

ACCION EMPRESARIAL

Año VII

JULIO - AGOSTO 1977

Núms. 78 - 79

el vacío sindical

La Empresa
tras las
elecciones

Los SINDICATOS
ALEMANES
y la Empresa

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. La Empresa, tras las votaciones. 2
- II. El vacío sindical 5
- Los sindicatos alemanes y la empresa 7
- La huelga en Europa:
 - El derecho de la huelga en Alemania 10
- Suecia:
 - La educación sindical en la democracia industrial, por Buger Viklund 15
- Coste de vida y presupuesto familiar 20
- La negociación colectiva en Inglaterra 24
- Bloc de notas, por R. B. 30
- Noticias Internacionales 35
- Noticias de UNIAPAC 37
- 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

LA EMPRESA, TRAS LAS VOTACIONES

También la Empresa española ha sido sometida a la crítica serena e implacable de las urnas. El pueblo español —con más intención política de lo que algunos le suponían— ha hecho su opción

¿Qué tipo de Empresa quiere el elector español?

España, que ha dicho un adiós definitivo al pasado y que ha rechazado la opción extrema del comunismo, ha votado sin embargo con toda claridad, por un cambio social y económico profundos y por una justicia social que debe plasmarse en leyes y no sólo en palabras. Ahora bien, ha dejado bien sentado que todo ello se haga sin traumas inútiles, pero instando a los que van a detentar los distintos poderes —Gobierno y Cortes— a que aceleren el proceso al máximo.

¿Quiere esto decir que se ha optado por la nacionalización de la Empresa? No. Rotundamente, no. Por lo menos a corto plazo. El pueblo español ha votado por una «economía social de mercado» de corte europeo occidental, donde la iniciativa privada se ve reforzada en su gestión, aun cuando la Empresa vaya dejando de ser monopolio del capital.

El pueblo busca una Empresa eficaz, productiva —la Empresa privada—, pero donde la participación de los componentes de la misma sea cada día más efectiva. Una Empresa centrada en el componente humano y plenamente al servicio del hombre.

* * *

Si dos figuras han salido reforzadas de las urnas, creemos que éstas son la del Empresario y la de los Sindicatos Obreros.

Sobre todo el Empresario mediano y pequeño, verdadero promotor de la riqueza nacional y por el que han apostado todos los Partidos. España quiere que se cuide especialmente al gran artífice del auge económico de los años 60. Que se le apoye desde las leyes tributarias, que se le preste ayuda financiera, que sea de nuevo el creador de tantos puestos de trabajo que faltan, para superar el sombrío panorama del paro.

Respecto a los Sindicatos Obreros, se les ha lanzado al prota-

gonismo económico-social. A sus responsables se les exigirá que velen por los derechos de los obreros, para que no vuelvan a ser soportes exclusivos de unas leyes de austeridad. Pero al mismo tiempo se les pedirá que tengan visión de futuro, que sepan armonizar justicia, con subsistencia de la Empresa. Que no provoquen en su intransigencia la huida del Empresario o el hundimiento de la Empresa, que, en definitiva, nada beneficiaría al propio obrero.

* * *

También creemos que España ha votado por un nuevo concepto de Empresa agraria. El campo tiene que dejar de ser la cenicienta de la nación. La voz del elector andaluz ha sido clara y contundente. ¿Seremos capaces de hablar menos de «reformas agrarias» y de llevarlas, por fin, a efecto con un concepto moderno de Empresa agraria?

Nosotros insistiríamos en que, si en algún sector es absolutamente imprescindible el empresario audaz y creador, es precisamente ahí, en el campo. Sólo así podrán desaparecer los desfases regionales tan acusados todavía hoy. Sepamos en esto también aprender de otros países de rentas más elevadas —Holanda, USA, etcétera—, que han sabido hacer rentable el campo.

Para terminar, creemos que el electorado ha optado por una presión fiscal diferenciada y razonable, que en un primer momento no ahogue, sino acelere la inversión, pero que ayude y colabore a un crecimiento homogéneo de la renta nacional y a una nivelación de la renta per capita.

Con la vuelta a las urnas, todos nos sentimos más clarificados, menos ambiguos. Todos de alguna forma hemos definido nuestra postura. Hoy nos molestan más las dobles caras, los disimulos contenidos. Y a la Empresa y a la Economía Nacional le tiene que llegar a molestar definitivamente las dobles contabilidades, la falta de claridad fiscal, lo mismo que la falta de honradez administrativa.

De las urnas ha salido la posibilidad de una economía nueva, de una empresa más justa y humana, es decir, más cristiana.

Acción
Social
Empresarial



NUEVA MONTAÑA QUIJANO S/A en primera línea

En sus factorías de Santander y de Forjas de Buelna, Nueva Montaña Quijano produce más de cinco mil artículos distintos. En cantidad y en **calidad**. Desde el clavo popular y casero, hasta suministros básicos para la industria pesada.

- Fermachine o alambón y redondo para la construcción
- Alambres de acero duro (para muelles, hormigón pretensado, neumáticos, A. C. S. R., cepillos,...)
- Alambres de acero suave (comerciales, grafilados, para coser, tornillería, somiers,...)
- Cables de acero (para minas, grúas, ascensores, pesca de arrastre, teleféricos,...)
- Derivados del alambre (enrejados, telas metálicas, puntas, espino artificial, malla soldada, varillas,...)
- Alambres para soldadura continua bajo atmósfera neutra y bajo polvo

NUEVA MONTAÑA QUIJANO ■ SANTANDER

P.º Pereda, 32 / Telex: 35839 NMQSA-E

Una empresa básica en el desarrollo del país.

El vacío sindical

La frase es manida, pero exacta. Se han liquidado los cauces antiguos y aún están gestándose los que deseamos sean eficaces cauces futuros.

El espectacular avance político de estos últimos meses, dejó atrás al viejo sindicato vertical anterior, que, si en algún momento pudo cumplir con alguno de los cometidos de los modernos sindicatos, había quedado últimamente totalmente desfasado. El vacío está ahí.

No hay que insistir en que esta situación es grave. Ni a nivel de empresa, ni a nivel de sector, ni a nivel provincial o nacional hay interlocutores válidos, ni normas de actuación.

La explicación de esta absurda e increíble situación a que se ven sometidas las empresas ya la hemos dado: la riada política lo ha anegado todo durante meses. Sin embargo, las instituciones sustantivas de una sociedad moderna —las rocas— tienen que emerger de nuevo cuando las aguas alcancen un nivel normal. Una de esas rocas es el Sindicato.

Solucionar el problema no es fácil. Las mismas Centrales Sindicales no están de acuerdo en puntos tan importantes como son la normativa de las elecciones o el sistema de negociación colectiva. Añádase que las principales Centrales (con las excepciones de USO y CNT) tienen estrechas relaciones con partidos políticos; nos referimos evidentemente a CC. OO. y UGT. Estas conexiones aunque por un lado son de dependencia, por otro pueden influir decisivamente en la orientación socio-económica de los mismos partidos. Finalmente, es indudable que los nuevos Sindicatos no están «hechos»: les faltan cuadros, organización y madurez. Esto mismo, y quizá más agravado, puede decirse de las «Patronales». Son dos interlocutores que nunca han hablado ni mucho menos dialogado. Y, digámoslo todo, dos interlocutores con una profunda desconfianza mutua.

Sin embargo, y precisamente por ello, no hay más remedio que empezar cuanto antes a asentar unas bases objetivas para la relación entre ambas partes. Esas bases tienen que descansar, ante todo, en un planteamiento de la economía aceptado por todos. «Todos» quiere decir no sólo los partidos de derecha e izquierda, sino también los empresarios y trabajadores. Hay además que conseguir un equilibrio de poderes entre las dos partes de la negociación y una limpieza indiscutible en la selección de los negociadores. Hay que modelar algún tipo de arbitraje civilizado que realmente tenga garantías de neutralidad y que evite normalmente la apelación constante a la huelga y el «lockout». Y sobre todo, hay que moverse, si hemos de sacar a flote este País, guiados por el doble y simultáneo objetivo del desarrollo y del reparto justo de ese desarrollo.

A. S. E.

Todo muy claro y todo —insistimos— nada fácil.

Los sindicatos alemanes y la empresa

Las razones de la paz social alemana

Posiblemente hoy es más importante hablar del «milagro social» alemán, que del propio «milagro económico» que sorprendió a todos tras el desastre de la última guerra. El hecho de que la paz social reine casi por completo y de que los conflictos sociales se solucionen la mayoría de las veces de forma pacífica, indican a qué grado de madurez social se ha llegado en la República Federal Alemana.

Las razones de esta paz social hay que buscarlas en el propio resurgir de la economía, que puso una fundamentación material a la extraordinaria seguridad social, que ahora goza la población alemana. Lo mismo podríamos decir del montaje de las pensiones —siempre creciendo en proporción al aumento del coste de vida—, de los seguros de paro, así como de la ley de régimen de empresas y la de protección contra el despido.

Además existe una nueva razón que colabora plenamente a esta paz social y es «la autonomía en la contratación colectiva», ya que en la República Federal de Alemania no decide el Gobierno el porcentaje del aumento de los ingresos. Esta decisión queda exclusivamente en manos de las partes sociales: los Sindicatos y las Asociaciones Patronales.

Estos dos grupos «autónomos» e independientes determinan la evolución de los sueldos y de los salarios con un resultado realmente sorprendente: la República Federal Alemana se cuenta entre los países con mayor renta salarial y mayores incrementos de sueldos y salarios por un lado, y con un mínimo de huelgas por el otro.

Las Asociaciones Patronales como parte de la contratación colectiva

Quizá una de las razones del éxito en las negociaciones, ha estado en las mismas condiciones organizativas, ya que Alemania ha elegido el camino de ne-

(Organizado por la Sección de Directores y Jefes de Personal de la Comisión de Madrid de Acción Social Empresarial, ha tenido lugar la tercera Mesa Redonda sobre sindicalismo europeo y que esta vez versó sobre «Los Sindicatos Alemanes y sus relaciones con la Empresa». Habló sobre dicho tema y contestó a las numerosas preguntas que se le formularon, don Walter Nocker, Primer Secretario de la Embajada de la República Federal Alemana y especialista en temas laborales. Ofrecemos a continuación un resumen de los puntos más importantes.)

gociar convenios de contratación colectiva para las distintas ramas profesionales.

Esto permite a las Asociaciones Patronales una presencia regional y sectorial en todas las ramas económicas, mientras que la organización cumbre, la Federación de Asociaciones Patronales Alemanas, ejerce su presencia en la política social a nivel federal, aun cuando la Federación misma no pueda firmar acuerdos de contratación colectiva, cosa reservada a sus Asociaciones afiliadas, por ejemplo la Asociación Patronal de la Industria del Metal en Hesse o la Asociación Patronal de la Industria Química en Baden-Wurtemberg.

Existen, claro es, asociaciones patronales no sólo en el ámbito industrial, sino también en el sector de la artesanía, de los bancos, de los seguros, etc. También hay asociaciones patronales mixtas, como por ejemplo la Agrupación regional de las asociaciones patronales industriales en Renania-Westfalia, aun cuando dichas asociaciones mixtas, tampoco pueden concluir contrataciones colectivas.

El hecho de que la organización cumbre de los patronos, la Federación de las Asociaciones Patronales Alemanas, no pueda firmar convenios colectivos, no es obstáculo para que celebre negociaciones directas con la organización cumbre de los Sindicatos, la Confederación de Sindicatos Alemanes, que tampoco puede estipular acuerdos contractuales. Sin embargo en las conversaciones de ambas organizaciones cumbres, suele tratarse de forma general la línea a seguir en la política de la contratación colectiva.

Para terminar este capítulo, podemos añadir que el 90 por 100 de los empresarios alemanes están agrupados y por otra parte las Asociaciones Patronales no son más que una de las numerosas organizaciones económicas existentes. Recordemos a modo de ejemplo, la Asociación Federal de la Industria Alemana, la Confederación Alemana de las Cámaras de Industria y Comercio, etc.

La organización de los Sindicatos

La Confederación Alemana de Sindicatos tiene una constitución análoga a las organizaciones patronales, quizás con una estructura más sencilla. Existen distritos regionales de la Confederación, así como 16 Sindicatos individuales, según la rama industrial y que llevan a cabo las negociaciones de la contratación colectiva. El mayor Sindicato es el Industrial del Metal, con unos dos millones de afiliados. Y la Confederación, tiene más de siete millones de afiliados.

Además de la Confederación Alemana de Sindicatos, cabe citar al Sindicato Alemán de Empleados, a la

Confederación de Sindicatos Cristianos de Alemania y finalmente a la Confederación de Funcionarios Alemanes, aunque éste es un Sindicato atípico, ya que no puede estipular acuerdos de contratación colectiva.

En principio puede decirse que los sindicatos unidos en la Confederación Alemana de Sindicatos, son los representantes predominantes de los asalariados y por ello en el caso de Alemania puede hablarse efectivamente de un Sindicato unitario. Ello conlleva sus ventajas, ya que no existe rivalidad entre los mismos Sindicatos, ni fraccionamientos en la representación de los intereses de los asalariados.

Sin embargo no todos los asalariados están sindicados, ya que en 1975 la Confederación Alemana de Sindicatos con sus 7.365.000 miembros, suponía el 31,7 por 100 de la población activa. Una de las razones del porqué de la no sindicación, es precisamente porque los contratos colectivos también benefician, como es natural, a los no sindicados.

Configuración del derecho sobre los acuerdos de contratación colectiva

El sistema del derecho laboral de la República Federal Alemana, descansa en cuatro columnas: la Ley, el acuerdo de la contratación colectiva, el convenio empresarial y el contrato de trabajo. La Ley, es válida para todo el ámbito de la República; el acuerdo de la contratación colectiva, para un sector económico; el convenio empresarial, para una empresa y el contrato de trabajo, para cada asalariado.

El acuerdo de contratación colectiva, es sin duda, pieza clave para todo acuerdo de sueldos, salarios, además de reglamentar las prestaciones para la formación del patrimonio, protección contra las medidas de racionalización, vacaciones y pagas extraordinarias, etcétera. Incluso existen los llamados acuerdos que reglamentan lo que no tenga que ver directamente con aumentos de sueldos, sino con la estructura de los ingresos por el trabajo, por ejemplo, prestaciones sociales por parte de la empresa, liquidación de gastos de viaje, horas extra, etc.

De todas formas, la obligación, reglamentada por Ley, de abstenerse de luchas laborales, es sin duda una de las razones principales de que no se hayan dado grandes movimientos huelguísticos. Ya que esta obligación a la paz, obliga a las partes sociales a apelar a sus miembros para que cumplan el acuerdo de contratación colectiva durante el tiempo de su vigencia. Sin embargo, la experiencia demuestra que esta obligación de mantener la paz laboral sólo tiene perspectivas de éxito, si los acuerdos colectivos son buenos para ambas partes.

El arbitraje y la huelga

Cuando fracasan las negociaciones para una contratación colectiva, o cuando una parte se niega a seguir negociando, se constituyen círculos de arbitraje. La presidencia corre por regla general a cargo de un «hombre neutro», imparcial, aceptado por ambas partes.

Cada día el arbitraje tiene mayor cabida e importancia en la contratación colectiva. De tal forma que muchas veces las negociaciones se empiezan habiéndose ya nombrado el círculo de arbitraje y en otras ocasiones las negociaciones se suspenden para dejar paso al laudo arbitral que, normalmente será recibido por ambas partes.

La huelga, por otra parte, no llega necesariamente de forma inmediata al fracaso del arbitraje. Aunque esto suceda, para que la huelga sea válida ha de hacerse una votación en la que han de participar el 50 por 100 de los miembros sindicados y el 75 por 100 de los mismos, han de declararse a favor de la misma.

La Ley de Régimen de Empresas

La Ley que entra en vigor en 1952 y, que fue objeto de enmiendas esenciales en 1972, propone convertir a los asalariados en colaboradores de sus empleadores y a los subordinados en compartes de los mismos. Es la primera ley que otorga a los asalariados derechos de cogestión en la empresa, sobre todo, en relación con los problemas sociales y de personal.

La ley tiene vigor para todas las empresas de cinco o más asalariados. Por ella se otorga al Jurado el cúmulo de derechos, sobre todo en relación con los contratos colectivos y convenios de empresa y hace

que vele porque no se adopten medidas unilaterales que pudieran redundar en perjuicio de los asalariados.

En empresas con más de cien asalariados, la Ley prevé la creación de un Comité Económico, cuyos miembros son designados por el Jurado de Empresa y al que el empleador ha de informar periódicamente acerca de la situación económica de la empresa, de sus planes de inversión, etc.

En las Sociedades Anónimas de más de 500 asalariados, éstos están representados en el Consejo de Vigilancia, que es el que designa al Consejo de Administración.

La Ley de Cogestión para las grandes empresas

En 1976, con gran mayoría de votos, el Bundestag o Parlamento Federal, ha promulgado una Ley por la cual se implantará en 1978 la cogestión paritaria, que de alguna forma introduce la igualdad de derechos entre el capital y el trabajo, en todas las empresas de más de dos mil asalariados.

El modelo de cogestión prevé que en dichas empresas el Consejo de Vigilancia estará formado por diez representantes del capital y otros diez del trabajo. De estos diez últimos, la Ley prevé que los Sindicatos pueden proponer a tres de ellos, aunque no pertenezcan necesariamente a la empresa. El Consejo de Vigilancia elige al Presidente de la Empresa y por lo tanto a la Dirección de la misma. También prevé la Ley que en caso de que en el Consejo de Vigilancia se llegara en una votación al empate, el presidente de dicho Consejo, que generalmente está nombrado por el capital, tiene un voto adicional. Esto hace que los Sindicatos sigan luchando para que se llegue a una paridad total y absoluta, que hoy de alguna forma está inclinada todavía del lado del capital.

M. H. G.

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.

El derecho de la huelga en Alemania

A nivel constitucional federal, una referencia a la huelga se encuentra en la Ley Fundamental de Bonn, que reconoce el derecho a la formación de coaliciones, sin distinción de grupos de trabajadores o profesionales, «para apoyar la negociación de condiciones de trabajo» salariales y extrasalariales. De manera más directa, las constituciones de algunos Länder reconocen expresamente el derecho de huelga de los sindicatos de trabajadores o el derecho de huelga, con las limitaciones de ejercicio establecidas genéricamente para las coaliciones.

En cuanto a la normativa internacional de la materia hay que tener en cuenta la incorporación al derecho interno de la R. F. A. de la Carta Social Europea. Esta declaración reconoce el derecho de los trabajadores a medidas colectivas, incluido el derecho de huelga, en los casos de conflictos de intereses con los empleados.

Pero, salvo las normas genéricas anteriores, no existen en la RFA, una regulación legal o reglamentaria de la huelga dotada de un mínimo de concreción para resolver la casuística de la materia. En esta situación, bastante frecuente en Europa occidental, el papel de la jurisprudencia en el establecimiento del alcance y los límites del derecho de huelga puede calificarse como de verdadera creación normativa y no simple aplicación de una reglamentación preexistente.

No existe en el ordenamiento alemán, una definición legal de la huelga, pero la doctrina y la jurisprudencia configuran los tres elementos en que pueden desglosarse las definiciones de huelga:

- 1) Sujetos activo y pasivo de la huelga.
- 2) Comportamiento o conducta de la huelga.
- 3) Finalidad u objetivo de la huelga.

Como sujeto activo de la huelga figura en la generalidad de las definiciones «una colectividad de trabajadores por cuenta ajena», en el sentido amplio de la expresión, que incluye a los funcionarios públicos. Ahora bien, se exige una cierta dimensión cuantitativa de la colectividad en huelga, para reconocer la existencia de ésta: en unos casos, se alude expresamente «a la mayoría de los miembros» del grupo en conflicto, y en otros, de una manera más flexible e indeterminada, a

una gran parte del mismo. En cuanto al sujeto pasivo, hay acuerdo en que se trata del propio empleado de la colectividad o grupo en huelga, si bien se suele precisar que, en algunas clases de huelga (huelga política, huelga de simpatía), el destinatario último de la huelga no coincide con el sujeto pasivo o destinatario inmediato.

El comportamiento o conducta de la huelga se define, generalmente, como una suspensión concertada de la prestación de trabajo sin consentimiento del empleado; y, más aún, como cualquier anomalía colectiva y concertada en la prestación de trabajo.

En cuanto a la finalidad de la huelga-derecho, la línea doctrinal mayoritaria la concreta como «cualquier mejora colectiva para los huelguistas o para otros trabajadores», tanto en el terreno de las reivindicaciones en la negociación de condiciones de trabajo, como en cualquier otra área de intereses laborales.

LA LICITUD DE LA HUELGA EN ALEMANIA

La doctrina alemana ha clasificado, desde diversos ángulos, a las múltiples variantes de huelga. En nuestro caso, sólo merecen atención las tipificaciones que ayuden a delimitar el entorno de las huelgas lícitas frente al de las huelgas ilícitas. La cuestión es determinar los criterios de licitud o ilicitud de las huelgas, toda vez que de la ilicitud depende el nacimiento de responsabilidades contractuales y extracontractuales de trabajadores y asociaciones sindicales y la incursión o no del trabajador huelguista es causa justa de despido.

La demarcación por consideraciones doctrinales no resulta conclusiva. Existe acuerdo unánime en considerar lícitas la **huelga sindical** para presionar en la negociación colectiva y la **huelga de solidaridad**, siempre y cuando reúnan una serie de requisitos de forma y procedimiento. Pero las construcciones doctrinales divergen desde este núcleo de coincidencia mínima. Es preciso, pues, atender al detalle jurisprudencial.

Encontramos, como clase principal de la huelga-derecho a la huelga de apoyo a una reivindicación planteada en la negociación de un convenio colectivo. Cualquier regla que pueda ser incluida entre las cláusulas de un convenio, puede a la vez ser defendida mediante el instrumento de la huelga. Por el contrario, la huelga de apoyo a una reivindicación que constituya contenido ilícito de un convenio es una huelga ilícita.

Otra clase de huelga-derecho, vinculada a la huelga de apoyo en la negociación de convenios colectivos es la denominada **huelga de protesta**, que sólo pretende el respeto a las cláusulas del convenio en vigor (posibles incumplimientos de la parte empresarial).

Más el ordenamiento alemán no ha reconocido como huelgas lícitas a ciertas especificaciones de la huelga de intereses profesionales, como son:

- huelgas económicas con objetivos no contractuales;
- huelgas con objetivo sindical.

Plausiblemente, la causa se halla en que casi todos los objetivos económicos de los trabajadores pueden alcanzarse en el marco de los convenios colectivos; y, de otra parte, en la excelente articulación de las organizaciones sindicales, dentro del sistema político alemán, en que los sindicatos ya no son organizaciones de combate como antaño, sino organizaciones de negociación, que han conquistado una posición de responsabilidad y solvencia en la sociedad.

En cualquier caso, parece claro que las precisiones de la jurisprudencia alemana delimitan un contorno de huelgas lícitas más restrictivo que el de otras democracias industrializadas.

Así, durante el período de vigencia de un convenio y en relación con las cuestiones reguladas en el mismo, no cabe plantear huelgas de lucha (concepción del convenio colectivo como tratado temporal de paz y no como simple acuerdo de alto el fuego).

La cuestión central de la licitud de la huelga en Alemania es, pues, la vinculación de este derecho a la contratación colectiva. En otras palabras, la licitud descansa en la contestación a estas interrogantes: ¿Es posible la utilización de la huelga para otros fines lícitos de índole laboral no exactamente reconducibles a la contratación colectiva? O, ¿puede emplearse la huelga como instrumento de presión para que se retire o no se lleve a cabo una medida concreta del empresariado, adoptada con arreglo a sus poderes de dirección y disciplina, pero que afecta desfavorablemente a los intereses de los trabajadores? El tema permanece actualmente indeciso, aunque alguna sentencia reciente abandona la posición ancilar de la huelga lícita respecto a la negociación colectiva, situándola en la órbita más amplia de la adecuación social, o de los intereses profesionales en sentido amplio.

Como elementos complementarios en esta delimitación del derecho de huelga germano, deben destacarse las huelgas de solidaridad y las huelgas políticas.

La huelga de solidaridad se halla reconocida, en general, como lícita siempre que la huelga principal lo sea, excluyéndose los casos en que sólo cabe hablar de una solida-

ridad pura (ausencia de una comunidad de intereses).

En cuanto a la denominada huelga política, no se acepta, salvo excepciones (desde la perspectiva del derecho constitucional, la huelga puede ser un ejercicio lícito del «ius resistentiae», «cuando responde a un ataque» al orden constitucional. El interés de este punto es meramente académico), la huelga carente de alguna motivación de intereses profesionales. A duras penas se admiten las huelgas «mixtas», en las que el objetivo principal sea profesional y no político, en particular si ese objetivo principal puede encuadrarse en el marco de un convenio (huelgas dirigidas contra los poderes públicos para conseguir mejoras laborales).

Además, las huelgas políticas o «mixtas», que se traducen en una presión sobre la actividad legislativa son ilícitas desde el punto constitucional, pudiendo incurrir en el tipo delictivo de coacción al Parlamento, si éste decide en contra de su voluntad originaria sólo para evitar los daños derivados de aquélla y si tales daños son verdaderamente graves para amplios sectores de la población.

CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA HUELGA LICITA

Entre los requisitos de forma para la licitud de la huelga, el más restrictivo y también el más controvertido es el que «la huelga ha de haber sido organizada, o posteriormente asumida, por un sindicato», lo que deja a extramuros de la legitimidad jurídica a las llamadas huelgas salvajes. Se observa, sin embargo, una tendencia del Tribunal Federal del Trabajo (1971/74), hacia la ampliación de las formas de la huelga lícita (alusión deliberada de toda referencia a la ilicitud de la huelga salvaje), pero hasta el momento no existen datos rotundos que permitan avarar un cambio jurisprudencial.

Los estatutos y normas internas de los sindicatos, salvo casos excepcionales, exigen, para la declaración de una huelga, la

consulta previa a todos los afiliados de la unidad conflictiva, sobre la oportunidad de la misma y la voluntad de seguirla. El resultado de este referéndum secreto de huelga, aunque no vincula jurídicamente a la entidad sindical (a declarar la huelga) ni a los trabajadores afectados (a participar en ella), suele ser atendido escrupulosamente por una y otros. La opinión mayoritaria considera que una huelga declarada con infracción de las normas estatutarias sobre el referéndum previo o sobre otros aspectos de la tramitación interna del acuerdo sobre la misma (órgano competente, informe en ciertos casos a organismos confederales) es una **huelga ilícita**.

Por otra parte, la doctrina de la «adecuación social», predominante en la R.F.A., señala como requisito de forma de la licitud de la huelga, el que ésta sea utilizada como último recurso, una vez agotados los medios inocuos de solventar conflictos colectivos. Esta vía se concreta, ante todo, en la obligación de acudir a los procedimientos conciliatorios establecidos, o a establecer, en los convenios colectivos. En cualquier caso, existe unanimidad de que las partes en conflicto deben negociar constructivamente antes de acudir a la huelga.

Por último, en cuanto a **intensidad y duración**, las huelgas deben ser proporcionadas a la magnitud y entidad de las reivindicaciones perseguidas, para ser admitidas como huelgas ilícitas. Se trata de un criterio formalmente objetivo, pero con un amplio margen de elasticidad en su apreciación, que hace difícil el pronóstico a priori sobre si la acción huelguística va a ser o no legal (esta debilidad no debe hacernos olvidar la existencia de casos muy claros de desproporción entre objetivos buscados —por lo que atañe a intereses profesionales expresos— y daños ocasionados. Ante estas situaciones, muy «desequilibradas», la facultad calificadora de los tribunales puede ejercer un conveniente efecto disuasorio). En la práctica —al igual que ocurre con la experiencia francesa de las huelgas abusivas (modalidades de huelgas intermitentes y rotativas)— la jurisprudencia tiende a matizar mucho las peculiaridades de cada caso concreto, reservando el calificativo de ilicitud a los conflictos de incuestionable desproporción.

La regulación genérica de los requisitos formales, para el ejercicio del derecho de huelga en la R.F.A., hace un tanto irrelevantes las limitaciones que sobre ese derecho podrían dejarse a la iniciativa de las partes, en la redacción de los convenios colectivos y acuerdos de empresa.

Baste señalar, por último, que los propios estatutos de los sindicatos incluyen algunos auto-limitaciones al derecho de huelga, coherentes con la jurisprudencia, como es el caso de las huelgas en actividades consideradas de interés vital.

SITUACION DE LOS HUELGUISTAS

En la República Federal Alemana también el dato de la licitud o ilicitud de la huelga vuelve a ser la variable de tratamiento jurídico más influyente.

La participación en una huelga, considerada como lícita desde el punto de vista colectivo, no supone ninguna infracción del contrato laboral. El efecto principal, en caso de licitud, se limita a la mera **suspensión de la relación de trabajo**: el huelguista no trabaja y no recibe salario, no contemplándose ninguna posibilidad de despido.

Los efectos de la huelga ilícita sobre la relación individual de trabajo, en cambio, no son meramente suspensivos. El participante incurre en una **infracción del contrato laboral** que legitima al empresario para:

- a) Negar el pago del salario por el tiempo no trabajado.
- b) Exigir una indemnización de los daños y perjuicios producidos como consecuencia del paro (apreciación del dolo o culpa a nivel individual).
- c) Llegar hasta el despido, previa valoración de todas las circunstancias concurrentes en el caso.

En cuanto al derecho al salario por los no huelguistas, la doctrina alemana resuelve el caso mediante el recurso a la «teoría de las esferas»: si la prestación de servicios de los no-huelguistas es imposible, como con-

secuencia de la paralización parcial de actividades derivadas de una huelga (casos de huelga parcial o en puntos clave) el empresario se libera de su obligación salarial —en relación con aquella—, habida cuenta de que el origen de la perturbación se encuentra en la esfera laboral. La «teoría de las esferas», que también juega un papel en el tratamiento jurídico de las huelgas de solidaridad, actúa aquí en contra de los trabajadores, responsabilizando a unos de la acción de otros.

En el terreno de los hechos, lo que se consigue es evitar la proliferación de huelgas parciales planteadas con el objetivo de hacer mínimos los perjuicios de los trabajadores. Para los casos de buena fe, parece obvio que estas facultades del empresario no se utilizarán.

En Alemania Federal, el presupuesto de la relación de seguro social no es una mera consecuencia de la relación de trabajo, sino que se fundamenta en el hecho de la ocupación efectiva del trabajador contratado, lo que implica que, interrumpida dicha ocupación a causa de la participación en una huelga se produce al mismo tiempo una ruptura de la relación aseguradora. Ahora bien, esta ruptura no se lleva hasta sus últimas consecuencias, sobre todo en lo que respecta a las prestaciones de asistencia sanitaria. El derecho a estas prestaciones se conserva durante un tiempo de tres semanas y desde ese momento queda abierta la posibilidad de una afiliación voluntaria, mediante convenio especial a costa del propio asegurado o, más a menudo, de su sindicato. En cuanto al seguro de desempleo, los trabajadores en huelga no tienen derecho a sus prestaciones correspondientes y ello en base al llamado «principio de neutralidad del Estado en las contiendas laborales». Son los fondos sindicales —bien nutridos, en general, en la R.F.A.—, los que subvienen, en la medida de lo posible, a las necesidades de los huelguistas y de sus familiares.

La responsabilidad civil de daños y perjuicios, mencionada en su momento como efecto de la huelga ilícita, posee en la R.F.A. rasgos muy interesantes. En principio, la responsabilidad civil tiene carácter solidario: cualquier huelguista, en cuya conducta se aprecie dolo o culpa, puede ser reclamado

por la totalidad de los daños producidos. Ahora bien, en la práctica, la responsabilidad individual de los huelguistas es difícil de hacerse efectiva, tanto por razones económicas (solvencias limitadas), como por razones de solidaridad (las reclamaciones de responsabilidad desencadenarían movimientos de protesta). Por ello, en la realidad de los hechos, el único responsable es el sindicato que promovió o apoyó la huelga. Este último cauce de responsabilidad constituye una de las piezas claves del sistema alemán de relaciones laborales. En efecto, siendo relativamente amplia la panoplia de huelgas ilícitas y, sobre todo, no estando nítidamente perfiladas las fronteras entre éstas y las huelgas legales, el mecanismo de responsabilidad sindical desempeña una clara función disuasoria o inhibitoria, en relación con los movimientos huelguísticos. Los sindicatos necesitan cuidar mucho su actividad de organización de huelgas, si no quieren ver aniquilado su patrimonio.

Conviene señalar, por último, que en el Derecho alemán no existe responsabilidad penal especial en relación con los actos delictivos que puede ocasionar una situación de huelga: coacción, amenazas, daños a cosas, violación de domicilio, etc. El ordenamiento jurídico no está a favor ni en contra de la huelga; a estos efectos penales, la ignora y sólo contempla los delitos.

LA HUELGA DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

La licitud o ilicitud «per se» de las huelgas de funcionarios y de trabajadores en servicios públicos es un tema sumamente debatido en la doctrina de la R.F.A., sobre el que la jurisprudencia no se ha manifestado con carácter general.

Predomina el criterio de que la Ley Fundamental de Bonn opera con un concepto de trabajador por cuenta ajena, a efectos del reconocimiento de derechos sociales, en el que caben todos los que son materialmente subordinados, con independencia de la aplicación de órdenes normativas distintas a nivel de legislación ordinaria. Siendo esto así, se concluye que «no es posible ninguna

excepción subjetiva del derecho de huelga».

Ahora bien, en ningún caso se deja de reconocer que los límites de ejercicio del derecho de huelga, en funcionarios y trabajadores de servicios públicos, suelen ser más penetrantes que para el resto de los asalariados. Ello se debe a que la prestación de ciertos servicios, o la administración de algunas funciones, son estrictamente necesarios para la efectividad de los restantes derechos sociales e individuales y, en general, para el funcionamiento de un estado de derecho. El principio de última «ratio», el mantenimiento de servicios de urgencia, adquieren, en este contexto, especial relevancia. Ha de señalarse también que los estatutos de los sindicatos establecen prescripciones «ad hoc» para la evitación de la huelga en centros de trabajo de interés vital.

Por último, cabe mencionar el debate sobre si el planteamiento huelguístico de una reivindicación laboral, frente a las autoridades públicas que tienen competencia para satisfacerla, es o no un supuesto genérico de huelga política. Es decir, sobre si esta clase de huelga se define, además de por el destinatario último y la finalidad, por razón de la materia —laboral o política «stricto sensu»— que constituye su objeto. La jurisprudencia de los distintos Länder tuvo ocasión de pronunciarse sobre este tema y lo hizo con una excepción, en el sentido de considerar indiferente el contenido de la reivindicación.

Ello perfila, en añadidura, una perspectiva muy restrictiva para el derecho de huelga en el sector público. Sólo parecen permisibles las huelgas dirigidas contra los poderes públicos por ciertas clases de funcionarios y trabajadores de servicios públicos, orientadas exclusivamente al logro de mejoras laborales o sociales, de acuerdo siempre con la doctrina germana de la proporcionalidad

Tomado de «La regulación de la huelga en Europa», editado por el «Gabinete de Política de empresa».

La educación sindical en la democracia industrial

Por Buger Viklund

La voluntad y capacidad de los afiliados para tomar sobre sí la responsabilidad y hacerse cargo de sus derechos democráticos está en relación directa con sus conocimientos, se dice en los medios sindicales de Suecia. Se trata de hacer de los sindicatos una escuela que eduque para la participación en el proceso de decisión y la democracia en la industria.

Y eso es justamente lo que está sucediendo. Nunca antes se había llevado a cabo una actividad tan intensa y consciente de formación de los delegados sindicales para haberlos capaces de participar en la dirección de las empresas y negociar sobre la organización del trabajo, la política de personal, inversiones, colocación en el mercado y otras cosas que antes se consideraban de exclusivo interés de los patronos, los llamados «management rights».

Pero la versión sueca de la participación en la vida laboral es un movimiento que viene de abajo a arriba, del trabajador y los miembros de los sindicatos. No se trata sólo de estar en la sala de dirección y resolver junto con los accionistas. La formación para el nuevo derecho de participación y las nuevas formas de democracia industrial debe por ello ser una parte integral del sistema global de formación sindical.

La tradicional actividad educacional de los sindicatos tiene la finalidad de impartir a sus miembros los conocimientos y capacitación que necesitan para participar en la organización democrática y fortalecerla, para poder velar por los derechos conquistados establecidos en leyes y acuerdos y para poder cambiar la sociedad hacia el socialismo democrático.

La enseñanza sindical básica y la ley de participación

Los estudios Sindicales en Suecia se realizan bajo la dirección exclusiva del movimiento sindical, ya sea en forma de círculos de estudio locales organizados en colaboración con la asociación propia de estudios, ABF para la Confederación General de Trabajadores (LO) y TBV para la Confederación General de Funcionarios y Empleados (TCO), o en forma de cursos de internado organizados por la organización sindical local, la federación o la organización central.

Durante el año 1964/65 participaron en total 25.000 afiliados en círculos de estudio sobre temas sindicales organizados por ABF.

Diez años más tarde, la cifra alcanzó a 83.000. En el año lectivo 1970/71 participaron 10.000 militantes de los sindicatos en cursos de internado de por lo menos una semana de duración, organizados por la LO y los sindicatos. En el año lectivo 1974/75 el número había pasado de 15.000. Más de 4.000 de estos últimos participaron en cursos más largos de formación de delegados de protección laboral y de representantes sindicales en la directiva de las empresas.

Las crecientes exigencias de los sindicatos sobre el derecho de participación se han concretado durante los años 70 en:

— La ley sobre la posición de los delegados sindicales en los centros de trabajo.

— La ley sobre la protección del empleo,

que garantiza la seguridad del trabajo especialmente para los trabajadores viejos.

— La ley de fomento, según la cual sindicatos y oficinas de colocaciones intervienen en la política de personal de las empresas para crear fuentes de trabajo para los inválidos en condiciones de trabajar.

— La ley de protección laboral.

— El acuerdo sobre comisiones económicas que crean el cargo de revisores que representan a los trabajadores en la empresa.

— Las leyes sobre la representación de los trabajadores en la directiva de las empresas.

— —La ley de participación.

Todas esas leyes tienen por fin descentralizar el poder sindical sobre la producción, la política de personal, el medio ambiente laboral y el planeamiento. Es necesario ahora descentralizar en la misma medida la actividad de estudios, al tiempo que se la debe aumentar cuantitativamente.

El congreso de la LO de junio estableció que **todos** los afiliados tienen que recibir una **instrucción básica sindical** y que en primer lugar los recién empleados deben recibir, durante las horas de trabajo pagadas por el patrono, una educación planeada por los sindicatos sobre los problemas del centro de trabajo y sobre la organización sindical. El próximo paso es la **continuación de la formación básica** en círculos de estudio con material preparado por la federación sindical.

Dentro de la LO —con 1,9 millones de afiliados— se calcula ya con 30-40.000 puestos de confianza locales para proveer cada año. A ello se agrega la activación de los nuevos miembros como resultado de las reformas en la vida laboral. Debe contarse, pues, con una **demanda de enseñanza** para formar unos 50.000 miembros cada año. Sólo el 10 por 100 de esa educación puede impartirse en cursos de internado centrales. Los cursos de internado deben realizarse por lo tanto localmente. Para **impartir enseñanza** básica se necesita formar unos 15.000 guías de estudio. Los encargados de formar a los guías de estudio necesitan también realizar una **ampliación de estudios** para poder organizar el estudio en forma local y regional. Deben tener una

sólida experiencia de trabajo sindical dentro de diferentes campos.

Las escuelas de la LO deben responder a:

— El desarrollo de nuevos tipos de curso.

— La organización por encargo de cursos para las federaciones más pequeñas y en general.

— La ampliación de estudios en los cursos generales de seis semanas y de tres meses.

También la formación de representantes para las directivas de las empresas y de miembros de las comisiones económicas debe organizarse de modo central en las escuelas de la LO. En la actualidad la LO tiene ya cinco escuelas sindicales. El aumento de la actividad exigirá el establecimiento de nuevas escuelas de internado.

¿Quién pagará todo esto? En la actualidad las escuelas de la LO y de las federaciones sindicales reciben un subsidio estatal. Los sindicatos compensan por los ingresos perdidos por participar en cursos (excepto los cursos para delegados de protección laboral y para representantes en la dirección y en comisiones económicas). En el futuro, dice el congreso de LO, la producción deberá pagar la formación sindical por medio de una contribución patronal.

Círculo de estudios e internado combinados

Algunas federaciones sindicales han reorganizado ya sus cursos según la resolución del congreso de la LO. **La Federación de Obreros Metalúrgicos**, la federación más grande de la LO, con cerca de medio millón de afiliados, había descentralizado ya su actividad de estudios antes de la resolución del congreso de la LO, repartiéndola en 22 regiones.

El defecto del viejo sistema (que así y todo reunía un 10 por 100 de los miembros de la federación) era una vinculación demasiado débil entre la instrucción preparatoria local y el resto de la enseñanza. La causa era que el estudio en círculos tenía en alto grado la forma de campañas en torno a un nuevo material de estudios cada año. Todos participaban en el curso-campaña, descuidando la formación sindical básica de carácter

general y perjudicando las verdaderas necesidades de formación de la organización local. Muchos afiliados que participaban en los cursos de internado carecían de los conocimientos previos necesarios y de hábitos de estudio.

Hasta ahora la **enseñanza básica** dirigida a **todos** los trabajadores se ha puesto en práctica sólo como experiencia en algunas pocas empresas metalúrgicas y ha comprendido siete horas de clase en tiempo de trabajo pagado.

Para la **continuación de la enseñanza básica** la federación metalúrgica ha preparado un material de estudio sobre los siguientes temas:

- «Tú y la organización».
- «Tú y el acuerdo colectivo».
- «Tú y la democracia».
- «Tú y el medio ambiente laboral».
- «Tú y el mundo».
- «Trabajo de dirección sindical».
- «Planeamiento de estudios sindicales».

Cada unidad dará motivo a veinte horas de estudio de grupo y suministrará los conocimientos y la capacitación que se necesitan para fortalecer la organización democrática, velar por los derechos conquistados y alcanzar la finalidad propuesta: una sociedad socialista democrática.

El **curso de continuación** se organizará en forma central y regional. Durante el año lectivo 1975/76 se organizaron veinte cursos de continuación, de dos semanas de duración, en forma central, pero los cursos de dos semanas podrán organizarse también en forma regional, de modo que un grupo siga los círculos de estudio sobre «Tú y la democracia» y «Tú y el mundo» combinados con dos períodos de internado de tres días cada uno. Los temas de este curso de continuación son la democracia en la vida laboral, cuestiones internacionales, ideología sindical y política y economía.

Otro curso dentro del estadio de continuación de estudios es el **curso de dirección**, que también puede realizarse en forma de internado central o de círculo de estudios local y donde se estudia «El trabajo de dirección sindical», combinado con dos días de internado dedicados a la técnica de asambleas.

Un curso central dedicado a los **encargados de negociaciones**, realizado en internado, dará una buena formación en los temas política salarial, legislación y técnica de negociación.

Un curso central de cinco días en internado sobre el tema **economía de empresa** y dedicado a representantes de las comisiones paritarias de empresa procura sobre todo formar gente que pueda dirigir los círculos de estudio sobre ese tema.

Un curso de cinco días en internado sobre las distintas **formas de salario** y sistemas de valoración da una formación importante para aquellos que se ocuparán de negociar con las empresas sobre las nuevas formas de salario. La federación orienta el desarrollo hacia la obtención de sueldos mensuales, en tanto que los patronos quieren mantener un sistema de bonos, como un acicate, aun en los casos en que aceptan el sueldo mensual en lugar del viejo sistema de trabajo a destajo.

Algo nuevo para el otoño de 1976 es un curso de información de una semana para los **delegados de organizaciones locales y seccionales** que se ocupan de los contactos sindicales y la información.

Un **curso de tres semanas**, organizados por la federación, imparte enseñanza sobre política salarial, democracia de empresa, política de mercado laboral, política social, seguros, economía, matemáticas y estadística y exposición oral.

El curso más importante de la LO, es el que sigue durante tres meses en la escuela superior del movimiento sindical y que se dedica a **ciencias sociales**. En ese curso participan militantes sindicales que vienen de las organizaciones locales.

La campaña por la participación

A partir del 1.º de enero de 1977 ha entrado en vigor la nueva ley de acuerdos colectivos. Esta ley introduce cambios tan esenciales que los legisladores han querido, al llamarla Ley sobre el Derecho de Participación, dar ya en el nombre de la ley una orientación sobre su contenido.

Ya en la etapa preparatoria de la ley los miembros de los sindicatos participaron activamente en su estudio, en discusiones y conferencias y durante el otoño de 1976 recibieron amplia información sobre ella tanto del Ministerio de Trabajo como de las federaciones sindicales. La federación del metal ha convocado conferencias de tres días para discutir la nueva ley, con la asistencia de por lo menos un representante por cada una de sus organizaciones locales. En total se llegó de esta manera a 9.000 militantes activos.

Al regresar a sus centros de trabajo los delegados a las conferencias de información tenían la tarea de informar al resto de los miembros de la directiva de la organización local sobre los conocimientos que habían adquirido. Según la ley, esta información debe realizarse durante el tiempo pagado de trabajo. El material para informar lo habían recibido de la federación sindical durante la conferencia. Y este material se completa con un folleto para círculo de estudios redactado por la LO, «De la consulta a la participación».

Un folleto que da elementos para plantear la discusión —«Modifica tu centro de trabajo»— se reparte a todos y el sindicato tiene derecho a tomar de dos a diez horas de trabajo pagado para leer el material con todos sus miembros.

Representación en la directiva de las empresas y en las comisiones económicas

En la serie de leyes que ampliaron la democracia económica la ley sobre la participación obrera en la directiva de la empresa vino en primer lugar. Esto no significa que el movimiento sindical en Suecia considere la representación en las directivas como un pilar en la construcción de la democracia industrial. La primera ley, que entró en vigor el 1.º de abril de 1973, tuvo carácter experimental hasta mediados de 1976. Según esta ley los trabajadores tienen derecho a dos representantes en la directiva de empresas con más de 100 empleados. También los suplentes de esos dos delegados vienen de la parte obrera.

Cuando la Dirección de Industrias y el movimiento sindical comenzaron en 1975 a evaluar los efectos de la ley, encontraron que de las 1.577 empresas afectadas por la ley, 1.397 tenían representantes obreros en sus directivas. En 180 empresas las organizaciones sindicales habían renunciado por su propia voluntad a la representación. En general los representantes de los trabajadores vienen tanto de los sindicatos obreros de la empresa como de los sindicatos de empleados. La empresa típica en Suecia tiene tres sindicatos: uno para los trabajadores, que pertenece a la correspondiente Federación industrial; otro para los que dirigen el trabajo, que pertenece a una federación profesional (SALF) que cubre toda la industria, y el tercero para el resto de los empleados, es decir, ingenieros, técnicos de producción, personal de oficina, etc. (SIF). También esta federación cubre toda la industria y pertenece, junto con la SALF, a la Organización Central de Empleados (TCO).

La LO ha centralizado la formación de los representantes de las directivas afiliadas a la LO en su escuela de Akers Runö, en las afueras de Estocolmo. Durante los tres primeros años, la enseñanza comprendía en total veinte días distribuidos en cuatro parciales, cada uno de una semana.

El programa de estudios durante la primera semana tiene cinco puntos principales: **Las empresas y sus organismos directivos**, Democracia en las empresas, Propiedad e influencia, Organización del centro de trabajo, y Trabajo y táctica en la directiva.

La segunda semana está dominada por la **economía de empresa**: Experiencia del trabajo en la directiva, Revisión de cuentas y planeamiento económico, Análisis económico, Presupuesto, Política de personal y Organización del trabajo.

La tercera semana trata del **papel de la empresa en la sociedad**: Las inversiones juzgadas tanto desde el punto de vista de la economía de empresa como de la perspectiva de la sociedad, Financiación, Formas de financiación, Cuestiones del mercado laboral y Economía general.

La cuarta semana de curso se dedica a un caso práctico en el cual la experiencia reco-

gida en la enseñanza y el trabajo práctico de directiva confluyen.

Las federaciones de la TCO han tenido cursos comunes con los ingenieros civiles de la SACO. Los estudios de internado comprenden aquí ocho días con estudios especiales complementarios en cuatro etapas. 1.^a etapa: Curso central con tres días de internado. 2.^a etapa: Estudios especiales. 3.^a etapa: Curso central con tres días de internado. 4.^a etapa: Seminarios regionales de complementación de dos días de duración.

Además un instituto privado ha organizado e impartido una forma de enseñanza a la cual han tenido acceso sobre todo representantes de directiva de los patronos, pero también algunos representantes de los trabajadores.

La primera experiencia de representación en la directiva fue más positiva para las organizaciones sindicales de lo que se había esperado. Por eso la ley se completó en 1973 con algunas modificaciones propuestas por los sindicatos. El tamaño de las empresas en las cuales los sindicatos pueden exigir representación en la directiva se rebajó a 25 trabajadores y los suplentes tienen ahora derecho a asistir a las reuniones de la directiva. Simultáneamente, se establecieron por acuerdo entre las partes las llamadas comisiones económicas que por lo menos en parte —cumplirán la función en que los sindicatos habían pensado cuando exigieron revisores que representaran a los trabajadores. Todos están de acuerdo en que tanto los suplentes de la directiva como los representantes en las comisiones económicas deberán recibir su formación en las mismas condiciones que los representantes titulares de la directiva. Los representantes de las comisiones económicas participaron ya, a fines de 1976, en un curso de introducción sobre sus funciones, de una semana de duración y además han recibido cuarenta horas de instrucción sobre la empresa. El material de estudio en este último caso ha sido elaborado conjuntamente por las organizaciones sindicales y patronales.

¿Quiénes son los que han recibido la nueva «enseñanza de dirigente de empresa»? Sin duda se trata de un grupo de delegados sindicales locales que ya antes constituían una élite sindical. A menudo el presidente mismo

—o el vicepresidente— de la organización sindical en el centro de trabajo es también representante en la directiva de la empresa. Existe pues el riesgo de que un solo hombre dentro del sindicato tenga en sus manos toda la información de que se cree un foso entre él y los afiliados en general. Con el establecimiento de las comisiones económicas y el activamiento de los suplentes, varios afiliados más en cada empresa, entre los que son sindicalmente activos, pueden saberlo todo, pero todavía se trata de un círculo muy estrecho.

Ya en 1976, con la ampliación de la representación en la directiva y el establecimiento de las comisiones económicas, los sindicatos, las empresas y la sociedad tomaron a su cargo la formación de alrededor de 6.000 personas en cuestiones de dirección de empresa. Y no se trata de algo que se hace sólo una vez, pues hay que calcular con la circulación en los puestos de representantes y, por lo menos, con 1.000 representantes nuevos cada año.

A causa del gran número es poco práctico reunir a todos los nuevos representantes de directiva y de las comisiones económicas en cursos centrales de cuatro semanas de duración. Una vez más es necesario adoptar la forma de círculos de estudio en los que se reúnen los militantes locales como comisión de dirección de empresa. Allí, con la ayuda de un material de estudios de elaboración central, estudian los problemas de su centro de trabajo. Por encima de este círculo de estudios se coloca el estudio sobre las funciones de representante en la directiva y en las comisiones económicas.

Después de que los cursos de internado hayan llegado a todos los representantes (titulares y suplentes) de las directivas de empresa, se trata de orientar a los representantes para que sigan desarrollando sus conocimientos. Por eso, se planea para la primavera de 1978 un curso de internado de una semana de duración sobre temas económicos, análisis económico, instrumentos de planeamiento, cálculo de inversiones y financiación, aspectos socioeconómicos e información sobre material de estudio existente. Pero ya en el otoño de 1977 se iniciarán los círculos de estudio sobre cuestiones relativas a la dirección de empresas

y los sindicatos enviarán a ellos un grupo más grande de sus miembros activos, que estudiarán el proceso de toma de resoluciones en la empresa, propia, discutirán el sistema de planeamiento y conformarán las líneas generales de su centro de trabajo.

Se trata por lo tanto de dar vida a la ley y los acuerdos en el centro concreto de trabajo y de ver si es posible ir más lejos de lo que las líneas generales y las reglas mínimas de los acuerdos determinan.

El primer círculo de estudios se sigue de un segundo, donde se hará un análisis económico más detallado de la actividad de la empresa.

En cuanto al curso de ampliación de conocimientos que se iniciará en 1979/80, se piensa por ahora que tratará de problemas de ciertos ramos y consorcios.

La participación y el medio ambiente laboral

Las cuestiones referentes al medio ambiente laboral están integradas, en Suecia, a las cuestiones de participación. La cuestión de quién decide sobre el medio laboral es una parte importante de la democracia industrial y con frecuencia la parte que más interesa al trabajador concreto ante su máquina, frente a la cinta corrediza o en la oficina. Los 105.000 delegados de protección laboral electos en los centros de trabajo suecos tienen atribuciones importantes sobre el medio laboral y esas atribuciones serán —se espera— todavía mayores después que entre en vigor, en 1978, la ley del medio laboral. Estos delegados tienen derecho a detener el trabajo o un proceso que juzguen peligroso para los trabajadores y este derecho extremo les da un arma importante para ejercer presión en el momento de negociar sobre mejoras y para intervenir en el planeamiento de nuevos lugares de trabajo o de la compra de nuevas máquinas.

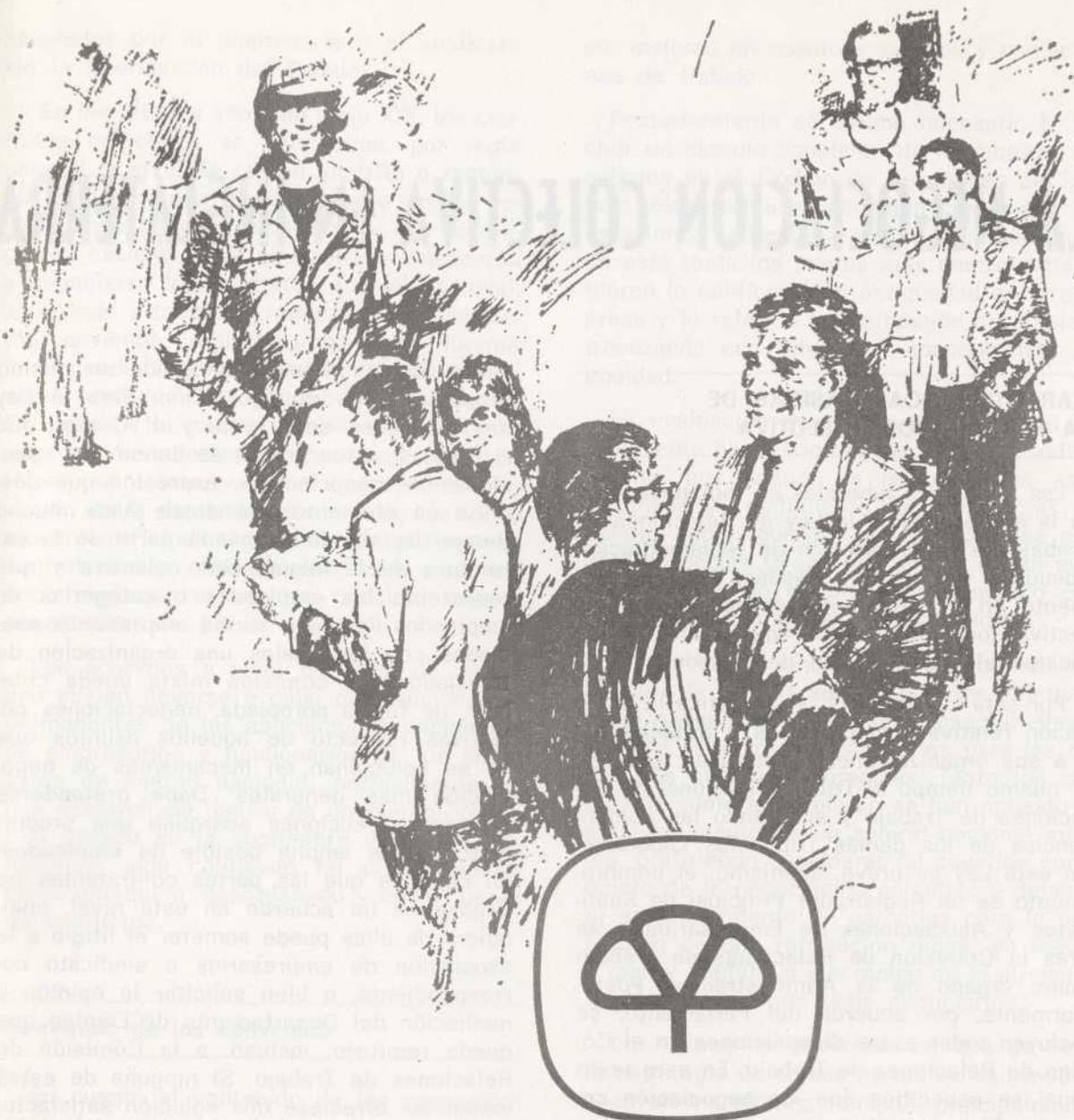
Para poder contribuir al cambio positivo del medio laboral el delegado de protección

tiene que tener una buena formación, tanto política como técnica. En el congreso de 1973 de la Federación de Obreros Metalúrgicos se estableció lo siguiente sobre este punto: «El conocimiento básico debe fundarse en un material de enseñanza común a todo el mercado laboral, desde luego adaptado a los problemas de los diversos ramos. Las organizaciones sindicales deben asegurarse una influencia decisiva sobre el contenido de la enseñanza básica técnica y los pasajes teóricos del material deberán ser aprobados por la respectiva organización.

Y se hizo como la federación quería. Todos los delegados de protección laboral reciben una formación básica durante el tiempo de trabajo pagado, de entre veinticinco y cuarenta horas. Los estudios se hacen en círculos y los 6.500 guías de estudios de los círculos han recibido a su vez instrucción extra para el caso. El material de estudio ha sido elaborado por un organismo común, la Comisión Bipartita de Protección Laboral. Los estudios están planeados de tal modo que el propio lugar de trabajo constituye la base para el estudio. Se investiga y se juzga el lugar de trabajo, se proponen mejoras y se aprende a dar la prioridad a medidas de corto y largo plazo, teniendo en cuenta lo que es más o menos realizable desde el punto de vista técnico y económico. El comité local de protección planea estos cursos. Para hacer los estudios tan realistas como sea posible se procura que los delegados de protección, los capataces y otros funcionarios de la empresa participen en el mismo círculo de estudios.

Como continuación del material básico, reunido en un libro de texto, «Mejor medio ambiente laboral», la comisión bipartita ha elaborado una serie de cursos especiales que también pueden seguirse en círculo de estudios. Hay cursos especiales sobre iluminación, ruido, ergonomía, planeamiento y diseño de locales de trabajo, sustancias químicas peligrosas y papel del delegado en la organización de protección de la empresa y en el país.

(Tomado de «Actualidades de Suecia»)



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

**TODA UNA
ORGANIZACION
A SU SERVICIO**

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

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN INGLATERRA

CARACTERISTICAS BASICAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las relaciones laborales en Inglaterra, hasta la aprobación de la Ley de Relaciones de Trabajo de 1971, carecían de reglamentación adecuada y estaban basadas, fundamentalmente, en procedimientos de negociación colectiva convenidos entre empresarios y sindicatos sin intervención del Estado.

Por esta Ley de 1971, se modifica la legislación relativa a empresarios y trabajadores y a sus organizaciones respectivas, creando al mismo tiempo el Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo y ampliando las competencias de los demás Tribunales Laborales. En esta Ley se prevé, asimismo, el nombramiento de un Registrador Principal de Sindicatos y Asociaciones de Empresarios y se crea la Comisión de Relaciones de Trabajo como órgano de la Administración. Posteriormente, por acuerdo del Parlamento, se incluyen todas estas disposiciones en el Código de Relaciones de Trabajo. En este texto legal se especifica que **«la negociación colectiva libre constituye una actividad y los trabajadores con el debido respeto a los intereses de la comunidad y con la determinación de respetar los acuerdos»**.

La negociación colectiva inglesa puede celebrarse a distintos niveles que varían desde el de industria o sector de industria al del grupo de trabajadores singularizado dentro de una empresa, debiendo determinarse en cada caso mediante un acuerdo, cuando se concluyan convenios a más de un nivel las cuestiones que serán competencia de cada uno

La negociación colectiva a nivel de empresa se llevará a cabo para determinados grupos de trabajadores a los que puede apli-

carse de una manera apropiada un mismo procedimiento de negociación. Para la Ley de Relaciones de Trabajo y el Código que rige éstas, estos grupos se denominan «secciones de negociación», expresión que describe un elemento que desde hace mucho tiempo ha venido formando parte de la estructura de la negociación colectiva y que representa los empleados o categorías de empleados de uno o varios empresarios asociados con los cuales una organización de trabajadores o comisión mixta puede celebrar, de forma apropiada, negociaciones colectivas respecto de aquellos asuntos que no se solucionan en mecanismos de negociación más generales. Debe pretenderse que estas secciones abarquen una proporción lo más amplia posible de empleados. En caso de que las partes contratantes no llegasen a un acuerdo en este nivel, cualquiera de ellas puede someter el litigio a la asociación de empresarios o sindicato correspondiente, o bien solicitar la opinión y mediación del Departamento de Empleo que puede remitirlo, incluso, a la Comisión de Relaciones de Trabajo. Si ninguna de estas instancias ofreciese una solución satisfactoria, el empresario y el sindicato interesado o el Secretario de Estado, de acuerdo con los artículos 45 a 50 de la Ley de Relaciones de Trabajo pueden dirigirse al Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo con objeto de encontrar una solución de arbitraje obligatoriamente aplicable.

AMBITOS Y NIVELES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como hemos podido ver, las relaciones de trabajo en el Reino Unido estaban basadas en procedimientos de negociación colectiva

aceptados por el empresario y el sindicato sin la intervención del Estado.

En los últimos años del siglo XIX, los contratos colectivos se celebraban, por regla general, a nivel de ciudad, distrito o región; sin embargo, con el crecimiento de las federaciones de empresarios y de las federaciones nacionales de sindicatos, comenzaron a negociarse los contratos a nivel nacional, abarcando a toda una rama de actividad. Estos convenios perdieron importancia durante la Segunda Guerra Mundial, en la que el nivel preferido fue el de establecimiento. Después de la guerra, las estructuras de la negociación colectiva se han modificado de forma importante, ya que la persistente elevación de la demanda de mano de obra y el movimiento sindical británico fomentaron la contratación a nivel de fábrica y empresa, poco reglamentada y que coexiste con la negociación de ámbito nacional.

Los acuerdos a nivel de rama de actividad suelen llevarse a cabo por funcionarios permanentes de las asociaciones nacionales de empresarios y funcionarios de los sindicatos de ámbito nacional; normalmente se han desarrollado dentro de un marco normativo basado en la costumbre y la práctica, habiendo sido calificado tal procedimiento como anárquico, desordenado y como fuente de conflictos.

Contenido de los convenios

En cuanto al contenido de los convenios, en Inglaterra se han dado unos cambios paulatinos; así, las negociaciones sobre productividad han pasado a tener una gran importancia, siendo el primer acuerdo sobre este tema el que se llevó a cabo entre Esso Standard Oil Company, de Fawley, y el Sindicato de Trabajadores de Transportes e Industrias Diversas, con objeto de modificar a fondo las prácticas de trabajo, en lo concerniente a la elevación de tasas de salarios, reducción de horas de trabajo y mejoras en las condiciones de empleo. En tal acuerdo se demostró que mediante una planificación y control basado en técnicas modernas de negociación, podía elevarse notablemente la productividad y conseguirse, al mismo tiem-

po, mejoras en cuanto a salarios y condiciones de trabajo.

Posteriormente se estimó necesario el incluir un estudio constante de estructuras de salarios en el Código de Relaciones de Trabajo, establecido en conexión con la Ley de Relaciones Laborales de 1971 resultando que en este tema los puntos más controvertidos fueron la calificación y antigüedad en la empresa y lo referido a la situación de empleo, tropezando con diferentes concepciones de equidad.

La evaluación de tareas no fue aceptada totalmente hasta hace pocos años; el Código plantea que cuando la remuneración está vinculada al rendimiento, las diferencias de salario deben guardar relación con las exigencias de las tareas, las cuales deben evaluarse de modo racional y sistemático con los representantes de los asalariados.

El movimiento sindical británico ha incluido siempre la justicia social entre los objetivos de la negociación, pero sin conseguir elevar el nivel relativo de los salarios para las categorías más desfavorecidas. Tanto los sindicatos como el Gobierno se han opuesto al establecimiento de un salario nacional mínimo, prefiriendo considerar tal cuestión como objeto de la negociación colectiva y dejando el establecimiento de garantías para la perfección de una retribución digna, en mayor o menor medida, a discreción de la dirección de la empresa que deba negociarlos.

Los principios generales en que se basa la estrategia de ambas partes se han modificado en los últimos tiempos, principalmente en el ámbito de la empresa, donde los sindicatos han extendido el alcance del convenio a temas que rozan las funciones directivas que los empresarios tratan de preservar, sobre todo en lo referente a mano de obra y al mantenimiento del principio de autonomía de la empresa.

La Ley de Relaciones de Trabajo de 1971, que fue concebida para vigorizar el sistema de negociación colectiva, ha sido considerada por los sindicatos, a pesar de ese carácter, como destinada a debilitar su poder de negociación. En realidad, aunque esta ley contribuirá a una negociación más sistemática a nivel de empresa y fábrica, no va a apor-

tar soluciones drásticas a los problemas que están planteados.

Actualmente Inglaterra debe abordar la unificación de las entidades de negociación a nivel de establecimiento, con las ya existentes en el plano nacional de rama de actividad.

INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS A NIVEL DE EMPRESA

En Inglaterra, una de las formas más difundidas de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es la consulta, definida de la siguiente forma por el «Industrial Relations Code of Practice»: «La consulta consiste en examinar y discutir en común los problemas que afectan simultáneamente a la dirección y a los trabajadores. Supone la búsqueda de soluciones aceptables para las dos partes por medio de un intercambio leal de puntos de vista y de información». Las instituciones más representativas en la empresa son:

1. El Consejo de Empresa

Es el órgano de consulta más frecuente. Desarrollado prioritariamente en la Primera Guerra Mundial, debido al impulso que dieron a estos organismos los informes de la Comisión Withley de 1917-1918, no constituye una imposición legal, siendo fundados casi siempre por iniciativa de la dirección, de los sindicatos o de los grupos de trabajadores, o incluso como resultado de un convenio colectivo.

En el pasado se realizaron intentos de establecer una distinción concreta entre la consulta en el seno del Consejo de Empresa o de cualquier otro órgano y la negociación en el marco sindical vinculada a la negociación colectiva, apoyándose dichas pesquisas en el temor de los sindicatos ante una posible utilización del Consejo de Empresa para debilitar su posición.

No obstante, la distinción entre negociación y consulta siempre ha sido aleatoria, y tras un período de regresión en los años cincuenta, la consulta ha vuelto a ganar terreno, aunque cuando los sindicatos no son

muy activos se encuentran todavía Consejos de Empresa que representan al conjunto de trabajadores en la negociación.

2. Los Delegados Sindicales

Elegidos por los miembros del sindicato en el ámbito del establecimiento, han jugado un papel muy importante en esta evolución. Incumbe a los Delegados Sindicales, además de sus responsabilidades como trabajador, las concernientes a los miembros del sindicato dentro del establecimiento. La mayoría sólo dedican una parte de su tiempo a sus obligaciones sindicales, pero desempeñan un papel muy importante en las relaciones laborales. La fusión de los dispositivos de negociación y consulta es casi siempre un factor importante en la «joint regulation». En ciertos sectores, este tipo de participación ha reducido considerablemente la posibilidad de que la dirección tome decisiones unilaterales.

En las coyunturas de desempleo, la labor del delegado se limitaba, en gran parte, a mantener la afiliación de los miembros de los sindicatos e impedir que los empresarios pagaran salarios inferiores a los negociados a nivel de rama de actividad. Por el contrario, en una situación de pleno empleo su papel y función se han modificado y ampliado considerablemente, ya que la escasez de mano de obra ha hecho más vulnerables a los empresarios respecto a la presión ejercida por los trabajadores con objeto de conseguir aumentos de remuneración superiores a los negociados en el plano nacional. Cada Sindicato está representado por su delegado y asume la responsabilidad de su acreditación. Cuando exista un Comité Mixto de Delegados sindicales, éste no está sujeto a la autoridad o mandato de un sindicato determinado y puede considerarse autónomo, ya que sólo es responsable ante sí y sus mandatarios.

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

En Inglaterra, la tendencia observada hacia la negociación a nivel de fábrica o empresa fue alentada por la estructura del movimiento sindical. En su mayor parte, los

sindicatos no están organizados por ramas de actividad, sino por categorías profesionales. Algunos, incluso los más importantes y poderosos, son generales en cuanto a la afiliación, es decir, sindicatos de oficios varios, organizándose independientemente de los límites de cada industria o cada profesión. Esta estructura de los sindicatos ha dado lugar a una proliferación de los mismos en la mayoría de las empresas, tanto en el sector público como en el privado. Cada sindicato está representado por sus propios delegados sindicales, asumiendo aquél la responsabilidad de su acreditación. No obstante, cuando existe un **comité mixto de delegados**, éste no estará sujeto a la autoridad o a los estatutos de ningún sindicato determinado.

La organización sindical en Inglaterra reviste unas características muy peculiares al no tener los sindicatos una estructura uniforme, coexistiendo los de rama de actividad, los basados en la profesión y los de tipo general o de cualquier otra índole. Los sindicatos locales muestran aún más marcadamente estas tendencias. La unión entre todos los sindicatos de tipo gremial y multiprofesional y las centrales nacionales, pueden perfectamente dar cabida a organizaciones de base con toda clase de composición.

Al tener el sindicalismo inglés unas características muy pluralistas, a menudo sucede que los delegados de varios sindicatos establecen negociaciones con una empresa de forma simultánea o consecutivamente. La Comisión de Relaciones Laborales recomienda que los sindicatos, al trazar su política, insistan en medidas favorecedoras de cooperación intersindical a nivel de empresa y que los empresarios, a su vez, contribuyan a evitar que se presenten reivindicaciones divergentes ofreciendo facilidades para que se creen comités conjuntos de delegados y tratando más tarde con estos órganos unificados.

En Inglaterra existe una gran multiplicidad de organizaciones que representan a diferentes grupos de asalariados en la mayor parte de las empresas, consiguiéndose la coordinación por conducto de los comités mixtos de delegados sindicales. Los sindicatos, por su parte, comienzan a darse cuenta de la necesidad de prestar a sus delegados una ayuda más eficaz que en el pasado.

Las formas tradicionales de consulta paritaria siguen poniéndose en práctica e, incluso, se han iniciado en algunas empresas, en las que se considera que amplían el intercambio de informaciones y promueven mayor espíritu de cooperación. En general, los comités mixtos o bien han sido eficaces, o bien ha desaparecido su distinción de los comités de negociación, a medida que los sindicatos han extendido el ámbito de la negociación colectiva.

Sindicatos de profesiones liberales

Los sindicatos de trabajadores de profesiones liberales, como médicos, ingenieros, científicos y administradores de nivel superior, tienden a nuevos organismos dispuestos a negociar en su nombre. Estas nuevas organizaciones se dirigen a ocupar los lugares intermedios entre los sindicatos tradicionales y las antiguas asociaciones profesionales, pero se prevé que se convertirán en sindicatos independientes sólidamente establecidos o se fusionarán con los antiguos sindicatos no manuales de rápida expansión. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores no manuales son miembros de sindicatos afiliados al Congreso de Sindicatos (TUC), que representa a todos los sindicatos importantes, estando afiliados el 44 por 100 de estos trabajadores, pero en el que han surgido problemas de orden institucional con conflictos jurisdiccionales de difícil solución.

Por virtud de la Ley de Relaciones Laborales, los sindicatos podrán registrarse y con ello beneficiarse de ciertos privilegios en relación con las organizaciones no afiliadas, figurando entre las principales ventajas:

- a) Mayor amplitud en los derechos de negociación colectiva.
- b) Obligatoriedad por parte de los empresarios de revelar a los sindicatos informes económicos.

Para poder optar al registro, que es voluntario, los sindicatos deben demostrar que entre sus principales objetivos figura la regulación de las relaciones entre trabajadores y patronos, no estando bajo el dominio de estos últimos.

Por otra parte, los sindicatos tienen que adoptar la siguiente actitud prescrita legalmente:

- a) Cooperar en las medidas destinadas a intensificar la mejora de las condiciones mínimas de trabajo.
- b) Compartir con la gerencia la responsabilidad de desarrollar buenas relaciones laborales.
- c) Mantener con la gerencia los conciertos relativos a la negociación.
- d) Mantener con las asociaciones patronales, a distintos niveles, los conciertos establecidos para resolver conflictos y para negociar normas y condiciones de trabajo.
- e) Contar con procedimientos efectivos para resolver cuestiones con otros sindicatos.
- f) Hacer que sus funcionarios, enlaces sindicales y miembros observen los acuerdos y utilicen los procedimientos convenidos.

EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES

En Inglaterra, muchos empresarios son miembros de asociaciones patronales que se ocupan, total o parcialmente, de las cuestiones laborales en las industrias en que actúan sus afiliados. Los objetivos fundamentales de esas asociaciones son ayudar a establecer normas y condiciones apropiadas de empleo, incluyendo aquí una sólida estructura de salarios y unas adecuadas normas de seguridad, salud y bienestar, promover las buenas relaciones con los trabajadores y conseguir una eficiente utilización de la mano de obra, aportando los medios necesarios para resolver los conflictos que puedan surgir. Aunque su función esencial es negociar salarios y condiciones de trabajo y zanjar controversias, en su mayoría facilitan además ayuda y asesoramiento relacionados con otros muchos aspectos de las relaciones laborales, con el propósito de desarrollar políticas de empleo positivas y de incrementar la productividad.

En general, las asociaciones patronales tienen su base en una industria determinada.

Unas tienen carácter puramente local y otras son de ámbito nacional y atienden a la totalidad de una industria. En algunos de los sectores más importantes hay asociaciones locales o regionales agrupadas en federaciones nacionales, siendo estas últimas las que negocian con los sindicatos los acuerdos colectivos nacionales de importancia.

En virtud de la Ley de Relaciones Laborales de 1971, las asociaciones patronales pueden, al igual que los sindicatos, quedar inscritas en el Registro de Sindicatos y Asociaciones Patronales. El órgano central para los empresarios es la Confederación de la Industria Británica o CBI, que lleva todas las cuestiones relacionadas con los intereses de los patronos organizados y que representa a éstos ante el Gobierno, ante terceros e, incluso, internacionalmente.

En un número reducido y decreciente de industrias hay unos organismos estatutarios llamados Consejos de Salarios, compuestos por representantes de los empresarios y de los obreros, en número igual en los sectores industriales respectivos, juntamente con tres miembros independientes. Un Consejo de Salarios puede presentar al Departamento de Empleo propuestas sobre fijación de remuneración mínima y sobre retribución de las vacaciones.

El auge de la negociación a nivel de fábrica o de empresa, que se observa en la actualidad no hubiese tenido lugar sin la buena disposición de los empresarios a participar en este sistema, al que eran abiertamente contrarios hasta hace poco tiempo. Sin embargo, esta actitud ha cambiado paulatinamente. Aunque la negociación a nivel de empresa se ha generalizado en el sector privado, en algunas industrias como la de instalaciones eléctricas. Es decir, en las que tienen Consejo de Salarios siguen desempeñando un papel muy importante los convenios colectivos a nivel de rama de actividad.

Las asociaciones de empresarios están bastante bien organizadas en la mayor parte de los sectores de la industria británica, pero pocas son tan poderosas como la Federación de Constructores de Instalaciones Eléctricas que ha logrado oponerse a la negociación fragmentaria.

En la función pública, la negociación colectiva se lleva a cabo por conducto de los Consejos Whitley, órganos paritarios en que están representados los sindicatos y los empresarios. Las industrias nacionalizadas cuentan con un mecanismo propio de relaciones laborales que debe sus principales características a la estructura existente antes de la nacionalización. La experiencia adquirida en estas empresas ha demostrado que la propiedad estatal ha tenido un efecto relativamente limitado en sus actitudes ante las relaciones laborales. La índole de la industria, la situación del mercado, las tendencias sociales han tenido más influencia que el hecho de que la empresa fuese estatal.

EL PAPEL DEL ESTADO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

En Inglaterra, como en otros muchos países, se ha considerado muy seriamente el lugar que corresponde al Estado en el proceso de negociación colectiva y se crearon órganos especiales para investigar detenidamente todo el funcionamiento del sistema de relaciones de trabajo, estableciendo normas que marcan el fundamento de una serie de funciones encomendadas al Gobierno. Antiguamente, cuando el Estado consideraba que la actividad sindical podía menoscabar el sistema de libre empresa, que él se consideraba obligado a defender, limitaba su intervención a suprimir las organizaciones obreras o, por lo menos, imponerles límites muy estrictos. En Inglaterra es a partir de mediados del siglo XIX cuando comienza a tener lugar la negociación colectiva en contra del contrato individual, que era el único reconocido por la legislación.

La Ley de 1971 es la primera que nos presenta una ordenación sistemática en relación con la obligación de negociar y con cuestiones de procedimiento. Esta Ley constituye una nueva actitud del Estado en relación con este problema y exponente del papel cada vez más activo de éste en la negociación colectiva, acercándose más al que tiene en otros países industrializados.

Después de la Segunda Guerra Mundial, todos los gobiernos europeos se vieron en

la necesidad de adoptar políticas de salarios e ingresos. Inglaterra no podía ser una excepción, por lo que ante las dificultades políticas derivadas de su tentativa de establecer un control central de las variables citadas, unido a la actitud decidida de respetar los acuerdos particulares vigentes, instituyó por acuerdo gubernamental una Real Comisión sobre Sindicatos y Asociaciones de Empresarios, con la misión de emitir informe que posteriormente confirmaría la crisis de sistema de negociación a nivel de rama de actividad en el país.

En lo que se refiere a los sectores controlados por el sector público, cada uno de ellos tiene sus propios mecanismos de relaciones laborales, elevándose la negociación por medios de los Consejos Whitley, órganos paritarios en los que están representados los sindicatos y los empresarios y que tratan de los aspectos salariales y generales de relaciones de trabajo. Entre los campos en que el Gobierno tiene una intervención directa están los acuerdos salariales en las empresas nacionalizadas, para los cuales es preciso la aprobación, unas veces tácita y otras oficial, del Gabinete de Ministros, intervención que como vemos tiene carácter de excepción.

La creación de la Junta Nacional de Precios e Ingresos puede considerarse como un paso importante en la política del partido laborista. Asimismo, es importante la Comisión de Relaciones de Trabajo (CIR), que se creó en 1969, y que fue confirmada en la Ley de 1971, sobre relaciones de trabajo, y que se ocupaba de las cuestiones sindicales y empresariales.

El Gobierno, pues, ha ejercido tradicionalmente una influencia mínima en la negociación colectiva, siendo la ley la que establece el marco jurídico, dentro del cual dicha negociación puede llevarse a cabo, con una amplitud que ha hecho de esta libertad uno de los derechos básicos del empleo y de las condiciones de trabajo.

Tomado de «Negociación colectiva e Instituciones representativas en Europa», editado por «Gabinete de Política de Empresa».

por R. B.

FRANCIA

EL BALANCE SOCIAL EN FRANCIA

La Asamblea nacional francesa ha sometido a la aprobación del Senado el Balance social obligatorio para todas las empresas con plantilla superior a los 750 asalariados (un total de 1.350 empresas con 4.300.000 trabajadores).

El Balance social adoptado en Francia figura entre las sugerencias del Informe «Sudreau» —de éste se han editado 150.000 ejemplares, ha suscitado 35 obras-comentario y prosigue su examen en Gran Bretaña y Alemania federal, especialmente. De hecho el Balance se integra en el proceso de reforma de la empresa y existen muchos ejemplos y experiencias en diversos países (Suiza Institute Batelle, etc..).

Básicamente, el Balance social es un documento descriptivo de la vida social de la empresa, que reagrupa en un informe cifrado y por anualidades el conjunto de informaciones que en la actualidad vienen recibiendo los Comités de empresa (Jurados en nuestra terminología) sobre salarios, condiciones de trabajo, horarios, realizaciones, previsión, etcétera, siguiendo el modelo de los «indicadores establecidos en el proyecto.

No introduce ninguna modificación en la estructura del poder-dirección de la empresa. Introduce simplemente nuevas franjas de información tendentes a favorecer y a rentabilizar la política de negociación en el seno de la empresa. Porque el Balance francés se dedica prácticamente a los trabajadores. No es asequible a nadie externo a ella. Al revés del «audit social» norteamericano que va destinado a informar a todo el conjunto, a dar una imagen social y humana de la empresa. No solamente a sus componentes in-

ternos —asalariados, cuadros, accionistas, etcétera—, sino también a los externos, proveedores, clientes, a todo el entorno inmediato: Comunidad, Municipio, instituciones sociales, encargadas de evitar las contaminaciones, servicios ecológicos, etc. Al audit tienen acceso informativo y escrutador todos los elementos empresariales y ciudadanos. Pero no es obligatorio. Sin embargo, lo practican muchas sociedades.

La Institución Balance social posee ya un amplio campo bibliográfico de consulta y experiencia.

ASOCIACIONES EN DEFENSA DE LOS ACCIONISTAS

Con el slogan: «Accionistas de todas las S. A., uníos» se ha creado en Francia la Asociación Promoción y defensa del accionista —PRODAC—. Su objetivo es lograr en lo que va hasta final de año unos cien mil adheridos y sensibilizarlos ante el peligro del Programa común (Partidos socialistas, comunista y de «gauche») sobre la Bolsa y sobre los accionistas de empresas «nacionalizadas».

PRODAC pretende crear «Sindicatos de accionistas copropietarios» de las sociedades amenazadas de nacionalización que a juicio de los expertos se sitúan en unas mil quinientas (según el Partido Comunista Francés, 1.450).

La finalidad de este Sindicato estriba en informar a los accionistas de estas empresas sobre los riesgos que les acechan. Inmediatamente quieren establecer unos dossiers aptos para ser elevados al Gobierno en contrastación a las nacionalizaciones y, en su caso, obtener una indemnización justa y equitativa». En definitiva, argumentar y presionar para que prevalezca el espíritu y la letra

de la Constitución francesa, que es contraria a las nacionalizaciones.

El proyecto de estos Sindicatos se ha juzgado por un sector del país como utópico e ineficaz, con poca base de apoyo. Por otros se considera necesaria esta acción que tiene el mérito de nacer y de tomar cuerpo concreto y específico en un momento en que la abdicación y el temor parecen, con demasiada frecuencia e intensidad, convertirse en la norma habitual de conducta y aceptación.

SUECIA

DOS PROGRAMAS DISTINTOS PARA LA «PARTICIPACION»

«Que los trabajadores participen en la marcha de la empresa». Este es el principio fundamental y el objetivo práctico, hasta cierto punto familiar, en todos los niveles obrero-patronales no sólo de Suecia, sino del mundo. Pero la identidad de intenciones no significa analogía de formas. Estas pueden ser —de hecho son— radicalmente diferentes; con fuertes variantes.

En Suecia las elecciones legislativas del pasado otoño que acabaron con los gobiernos socialistas de cuarenta años pusieron al descubierto las dificultades económicas del país. Inmediatamente, a finales del 76.

Cuando Olof Palme, con amarga ironía, les dijo a los vencedores de la consulta electoral: «La burguesía puede sentarse; la mesa está servida», sabía que en la cocina se estaba condimentando la inflación, la más alta cota de paro, el endeudamiento de veinte mil millones de coronas, etc. y que un plan de austeridad, evaluación, etc., se imponía. Que era indispensable e inminente para iniciar el yugulamiento de la crisis. Con sus repercusiones sociales, inevitables.

Sobre la misma mesa estaban, reivindicado por los trabajadores, el Proyecto Meidner. Propugna la «formación colectiva del capital» a base de obligaciones «obligatorias», etcétera, con beneficios asignados al «fondo de industria».

A su lado aparece un contra-plan para enderezar la economía maltrecha. Sustentado

por el empresariado —Federación de industrias suecas (económica) y Confederación de empresarios (negociaciones colectivas)— y que recibe el nombre de su promotor: Waldenström (director de la industria siderúrgica Gränges. Su objetivo: analizar las motivaciones y estructuras de las diversas fórmulas de participación financiera y valorar sus impactos económicos y sociales.

Reconocido el bajo nivel de autofinanciación de las sociedades suecas, es necesario dice el Informe— hallar las medidas adecuadas para facilitar la formación de capital. Entre éstas señala el apoyo al ahorro personal. Y añade que un mayor sentimiento de solidaridad con la empresa podría convertirse, con frecuencia, en una mayor vinculación económico-financiera con la sociedad. Por ello propone un sistema voluntario negociado entre empresas/sindicatos basado sobre beneficios o salarios. El empresariado se muestra favorable a la base salarial. El Gobierno apoyaría el sistema con deducciones fiscales.

Se podrían formar unos «fondos salariales de inversión» —el 1 por 100 de los salarios brutos— tanto en el sector privado como público. En parte serían análogos a las propuestas del Plan Meidner. Los detalles de administración también son parecidos en ambos proyectos.

La fórmula de participación definida por el Grupo de reflexión patronal tiende a conciliar al máximo el liberalismo social y la necesidad de la rentabilidad económica.

Suecia, profundamente admirada por muchos, severamente juzgada por otros, ha polarizado hasta la fecha la atención empresarial del mundo productor. Hoy se plantea la participación, como medio de valorizar el beneficio, motor de la economía y como medio de asegurar a los trabajadores —vía sindicatos— una influencia mayor sobre la economía del país. Dos filosofías sobre un mismo tema con dos fórmulas distintas de aplicación. Pero próximas. Compatibles.

POLITICA DE EMPLEO EN SUECIA

Uno de los promotores de la política sueca del empleo —Gosta Rehn— durante la Conferencia de la OCDE, en marzo último, en la

que se trataba de los determinantes estructurales del empleo y del paro, expuso un proyecto —calificado al principio como pura utopía—, pero que parece que va perfilándose y teniéndose más en consideración sus propuestas (por ejemplo, la «jubilación a la carta»).

Muy esquemáticamente. Se trata de la posibilidad por cada individuo de disponer de un «derecho de opción» sobre determinados cupos de horas y clases de trabajo, para: formación, diversiones, jubilación, etc., distribuyendo así el propio tiempo de trabajo y el proyecto de carrera y perfeccionamiento profesional. Algunas incitaciones orientan esta flexibilidad en función de la coyuntura económica y social.

«A la seguridad bajo cáscara —declara el promotor— es necesario anteponer una seguridad alada». A la rigidez, oponer agilidad.

Se observa que la política de empleo de Suecia, que no tiene más que un 2,3 por 100 de paro, no es mala. El propio funcionamiento de los servicios de empleo parece ejemplar. La AMS o dirección del mercado de trabajo, oficina autónoma tripartita (Gobierno, Sindicatos y Empresariado) cuenta con 7.000 personas dedicadas a la atención de una población activa de cuatro millones.

En cada una de sus oficinas, de confort acogedor, con teléfonos gratuitos para celebrar conferencias con las empresas en cualquier empresa del reino, otorga indemnizaciones para los desplazamientos y visitas a las diferentes empresas con posibilidades de empleo. La AMS facilita una indemnización de emergencia para el que se ve forzado a un cambio súbito de residencia y para ayudar al alquiler o compra de vivienda junto al centro de trabajo logrado por reclasificación profesional. En la actualidad la AMS asegura la formación de unas cien mil personas por año.

Por otra parte controla la acción proveniente de las subvenciones concedidas por el Estado a las empresas en dificultad para que en lugar de despedir a los trabajadores les permita seguir una formación profesional adecuada (12.000 personas en 1976).

La AMS, orienta —esta es una de sus finalidades preferentes— la política del empleo del Estado, la propia de los Municipios y de

las empresas en cada una de las fases coyunturales por las que atraviesa el país. Como institución especializada realiza una gran labor.

FRANCIA

ETHIC Y PME

El primer Congreso nacional del movimiento de «Empresas industriales y comerciales de talla humana» —ETHIC— se celebró en París recientemente. Asistió el presidente del Gobierno francés, M. R. Barre, el cual, aun cuando eludiera darse por enterado de las reivindicaciones que se le formulaban, con su presencia atestiguó su aproximación ideológica al movimiento. Era algo así como un significativo espaldarazo a la ETHIC en su primera aparición pública nacional.

La recién nacida organización patronal cuenta sólo un año, pero registra la adhesión de 700 afiliados. Son empresarios con plantillas de 500 a 2.000 asalariados, «una talla demasiado pequeña para beneficiarse de las ventajas concedidas a las grandes sociedades, y demasiado grande para asimilarse a las pequeñas empresas, con las que por su parte sus problemas son fundamentalmente distintos, por no decir antagónicos.

Esta distinción la consideramos —extracongreso —muy válida. Básica. Englobar en un mismo modelo a las pequeñas empresas y a las medianas, tiene fuerte peligro de ineficacia y de error en la acción a desarrollar.

Una actitud —con categoría de objetivo fundamental— apareció en el Congreso: «organizar la empresa para su perennidad», para evitar el envejecimiento de los «fundadores» y las imprudencias financieras que terminan inexorablemente en una anquilosis del esquema orgánico y en una discordancia de los métodos de gestión. Aquí el obsoletismo es total.

Se dijo que el presidente del Tribunal de Comercio de París había referido que en 1971 el 65 por 100 de las suspensiones de pagos presentadas tenían su origen en los errores de gestión de las empresas. La constatación es grave. No sólo para Francia, sino para todos los países de estructura industrial análoga. Es común.

Por ello hojeando el «Pequeño manual para la perennidad» —verdadero código de buena conducta dedicado a los responsables y gerentes de las medianas empresas, publicado a raíz el Congreso, ETHIC evidencia la extraordinaria categoría profesional de sus dirigentes: Un gran empresario (no, de una gran empresa), M. Yvon Gattaz, y un gran maestro de la gestión, Profesor O. Gelinier. Guías competentes de estas 25.000 empresas medianas que aseguran en Francia el 38 por 100 de la producción con el empleo de 8 millones de asalariados.

Ojalá que nuestra PME encuentre esta competencia directriz y esta experiencia-garantía que han logrado los pueblos vecinos.

ALEMANIA

LA VIDA DE LA COGESTION

El 25 de agosto próximo, en la asamblea general de la empresa alemana VEBA-energía, el Consejo de Vigilancia quedará formado por 20 miembros, la mitad de los cuales representará a los asalariados con la particularidad que tres de ellos —como estipula la ley general sobre la cogestión— deben ser los delegados de los tres sindicatos que existen en la empresa, aun cuando no sean empleados de la misma. Estos serán responsables de las secciones: «centrales eléctricas», «química» y «carbón y energía» componentes de la empresa.

VEBA-energía es la primera firma alemana en cifra de negocios y por el número de accionistas. Junto con la Volkswagen, es la única sociedad que ha introducido la cogestión-1977. La mayor parte de las otras empresas esperan que el Gobierno publique los decretos regulando las modalidades de la elección de los delegados sindicales en el Consejo de Vigilancia y las otras circunstancias específicas de aplicación.

En diciembre último fue elaborado un proyecto por los dos partidos que forman la coalición gubernamental —SPD y FDP— que ha suscitado una viva oposición por parte de los Sindicatos al introducir en los Consejos un puesto muy destacado a los «mandos o cuadros» dentro de la delegación de los salarios. Estos lo consideran como un motivo de división y roce. Desde el Sindicato

metalúrgico se señaló que el proyecto representaba para los sindicatos «el límite máximo soportable» y anunció que se realizaría una fuerte resistencia contra esta modalidad

Por su parte los Sindicatos urgen la organización del voto en los Consejos de Vigilancia según su propio interés, prescindiendo o contrarrestando la preferencia concedida a los «dirigentes o cuadros». En las fábricas Volkswagen las elecciones tendrán lugar según las modalidades definidas por el Sindicato metalúrgico, que tiene larga experiencia en la cogestión.

En VEBA, los representantes de los asalariados serán nombrados por el Tribunal administrativo, de acuerdo y entre las propuestas del Consejo de empresa.

La mayor parte de las empresas alemanas consideran que siendo el Estado federal el principal accionista de las sociedades Veba y Volkswagen, es lógico que sean éstas las primeras en aplicar la nueva ley sobre la cogestión entrada en vigor a primero de año.

NORUEGA:

PROGRAMA LABORISTA ELECTORAL

El Gobierno laborista noruego ha dado a conocer un avance de su programa para 1978/81... si gana las elecciones en septiembre próximo. ¡Buena propaganda!

Este programa comprende dos opciones fundamentales:

- mantener el pleno empleo,
- crear una sociedad «cualitativamente» mejor.

Para ello prevé una serie de medidas «específicamente» sociales: extensión del tiempo de vacaciones a cinco semanas; ayudar a los sectores de la industria expuestos a la competencia extranjera (para proteger al empleo); abono de diez días de ausencia a los trabajadores por enfermedad de sus hijos; reducción del tiempo de trabajo para los padres de hijos de corta edad o recién nacidos, etc. Todo un programa/propaganda política dedicado a las próximas elecciones. ¿Será Noruega el único país de la Europa septentrional donde efectivamente gane en las urnas un partido laborista? La empresa está involucrada en la consulta. Esperemos septiembre.

VALLEHERMOSO, S. A.

ALQUILER Y VENTA DE PISOS

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

CENIT, S. A.

Calefacción - Refrigeración

**Almagro, 1
Teléfono 419 05 00
MADRID - 4**

**Bailén, 123
Teléfono 25729 04
BARCELONA-9**

TRAS LA CUMBRE DE LONDRES

Como se recordará, el relanzamiento en los países industrializados, así como la disminución en los déficits de las balanzas de pagos, originados por el alza del precio del petróleo, constituyó uno de los objetivos planteados en la pasada cumbre celebrada en Londres.

En los últimos días se ha comenzado a examinar la evolución de los compromisos suscritos en la citada «cumbre», en los cuales las grandes potencias económicas se comprometían a asegurar un crecimiento económico sostenido y no inflacionista. Sin embargo, el crecimiento no está teniendo el vigor que se esperaba y no sería más que del 4 por 100 para los países de la O.C.D.E. durante el segundo semestre del año, decreciendo en los primeros meses del próximo año si las actuales políticas se mantuvieran. La consecuencia pudiera ser que el paro importante ya en países industrializados aumentaría y el comportamiento de los precios no sería satisfactorio.

Tras estos exámenes de la coyuntura mundial, los expertos de la O.C.D.E. contrariamente a lo que esperaban al comienzo del año, creen que el déficit global crecerá para acercarse a los 30.000 millones de dólares, frente a los 22.000 millones del año último. A pesar de que los desequilibrios exteriores persistieron, algunos países lograrían mejorar su déficit a costa de EE.UU.

La economía mundial se encuentra en un período de recuperación, pero en una recuperación muy débil e inestable. La creencia general es que no cabe esperar novedades en tanto no se originen aceleraciones en las economías de los países que actualmente constituyen el motor de la recuperación.

Ante esta situación, la incógnita reside en el papel que decidan adoptar EE.UU., Japón y Alemania, actualmente los responsables del posible tirón de la economía occidental, para

poder calcular en qué forma las expectativas se irían convirtiendo en favorables realidades.

FUTURO EUROPEO

En este contexto mundial hay voces que presagian que Europa deberá pagar en gran medida el precio del nuevo orden económico internacional, con un detrimento del nivel de vida de sus ciudadanos. Las demandas de un nuevo orden económico mundial y la conferencia sobre la cooperación económica muestran la necesidad para los países industrializados de definir su futuro económico en términos geoestratégicos, en la medida que el importante problema de la energía lo exija.

Parece ser que una nueva división internacional del trabajo es inevitable. Las industrias fuertes consumidoras de energía, como la petroquímica o siderúrgica, se desplazarán hacia países donde la energía sea barata. Los productores de energía y materias primas se iniciarán en el tratamiento de sus recursos naturales. Los países en vías de desarrollo no productores de petróleo continuarán introduciendo en sus industrias mano de obra intensiva.

La fragmentación persistente del mercado europeo jugará en favor de las industrias americanas perfeccionadas en los campos de la informática, construcción aeronáutica y reactores nucleares. Europa podría estar inmovilizada entre la industrialización de los países en vías de desarrollo productores o no productores de petróleo y la eficacia tecnológica y comercial de EE.UU. Europa se beneficiaría de la venta de bienes de equipo a los países en vías de desarrollo, pero debería hacer frente a la competencia USA y de Japón. Puede ser que a medio plazo, las economías europeas irán perdiendo su cota de comercio y de producción, pagando una gran parte de la factura del nuevo orden económico.

COYUNTURA USA

Por primera vez después de dos años y medio, el nivel de paro es inferior al 7 por 100. El Departamento de Trabajo indica que en mayo el paro afectaba al 6,9 por 100 de la población activa. El retroceso puede parecer débil, pero es psicológicamente importante. El paro se sitúa por debajo de la barrera del 7 por 100 que parecía tan difícil de franquear. Era en noviembre de 1974 cuando el paro se situaba en el 6,7 por 100.

Otra noticia importante es el comportamiento de los precios al por mayor. En mayo, su alza se ha limitado al 0,4 por 100, lo que corresponde a una tasa anual inferior al 5 por 100, mientras que los aumentos relativos durante los cuatro meses precedentes daban tasas anuales superiores al 10 por 100 (en marzo y abril las alzas habían sido del 1,1 por 100).

En lo que respecta a la industria, en abril los pedidos disminuyeron en un 0,1 por 100. Esta disminución es consecuencia de la contracción del 0,8 por 100 en los pedidos de bienes duraderos y del aumento del 0,7 por 100 en los de bienes de consumo.

Paralelamente, los stocks de las empresas han registrado un aumento del 0,9 por 100.

MERCADO COMUN

En Alemania el ritmo de crecimiento que se experimentaba desde 1975 se ha ralentizado después del comienzo del año. Los expertos reconocen que es bastante difícil interpretar una tendencia en razón de la modificación de los métodos de cálculo de los índices de producción y de entradas de pedidos industriales. A pesar de que el Gobierno prevé un crecimiento del 5 por 100 para 1977, la O.C.D.E. estima que éste descendería al 3,5 por 100 si no se adoptan medidas para acelerar la marcha de la economía.

Para el período febrero-abril la tasa de utilización de la capacidad industrial ha caído al 83 por 100 después de estar establecida en el 83,05 por 100 en enero. La contracción de mes en mes en el número de parados se atribuye exclusivamente a efectos estacionales. Por último y por lo que respecta al coste de la vida este ha registrado en mayo una

progresión del 0,4 sobre abril, siendo la tasa anual del 3,8 por 100.

En Gran Bretaña la amenaza de una nueva crisis tan peligrosa como la de 1974-75 está haciendo su aparición en caso de no llegar a un acuerdo en la continuidad de la política salarial. Esta es la advertencia lanzada por el NIESR (Instituto Nacional de Investigación Económica y Social).

En su último boletín trimestral, este organismo revisa la evolución de la coyuntura económica a corto plazo, siguiendo tres hipótesis sobre el resultado de las negociaciones salariales en curso entre el Gobierno y los Sindicatos.

En el caso de que el pacto social sea definitivamente enterrado, se prevé para 1977-78 una tasa de crecimiento de las rentas medias del 20 por 100, que se traduciría en una inflación galopante con una tasa del 17 por 100 al final de 1978, dos millones de parados y un crecimiento declinante. Estas previsiones contrastan con las que se derivarían de la puesta en marcha de una tercera fase de limitación del aumento salarial al 10 por 100, tasa de inflación al 7 por 100 al final de 1979, estabilización del número de parados y crecimiento moderado del P.N.B. y del consumo interior.

La solución intermedia, que sería un acuerdo más flexible que el concluido al cabo de los dos años anteriores, permitiría aún al Gobierno acercarse a sus objetivos fijados. La inflación caería al 13 por 100 al final de este año y al 10 por 100 un año más tarde. La Balanza de Pagos registraría un excedente de 400 millones de libras en este año y de 1.200 millones en 1978. El déficit presupuestario se reduciría de 9.000 millones de libras en 1976/77 a 6.000 millones en 1977/78 y 5.000 millones de libras en 1978/79, y la expansión del crédito interior respectivamente a 7.000 millones y 6.000 millones de libras.

El informe estima igualmente la tasa de crecimiento al 2 por 100 en 1977/78 y un paro en alza de 1,4 millones en 1977 a 1,6 millones en 1978. Por último pone en guardia al Gobierno contra una política monetaria demasiado rígida. De una parte una excesiva contracción en la masa monetaria amenaza la demanda interior. De otra, reducir la inflación para reforzar la revaluación de la libra no traería los resultados apetecidos.

SAFEI.

NOTICIAS DE UNIAPAC

1. EL COMITE DIRECTIVO ADOPTO EL PLAN UNIAPAC 1977-1980 en la reunión que tuvo en Madrid el 1 y 2 de abril. El Presidente del Comité de Programas, Guy de Wouters, señaló las 4 funciones que debe desempeñar este Plan, cuya versión definitiva ha sido recogida en un folleto de amplia difusión: eje de todas las actividades de Uniapac; marco general para las asociaciones nacionales; realización de proyectos internacionales; preparación del Congreso de 1980. El plan pone el acento en el papel y el compromiso personales del dirigente de empresa, en la empresa, en la comunidad y al nivel internacional; al mismo tiempo subraya la necesidad para los dirigentes de empresa de reflexionar sobre los elementos en que se basa su opción por un determinado modelo de sociedad y tener un diálogo permanente con los representantes de otras corrientes de opinión.

2. LA ASAMBLEA GENERAL DE MEXICO 27-29 de octubre tendrá como tema «La Empresa en la Sociedad». La asociación mexicana, Confederación USEM, recibirá a los delegados de asociaciones hermanas y a los dirigentes de Uniapac en el año de su 20 aniversario.

La sesión inaugural del jueves 27 por la tarde comprenderá dos exposiciones: «La empresa y los desafíos del desarrollo en México» por un orador de USEM; «El papel socio-político del dirigente de empresa», por un orador europeo.

La mañana del viernes 28 se dedicará a un debate general y trabajos de grupos sobre los cuatro proyectos internacionales del Plan 1977-1980. En la tarde del mismo día tendrá lugar una discusión en «panel» sobre experiencias de plan social y balance social de empresas, con la participación de empresarios y especialistas de varios países.

La reunión terminará el sábado 29 con un almuerzo ofrecido por USEM, después de que la asamblea haya

tratado las cuestiones estatutarias y las conclusiones de los grupos de trabajo del día anterior.

• Uniapac-Bélgica organiza para sus socios y para todos aquellos que quieran participar de otros países un viaje de grupo Bruselas-México, con un programa turístico después de la asamblea. Más detalles en Uniapac-Belgica, 463, Avenue de Tervueren, 1160. Bruselas.

3. IGLESIAS Y EMPRESAS TRANSNACIONALES FRENTE A LA POBREZA los 90 participantes del 2.º Simposio de Fontainebleau, organizado por Uniapac, trataron del 19 al 21 de mayo de la responsabilidad de las Iglesias cristianas europeas y de la de las empresas transnacionales de Europa frente a la pobreza en el mundo. Entre los participantes «Iglesias» se encontraban cinco obispos católicos, una delegación formada por el Consejo Euménico de las Iglesias, varios expertos (clérigos y laicos) y cuatro asesores espirituales de Uniapac. Los participantes «Empresas» eran presidentes y directores generales de empresas transnacionales, a los que se agregaron los presidentes de las asociaciones Uniapac de varios países europeos. Los participantes opinaron que este segundo encuentro marcó un progreso en el diálogo con respecto al de 1975. Pidieron unánimemente a Uniapac que continuara esta actividad. Los organizadores se comprometieron sin embargo, antes de un tercer simposio, a poner en marcha un trabajo de profundización sobre una serie de temas, abordados hasta la fecha. Uniapac difundirá dentro de poco un informe de síntesis sobre los temas.

4. LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL (ONU DI) convocó en Viena el 24 y 25 de mayo a las Organizaciones No-Gubernamentales (ONG) con estatuto consultivo. Participaron 31 organizaciones, entre ellas Uniapac, representada por Hubert Carniaux (grupo de trabajo europeo «Cooperación Industrial»), Herbert Mittag von Lenkheim (representante permanente de Uniapac ante ONU DI) y el secretario general. Abrió la reunión el Director Ejecutivo de ONU DI, Dr. Abd-El Rahman Khane. El encuentro tenía por objeto estudiar una mejor colaboración entre las ONG y la ONU DI, con miras al logro de los objetivos fijados en la Declaración de Lima, relativos a la industrialización de los países en vías de desarrollo. Esta cooperación puede tomar varias formas: difusión de actividades de la ONU DI en las ONG, participación en conferencias de la ONU DI y especialmente en las reuniones sectoriales que organiza con vistas a un «nuevo despliegue industrial mundial», envío de expertos industriales, organización de coloquios o seminarios conjuntos, etc. ONU DI también intenta promover una cooperación más intensa entre las ONG. El Comité de Programas de Uniapac tendrá que dar su opinión sobre estas posibilidades de cooperación.

LIBROS

HISTORIA DE LA SOCIOLOGIA.
Por Helmut Schoeck.
Editorial Herder, S. A.
Barcelona, 1977.
Págs. 440.

Libro útil a los profesores y alumnos de todas las especialidades y no sólo a los del departamento de sociología. A todos les interesa saber cómo se ha llegado al predominio actual de la sociología y conocer las dudas que ya en tiempos pasados se formularon respecto a ese desarrollo.

El autor de esta obra manifiesta su deseo de ofrecer con ella un conocimiento de la historia de la sociología, a nivel universitario. Y, en verdad, podemos felicitarle por su acierto en exponer de modo coherente el planteamiento de las cuestiones y las soluciones que en esta materia se han sugerido a lo largo de los siglos, desde Platón y Aristóteles, hasta nuestros días.

Aparecen en esta **Historia de la sociología** todos los autores más conocidos en la historia de la teoría social y de la sociología, de cuyas obras se citan extractos coherentes en los que se exponen y tratan sus ideas básicas y sus conceptos capitales. Tales son, entre otros, Weber, Pareto, Mannheim, Scheler, Talcott, von Wiese, Tönnies, Durkheim, Simmel, Marx, Engels, von Stein, Comte, Herder, Hegel, Rousseau.

Para ilustrar mejor esta reseña, hacemos un rápido recorrido por los diversos capítulos del libro. Después de la introducción: **¿Qué es sociología?**, se inicia con «Hombre, grupo y Estado en la antigüedad y en la edad media» y sigue con «Comienzos de la edad moderna (utopías y derecho natural)». «Desconfianza en el hombre y política en el Renacimiento». «La nueva sociedad del siglo XVIII como base de la ciencia del proceso social». «La sociología como investigación del progreso en el siglo XIX». «La problemática desde 1850». «La sociología en los umbrales del siglo XX». «El conocimiento de la acción y de las estructuras sociales». «La sociología como ciencia en las relaciones sociales». «El congreso». «La sociología hacia 1900, vista por los historiadores y filósofos». «Sociología de la religión y doctrina de tipo ideal». «Sociología del saber y diagnóstico del tiempo». «La sociología americana». «Situación de la sociología desde 1950». Al final figuran los índices de nombres y analítico.

LA PARTICIPACION:
Solución a la Crisis de Autoridad.
Por Gabriel Barceló.
Edita INDEX.
Madrid, 1977.
Págs. 156.

Gabriel Barceló, doctor ingeniero de Caminos, hombre de destacada trayectoria en el esquema empresarial español, nos brinda un nuevo libro lleno de sugestivas ideas y reflexiones, fruto de su experiencia acumulada en su dilatada experiencia en el campo de la dirección. Es digno de alabanza que un dirigente con larga actividad en la dirección de empresas emprenda la tarea de hablar de su actividad para facilitar el camino a los demás.

Nos encontramos ante una crisis de civilización que se caracteriza, entre otras notas, por la crisis de autoridad que se refleja en todas las instituciones y que debe remediarse con un nuevo modo de ejercer la autoridad y con la mejora de la organización; en suma con una dirección participativa que consiga eficacia y cooperación, la utilización óptima de los recursos disponibles, el pleno desarrollo de los hombres y que guíe la revolución social en marcha, consecuencia de la revolución técnica.

La parte primera del libro se inicia buscando proporcionar el estrato indispensable al resto de la obra, con algunas precisiones relativas a los conceptos de «autoridad» y «poder» y con unas reflexiones sobre el origen y naturaleza del poder y de la obediencia, reflexiones que permiten correlacionar la eficacia del poder con la sensación de legitimidad y el consenso de los miembros de la organización, consenso que por vía de «identificación con la autoridad», propicia la **participación**. Un examen de algunos problemas actuales, en la «era del hombre tecnocrático» y ante los fenómenos de «mundialización» y de «contestación al poder», conduce a subrayar el principio de subsidiariedad como axioma fundamental de la concepción de la sociedad pluralista.

Un análisis de las relaciones entre autoridad y libertad, orden y bien común permite esbozar el tema crucial de la **participación**, ya que «tanto como de poseer, se trata cada día más de un legítimo deseo de ser». El engarce de los principios y criterios generales con el mundo real se concreta: el mando debe ser concebido como oficio y como servicio.

Examinado el fenómeno y presentadas algunas de sus causas, se pasa en la parte segunda a exponer posibles remedios a la crisis de autoridad. El capítulo relativo al «Ejercicio de la autoridad» procura ser una breve guía o breviario del estilo de mando **participativo**, ofreciendo una lista de características y cualidades del dirigente y del jefe de empresa, que pueden resumirse en la idea de que es necesario profesiona-

lizar la dirección y desarrollar un código de principios para la conducta del dirigente.

Y como los hombres actúan a través de las estructuras de organización, estructuras que pueden facilitar o dificultar su funcionamiento, se aborda seguidamente el tema de los modelos de organización, con especial referencia a los grupos autónomos; y se continúa con el análisis de algunos problemas actuales, tales como «estanflación», la importancia del «control de gestión», los cambios en el horizonte planificador, las necesidades de formación de mandos, los cambios de conceptos y orientación del «marketing», etc. Todo ello conduce a la necesidad de un humanismo de la dirección empresarial, sabiendo que «las crisis económicas pasan, pero quedan los cambios sociales».

El libro trata con amplitud el tema crucial de la «participación», tanto a nivel conceptual como en sus posibilidades prácticas: convenios colectivos, Comité de empresa, participación económica, institucional y funcional.

POSTFRANQUISMO: PROYECTO DE FUTURO.

Por Luis Olarra.
Ediciones DEUSTO, S. A.
Bilbao, 1977.
Págs. 352.

«La muerte o el debilitamiento de la actual empresa es la hipoteca más costosa que se puede imponer al futuro de España y la trampa más segura para impedir su asentamiento público, su adhesión a Europa y su entrada al grupo de los países desarrollados socialmente.»

«La confianza, tanto empresarial como laboral, se facilitará cuando se distinga entre capitalismo de especulación y capitalismo de industria, controlando y dificultando el primero y fomentando y desarrollando el segundo.»

«En la nueva etapa el interés del consumidor va a adquirir cada vez más fuerza y habrá que servirle cada vez mejor, sin que puedan sacarse al mercado, por simple ánimo de lucro, una serie de productos cuyas ventajas sociales sean nulas.»

LA CREATIVIDAD. Desde una perspectiva psicodinámica.

Por Paul Matussek.
Editorial Herder, S. A.
Barcelona, 1977.
Págs. 304.

En nuestra época no se suele hablar de **genios**. En cambio, ha cobrado carta de naturaleza un término que hace tan sólo unos pocos años era ignorado fuera del círculo de los especialistas: **creatividad**. Ser creador ya no es exclusiva de los grandes artistas,

científicos o políticos. Todos los hombres nacieron para crear algo, aunque a distintos niveles y con variado alcance.

El reputado psicoanalista alemán Paul Matussek brinda al lector en el presente libro una nueva imagen de lo que intrínsecamente cabe entender por creatividad, intentando agotar el acervo de posibilidades que se halla oculto y desconocido en cada uno de nosotros y que solamente espera ser descubierto para cobrar vida y adquirir pleno desarrollo. Cuanto más un hombre en su quehacer cotidiano, en su profesión, en su vida individual procura renovarse y lograr una transformación que suponga para él un «renacer», tanto más su vida llegará a ser más rica y más fecunda.

Con abundancia de ejemplos, el autor, apoyándose en su larga experiencia clínica ilustra los influjos a que está sujeta la creatividad humana desde la primera infancia.

En cada caso, a tenor de las estructuras personales de cada individuo y de la actividad profesional a que se entrega, Paul Matussek señala de qué modo resulta posible estimular la creatividad y en qué forma ésta puede quedar bloqueada.

AUDITORIA DE EMPRESAS MEDIANTE MUESTREO.

Por Ignacio de Cuadra Echaide.
Edit. Gráficas Univers.
Málaga, 1977.
Págs. 410.

Se trata de una obra realmente interesante y, sobre todo, especialmente asequible tanto al profesional de la economía como al público en general interesado en esta materia.

Resaltamos especialmente el aspecto pedagógico en la presentación de la obra, ya que en cuatro secciones desarrolla la Auditoría de Empresa mediante muestreo, presentando cada sección con un resumen que ha conseguido sintetizar en una página los puntos más importantes de la sección correspondiente, que seguidamente desarrolla con amplitud.

En las distintas secciones trata los temas:

1.º LA DISTRIBUCION NORMAL (CAMPANA DE GAUSS) Y SUS CONSECUENCIAS PARA EL USO VENTAJOSO DEL MUESTREO EN AUDITORIA.

Facilita las ideas intuitivas acerca de las teóricas de Muestreo; resume, a grandes rasgos, las etapas principales en el proceso de implantación de esta técnica y examina las ventajas e inconvenientes que, en general, aparecen al aplicar el muestreo en Auditoría.

2.º TECNICAS PARA USAR «GRAFICOS» DE CONTROL EN ALGUNOS TRABAJOS DE OFICINA.

Estudia con detalle las técnicas para trazar, analizar e interpretar los gráficos de control en el trabajo bu-

rocrático, así como los que suelen ser causa del deterioro de la calidad en los trabajos de oficina.

3.º USO DE TABLAS DE MUESTREO PARA LA AUDITORIA INTERNA.

En esta Sección resalta los aspectos de la Auditoría Interna y Fija que se caracteriza por la continuidad y reiteración de la inspección.

4.º INICIACION DE AUDITORIAS. ESTIMACION DE PARAMETROS SINTESIS FINAL.

Insistimos en que el desarrollo de la obra la hace asequible no solamente a los expertos estadísticos, sino al público en general.

«ME LLAMAN EL OBISPO ROJO. DOM HELDER CAMARA», por José Luis González-Balado. Ediciones Paulinas. Madrid, 1974, 217 págs.

Se trata de un libro sobre una de las figuras más actuales y destacadas de la Iglesia católica sudamericana, del Arzobispo de Recife (Brasil), a quien se llama familiarmente Dom Hélder, que ha venido a ser como un signo de contradicción en nuestro tiempo.

Para unos es un «peregrino incansable de la justicia», un «globe-trotter de la paz», un «defensor insobornable de los pobres», un «abogado del Tercer Mundo», «un héroe», casi «un santo». Para otros es un embaucador, un demagogo, un exhibicionista, un farsante, «un emisario camuflado de Castro o de Mao».

Este libro trata de exponer objetivamente, como en una especie de juicio contradictorio, la personalidad compleja y discutida pero apasionante e interesante de este Obispo brasileño, amigo de S. S. Pablo VI, candidato del premio Nóbel de la Paz, apóstol de la justicia social, orador de multitudes e incansable viajero.

La lectura de este libro, escrito, por otra parte, con una no disimulada simpatía hacia el protagonista, aunque con cierto aire de afectada imparcialidad, suscita un doble sentimiento antagónico: por un lado se comprende la grandeza del personaje, su intrepidez apostólica, su fortaleza moral, su inmensa sinceridad, su fina sensibilidad para comprender y sentir los dolores de los pobres y de los oprimidos del mundo, su dominio de la oratoria popular, de las frases que impresionan a la opinión pública mundial; pero, al mismo tiempo, queda uno dubitativo de si realmente la postura suya es la que corresponde a un Pastor de la Iglesia, todo lo renovador y conciliar que se desee, pero no exento de ciertas posturas que le asimilan más al líder político o social que al Maestro de la fe y al orientador de las conciencias.

ORGANISER LE CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE. UNE EXPERIENCE A L'ELECTRITE DE FRANCE, por MICHEL HUG y GUY DELILE. Prólogo Pierre Sudreau. Dunod. 1975.

La empresa es ante todo una comunidad humana. Esta es la base fundamental. Con sus lógicas exigencias, con sus no menos lógicas esperanzas. El libro relata y descubre de manera muy pormenorizada y útil para terceros los resultados de una experiencia llevada a término por una importante firma francesa. Abriendo los dossiers técnicos que hasta ahora nunca se habían hecho públicos. Es una contribución importante a la comprensión y al progreso de nuestra sociedad, dice en el prólogo M. Sudreau. El libro se halla magníficamente publicado, realizado en su aspecto formal técnico y socialmente muy bien orientado. Esta apertura de una empresa gigante ha de ser muy bien acogida por todo su contorno empresarial francés y extranjero.

CITOYENS DANS L'ENTREPRISE, por GERARD DONNADIEU. Edit. Resma. 1974.

El autor, Secretario de la UCT (Union Cadres et techniciens) ilustra la posición de su Central sindical que propugna una reforma de la empresa sin implicar en ningún caso la apropiación social de los medios de producción.

La empresa y la sociedad están en crisis. Ante el fracaso de muchas tentativas de reforma se manifiesta partidario de establecer una «ciudadanía económica y social en la empresa», cambiando sistemas de poder, condiciones de trabajo, etc. Invoca la aplicación progresiva de una estrategia, evolutiva, «evolucionaria» viable. El libro es una relación de proposiciones del «cambio sin riesgo» de las estructuras de la empresa. Se sitúa por tanto en un reformismo iluminado. Libro digno de seguir en su ruta de sugerencias y reflexiones. Acaso siendo, advertencias.

LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE, por CHARLES LEVINSON. Seuil. 1976. (Traducido del inglés).

Levinson, secretario general de ICF (Federación Internacional Sindicatos trabajadores Químicos. Ginebra), cuya actividad internacional escrita y sindical entre las multinacionales es bien conocida, doctor en economía y sociología industrial, canadiense, recogió en un informe las diversas opiniones de otros tantos Jefes sindicales de diferentes países del mundo sobre el tema genérico de democracia industrial. Los recoge en el libro. Son: Gran Bretaña, Francia, USA, Yugoslavia, Suecia, Canadá, Austria, Noruega, Suiza, Israel y Alemania Federal. Sus opiniones y experiencias tienen gran valor. Se transcriben en una perspectiva común en favor de una democracia económica, que dan amplia idea del tema en el mundo occidental. Es interesante su lectura.

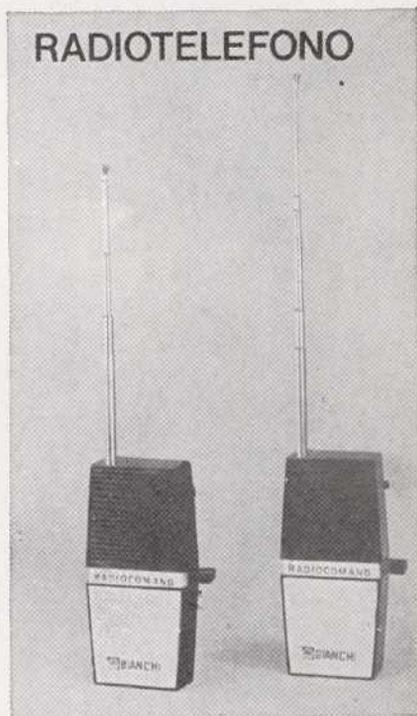
BIANCHI

juguetes electrónicos

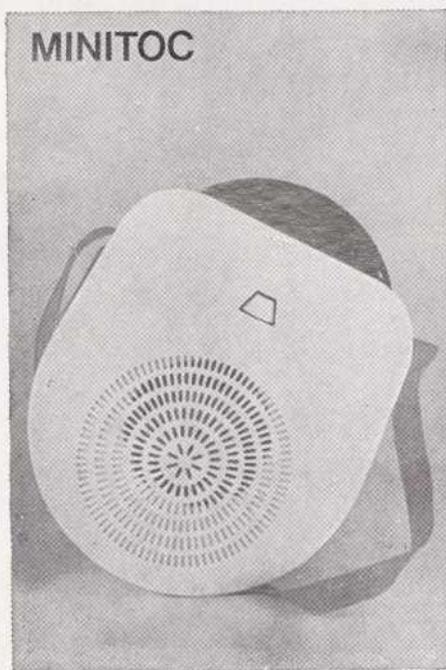
CINEMAX



RADIOTELEFONO



MINITOC

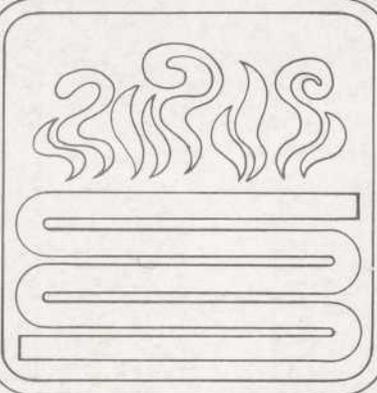
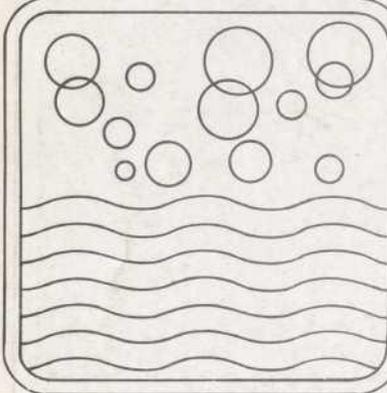
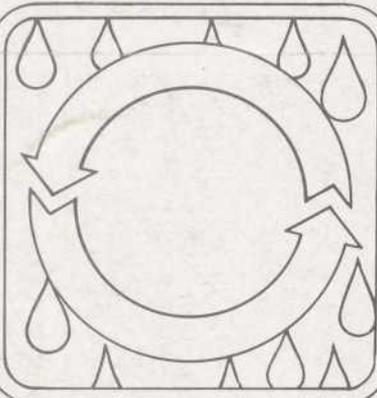
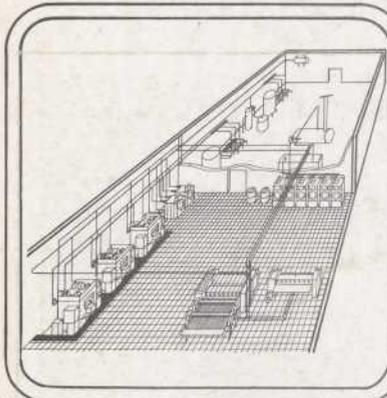


ELECTROMICROSCOPIO MAX



Una nueva dimensión en el mundo del juguete

la más completa gama de maquinaria para lavandería industrial



**LAVADORAS
SECADORAS
PLANCHADORAS**

**PROYECTO
CONSTRUCCION
INSTALACION
UTILLAJE Y
SERVICIO
POST-VENTA**

Girbau, S.A. fábrica, realiza estudios y proyectos, mantiene un servicio activo de técnicos para investigación, montaje y servicio post-venta, tanto en España como en el extranjero. Girbau, S.A. ha fabricado las máquinas y ha efectuado el estudio y el montaje de muchas de las más importantes instalaciones del país.

Girbau, S.A. exporta y mantiene relaciones comerciales con todos los continentes. El industrial hotelero, la clínica, el hospital, las residencias y comunidades así como toda organización obligada al uso de la lavandería industrial sabe que la calidad de la maquinaria es fundamental ya que hace posible su actividad y por ello nos ha confiado sus instalaciones.

Para cualquier sugerencia que vea oportuna en relación a su lavandería, por favor, consúltenos.



GIRBAU, S.A.

Carretera de Manlleu, Km. 1 - Tel. (93) 889 27 89/90 VICH (Barcelona)

Delegación Centro - Fundadores, 31 Tel. (91) 245 57 15/40 - Madrid - 28

Delegación Cataluña - Santaló, 95 - Tel. (93) 211 16 12 - Barcelona - 6

Delegación Francia - 13 a 21, rue de l'Elysée - Tel. (55) 77 98 25

87 000 Limoges - Francia

