicho presupuesto es básicamente el que elaboró el equipo de Ford, aunque con algunas modificaciones: mantenimiento de gastos de seguridad social que la anterior Administración trataba de eliminar, mayor control de la administración federal, intento de reducción de gastos militares y ahorro de energía desarrollando otras fuentes de producción.

Los déficits serán de 68.000 y 57.000 millones de dólares en los años 1977 y 1978, respectivamente, y se espera que los citados déficits provoquen el efecto expansivo necesario para conseguir los objetivos a los que hacíamos referencia en nuestra información del pasado mes de enero.

La cifra de paro supera ya los siete millones y medio de desempleados y no parece que Carter pueda intentar otro camino que el de una reactivación que permita absorber parte del desempleo, aunque las dificultades vendrán por el lado de la inflación. Los sindicatos parecen apoyar el programa, pero ya están exigiendo una serie de prácticas proteccionistas que, dado el peso de la economía USA, harán más difícil la recuperación a nivel mundial.

En cualquier caso el Gobierno norteamericano parece decidido a llevar a la práctica el programa que se había propuesto y en el cual el sector público ha de jugar un papel decisivo en tanto se recupera plenamente la iniciativa privada.

**JAPON: PRONOSTICOS COINCIDENTES**

El próximo mes de abril comienza el año fiscal japonés y debido a ello, las más importantes entidades niponas, tanto gubernamentales como privadas, están haciendo sus pronósticos y sus recomendaciones. Todas coinciden en estimar que la tasa real de crecimiento se situará entre el 6 y el 7 por 100. Para ello será necesario llevar a cabo una política económica expansiva basada en un notable incremento del gasto en obras públicas, exenciones fiscales para fomentar inversiones y exportaciones, así como una rebaja en el tipo de interés. El presupuesto ha de jugar, pues, un papel fundamental en la posible y deseada expansión; de no ponerse en práctica medidas estimuladoras, que serían la ampliación de las que ya se tomaron en la segunda mitad del pasado año, no se lograrían las metas propuestas. Por otra parte, se considera que las exportaciones ya no jugarán un papel tan destacado como en el pasado y que la economía se recuperará sin que ningún factor tenga un peso decisivo.

**ALEMANIA: OBJETIVOS RECORTADOS**

El informe económico para 1977 presentado por el Gobierno Federal ha rebajado las cifras que había adelantado a mediados del pasado año. Los más interesantes datos de dichas estimaciones son:

- Crecimiento económico real: 5 %.
- Desempleo: Por debajo del 4 %.

— Elevación precios consumo: Por debajo del 4 %.

— Participación sector exterior en P.N.B.: 2 %.

De los cuatro objetivos básicos (estabilidad de los precios, pleno empleo, equilibrio exterior y crecimiento económico constante) declara como básico el segundo de ellos, aunque estima que sólo es alcanzable a largo plazo. La masa monetaria ha de crecer un 8 % y el nivel de gastos públicos un 6,2 %. Es indudable que todas las cifras que están calculadas son moderadas, lo que reafirma la idea de que Alemania es el país occidental con mejores perspectivas económicas.

Teniendo en cuenta la evolución demográfica —la tasa de natalidad hasta ahora es la más baja del mundo— los organismos de seguros de invalidez/vejez no disponen de más reservas suficientes que para financiar las pensiones durante seis meses, como máximo (40 mil millones de DM).

En Alemania federal —al igual que otros países— se preguntan sobre la validez del sistema actual de financiación y sobre las modalidades que deberían concurrir en una reforma que pudiera enjugar el déficit actual.

---

### **ITALIA: IMPORTANTE ACUERDO PATRONOS/OBREROS**

---

En un acuerdo firmado a finales de enero último entre la Conindustri (Confederación de industriales del sector privado) y las Centrales sindicales, se han establecido diversas medidas para luchar de forma eficaz contra la inflación galopante que asola el país (22 % en 1976) y contra el aumento del coste del trabajo que corroe la economía.

Así se ha acogido favorablemente por la mayoría que la aplicación de la «escala móvil» (de salarios, pensiones, etc.) no sea integralmente automática y que las llamadas «escalas móviles anormales» sean eliminadas totalmente. El acuerdo reduce el coste

del trabajo en un promedio del 12 % (de un 10 a un 14 %) según los casos.

Italia bate todos los récords europeos del coste del trabajo. Si se considera que sobre 100 liras pagadas por la empresa, 48 solamente van al trabajador en forma de salario y el resto es absorbido por indemnizaciones de la escala móvil destinadas a jubilación, pensiones de liquidación, cargas sociales, etcétera, se comprende esta situación.

---

### **FRANCIA: FUNCIONA EL PLAN BARRE**

---

Según declaraciones del propio Raymond Barre, ya se están dejando sentir los primeros efectos positivos del plan que lleva su nombre. La desaceleración del alza de precios (0,3 % de crecimiento en el mes de enero) y la estabilización del franco, que se mantiene firme respecto al dólar y al marco, son los dos síntomas más esperanzadores hasta ahora detectados. Por otra parte, el paro parece haberse estabilizado alrededor de la cifra de un millón y el déficit exterior tiende a frenarse.

Sin embargo, la segunda parte del Plan Barre puede que no goce del consenso nacional imprescindible para llevarlo a cabo. El ataque del primer ministro a la mala gestión de las empresas públicas y la referencia a la inevitable reducción de plantillas han causado alarma en los medios sindicales y sin la buena disposición de los sindicatos será muy difícil llevar adelante el proyecto, además de que pueden ser seducidos por el «programa común» de la oposición de izquierdas.

---

### **EL PARTIDO POLITICO MAS RICO DE FRANCIA: EL PARTIDO COMUNISTA**

---

Con un presupuesto oficial 1975 de 105 millones de francos, el Partido comunista (P. C.) es, en mucho, el partido político económicamente más potente de Francia.

Dispone de un imperio de prensa gigantesco: 160 títulos; 25 empresas-imprentas-

editoriales; 50 librerías en París y provincias; 114 sociedades de publicidad, edición (con cifras de 55 millones de francos).

En el sector comercial es propietario de 310 sociedades con 265 almacenes y varios supermercados; 38 cooperativas y mutualidades. (La Mutua del sector minero realizó en 1971 una cifra de 130 millones de francos).

En el «inmobiliario», invirtió en «piedra» en 1972 170.000 francos, y en 1975, superó los 2,5 millones. Agrupa en propiedad 28 inmobiliarias, con un gran conjunto de sociedades de investigación, fabricación de materiales, estudio y comercialización a nivel contable y managerial único.

El P. C. apoya sobre su propia base de militantes el 80 % del presupuesto 1975. El baremo de cotizaciones es progresivo y muy estructurado; a un salario, inferior a 500 francos mensuales le asigna un franco al mes; y el escalado aumenta hasta 500 francos de cotización. Pasa de medio millón el número de adheridos.

En la cobertura del presupuesto intervienen dos factores más, muy particulares e importantes: 20 millones proceden de los «retornos» efectuados por los cargos políticos de sus retribuciones (ingresan lo que perciben del Estado u otros organismos y se reintegran de una cantidad mucho menor). (Sobre un total de 20 millones de ingresos, 15 millones proceden de los parlamentarios; el P. C. les facilita confort, vivienda, chófer, etc.)

Otra partida de 40 millones procede de «suscripciones», esto es, de fiestas, colectas públicas, por ejemplo, Marchais y Goznat en una mesa de 1.º de mayo, en la venta del tradicional «muguet» reunieron en pocas horas 14.000 francos. Las fiestas organizadas por el P. C. son numerosas en

Francia. En este apartado se incluyen las «transferencias» al P. C., por ejemplo, la empresa de Marsella Ricard, entrega 3 millones anuales.

El «dinero de Moscú», así como el de los fondos secretos son temas muy polémicos y de los que se carecen de datos fidedignos. El famoso BCEN —Banco Comercial para Europa del Norte— que es el mayor banco de depósitos extranjeros de París, constituye la tesorería oficial del FCF y de la CGT. Pero el PCF, como todos los partidos políticos franceses, son organización que carecen de personalidad jurídica. Los depósitos y operaciones se realizan a título personal (en general del Tesorero del PCF, M. Goznat). El PCF no desecha los procedimientos y mecanismos económico-financieros del capitalismo. Antes al contrario.

---

## **GRAN BRETAÑA: SIGUEN LAS DIFICULTADES**

---

Cuando se pensaba que la economía británica podía comenzar a enderezarse, el crecimiento de los precios al por mayor en el mes de enero (3,25 %) ha vuelto a causar el desasosiego, máxime teniendo en cuenta que el déficit comercial supera ya los 60.000 millones de pesetas. El próximo mes de julio expira el «contrato social» y ya se están oyendo las voces sindicales oponiéndose a una prórroga del mismo, ya que como se sabe lo más importante de dicho contrato es el control de las subidas de salarios. Si no se logran enderezar las cosas antes de dicho mes, es muy difícil que se produzca una nueva tregua, y en ese caso el panorama de la economía inglesa volvería a ennegrecerse, a pesar de la ayuda que el Fondo Monetario Internacional le prestó en fecha reciente.

# LA TELEFONICA Y LA

La Compañía Telefónica Nacional de España, deseosa de facilitar la máxima información a sus accionistas, ha distribuido entre ellos un folleto con el título que lleva esta página, y del que recogemos algunos de sus aspectos más importantes.

## DE LA CARTA DEL PRESIDENTE

El Presidente de la Telefónica, don Tomás Allende y García-Baxter publica en las primeras páginas del folleto una carta a los accionistas, de la que entresacamos los siguientes párrafos:

Desde mi incorporación a la Compañía como Presidente, ha constituido una grave preocupación, tanto para mí como para los componentes del Consejo, la marcha descendente de las cotizaciones bursátiles.

No cabe duda que el tema es de general aplicación a todas las sociedades que cotizan en Bolsa, pero creo que sería pobre consuelo el refugiarnos en la generalidad.

Nos hemos preocupado de estudiar detenidamente aquellas categorías de fenómenos que, por sernos específicamente aplicables, han podido constituir factores aceleradores de nuestra situación.

Para su estudio hemos seleccionado tres temas distintos:

El examen de nuestra estructura financiera, no siempre bien conocida, y apriorísticamente mal juzgada. Creo que muchas de las opiniones desfavorables emitidas no se apoyan en una valoración suficiente de datos, quizás no hemos proporcionado suficiente información. A salvar esta deficiencia se dedican las páginas de este folleto.

En la segunda parte se da respuesta a los interro-

gantes en torno a la nacionalización de la Compañía, tema sensacionalista que, aún careciendo de fundamento alguno, forma fácilmente un estado de opinión. El mejor argumento en contra es que desde 1945 la Telefónica está prácticamente nacionalizada, en el sentido de ser plenamente española. Además, son partícipes de la misma más de 600.000 accionistas, y ha figurado como el modelo y pionero de la reconstrucción económica española.

El último tema que aborda el folleto es la verdadera rentabilidad de las acciones de Telefónica. Hay que recordar que en la Bolsa actual no es prudente confiar en el producto de las especulaciones ni en la consideración de que el derecho de suscripción es verdadera renta. La información que se acompaña permite observar que la continuidad en las suscripciones sucesivas consiguen mejorar la rentabilidad, siempre que las cotizaciones se mantengan dentro de unos márgenes prudentes, de los que ahora nos encontramos en sus zonas más bajas.

Debo una vez más hacer hincapié en la imposibilidad de que el desarrollo del servicio Telefónico y con él el de nuestra Compañía, se detenga. La necesidad de atender el crecimiento exigido por la sociedad española constituirá la mejor garantía para que mediante aportaciones futuras, aspiremos, con toda justicia, a que la rentabilidad por dividendos vaya acercándose a la que merecen los accionistas por su confianza y sacrificio.

## ESTRUCTURA FINANCIERA

Se ofrece a continuación unas series históricas, comprendiendo el período 1971/76, de Balances, después de distri-

bución de resultados, cuyas rúbricas han sido seleccionadas con el criterio de representar conceptos económicos-

### BALANCES DESPUES DE DISTRIBUCION DE RESULTADOS (1971-76) (Millones de pesetas)

ACTIVO	1971	1972	1973	1974	1975	1976
1. Inversión Bruta en Planta.	154.094	186.281	227.584	288.330	366.952	534.639
2. Amortizaciones	24.991	28.823	32.123	44.130	64.068	137.188
3 = 1-2. Inversión Neta en Planta	129.103	157.458	195.461	244.200	302.884	397.451
4. Valores en Cartera y otras Inversiones	3.982	4.945	5.748	6.646	8.660	10.304
5 = 3+4. Inmovilizado	133.085	162.403	201.209	250.846	311.544	407.755
6. Existencias (Almacenes)	7.059	7.309	8.249	10.994	6.984	7.931
7. Realizable	9.560	11.504	14.349	19.214	26.580	46.027
8. Disponible	5.035	4.266	3.391	8.568	15.264	13.028
9 = 5+6+7+8. TOTAL ACTIVO	154.739	185.482	227.198	289.622	360.372	474.741
PASIVO	1971	1972	1973	1974	1975	1976
1. Capital	59.460	71.352	85.622	102.747	123.296	143.845
2. Reservas	17.422	18.480	24.558	31.152	42.247	89.821(1)
3. Aportaciones no reembolsables y provisiones	503	657	2.501	2.649	2.957	4.375
4 = 1+2+3. Capitales Propios	77.385	90.489	112.681	136.548	168.500	238.041
5. Obligaciones	44.950	56.450	69.600	85.444	105.442	127.440
6. Otras Deudas a Medio y Largo Plazo	10.599	14.906	12.464	21.136	42.735	51.926
7. Deudas a Corto Plazo	21.805	23.637	32.453	46.494	43.695	57.334
8 = 5+6+7. Capitales Ajenos	77.354	94.993	114.074	153.074	191.872	236.700
9 = 4+3. TOTAL PASIVO	154.739	185.482	227.198	289.622	360.372	474.741

(1) NOTA: El incremento que presentan las Reservas de 1976 corresponde a la Regularización del Balance realizado en el Ejercicio e incluye además, un aumento de la Reserva de Innovación Tecnológica, aun pendiente de propuesta a la Junta General

financieros de utilización generalizada.

Tomando como base dichos balances y mediante las técnicas de su interpretación financiera se han elaborado una variedad de «ratios» que permiten tener una visión sintetizada de los aspectos económicos que los mismos contienen.

El «ratio» Financiación del Inmovilizado permite determinar la cobertura que los Capitales Permanentes realizan respecto del total Inmovilizado de la empresa, debiendo ser 100 o ligeramente superior en pura ortodoxia financiera. Puede observarse que, con la excepción de los años 1973 y 1974, este requisito se cumple prácticamente, siendo en 1975 y 1976 años muy favorables para la Compañía en tal sentido.

Consecuencia lógica de lo anteriormente expuesto es el signo del «Fondo de Maniobra» o «Fondo de Rotación Permanente», entendido como la parte de los Capitales Permanentes disponibles para asegurar la cobertura de las necesidades nacidas del ciclo de explotación. Dicha magnitud es, por tanto, el saldo de los Capitales Permanentes una vez deducido el Inmovilizado Neto.

Destaca el valor del Fondo de Maniobra en 1975 y 1976, que al tener un considerable valor pasivo pone de manifiesto la parte de los capitales de bajo nivel de exigibilidad que están financiando elementos del Activo Circulante. lo que lleva consigo un grado de liquidez elevado.

El «ratio» de liquidez determina el equilibrio financiero a corto plazo y demuestra la importancia de los bienes a los que puede recurrir la empresa para hacer frente a sus compromisos a corto plazo. Si el Fondo de Maniobra es positivo, este «ratio» será superior a 100, lo que ocurre en 1975 y 1976, y es muestra de la solvencia a corto plazo de la Compañía Telefónica.

Por cuanto la velocidad de rotación

# SITUACION BURSATIL

de los «stocks» es diversa y el grado de liquidez de los productos almacenados muy variable según los tipos de actividad de las empresas, la medición de la liquidez puede perfeccionarse utilizando el Índice de Tesorería, cuyos valores, no tienen por qué necesaria-

mente acercarse a 100. Con la evolución de este Índice se comprueba cómo la solvencia a corto plazo de Telefónica ha ido paulatinamente mejorando desde 1973 hasta alcanzar cotas realmente destacadas en los dos últimos años, sobresaliendo especialmente 1976.

poder exagerado puede aconsejar que dicha actividad ni aporte beneficios para retribución del capital privado, ni deje en manos distintas de las comunitarias un factor de influencia sobre el cuerpo social.

La Información sobre la Compañía Telefónica Nacional de España acerca de su nacionalización representa una paradoja evidente en su planteamiento. Se critica su estructura económica sin el suficiente fundamento, como se desprende de la evolución favorable de sus magnitudes económico-financieras. Descalificada así, como origen de poder exagerado o de beneficio abusivo, se pide, sin embargo, su estatificación no considerando la validez de la fórmula económica que hasta ahora la hecho posible.

## EL RESCATE POR EL ESTADO

La base 23 del Contrato con el Estado, determina que en cualquier tiempo, después de transcurridos treinta años desde el día 1 de enero de 1946, el Estado podrá incautarse en su totalidad, pero no en parte, previa notificación con un año de antelación por lo menos, de las instalaciones telefónicas, de los elementos necesarios para su funcionamiento y de todas las servidumbres y demás derechos y privilegios que al tiempo de la Incautación estén en poder de la Compañía Telefónica Nacional de España.

Para el Ejercicio de este derecho de Incautación el Estado habrá de pagar a la Compañía Telefónica Nacional de España el importe de todas sus obligaciones y cargas financieras, además, de una cantidad igual de la totalidad de las acciones de la Compañía, que en su momento estén en circulación.

La valoración de las acciones se realiza según el cambio medio que las mismas hubiesen alcanzado en la Bolsa de Madrid durante los últimos cinco años naturales anteriores al de la fecha de notificación, incrementando en un 10 por 100, como precio de rescate. El precio no será en ningún caso inferior al valor nominal.

Para el cálculo de dicho promedio se efectuarán separadamente los correspondientes a cada anualidad, eliminándose los de los dos años en que se hubieran obtenido los valores máximos y mínimo de promedio de cotización y refundiendo el de los tres restantes se calcula el promedio definitivo, que servirá de tipo para determinar el valor de los títulos.

Para llevar a cabo la incautación, en el caso progresivo se deberá aportar previamente Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto es que desde el 1 de enero de 1976 el Contrato se renueva por la tática, mientras que el Estado no manifieste su derecho de incautación, que de producirse necesitaría:

- Un preaviso de un año cuando menos.
- Que la incautación fuese de la totalidad y no de una parte.

A modo indicativo se señala que el precio de rescate en estas fechas sería de 348,73 por 100.

Sr. Accionista de la Telefónica: Si no ha recibido el folleto con el texto completo de los originales a que hace referencia esta página, solicítelo de nuestra Oficina de Accionistas, Avenida de José Antonio, 28. MADRID-13. Teléfono 221 93 81.

## RATIOS

	1971	1972	1973	1974	1975	1976
1. Financiación del Inmovizado (Capitales Permanentes/Inmovilizado Neto) ... ..	99,89	99,66	96,79	96,92	101,65	102,37
2. Fondo de Maniobra (Capitales Permanentes-Inmovilizado) ... ..	-151	-558	-6.464	-7.718	+5.133	+9.652
3. Índice de Liquidez (Activo Circulante [6 + 7 + 8] Deudas a Corto Plazo) ...	99,31	97,64	80,08	83,40	111,75	116,83
4. Índice de Tesorería (Disponible + Realizable/Deudas a Corto Plazo) ... ..	66,93	66,72	54,66	59,75	95,76	103,00
5. Capital/Capitales Propios.	76,84	78,85	75,99	75,25	73,17	60,43
6. Capitales Propios/Capitales Permanentes (4+5+6).	58,21	55,91	57,86	56,16	53,21	57,03
7. Capitales Propios/Capitales Ajenos ... ..	100,04	95,26	98,40	89,20	87,82	100,57
8. Autonomía Financiera (Capitales Propios/Total Pasivo) ... ..	50,01	48,79	49,60	47,15	46,75	50,14

## RENTABILIDAD DE LAS ACCIONES

Se ha realizado estudio de la rentabilidad de las acciones de la Compañía, que se recogen en el cuadro que acompañamos:

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
1971 ... ..	3,12						
1972 ... ..	3,10	2,75					
1973 ... ..	2,96	2,59	2,17				
1974 ... ..	2,01	2,58	2,22	1,97			
1975 ... ..	3,15	2,84	2,56	2,46	2,85		
1976 ... ..	3,57	3,28	3,04	3,01	3,42	3,68	
1977 ... ..	4,—	3,73	3,55	3,61	4,18	4,74	6,10

Se supone un inversor que comienza a formar su cartera en el año 1971, comprando 50 acciones de la Compañía al cambio de primero de año. Después, acude puntualmente a la ampliación de capital del año suscribiendo las acciones que le corresponden y efectúa su desembolso al final de la misma.

Si al final de dicho año analiza su inversión, ponderándola con la duración de sus desembolsos y la compara con los dividendos devengados al final del año, el resultado arroja una rentabilidad del 3,12 por 100 anual.

En el año 1972 el mismo inversor vuelve a tomar el día primero de año otro paquete de 50 acciones y acude con toda su cartera (50 del primer año, 10 de Ampliación y 50 del segundo año) a la ampliación de dicho año, suscribiendo las correspondientes acciones y efectuando su desembolso.

Al final del año vuelve a efectuar su balance, comparando los dividendos percibidos en ese año con su inversión hasta ese momento y obtiene una rentabilidad del 3,10 por 100.

En toda la serie de años que transcurren hasta 1977, su actuación es la misma. En este último año hemos considerado que la ampliación se producirá en la misma fecha que en el año 1976 por lo que no afecta su proporción, ya que el desembolso de la misma coincidirá con el final del año.

La Compañía aplica, frente a todas las opciones inversoras, criterios de rentabilidad social y económica, ya que de esta forma se hace compatible el fin propio de todo servicio público, que es la mejora de calidad de vida, con el de rentabilidad económica, que es consustancial a toda actividad empresarial.

NOTA: Se ha trabajado con dividendos netos.

## EN TORNO A LA NACIONALIZACION

Los procesos de nacionalización universalmente conocidos, han venido siendo originados como respuesta social ante cualquiera de las opciones de esta doble disyuntiva que en definitiva refleja esa posición tan española de considerar al Estado mitad enemigo, mitad providencia:

1. La incapacidad de la economía privada de hacer frente a su compromiso de gestión, con el mínimo beneficio que el mismo exige, en relación con una actividad económica un sector trascendental para la economía del país, una salvaguardia de los puestos de trabajo o una protección para el consumidor.
2. El objetivo de trasladar al sector público una actividad económica generadora de beneficios excesivos, privilegios en el mercado o fuente de

# LIBROS

## **ANOTACIONES DE SOCIOPOLITICA INDEPENDIENTE.**

**Por Ignacio Hernando de Larramendi.**

**Edita: Plaza y Janés, S. A.**

**Barcelona, 1977.**

**Págs. 250.**

Ignacio Hernando de Larramendi, conocido empresario madrileño y miembro activo de ACCION SOCIAL EMPRESARIAL, ha publicado esta obra, en la que logra hacer patente el realismo que envuelve a una serie de conceptos fundamentales, muchas veces desfigurados por las ideologías.

Son cincuenta y dos los temas que el autor selecciona para su comentario, expuestos por orden alfabético y que hacen el texto de muy fácil lectura, sin obligar a ningún orden impuesto por la sistemática.

El propio autor dice en la presentación del libro: «Me he limitado a aislar ideas y observaciones sobre temas concretos, sin aspiración exhaustiva. Los problemas de España y del mundo son confusos; es preciso penetrar en ellos con humildad, acercándose a la verdad sin dogma ni monopolio».

Son algunos de los temas de este estudio: Amor, Burguesía, Burocracia, Capitalismo, Corrupción, Democracia, Dictadura, Empresa, Familia, Franquismo, Iglesia, Libertad, Manipulación, Oposición, Propiedad, Revolución, Sindicalismo, Socialismo, Trabajo, etc.

Su lectura la consideramos de interés, aparte de para los expertos sociopolíticos, para el gran público.

## **EL BALANCE SOCIAL DE LA EMPRESA**

**por Alain Chevalier.**

**Edita: Fundación Universidad Empresa.**

**Madrid, 1977.**

**Págs. 227.**

El trabajo de Alain Chevalier que se recoge en esta obra ofrece un gran interés, no sólo porque representa una cierta posición empresarial, que ha tenido y sigue teniendo indudable influencia en el debate que se ha producido en Francia especialmente

después de la publicación del proyecto de ley de balance social, sino también por su aportación teórica e investigadora en un campo todavía hoy en barbecho y por su carácter práctico, ya que tanto en la propia Moët-Hennessy-Dior, de la que el autor es Administrador-Director General, como en otras quince empresas de diferentes tamaños y sectores que representan un millón de empleados, está siendo aplicado este proyecto del Institut de l'Entreprise.

Ni el concepto de «bilan social» objeto de las experiencias que se recogen en este trabajo ni, en consecuencia, el libro de Alain Chevalier que se ocupa fundamentalmente de dichas experiencias, hacen referencia a un problema de tal envergadura como el de la legitimidad del poder, limitándose a tratar el tema de «las condiciones en las cuales se ejerce efectivamente dicho poder en la empresa». Pues bien, dentro de este campo se puede descubrir un extraordinario horizonte de posibilidades, en gran parte inéditas, para hacer de la empresa una institución más adaptada a las necesidades del hombre. Este libro puede ayudar de forma importante a realizar ese descubrimiento y, más aún, a convertir en «problemas» una serie de «datos» que sólo la rutina y ciertos atavismos habían llegado a considerar intocables».

## **«LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL»**

**por Charles Levison.**

**Edita: APD.**

**Madrid, 1977.**

**Págs. 317.**

La democracia industrial viene exigida desde hace algunos años con ímpetu creciente en los países occidentales. Son escasos los movimientos que han tenido tanto impacto en tan poco tiempo. Hoy día, en una u otra forma casi la totalidad del movimiento sindical de Europa Occidental ha adoptado como objetivo la participación de los trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas. Parece probable que dentro de pocos años los sindicatos habrán conseguido implantar, en diez o más países, sistemas modernos que darán a los trabajadores voz y voto en las decisiones que rigen sus vidas en el trabajo.

Los artículos incluidos en este volumen constituyen, tanto, por su contenido como por el prestigio de sus autores, una muestra impresionante de los avances conseguidos por la democracia industrial. Los autores son sindicalistas en activo: algunos son dirigentes de los sindicatos más poderosos e influyentes del mundo. Las organizaciones que dirigen una muestra general y abrumadora del poder del movimiento obrero organizado dentro de la industria que ha surgido para efectuar cambios y transformar un orden social e industrial que ha quedado anticuado y no cumple ya con sus fines.

**APRENDE A ESTUDIAR.**  
**Introducción programada a unas me-**  
**iores técnicas de estudio.**  
**Por Derek Rowntree.**  
**Págs. 176. Rústica, 280 ptas.**  
**Editorial Herder, S. A.**  
**Barcelona, 1976.**

La capacidad para estudiar no es algo con que nacemos, sino un conjunto de técnicas que debemos aprender. Con todo, son pocos los que han prestado atención al hecho de cómo aprender y mucho menos son aquellos a los que se les ha enseñado. Pero en la actualidad es cada vez mayor el número de los que desean encontrar una orientación práctica sobre la forma de estudiar de manera eficiente.

El profesor Rowntree ha escrito una obra para estudiantes de toda clase, con el propósito de ayudarlos. El texto, en su mayor parte, está «programado», es decir, está escrito de un modo que requiere continuamente una participación activa del lector, si bien hay dos capítulos escritos en prosa «normal», encaminados a la aplicación de lo aprendido en el resto del libro.

El autor trata de convencer de que el estudio tiene sus propias técnicas de trabajo y capacita para examinar los problemas futuros del estudio de una forma objetiva y resolverlos provechosamente.

El simple enunciado de los capítulos despierta ya el interés por la obra:

— ¿Por qué aprender a estudiar? — **Cómo organizar tu estudio** — **Cómo abordar un libro de texto** — **Cómo desarrollar un tema por escrito** — **Cómo leer mejor y más rápidamente** — **Cómo tomar apuntes** — **Cómo prepararse para los exámenes.**

**TECNICAS OPERATIVAS PARA LA**  
**TOMA DE DECISIONES.**  
**Por José A. González García.**  
**Edita INDEX.**  
**Madrid, 1976.**  
**Págs. 120.**

El contenido de la presente obra trata de superar al componente artístico de la dirección: intuición y experiencia, a base de sistematizar procedimientos científicos de discurrir sobre los distintos contextos que pueden presentarse en los problemas empresariales.

Las técnicas de decisión han experimentado grandes avances con el desarrollo de métodos cuantitativos que han pasado de las herramientas clásicas de cálculo simple algebraico o diferencial a otras más sofisticadas donde se conjugan aquéllas

con procedimientos propios de la moderna Investigación Operativa.

En este libro el autor se esfuerza en recopilar de forma bastante exhaustiva la amplia gama de situaciones decisorias que se presentan en la empresa, encajándolas ordenadamente en su contexto debido y aportando la solución con explicaciones claras que llegan al fondo de la respuesta.

**SOCIEDADES ANONIMAS (Promoción y Constitución. Acciones. Formularios). Tercera edición.**  
**Por F. Javier Arana Gondra.**  
**Editorial INDEX.**  
**Madrid, 1976.**  
**Págs. 299.**

El autor, en esta tercera edición, ha completado la anterior introduciendo la materia relativa a las acciones, ampliación realmente interesante en orden a dar una visión más completa de aquella parte del derecho mercantil dedicado a las Sociedades Anónimas.

También merece elogio el intento de compaginar un auténtico rigor jurídico sobre la materia, con la exposición práctica que supone la inclusión de los formularios fundamentales de esta materia.

En cuatro partes desarrolla la Introducción, Fundación, Acciones y Formularios.

La obra es interesante y aconsejable tanto a abogados, notarios o economistas, como a ejecutivos empresariales en general.

**PSICOLOGIA PEDAGOGICA.**  
**Introducción para educadores y psicólogos.**  
**Por Gerd Mietzel.**  
**Editorial Herder, S. A.**  
**Págs. 512. Rústica, 950 ptas. Tela,**  
**1.100 ptas.**  
**Barcelona, 1976.**

La finalidad de esta obra y lo que la distingue de las hasta ahora publicadas, es su propósito de ordenar los resultados de la investigación de los diversos sectores de la psicología bajo una perspectiva teórica unitaria y convertirlos en elementos de una definición operacional del sector de trabajo que designamos como **psicología pedagógica**.

En este libro se examinan conceptos procedentes de los más diversos sectores considerando hasta qué punto se refieren a variables que poseen importancia docente y educacional. La exposición de tales conceptos se apoya siempre en las investiga-

ciones empíricas y considera sus limitaciones e implicaciones. En este punto, la discusión de carácter predominantemente científico se acompaña por una discusión general cuya finalidad es señalar la importancia de las cuestiones que se tratan, destacando su significado social y procurando despertar un interés y compromiso más amplios.

Por el hecho de describir de un modo nuevo el ámbito de la investigación de la psicología pedagógica, con referencia a otras disciplinas psicológicas, este libro habrá de despertar, sin duda, el interés de pedagogos y psicólogos por un sector de la psicología al que no se ha prestado hasta ahora la suficiente atención.

### **INTRODUCCION A LA TEORIA DE LA CIENCIA.**

**Por Helmut Seiffert.**

**Versión castellana de Raúl Gabás.**

**Editorial Herder, S. A.**

**Págs. 560.**

**Barcelona, 1977.**

Los métodos de investigación analítica que hace sólo unas décadas eran aplicados exclusivamente a las ciencias de la naturaleza, se han extendido a todas las actividades del saber humano y alcanzan una importancia singular en las llamadas ciencias del espíritu, desde la famosa clasificación de Dilthey. El autor se ha esforzado para ofrecer un cuadro completo de la aplicación de los nuevos métodos en ambas grandes ramas de la ciencia.

El libro primero cubre todo lo relativo al análisis del lenguaje, la deducción y la inducción, aplicado a las ciencias y también a la sociología. El libro segundo, quizá el más original de la obra, estudia la fenomenología, la hermenéutica y el método histórico filológico, ilustrando la exposición teórica con ejemplos concretos que aclaran al lector poco iniciado lo que a menudo es una ardua problemática difícil de captar en una primera lectura.

La última parte de la obra está consagrada a la dialéctica como método interpretativo de uso universal en todos los sistemas asociados de cerca o de lejos a la filosofía de Hegel y de Marx. Bajo la denominación genérica de marxismo y constructivismo el autor pone el acento en las analogías y diferencias de enfoque fundamentales, señalando la conexión con lo que antecede y subrayando lo que hay de válido en ambas escuelas. Discute las posibles soluciones en ambos sistemas.

### **INTRODUCCION A LA LOGICA.**

**Por Helmut Seiffert.**

**Propedéutica lógica y lógica formal.**

**Editorial Herder, S. A.**

**Págs. 292.**

**Barcelona, 1977.**

La primera parte del libro constituye una propedéutica lógica, que trata de los elementos del lenguaje, de la abstracción e igualdad y de la negación. La segunda parte trata de la lógica de predicados, de la lógica de los jutores, de la lógica de los cuantificadores y de la silogística, en la que el silogismo aparece como culminación de una lógica elemental.

Se observa que el autor ha procurado mantener una clara delimitación entre la lógica y la matemática, sin perder de vista que, en sentido formal, hoy la lógica sólo puede ser matemática.

La lógica es necesaria en todo ámbito objetivo. De ahí que este libro del profesor Seiffert esté concebido como una introducción a la lógica general, a la lógica para cualquier disciplina imaginable en el campo de las ciencias y de la naturaleza. Ello, junto con la claridad de exposición de que hablábamos al principio, hace esta obra interesante para amplio círculo de lectores.

### **BREVE DICCIONARIO DE FILOSOFIA.**

**Por Max Muller y Alois Halder.**

**Traducido del alemán por Alejandro Esteban ator.**

**Págs. 464. Rústica, 480 ptas. Tela, 600 ptas.**

**Editorial Herder, S. A.**

**Barcelona, 1976.**

En un conjunto de cerca de 700 artículos se ofrece un cuadro completo del pensamiento europeo y americano; se ha puesto particular acento en lo referente a la bibliografía que se da en forma general en las primeras páginas del libro y en forma especializada al final de cada uno de la mayor parte de los artículos. En ella se ha prestado atención a los nombres y a las escuelas de más inmediata actualidad.

Los autores no se han limitado a la explicación de términos técnicos y a la enumeración de datos históricos, sino que han conseguido asociar la información con la reflexión y al presentar las preguntas y las tentativas de respuesta dentro de la tradición de la historia de la filosofía, hacen patente a la vez la problemática del filosofar actual, en cuanto lo permitía el espacio y la disposición de las materias por orden alfabético.

Cabe augurar que el **Breve diccionario de filosofía** obtendrá una positiva acogida en amplios círculos de nuestra área cultural.



**MAPFRE**  
GRUPO ASEGURADOR

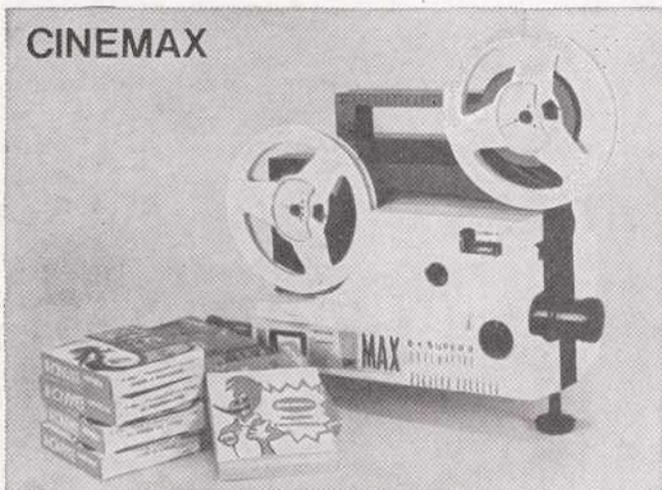
**TODA UNA  
ORGANIZACION  
A SU SERVICIO**

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

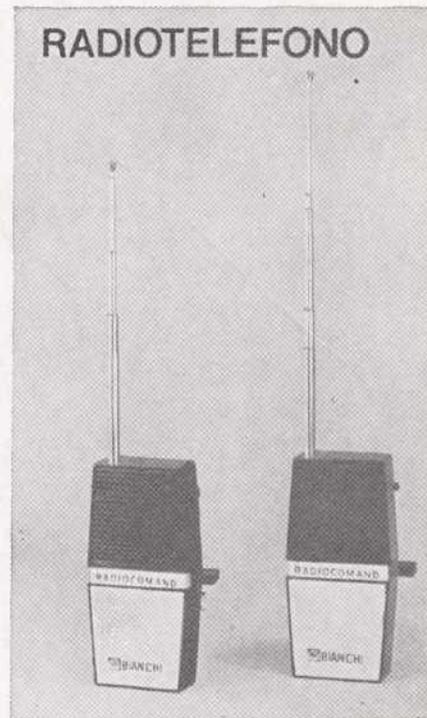
# BIANCHI

## juguetes electrónicos

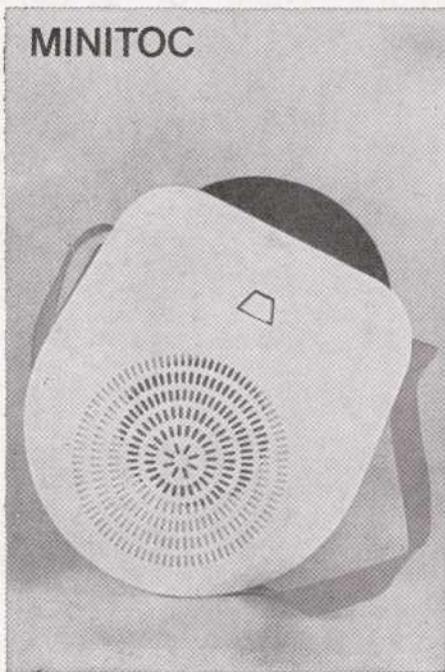
CINEMAX



RADIOTELEFONO



MINITOC



ELECTROMICROSCOPIO MAX



Una nueva dimensión en el mundo del juguete