

ACCION EMPRESARIAL

Año IX

- MARZO-ABRIL 1979

- Núm. 91



Ha nacido un ejemplar único:

Land Rover Santana 2000



**El primer camión ligero "todo terreno"
de 2 toneladas de carga útil**

Fuerte. Potente. Bravo.
El único camión ligero con tracción a las 4 ruedas.

Un dominador del terreno.
El que llega a lugares inaccesibles a otros vehículos.

Adaptable a todo tipo de funciones.
Versátil. El "todo terreno" de los mil usos.
Un ejemplar único en su especie.



**LAND ROVER
SANTANA 2000**

"Ejemplar único"



Consulte
al concesionario
de su zona.

MARZO-ABRIL 1979

Número 91

SUMARIO

Portada:

Tomás Jadraque Heras.

Imprime: «Pablo López»

Antofila Jiménez, 22 - Madrid-19

Depósito Legal: M. 3.937 - 1971

Págs.

EDITORIAL:

COOPERACION SOCIAL O SUICIDIO.	2
REUNION DE UNIAPAC EN BARCELONA	4
EL DERECHO DE SINDICACION EN LA CONSTITUCION, por Fernando Guerrero	6
PARO: LO PROVISIONAL SE CONVIERTE EN ETERNO	11
LO QUE LOS GOBIERNOS EUROPEOS HAN HECHO EN LA LUCHA DEL PARO	15
COSTE DE VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR	20
PROBLEMAS SOCIALES DE LA TECNOLOGIA Y LA ENERGIA, por Fred Margulies	24
LOS COSTOS LABORALES	30
MEDIDAS CONTRA EL DESEMPLEO EN EUROPA, por Ricard Baget	35
LIBROS	39

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 750 pesetas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 14 dólares.—Resto del mundo, 16 dólares. Número suelto, 125 pesetas.

Suscripciones:

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

COOPERACION SOCIAL O SUICIDIO

Agotado el proceso constituyente de nuestra democracia en España, ha llegado la hora de orientar nuestros esfuerzos hacia la superación de nuestra política económica y nuestro desarrollo por cauces de entendimiento, o nos hundiremos todos por no llegar a superar esta crisis económica que nos depaupera.

Que nos jugamos el ser o no ser de los próximos años, es algo que va estando en el ánimo de todos los españoles y no sólo de los inmediatos protagonistas de las discrepancias económico-laborales.

Es penoso indicarlo, pero va siendo cada día más normal la estupefacción del ciudadano medio que ve cómo se horada la economía, cómo se pierden miles de horas de trabajo, cómo se ahuyenta a los turistas o se abandonan mercados extranjeros hasta de nuestros productos más tradicionales, porque los que se dicen representantes de los estamentos económicos o sociales de la empresa, prefieren la discusión y el protagonismo, que a nadie favorece, al acuerdo, por muy penoso que sea, que a todos beneficia.

¿Es que no estamos todos conformes en que ese millón y medio de parados, clama ya por una estabilización de la economía, que haga posible la creación inmediata de nuevos puestos de trabajo?

¿Es que no ha llegado aún la hora del relanzamiento económico y de la inversión bien orientada?

¿A quién defendemos cuando pedimos porcentajes absurdos de elevación de salarios en los Convenios, o viceversa, cuando nos oponemos a todo aumento justo? ¿Podemos creer que beneficiamos a los parados, a las empresas, a los obreros en activo, o a la Nación?

Ya nadie puede engañar a nadie. Si algo se ha conseguido en estos meses, es la transparencia total de las posiciones. Todos sabemos cómo

ciertas empresas marchan inexorablemente a la ruina y cómo, tras ella, puede llegar la ruina de la economía nacional. ¿Es ésto lo que se busca?

Ha llegado la hora del planteamiento serio, firme y claro.

Desde estas páginas no nos han dolido prendas a la hora de pedir y exigir responsabilidades y espíritu de justicia a los empresarios en sus horas más halagüeñas e, incluso, en sus horas difíciles. Hoy, reafirmando nuestra postura de siempre ante ellos, nos sentimos con el mismo derecho y obligación de pedirla también a las Centrales Sindicales y a los Partidos que las apoyan, a fin de que, con toda claridad y lealtad, promuevan una política de revitalización y no de desastre nacional.

¿Será necesario para ello llegar a acuerdos fundamentales que delimiten y detallen la política de beneficios y salarios, a fin de relanzar la de las inversiones y reducir así el paro?

Otros países —Suecia, Gran Bretaña, Alemania, etc.—, lo han hecho de modo expreso o tácito. Aquí, comienza a ser absolutamente necesario.

¿Convendría, para terminar, recordar que Democracia no es sinónimo de libertinaje ni de blandenguería?

Pedimos a la Administración justicia y firmeza. A los empresarios sentido de responsabilidad y vocación decidida para cumplir con su importante y delicada misión de servir a la Sociedad y no de aprovecharse de ella. Y a los Sindicatos que recuerden que fueron estructurados para la defensa de los trabajadores y no para el hundimiento de la economía nacional.

**Acción
Social
Empresarial**

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**

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.

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

REUNION DE UNIAPAC EN BARCELONA

Con una organización perfecta que ha corrido, en todo momento, a cargo de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Barcelona y A.S.E.-Catalana, se ha celebrado, en Barcelona, los días 23, 24 y 25 de abril de 1979, la reunión europea de la UNIAPAC que tenía como tema central el de la «Estrategia de progreso Social de la Empresa».

Comenzaron las reuniones el día 23 por la tarde, con un acto público presidido por don Joan Casals i Noguera, Presidente de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Barcelona y en el que el profesor de la Universidad de Lovaina, doctor Philippe de Woot, expuso el «Proyecto Social para la Empresa». De una forma precisa y clara, indicó la necesidad de un «Proyecto Social» para la empresa moderna, ya que ésta en los actuales momentos, está siendo interpelada por los hechos, contestada por las ideologías y amenazada por la crisis económica actual.

El profesor de Woot centró en tres puntos su intervención:

- 1) **Necesidad de una evolución en los estilos de gestión y de organización**, ya que las investigaciones demuestran que las empresas «eficaces» han desarrollado ciertas características humanas al modernizar sus métodos de gestión.
- 2) **Una estrategia social** más allá de los cambios en los propios modelos de gestión y de organización, y que ha de incidir necesariamente en la mejora de las relaciones de la empresa con los hombres que trabajan en ella, así como con el conjunto de la sociedad en la que está inserta.
- 3) **Una doctrina más diáfana**, ya que la estrategia social, a nivel de las grandes orientaciones de la empresa, dependerá, sin duda, del sistema de valores que habrán de adoptar los directivos y cuadros de mando de la propia empresa.

La excelente disertación del profesor de Woot fue seguida de un amplio y sugerente coloquio, en el que intervinieron muchos de

los participantes, ya que a dicha conferencia habían sido invitados numerosos directivos de empresa de Barcelona.

Por la noche, y en una cena-coloquio presidida por D. Ignacio Hernando de Larramendi, Presidente Nacional de A.S.E., tuvo lugar un intercambio de opiniones y experiencias entre los asistentes, en el que tanto los empresarios de las distintas regiones españolas, como los de toda Europa y bastantes de Sudamérica pertenecientes a UNIAPAC, expusieron no solamente sus ideas sobre el tema presentado por el profesor de Woot, sino las realizaciones llevadas a cabo en sus empresas y que van configurando una nueva sociedad, cada día más humanizada, en sus propios países.

Al día siguiente, 24 de abril, y presidido por D. Martín González del Valle, Barón de Grado, tuvo lugar el Seminario en el que se presentó y se discutió el tema central de la reunión: «Guía UNIAPAC del Plan Social de la Empresa» que había sido preparado por el profesor de la Universidad de Berlín. Señor Meinolf Dierkes. Hizo la introducción de la sesión y una síntesis de lo que UNIAPAC europea se propone en estos momentos importantes en la evolución de la empresa, el Sr. Guy de Wouters, quien, tras de su clara exposición, cedió la palabra al profesor de Woot, que, en ausencia del Sr. Meinolf Dierkes, hizo la presentación del tema, resaltando que para poder implantar un verdadero Plan Social en la empresa, se necesita:

- 1) **Un nuevo sistema de valores**, como característica de la nueva empresa, entre los que destacan la creatividad económica y técnica, la responsabilidad y la concertación.
- 2) **Una nueva percepción del papel de la empresa**, ya que la misma ha de estar atenta a las críticas formuladas contra la misma y su desarrollo, y al desafío que supone las distintas alternativas que la empresa tiene en estos momentos. La empresa habrá de tener un nuevo código de conducta en el que la dimensión éti-

ca en la toma de decisiones de la empresa, habrá de ser revitalizado, y un compromiso social que habrá de conducirla a diversas alternativas. Esto tiene que llevar a la empresa a comprender su nuevo papel en la sociedad, tanto en el sentido económico como social.

- 3) El profesor de Woot hizo también hincapié en el **nuevo concepto de «management»**, ya que habrá de tener una metodología perfectamente estructurada, que le permita programar una nueva política de la empresa, un nuevo sistema de formación, tanto interno como externo, nuevos tipos de objetivos, una nueva planificación social que, en definitiva, pueda ser recogida en una contabilidad social y más concretamente en un Balance Social.

En diversos grupos de habla española, francesa e inglesa, se fueron estudiando los puntos propuestos por el profesor de Woot, y, por la tarde, cada uno de los grupos hizo una exposición con las conclusiones a que habían llegado respecto al tema.

Al terminar la reunión los asambleístas recibieron la visita del Cardenal Narciso Jubany, Arzobispo de la ciudad, quien departió ampliamente con todos los asistentes y a los que animó a la creación de una empresa más humana, para poder edificar una auténtica sociedad nueva y más cristiana.

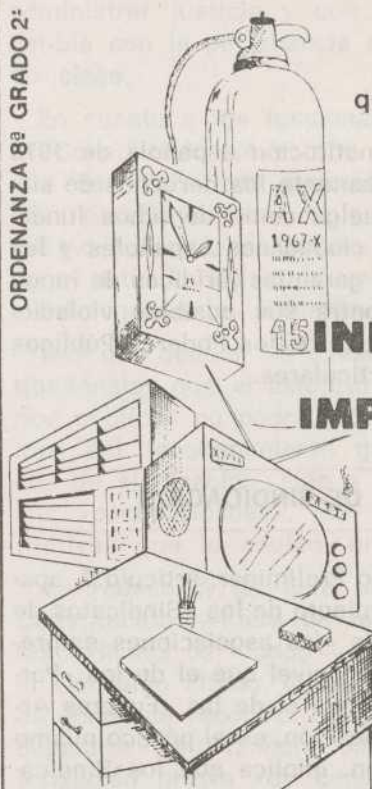
El día 25, último día de la reunión, se presentó el memorandum que UNIAPAC europea ha preparado ante las elecciones del Parlamento Europeo, sobre «LA EMPRESA EN UNA EUROPA EN PROGRESO», presidida por Philippe Daublain, y a la que asistieron los representantes de las Asociaciones Nacionales de Europa de UNIAPAC.

Y, por fin, y tras una discusión altamente aclaratoria del tema precedente, se habló también de los contactos de UNIAPAC con las Iglesias de Europa, y especialmente con la Jerarquía Católica de la misma. Contactos que todos estimaron convenientes y necesarios.

Al final, el Presidente de UNIAPAC para Europa, Sr. André Aumonier, dio las gracias por la perfecta organización, a los representantes de ASE-Española, y muy especialmente a los de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Barcelona.

¡ATENCIÓN INDUSTRIALES!

ORDENANZA 8ª GRADO 2º



tenemos la solución para que su industria, taller, etc... se quede en Madrid

EN LA ZONA INDUSTRIAL MAS IMPORTANTE

**c. EMILIO MUÑOZ
c/v ALFONSO GOMEZ**

EDIFICIO CON INSTALACIONES PARA CLIMATIZACION

NAVES DESDE 438m²

"OCUPACION INMEDIATA"



**PROPONGAMOS SU FORMA DE PAGO...
llegaremos a un acuerdo**

prosa

Doctor Arce, 10 - Madrid-2
Telefs.: 2 61 65 63 - 262 85 00
(De lunes a viernes)

EL DERECHO DE SINDICACION EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA

por Fernando Guerrero

La vigente Constitución española de 1978 reconoce explícitamente los derechos de sindicación y de huelga como derechos fundamentales de los ciudadanos españoles y les concede tutela y garantías jurídicas de rango constitucional contra sus posibles violaciones, tanto por parte de los Poderes Públicos como de los particulares.

I. EL DERECHO DE SINDICACION

Así, en el Título Preliminar, artículo 7, aparece un reconocimiento de los «Sindicatos de trabajadores» y de «las asociaciones empresariales», al mismo nivel que el de los «Partidos Políticos» y que el de las «Fuerzas Armadas». Esta colocación, en el pórtico mismo de la Constitución, implica que los Sindicatos de Trabajadores y las Asociaciones empresariales son consideradas por los Cuerpos Legislativos como Instituciones-clave de la estructura misma del Estado y de la Sociedad española.

Por otra parte, la amplitud de los términos con que aparece recogida la función de los Sindicatos y Asociaciones empresariales —«contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios»— parece dar a entender que desborda el ámbito de la esfera laboral y de la negociación colectiva de trabajo —es decir, el área de lo económico-profesional— para incidir en el ámbito social y aún en el político. Se reconoce, por tanto, al Sindicato y a la Asociación empresarial una función, no parcial y limitada, sino global y, si la expresión no tuviese, en los momentos actuales, un carácter peyorativo, **total**, sobre el conjunto de la sociedad. Se

ha escrito a este propósito sobre la «Globalización de la acción sindical» y sobre la posibilidad de una lectura del artículo 7 que no se mueva en el sentido de encerrar a los sindicatos en un restringido horizonte sectorial.

En este artículo se viene a reconocer la libertad de asociación sindical, en los siguientes términos: «Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley».

En este punto de la libre creación y actividad, la Constitución española parece inspirarse en el espíritu del Convenio 87, de la «Organización Internacional del Trabajo» (O.I.T.), de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que ha sido ratificado por el Estado español el 14 de abril de 1977, aunque no ha entrado en vigor hasta el 20 de abril de 1978. En este Convenio, en el artículo 2, adopta el reconocimiento de que «Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Y en el artículo 8 se estipula que «1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleados y sus organizaciones respectivas están obligadas, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio».

Este artículo 7, de la Constitución, representa la culminación de un largo camino

recorrido, en la historia contemporánea de España, hasta ese pleno reconocimiento de la libertad de asociación sindical, con avances y retrocesos, a veces, hasta el punto de partida.

En el Título I de la Constitución —que trata «De los Derechos y Deberes Fundamentales», en su Capítulo segundo —sobre «Derechos y Libertades»—, en su Sección 1.ª —que regula los «derechos fundamentales» y las «libertades públicas»—, en su artículo 8, 1, **se reconoce el derecho de sindicación**, en los siguientes términos: «Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

Hay que señalar la amplitud del reconocimiento del derecho de sindicación: «Todos». En general se ha venido considerando por la doctrina que el **derecho de sindicación** era un derecho de los «trabajadores por cuenta ajena», no de todos los ciudadanos, con independencia de su condición profesional.

La única limitación o posibilidad abierta de excepción a este derecho que se establece, en este artículo, son los miembros de las Fuerzas o Institutos armados o los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar, cuya regulación definitiva queda remitida a la ley.

En el artículo 127, 1, se establece taxativamente otra excepción al reconocimiento general del derecho de sindicación: «Los Jueces y Magistrados, así como los Fiscales, **mientras se hallen en activo**, no podrán desempeñar otros cargos públicos, **ni pertenecer** a partidos políticos o **sindicatos**. La ley establecerá el sistema y modalidades de asociación profesional de los Jueces, Magistrados y Fiscales». Aquí ya no se trata de una posibilidad o permisión constitucional

de establecer una excepción al derecho de sindicación, sino de una negación taxativa del reconocimiento de dicho derecho.

Es una consecuencia lógica de la independencia e imparcialidad que debe ser garantizada a todos los que ejercen la facultad, inherente a la soberanía del Estado de administrar justicia y que se hace incompatible con la pertenencia a una asociación de clase.

En cuanto a los funcionarios, en general, la Constitución se remite a la legislación que desarrolle sus preceptos para regular las «peculiaridades» en su ejercicio. Este mismo principio se repite, posteriormente, en el artículo 103, 3, al referirse de nuevo a los funcionarios públicos.

Hay que deducir de estos preceptos constitucionales que el Estatuto de los funcionarios públicos no podrá exceptuar a los mismos del reconocimiento general del derecho de sindicación, sino a lo sumo, regular sus «peculiaridades», sin limitaciones restrictivas que lo anulen, en la práctica.

La redacción de este artículo 28 de la Constitución —fuera de la generalidad antes indicada de «todos»— está inspirada en el Convenio citado, número 87, de la O.I.T., en donde se reconoce el derecho a «los trabajadores», sin ninguna distinción y sin autorización previa «de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas», según dejamos ya transcrito.

Dada la amplitud de redacción de este artículo poniéndolo en relación con el Convenio número 87, y con la doctrina emanada del Comité de Libertad Sindical, de la propia O.I.T., la posible intervención del Estado, en la creación y reconocimiento de un nuevo Sindicato, queda reducida al mínimo: al establecimiento de un Registro oficial con depósito de Estatutos, con fines de publicidad y con un control de legalidad, que en caso de llegarse a la disolución o suspensión no podrá ser ejercido por la Autoridad Administrativa, sino por la Autoridad Judicial. Con todo, el control de legalidad deberá tener en cuenta lo establecido en el citado Convenio (art. 8, 2):

«La legislación nacional no será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio general.» En el artículo 22, después de reconocer el **derecho** de asociación constituidas al amparo de este artículo, establece en el número 3 que las asociaciones deberán inscribirse en un registro, a los solos efectos de publicidad; y en el número 4, que sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada».

El artículo de la Constitución que comentamos no sólo reconoce el derecho de sindicación, en sentido positivo, es decir, «el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección», así como «el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas», sino también, en sentido negativo, o sea, que «Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

Se trata, en resumen, del reconocimiento de lo que la doctrina jurídica llama un «derecho público subjetivo», cuyo ejercicio queda garantizado no sólo frente al Estado, sino frente a todos los ciudadanos y agrupaciones sociales o, en términos más técnicos, un derecho que puede ser ejercitado «erga omnes», tanto en sentido positivo como negativo.

Pero la Constitución no se limita a una mera proclamación de este derecho, sino que instrumenta recursos legales y procesales para su protección, frente a los Poderes del Estado y de los Entes Públicos, como de los particulares.

Así, en el artículo 53 se establece que «los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título (Título I) vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)».

Este artículo 161, 1, a) recoge el recurso de inconstitucionalidad que puede interponerse ante el Tribunal Constitucional contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de

ley. La declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de Ley, interpretada por la jurisprudencia, afecta a ésta, aunque la sentencia o sentencias recaídas no perderán el valor de cosa juzgada.

En el número 1, b) de este mismo artículo se establece otro recurso contra las violaciones de los derechos y libertades referidos en el artículo 53, 2 (se refiere a las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y en la Sección Primera del Capítulo Segundo que comprende el derecho de sindicación): el recurso de amparo. Este recurso, según el artículo 162, 1, b) puede ser interpuesto por toda persona natural o jurídica que invoque un interés legítimo, así como el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal.

En el artículo 53, 2, se concede una acción pública y que, por tanto, puede ser ejercitada por cualquier ciudadano para recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y en la indicada Sección Primera del Capítulo Segundo, ante los Tribunales ordinarios, mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad.

Además, el derecho de sindicación tiene en la Constitución otras garantías jurídicas: Así, en el artículo 81, 1, se establece que las leyes relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas son leyes orgánicas, cuya aprobación, modificación o derogación exigirán mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto. Además en el artículo 168, 1, se determina que «cuando se propusiere la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título Preliminar, al Capítulo Segundo, Sección Primera del Título I, o al Título II, se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara y a la disolución inmediata de las Cortes. Y en el mismo artículo 2) se establece que «Las Cámaras elegidas deberán ratificar la decisión y proceder al estudio del nuevo texto constitucional, que deberá ser aprobado por mayoría de dos tercios de ambas Cámaras». Y en el número 3, que aprobada la reforma por las Cortes Generales, será sometida a referéndum para su ratificación».

Como el derecho de sindicación está comprendido, según dejamos indicado, en el **Título preliminar** (artículo 7), y en la Sección Primera del Capítulo Segundo, del Título Primero (artículo 28), tiene firmes garantías jurídicas, de rango constitucional, contra posibles modificaciones ulteriores. Aquí se podrá aplicar, si no fuese porque la frase ha quedado muy gastada, lo de «Todo queda atado y bien atado».

Se trata, por tanto, de un derecho que merece la calificación de «privilegiado» o «fundamental».

Sorprende verdaderamente el rango que nuestra Constitución ha reconocido al derecho de sindicación, juntamente con el derecho de huelga. La Sección 1.^a, del Capítulo Segundo, del Título Primero, que como ya dejamos indicado, trata «De los derechos fundamentales y de las libertades políticas», comprende el reconocimiento al derecho a la vida; a la libertad ideológica y religiosa; a la libertad personal; a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio; a la libertad de residencia y de circulación; a la libertad de expresión; al derecho de reunión; al derecho de asociación; al de participación; a la libertad de enseñanza; al derecho a la educación; al derecho de petición. Estos derechos son, la mayor parte de ellos, inherentes a la persona humana, como el derecho a la vida, a la educación, etc.

Nos parece que el derecho de sindicación —y todavía más el de huelga— no tienen ese rango, en una jerarquía de derechos. El derecho de sindicación no es más que una consecuencia del derecho de asociación, supuestas unas circunstancias históricas concretas, que exigieron la actuación colectiva de los trabajadores asalariados en la defensa de sus derechos y legítimos intereses frente a la prepotencia del capitalismo industrial. Y el derecho de huelga es un recurso extremo en el ejercicio de esa defensa, después de agotados todos los medios de negociación y conciliación, que implica una estructura jurídica del orden social —cuando su declaración está justificada— profundamente imperfecta y carente de procedimientos jurídicos para resolver esas diferencias e injusticias sin recurrir a ese medio de fuerza y de acción directa; pero en

ningún caso a nuestro juicio puede reconocerse como derecho de rango constitucional, como luego indicamos, al mismo nivel que el derecho a la vida. Y mucho menos con la amplitud expresada en la Constitución sin otras limitaciones que la de «asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad».

Obsérvese, por otra parte, que el derecho de sindicación y el de huelga tiene mayor rango, en nuestra Constitución, que el derecho al matrimonio; a la propiedad y al trabajo, ya que estos derechos aparecen reconocidos en la Sección 2.^a, del Capítulo Segundo, del Título I, que no tiene la protección jurídica de la acción pública, reconocido el artículo 53, 2; ni exigen para su desarrollo la promulgación de una ley orgánica, como está preceptuado, en el artículo 81, 1, para los derechos fundamentales y las libertades públicas, reconocidos en la Sección Primera. Así, una posible Ley del Divorcio, según la Constitución, tendrá carácter de Ley ordinaria; en cambio, unas Leyes regulando el ejercicio del derecho de sindicación y el del derecho de huelga tendrían necesariamente el carácter de leyes orgánicas.

La proclamación constitucional del derecho de libertad sindical, en sentido positivo y negativo hace antijurídicas las limitaciones de este derecho, tanto por parte de los empresarios, como de los propios Sindicatos.

En este sentido se consideraría antijurídicas las siguientes prácticas por parte de los empresarios:

- La cláusula llamada, en la terminología anglosajona, de «open shop» —taller abierto— en virtud de la cual el empresario sólo contraría trabajadores que no estuviesen afiliados a ningún Sindicato o que no lo fuesen a un Sindicato determinado.
- Las prácticas conocidas en inglés como «yellow dog contract» —contrato de perro amarillo— que establecen que el trabajador, durante la vigencia del contrato no se afiliará a ningún Sindicato, ni participará en acciones de lucha sindical contra el empresario.
- La adopción de medidas disciplinarias o discriminatorias por el hecho de que

un trabajador se afilie a un Sindicato o participe en actuaciones sindicales.

En cuanto a las prácticas ejercitadas por los propios Sindicatos, que atentarían al derecho de libertad sindical proclamado por la Constitución, se podrían considerar, entre otras, las siguientes:

- La cláusula, llamada en inglés «closed shop» —taller cerrado— en virtud de la cual se obliga a la empresa a no contratar más que a trabajadores afiliados a un Sindicato determinado.
- La cláusula «union shop» —sindicato de taller— que establece que el trabajador contratado debe afiliarse, en un plazo determinado, a un Sindicato concreto.
- La cláusula «maintenance of membership» —conservación de afiliación— mediante la cual se obliga al trabajador contratado a mantener su afiliación a determinado Sindicato al cual pertenece.
- La cláusula «preferential hiring» —contratación preferente— mediante la cual el empresario se obliga con el Sindicato a contratar preferentemente a los trabajadores afiliados al mismo.
- La cláusula conocida en derecho alemán «Allgemeine Organisationsklausel» cláusula genérica de sindicación—, en virtud de la cual el empresario sólo puede contratar trabajadores que se hallen afiliados a algún Sindicato.
- La cláusula conocida también en derecho alemán «Tarifausschlussklausel», que prohíbe que los trabajadores no sindicados o no pertenecientes a los Sindicatos signatarios de Convenios Colectivos accedan a las ventajas estipuladas en los mismos.

El derecho de libre sindicación aparece también reconocido en diversas Declaraciones, Pactos o Convenios Internacionales y en las modernas Constituciones de los Estados.

Así, en la «Declaración Universal de Derechos del Hombre» de la Organización de las Naciones Unidas, de 10-XII-1948 en su

artículo 23, 4; en el «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales», de la Organización de las Naciones Unidas, de 16-XII-1966, en su artículo 8 (11), en el «Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos» de la Organización de las Naciones Unidas, de 16 de diciembre de 1966, en su artículo 22, 1 (12); en la «Convención de Salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales», de 4-XI-1950, del Consejo de Europa, en su artículo 11, 1; en la «Carta Social Europea», del Consejo de Europa, del 18-X-1961, en su artículo 5.

En las Constituciones modernas aparece recogido entre otros, en los supuestos: En el artículo 39, de la Constitución de la República Italiana de 27-XII-1947; en el artículo 9, 3, de la «Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, de 8 de mayo 1949; en el preámbulo de la vigente Constitución de la República francesa, de 1958; en la Constitución de la República Portuguesa, de 1976, en su artículo 58.

La Constitución española no se limita a proclamar el derecho de sindicación, como un derecho fundamental de la persona humana, y a garantizarlo constitucionalmente en su libre ejercicio, sino que establece la **autonomía colectiva** en el desarrollo de su actividad y la gestión democrática de su estructura interna y de su funcionamiento al determinar en el artículo 7 (Título Preliminar) que «Su creación y el **ejercicio de su actividad** son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos».

PARO: LO PROVISIONAL SE CONVIERTE EN ETERNO

La evolución de las nuevas tecnologías y la competencia de los países en vías de desarrollo, tendrán una incidencia negativa sobre el trabajo, el gran problema europeo. La sociedad del futuro no será una sociedad de paro, pero tampoco de pleno empleo. Los gobiernos europeos que no han sabido frenarlo están aparentemente condenados a vivir para siempre con el paro y los problemas sociales que acarrea.

Recogemos seguidamente el tratamiento que la revista «Visión» hace del tema.

«Soy un parado. Ya somos 300 millones. Y, si esto continúa, seremos 1.000 millones en el año 2000.» Todo está dicho con el slogan del cartel que lleva el hombre-sandwich del «programa mundial para el empleo» de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra.

Más allá del drama que constituye el paro, la guerra que se hacen los sindicatos y los gobiernos sobre los medios de reabsorber el sub-empleo y de la querrela de las organizaciones obreras y las patronales sobre el número de «verdaderos» y de «falsos» parados, el problema es, efectivamente, saber «si esto continúa» o no.

Lo que es desgraciadamente seguro y cierto es que los países europeos han cogido la mala costumbre de vivir los años que han seguido al «shock petrolero» con un fuerte índice de paro y que, aparentemente, no van a abandonarlo.

La barra fatídica y sicológica del millón de parados ha sido alegremente sobrepasada en los cuatro grandes países de Europa Occidental. El número de parados es, a comienzos del año, aproximadamente de 1.600.000 en Italia, 1.300.000 en Francia y Gran Bretaña. Sólo en Alemania el número de parados «flirtea» ahora con el millón. «Por primera vez desde hace tres años, el número de pa-

rados debería situarse ahora por debajo del millón aunque sólo sea por algunos miles», explica en Nürenberg Dieter Mertens, director del Instituto de Investigación del Empleo (que forma parte de la Agencia Nacional para Empleo alemana), algunas semanas antes de que se conozcan las cifras oficiales.

En lo relativo al futuro, los pronósticos son similares. Michel Pradeire, del Comisariado del Plan y portavoz del comité empleo/trabajo del VII Plan (que va de 1981 a 1985), confiesa en París: **«La evolución de tendencia de la situación económica no parece facilitar una disminución del paro a corto plazo. En el mejor de los casos, me inclinaría hacia una situación en la que, en 1980, el paro estaría comprendido entre un millón y 1.500.000 ó 1.600.000 parados.»**

Nadie en Gran Bretaña piensa que el número de parados tiene posibilidades de franquear, en sentido inverso, la barra del millón de aquí a cuatro o cinco años. La London Business School ha avanzado incluso la cifra de 1.500.000 parados en 1981. Y el Grupo de Política Económica de Cambridge estima que el número de parados en el año 1982 puede oscilar entre 2.100.000 y 2.200.000.

No podemos por menos de alegrarnos del mantenimiento del statu quo. Esto es lo que

hacen en Bruselas en la «DG 5», es decir, en la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comunidad Económica Europea (que totalizaba un poco más de seis millones de parados a finales de noviembre de 1978): **«Las previsiones sobre la evolución del paro para los dos años próximos son más bien estables. No se prevé un aumento del paro, pero tampoco una disminución».**

En la base de todas las previsiones sobre la evolución del índice de paro, están las previsiones sobre la evolución del índice de crecimiento... que no son (bastante) buenas. Josef Gattinger, que sigue, en el servicio de estudios económicos del IFO de Múnich, el mercado del trabajo, dice: **«El paro continuará aumentando en tanto que el crecimiento económico no sea lo suficientemente fuerte. Se cuenta en Alemania con un crecimiento del 3 por 100 al 3,5 por 100. Pero, para absorber la mano de obra nueva que llega al mercado, se necesitaría un crecimiento del orden del 6 por 100».**

LA «MIOPIA» DE LOS GOBIERNOS

El hecho de que haya pocas posibilidades para que el crecimiento no sea necesario y suficiente no permite augurar una evolución de la situación del empleo.

Cuando no significan claramente un fiasco, los planes de lucha contra el paro de los gobiernos europeos miopes y encallados en sus estrategias políticas o en sus tácticas electorales, no han conseguido ni contener la irresistible ascensión del número de parados. **«Tuvimos la crisis de 1974-1975»**, explica David Freedman, que forma parte del grupo de síntesis de política económica y social de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra. **«Los gobiernos no pensaron un solo instante que acababa de producirse un cambio radical y reaccionaron como si tuvieran que enfrentarse con una situación que iba a durar sólo dos o tres años —así pues, sin perspectiva a largo plazo».**

Para colmo, cuando los gobiernos han adoptado medidas anti-paro han tomado a menudo las equivocadas. Andrew Dean, investigador

del National Institute of Economic and Social Research de Londres, reconoce: **«La mayor parte de las que han sido tomadas han sido medidas a corto plazo, no han sido creadoras de empleo a largo plazo».**

Un experto de la OIT ha realizado hace ya algunos meses en una revista de la «casa» un balance muy poco amable de los planes anti-paro: **Planificación o administración insuficientes, mal escalonamiento de las medidas en el tiempo, fragmentación abusiva o aumento de las competencias, problemas de motivación, falta de supervisión, concesión de estimulantes financieros excesivos, dificultades de selección, prematuro abandono por parte de los participantes».** La única cosa que finalmente no se puede reprochar a los gobiernos europeos es no haber tomado medidas para luchar contra el paro: han recurrido a todo lo que les era posible e imaginable, aunque sus esfuerzos no se hayan visto coronados por el éxito (ver al final de este artículo la muy larga lista de medidas tomadas a favor del empleo en los países de la CEE).

Sólo en Suecia el empleo ha seguido siendo la «prioridad de prioridades», y se ha podido llegar hasta aquí con un índice de paro de 1,9 por 100 (78.000 trabajadores a finales de noviembre de 1978). Pero la gran pregunta ahora es saber si el país, cuya situación económica es muy poco brillante, tiene medios para continuar «reciclando» permanentemente el 6 por 100 de su población activa en lugar de dejarla en la calle: el gobierno paga de su bolsillo, en el momento actual, a 160.000 suecos para que se reciclen, hagan formación profesional o efectúen trabajos llamados coyunturales.

La cambiante demografía

La demografía, que ningún gobierno debe ignorar, complica singularmente los datos del problema del paro con la llegada en masa de los jóvenes como consecuencia de lo que comúnmente se llama «baby boom» de la inmediata post-guerra y de las mujeres a las que los movimientos feministas

han conseguido convencer de que deben trabajar.

Los jóvenes han sido las víctimas de la crisis del empleo: el número de jóvenes en paro se ha multiplicado por cuatro en los nueve países de la CEE de 1969 a 1977 y su proporción sobre el total de los parados ha pasado de 24 por 100 a 37 por 100. El Ministerio de Trabajo británico ha calculado que «cuando el paro masculino aumenta en un 1 por 100, el de los jóvenes aumenta un 3 por 100.

En cuanto a las mujeres, compiten con los hombres —y en particular los jóvenes— en el mercado del empleo. James Ypsilantis, de la oficina de estadística y estudios especiales del grupo de síntesis y de política económica y social de la OIT explica en Ginebra: «En 1977, la mano de obra ha aumentado en Europa en 500.000 personas. Son las mujeres las que se han beneficiado de la totalidad del aumento. Este año, en efecto, llegaron 900.000 mujeres más al mercado del trabajo y 400.000 hombres menos». La tendencia favorable a las mujeres es la misma en el mercado del trabajo de Alemania Occidental, que ha visto desaparecer de 1973 a 1978 en total 1.600.000 empleos y de los cuales 1.400.000 eran ocupados por hombres frente a 200.000 por mujeres.

Si los gobiernos no se ponen en guardia, la demografía se apresta a jugarles nuevamente una mala pasada en los años próximos. Dieter Mertens, director del Instituto de Investigaciones sobre el Empleo de Núrenberg, afirma crudamente: **«Alemania está amenazada por una... penuria de mano de obra a partir de 1989-1990»**. «Es fácil hacer el cálculo», dice con apoyo de un gráfico elocuente. **«En el momento actual se producen 500.000 nacimientos anuales en Alemania, es decir, la mitad del número de nacimientos de 1966»**. Bélgica, Austria, Gran Bretaña también pueden encontrarse con el mismo fenómeno. Pero es efectivamente en Alemania donde la caída de la curva de oferta de mano de obra está estancada desde 1968. Es difícil pensar en estos momentos que el problema con el que los países europeos se enfrentarán dentro de diez años sea el de una penuria de mano de obra.

La «estructuralización» del paro

En la espera de tener que hacer frente a la consecuencia de una penuria, los países europeos tienen que enfrentarse ahora con una excesiva mano de obra.

Cinco años después del comienzo de la crisis, el paro ha entrado insidiosa y perniciosamente en las costumbres: el paro se ha instalado en los países europeos. ¿Quién hubiera pensado hace algunos años que las sociedades europeas «encajarían» un millón de parados sin mayores problemas sociales? La cobertura social de que se benefician hoy los parados por medio de los subsidios de paro ha desactivado la bomba, aunque sea a menudo demasiado grande (antes de la reforma a finales del año pasado los subsidios de paro eran del 90 por 100 en Francia, por ejemplo) o demasiado pequeña.

El relativamente fuerte índice de paro con el que han vivido los países europeos hasta ahora y con el cual están aparentemente condenados a vivir de aquí a 1985 ha tenido efectos muy nocivos. Michel Praderie, del Comisariado del Plan, constata al respecto: **«Temo que el paro sea cada vez más difícil de resolver por los dos extremos, es decir, los trabajadores de edad y los jóvenes»**. Dieter Mertens, del Instituto de Investigaciones sobre el Empleo, confirma: **«Se observa una estructuralización del paro que tiene tendencia a concentrarse sobre algunas categorías de trabajadores: jóvenes, viejos, disminuidos física y psicológicamente. Si estamos condenados a vivir con un millón de parados, habrá que establecer una especie de rotación para que no sean siempre los mismos los que estén en paro»**.

Efectivamente, se asiste en todas partes a un aumento de la duración del paro. Según el informe de la Manpower Services Commission (Agencia británica del empleo) publicados a comienzos del mes de diciembre de 1978, más de 610.000 parados estaban sin empleo desde hacía más de seis meses y 330.000 de ellos estaban sin empleo desde hacía más de 12 meses. El paro de estos dos grupos aumentó en un 10,3 por 100 y en un 12,1 por 100 de abril de 1977 a abril de 1978, mientras que el paro

total sólo ha progresado en un 3,9 por 100. Lo mismo sucede en Alemania, donde el 25 por 100 de los parados están en el paro desde hace más de un año. En resumidas cuentas, se llega a una marginalización de ciertas categorías de parados —lo que ocasiona, como señala un experto, **«la degradación del sentimiento de pertenencia a una comunidad nacional y... las Brigadas Rojas»**.

La localización del paro no hace más que reforzar el fenómeno y sus consecuencias. Un funcionario de la DG 16 de Bruselas —que está encargado de la política regional de la Comunidad— indica: **«Las regiones más avanzadas podrán siempre recuperarse. Pero las regiones pobres de Europa se encuentran como en medio de un sandwich entre las regiones ricas de Europa y los países del Tercer Mundo»**. Se ha observado en Francia que el paro industrial es fuerte sobre todo en las regiones periféricas. Se ven incluso aparecer «bolsas» de paro en el interior de las «zonas» de paro. Francia, con Lorena y la ciudad de Longwy (con sus 7.000 despidos en la siderurgia a finales del año pasado) conoce el problema. Italia, con la región de Nápoles (340.000 parados de 1.600.000 en todo el país) y la ciudad de Nápoles (140.000 parados) lo conocen aún mejor.

La redistribución del trabajo

Cuando el pastel —aquí el empleo— no crece o incluso disminuye y el número de bocas —aquí los solicitantes de empleo— aumenta, ¿por qué no hacer partes más pequeñas para que todo el mundo tenga la suya?

Los sindicatos, desde luego, han pensado en esto y han hecho en todas partes del «reparto del trabajo» el nuevo caballo de batalla de sus reivindicaciones. «Trabajar dos horas diarias» es incluso el título de un pequeño libro que se ha publicado en París escrito por una empleada de correos, una secretaria, un obrero que trabaja en turnos, un ex-obrero (retirado), un estibador, un profesor y un investigador científico bajo la firma colectiva de «Adret».

El término reparto del trabajo no gusta a las organizaciones patronales, desde luego.

Albert Sassen, secretario general del UNICE, portavoz permanente de las organizaciones patronales ante la Comisión de la CEE, afirma: **«Vemos la satisfacción de las necesidades colectivas como el reparto de una riqueza creada. Pero no vemos los medios de repartir una riqueza que no existe»**. Las empresas no quieren oír hablar de ninguna forma, clara o disfrazada, de reducción del tiempo de trabajo con salario igual, cuyo efecto evidente y seguro es una disminución de la competitividad y la rentabilidad. Esto es lo que explica a finales del año pasado la violencia y la duración del conflicto de la siderurgia alemana a propósito de la semana de 35 horas.

A pesar o a causa de las pasiones que suscita, el reparto del trabajo prefigura la sociedad del mañana. La presión del paro no hace más que acelerar una evolución completamente natural, ya que el reparto del trabajo se ha convertido a los ojos de los sindicatos y de los partidos de izquierda en un útil de la política de empleo. La reducción de la duración del trabajo semanal, la ampliación de los permisos pagados, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, la reducción del número de horas extraordinarias, la limitación del trabajo en cadena, el adelanto de la edad de la jubilación («la jubilación a la carta», como se la llama) y, en el lado opuesto, la prolongación de la escolaridad y de la formación, están inscritas en la marcha hacia la «sociedad del ocio» hacia la que se dirigen —con paro o sin él— los países europeos.

Si el reparto del trabajo es una forma de redistribución del trabajo, que sólo es posible con la conformidad de las partes interesadas —empresas, sindicatos, gobiernos— hay otra forma que es completamente posible sin su conformidad: la que se ha hecho y se hace como consecuencia de la evolución tecnológica y de la nueva división internacional del trabajo y cuyas consecuencias sobre el empleo son a menudo nefastas.

Otto Hieronymi, jefe del grupo de análisis y previsiones económicas del departamento de economía aplicada del Instituto Battelle de Ginebra, afirma: **«Es necesario que la economía europea dé pruebas de un dina-**

mismo bastante grande para poder contratar en los nuevos sectores a los que han perdido su empleo. La industria es una constante renovación». La Agencia alemana del Empleo, de Nürenberg, ha realizado un estudio que aparentemente anuncia, en lo que respecta a la recuperación del aparato de producción de los países europeos, un mejor futuro: el 10 por 100 de la mano de obra realiza hoy trabajos que no existían hace 30 años.

Al mismo tiempo, la evolución de las tecnologías tiene desgraciadamente bastantes posibilidades de ser devoradora de empleos. Simon Nora y Alain Minc han hecho público a finales del año pasado un informe en el que dicen: «la informatización de las actividades burocráticas va a pesar sobre los efectivos de este enorme sector, difuso en el conjunto de la economía, que constituyen las 800.000 secretarías (en Francia). El desarrollo de las redes, la telecopia, las posibilidades ofrecidas por la introducción de microprocesadores en las máquinas de escribir dibujan un nuevo tipo de secretariado cuyas tareas son más de vigilancia que de ejecución».

En cuanto a la competencia de los países en vías de desarrollo, influirán en el mismo sentido. El Centro Interuniversitario de Investigaciones en Ciencias Humanas de Lille ha calculado, por cuenta de la Comisión de la CEE, que «a un aumento homotético del 20 por 100 de las importaciones de la RFA procedentes de los países en vías de desarrollo —cifra probable para un período del orden de tres a cinco años— correspondería una reducción total de efectivos de aproximadamente 70.000 personas, 17.000 de ellas pertenecientes a los sectores textil y confección».

Si la sociedad de mañana no es una «sociedad de paro», tampoco es seguramente una sociedad de «pleno empleo». Un funcionario del Instituto de la Empresa, la «cabeza pensante» de la patronal francesa, afirma: «Lo que llamamos pleno empleo no es otra cosa que una forma artificial de trabajo forzado». Los países europeos están aparentemente condenados, parece ser, a abandonar la noción del «pleno empleo» de antes de la crisis.

O a imitar el ejemplo de los países socialistas: las empresas occidentales que han vendido fábricas llave en mano a la URSS han tenido la sorpresa de ver que el número de trabajadores empleados en dichas fábricas era de 5 a 8 veces superior al que ellas mismas habían previsto para hacerlas funcionar.

TODO LO QUE LOS GOBIERNOS EUROPEOS HAN HECHO (EN VANO) PARA LUCHAR CONTRA EL PARO

Creación de nuevos empleos:

Bélgica: Exoneración del pago de las cotizaciones de la seguridad social para las empresas que contraten parados (sin empleo desde hace un mes) durante seis meses.

Dinamarca: Subvención de diez coronas por hora por joven (de 15 a 24 años) contratado durante seis meses.

RFA: Subvenciones por un 60 por 100 de los salarios durante un año como máximo para las empresas que contraten parados.

Francia: Exoneración del pago de las cotizaciones de seguridad social para las empresas que contraten jóvenes por encima de sus efectivos.

Irlanda: Subvenciones para las empresas que contraten nuevos trabajadores (20 libras por semana para un adulto y 14 libras para los jóvenes que salgan de la escuela).

Italia: Reducciones de las cotizaciones de seguridad social para la creación de nuevos empleos en el Mezzogiorno o en algunos sectores con dificultades.

Luxemburgo: No hay subvenciones para estimular a los empresarios a crear nuevos empleos.

Holanda: Ayuda del Estado a los empresarios que organicen el trabajo de forma que creen empleos en el futuro.

Gran Bretaña: Subvenciones de 20 libras semanales por empleo creado durante 6 meses para las empresas que empleen menos de 50 asalariados.

Contrataciones preferenciales

Bélgica: Empresas de más de 50 asalariados obligadas a contratar (hasta diciembre 78) y formar un parado de menos de 30 años por cada 50 asalariados.

Dinamarca: Ayudas del Estado para la contratación de jóvenes y parados desde hace tiempo.

RFA: Subvenciones a las empresas que contraten parados «veteranos» o personas difíciles de colocar o minusválidos.

Francia: Exoneración (parcial) del pago de las cotizaciones de la seguridad social durante un año para los jóvenes de menos de 26 años.

Irlanda: Subvenciones del Estado para la creación de nuevos empleos.

Italia: Subvenciones de 12 a 19 por 100 del salario para las empresas que contraten jóvenes (de 15 a 29 años) durante un año.

Luxemburgo: Medidas en estudio para incitar a las empresas a contratar jóvenes.

Holanda: Subvenciones de hasta 30 por 100 del salario durante 6 meses y un año si los contratados tienen más de 45 años para las empresas que emplean parados.

Gran Bretaña: Ayuda de 30 libras por semana durante las 6 primeras semanas para la contratación de trabajadores minusválidos en paro desde hace 6 meses como mínimo.

Despidos diferidos

Bélgica: No existen subvenciones especiales para ayudar a los empresarios a diferir o evitar despidos en caso de dificultades económicas temporales.

Dinamarca: No hay subvenciones especiales del Estado para ayudar a los empresarios a diferir o evitar despidos en caso de dificultades económicas temporales.

RFA: Subvenciones que permiten a los asalariados recibir el 90 por 100 de su remuneración en caso de reducción de horarios por razones económicas durante 4 semanas.

Francia: Indemnizaciones del Estado y del

empresario en caso de reducción del horario de trabajo en lugar de despidos.

Irlanda: Pago del 80 por 100 del salario por medio de un fondo financiado por los empresarios y el Estado en caso de reducción o de suspensión temporal de actividad.

Italia: 80 por 100 del salario pagado por un fondo de garantía financiado por los empresarios y el Estado en caso de reducción o de suspensión temporal de actividad.

Luxemburgo: Indemnizaciones del Estado que llegan hasta un 80 por 100 de los salarios para los asalariados víctimas de reducción de los horarios de trabajo.

Holanda: Subvenciones a los astilleros y a la construcción mecánica para evitar despidos colectivos.

Gran Bretaña: Subvenciones de 20 libras semanales para cada asalariado que hubiera debido ser despedido normalmente, con una duración máxima de 12 meses.

Creación de empleos temporales

Bélgica: «Plan especial de trabajos» financiados por el estado que crea empleos temporales en las instituciones públicas y con fin no lucrativo para los parados.

Dinamarca: «Trabajos útiles» financiados por el Estado y que crean empleos de interés público en las autoridades locales con una duración máxima de seis meses.

RFA: Programa de trabajos sociales subvencionados por el gobierno con creación de empleos temporales de interés público cerca de las autoridades locales.

Francia: No hay programa de creación de empleos de interés público.

Irlanda: Empleos temporales públicos para los parados que buscan un primer empleo durante seis meses.

Italia: Empleos temporales para los jóvenes parados de menos de 30 años, financiados por el Estado, las autoridades nacionales y regionales, por un período de 4 a 8 meses.

Luxemburgo: No hay programa de creación de empleos públicos.

Holanda: Pago de los salarios hechos efectivos durante un año a las autoridades públicas que ofrezcan empleos temporales a los parados.

Gran Bretaña: Empleos temporales para los jóvenes parados, programación de cursos, talleres especiales de formación, cursos de preparación para el trabajo.

Jubilación anticipada

Bélgica: Pensión especial para los asalariados que se jubilan 5 años antes de la edad normal (es decir, a los 60 años para los hombres y a los 55 años para las mujeres).

Dinamarca: Posibilidad de jubilarse 7 años antes de la edad normal (60 años), con garantía de ingresos sustanciales.

RFA: Jubilación a los 63 años para los hombres que han cotizado al menos 35 años, a los 60 años para los que ya llevan 12 meses en paro en el curso de los últimos 18 meses.

Francia: Ingresos mensuales garantizados de aproximadamente el 70 por 100 de la última remuneración para los asalariados despedidos o que hayan dejado de trabajar a los 60 años.

Irlanda: No hay plan que permita a los asalariados jubilarse antes de la edad normal de 65 años.

Italia: Jubilación antes de la edad normal (60 años para los hombres y 55 años para las mujeres) si los asalariados han cotizado al seguro de vejez durante 35 años.

Luxemburgo: Jubilación a los 57 años en la siderurgia, con una pensión pagada por el Estado y por un importe máximo de 85 por 100 de la remuneración media de los 3 últimos años.

Holanda: No hay plan que permita a los asalariados que se jubilen antes de la edad normal de 65 años.

Gran Bretaña: Posibilidad para los asalariados de jubilarse con un año de anticipación sobre la edad normal a condición de dejar el empleo a una persona más joven en paro.

Prolongación de la escolaridad:

Bélgica: No hay medidas en estudio para la ampliación de la edad escolar (14 años).

Dinamarca: No hay medidas en estudio para la ampliación de la edad escolar (14 años).

RFA: Prolongación de la escolaridad en un año (de 15 a 16 años) en varios Länder.

Irlanda: No hay ampliación de la edad escolar (16 años).

Italia: No hay ampliación de la edad escolar (15 años).

Luxemburgo: No hay ampliación de la edad escolar (15 años).

Holanda: No hay ampliación de la edad escolar (16 años), sino sistema de formación a media jornada obligatoria para los jóvenes de 16 a 18 años).

Gran Bretaña: No hay ampliación de la edad escolar (16 años).

Medidas en favor de la movilidad de la mano de obra

Bélgica: Derecho a futuras prestaciones sociales (por ejemplo, el subsidio de paro) mantenido sobre la base del precedente nivel superior de salario.

Dinamarca: Indemnizaciones especiales para ayudar a los trabajadores a mudarse, a viajar, a cubrir los gastos de formación complementaria para apoyar la movilidad.

RFA: Subvenciones del Estado para apoyar la movilidad de la mano de obra (préstamos especiales o cantidades cuando los parados aceptan un empleo alejado).

Francia: Vasto abanico de subvenciones del Estado para apoyar la movilidad (ayudas a los parados para gastos de viaje, por ejemplo).

Irlanda: Subvenciones especiales (150 libras para cubrir los gastos legales de compra o venta de una casa, por ejemplo).

Italia: Pagos especiales de un fondo de movilidad de la mano de obra destinado a

financiar una parte de los costes de viaje, de mudanza o de instalación.

Luxemburgo: Subvenciones especiales del Estado a las empresas que aseguren el reciclaje de los asalariados como consecuencia del cambio de la estructura industrial.

Holanda: Complementos especiales a los salarios pagados para los trabajadores que estaban parados y que aceptan un empleo con inferior remuneración.

Gran Bretaña: Subvenciones especiales del Estado para apoyar el empleo en las regiones donde el paro es más agudo.

Control de las horas extraordinarias y del trabajo negro

Bélgica: Empresas obligadas a notificar prácticamente los proyectos de horas extraordinarias. Refuerzo de la legislación para luchar contra el trabajo negro.

Dinamarca: No hay reglamentación especial para limitar la práctica del pluriempleo.

RFA: Medidas en estudio con vistas a reforzar las restricciones existentes sobre el pluriempleo.

Francia: No hay reglamentación especial para limitar la práctica del pluriempleo.

Irlanda: No hay medidas especiales.

Italia: No hay limitación especial de horas extraordinarias, sino máximo semanal o mensual en algunos sectores.

Luxemburgo: Trabajo extraordinario prohibido sin autorización especial. Legislación reforzada por la prohibición del pluriempleo.

Holanda: Obligación de notificar por adelantado a los poderes públicos proyectos de horas extraordinarias.

Gran Bretaña: No hay reglamentación especial.

tratamiento de textos

WANG

y ni una palabra más

Un sistema rápido y eficaz que soluciona todos los trabajos de mecanografiado y archivo utilizando los recursos de la informática.

Un sistema rentable y modular que agiliza el trabajo de su empresa.

Permite interconectar hasta 16 equipos de teclado.

Almacena hasta 4.000 páginas de texto en su memoria.

Dispone de opciones para:
Telecomunicaciones,
Fotocomposición y Lectura óptica.

WANG

Informática a su medida

Su secretaria aprenderá a utilizarlo en 2 horas, hará el trabajo de diez y ¡tan contenta!

técnica sin fronteras

he

hispano electrónica, s. a.

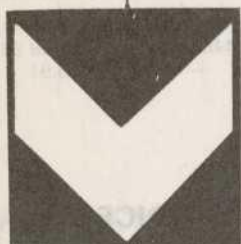
Alcorcón (Madrid) Tel. 619 41 08 - Telex 22404-elec-e
Polígono Industrial Urtinsa. Apdo. de Correos 48.

DELEGACIONES

Barcelona	(93)	330 15 00
Bilbao	(94)	422 83 09
Valencia	(96)	373 14 97
San Sebastián	(943)	46 25 54
La Coruña	(981)	28 71 77

REPRESENTANTES

Geróna	(972)	20 86 46
Granada	(958)	26 34 22
Murcia	(968)	24 57 15
Salamanca	(923)	22 59 88
Sevilla	(954)	27 00 44
Zaragoza	(976)	31 39 90



Vallehermoso, S.A.

Princesa, 5

MADRID - 8

INFORMACION DE ALQUILER Y VENTA:

Teléfonos 247 85 72 - 248 68 26 - 241 63 00 (horas de oficina)

-
- | | |
|---------------------------|--|
| ZONA ARAPILES: | — Pisos, apartamentos, locales comerciales y oficinas. |
| ZONA AVENIDA AMERICA: | — Pisos, hoteles y locales comerciales. |
| ZONA PRINCESA: | — Pisos, apartamentos, locales comerciales y oficinas. |
| ZONA CAPITAN HAYA: | — Pisos y locales comerciales. |
| ZONA LUCHANA: | — Locales comerciales. |
| ZONA PACIFICO: | — Locales comerciales. |
| ZONA ALTO DE EXTREMADURA: | — Locales comerciales. |
| ZONA CAPITAN CORTES: | — Pisos y locales comerciales. |
-

☐ DIVERSAS SUPERFICIES

☐ DIRECTAMENTE PROPIETARIO

☐ DISPUESTOS PARA SU ENTREGA

100 THE JOURNAL OF LAW, ECONOMICS, & ORGANIZATION, V16 N1

Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1.322,5	1.664,9	845,4
1.250,6	1.638,5	827,3
1.270,3	1.662,9	835,3
1.295,7	1.662,9	846,3
1.303,6	1.662,9	851,8
1.314,2	1.662,9	863,9
1.333,8	1.662,9	878,3
1.368,8	1.684,7	897,3
1.420,5	1.709,1	916,4
1.437,1	1.759,5	926,8
1.449,8	1.783,8	937,5
1.483,3	1.783,8	949,2
1.495,2	1.783,8	960,6
1.538,1	1.794,5	972,6
1.562,3	1.794,5	984,1

Febrero Marzo Abril

TOTAL	423.250	428.550	433.580
-------	---------	---------	---------

Indice del coste de alimentación Madrid

Base: Enero 1956 = 100

1958.—Media mensual	143,2
1959.— " "	155,1
1960.— " "	149,9
1961.— " "	145,9
1962.— " "	166,9
1963.— " "	188,3
1964.— " "	197,8
1965.— " "	229,1
1966.— " "	237,1
1967.— " "	265,4
1968.— " "	313,3
1969.— " "	320,1
1970.— " "	341,1
1971.— " "	384,1
1972.— " "	433,1
1973.— " "	492,1
1974.— " "	558,1
1975.— " "	653,1
1976.— " "	794,1
1978.—Febrero	1.144,1
Marzo	1.153,1
Abril	1.170,1
Mayo	1.182,1
Junio	1.192,1
Julio	1.226,1
Agost-Sept.	1.254,1
Octubre	1.276,1
Noviembre	1.278,1
Diciembre	1.291,1
1978.—Media mensual	1.200,1
1979.—Enero	1.305,1
Febrero	1.325,1
Marzo	1.340,1
Abril	1.351,1

JUNTA GENERAL DE TELEFONICA



Celebrada el 4 de mayo de 1979 en el
PABELLON DE DEPORTES DE LA
CIUDAD DEPORTIVA DEL REAL MADRID

ACCIONISTAS PRESENTES: 4.964.
ACCIONES REPRESENTADAS: 194.924.783.
CAPITAL REPRESENTADO: 97.462.391.500.
ACUERDOS: Autorizando aumentar el capital hasta 267.012.996.750 pesetas.
Emitir obligaciones hasta el máximo legal autorizado.

CAPITAL (millones de pesetas)	178.009
EMPLEADOS	59.720
INVERSION EN INSTALACIONES (millones de pesetas)	856.260

PUNTOS ESENCIALES DEL DISCURSO DEL PRESIDENTE D. TOMAS ALLENDE GARCIA-BAXTER

- En un año cuyas dificultades económicas a nivel nacional nadie ignora, podemos ofrecer unos resultados satisfactorios.
- La desaceleración producida en el aumento del tráfico nacional, probablemente por la atonía económica general, que se ha traducido en una menor facturación de la presupuestada, se ha compensado en parte por el espectacular crecimiento del servicio internacional.
- Hemos tenido que enfrentarnos con auténticas dificultades financieras a lo largo del ejercicio para poder cumplir con nuestros planes de inversión del 78 y preparar las del año 79.
- La autofinanciación ha seguido su ritmo ascendente, alcanzando en este año ya, la cifra del 38,43 %.
- Se ha superado la cifra de los 10 millones de teléfonos y es decisión de la Compañía el entrar de lleno en el campo de la nueva tecnología de centrales semielectrónicas y electrónicas, como solución lógica de las futuras instalaciones.
- Podemos presentar unos resultados económicos que arrojan un beneficio de 18.637 millones de pesetas, lo que nos permite proponer la aprobación de un dividendo del 10,5 %.
- Es cierto que el carácter de la Compañía Telefónica Nacional de España es singular dentro del colectivo de las sociedades privadas. Tiene concedido un monopolio a cambio de la prestación de un servicio vital para una sociedad desarrollada, pero también es cierto que el reconocido nivel alcanzado en el servicio telefónico español se ha conseguido, en gran parte, gracias al ahorro de 600.000 accionistas, la mayoría de ellos modestos.
- Es preciso definir e implantar una estructura de tarifas lógica que además de constituir una justa compensación económica por los servicios prestados, cumpla la importantísima misión, como cumple cualquier política de precios en cualquier sector económico, de canalizar los recursos hacia las inversiones más necesarias.
- Mantendremos la imagen de la Compañía a nivel nacional e internacional y estrecharemos las relaciones con nuestros usuarios, tanto en el servicio como en sus reclamaciones justas.
- Principal preocupación del Consejo constituye la ren-

DATOS Y CIFRAS DEL BALANCE (En millones de pesetas)

ACTIVO	1977	1978	PASIVO	1977	1978
Inmovilizado	517.649,0	622.708,0	Capital y reservas	300.753,5	362.640,0
Existencias y deudores ...	36.049,4	45.374,5	Aportaciones ajenas no reembolsables	957,2	1.280,4
Cuentas financieras	9.334,1	2.915,0	Previsiones	6.156,7	5.920,5
Cuentas transitorias	22.420,5	23.358,4	Deuda a plazo largo y me- dio	202.429,2	226.062,0
Cuentas de orden	17.808,2	15.714,3	Deudas a plazo corto	54.860,9	72.576,0
			Cuentas transitorias	4.364,5	7.239,8
			Resultados	15.931,0	18.637,2
			Cuentas de orden	17.808,2	15.714,3
Total Activo	603.261,2	710.070,2	Total Pasivo	603.261,2	710.070,2

tabilidad del ahorro de los accionistas a unos niveles justos y no residuales.

- En la simbiosis de las dos facetas, seguridad y rentabilidad, se encuentra la razón de que en el futuro los accionistas de la Compañía Telefónica sigamos prestando nuestro apoyo a la misma, posibilitando el desarrollo y mejora del servicio que tiene encomendado por el Estado.

SE HAN SUPERADO LOS 10 MILLONES DE TELEFONOS

INFORME DEL CONSEJERO DELEGADO D. LUIS RODRIGUEZ CASTELLA

«En mi intervención del año pasado, calificué a 1977 como un buen año, telefónicamente hablando. Para 1978 la calificación es asimismo buena, en cuanto a explotación y realización en lo que a los programas de inversión se refiere». Con estas palabras, el Consejero Delegado de la Compañía Telefónica, D. Luis Rodríguez Castellá, luego de agradecer su presencia a cuantas personas se hallaban presentes en el acto, iniciaba su informe ante la Junta General de Accionistas.

Aludió después a los ingresos conseguidos por productos de explotación de los que, dijo que «deducidas las cantidades recaudadas por el concepto impuesto por el Uso del Teléfono, alcanzaron los 115.195 millones de pesetas, superando en 25.306 millones a los obtenidos en el Ejercicio 1977. De éstos, únicamente 5.295 millones procedieron del reajuste de tarifas autorizado por el Gobierno a principios de 1978». Justificó los 20.000 restantes a un mayor aumento del número de líneas en servicio; al incremento del tráfico —muy especialmente al Internacional— y, al valor del paso de contador que «aunque no experimentó revisión durante el año 1978 permaneció con el valor de 1,45 pesetas paso desde el 10 de marzo de 1977 hasta el momento actual, su aplicación fue a todos los pasos producidos durante los doce meses del año 1978, frente a nueve meses y medio en 1977».

Refiriéndose a la planta telefónica, el Sr. Rodríguez Castellá puntualizó que se han alcanzado 6.185.420 de líneas en servicio, con una ganancia neta durante el año de 512.000 y un índice del 1,41 respecto a las altas. En cuanto a teléfonos se ha alcanzado la cifra de 10.311.423, con una ganancia neta de 807.458. Al terminar el año existían 659.345 solicitudes de servicio pendiente de aten-

der, cifra análoga a la existente a fines de 1977, lo que demuestra la potencialidad del sector y sus posibilidades para contribuir a la reactivación de la economía española.

Incidiendo en este tema, el Consejero Delegado de Telefónica añadió que el número de pasos totales registrados en el servicio automático fue de 54.845 millones, de los que, únicamente son facturables el 93,6 por 100, representando la diferencia los 100 pasos de contador que en concepto de bonificación se efectúa a los abonados particulares.

Luego de analizar las cifras de los productos de explotación durante el pasado ejercicio, el Consejero Delegado de Telefónica señaló en el Balance que el inmovilizado neto asciende a 622.708 millones de pesetas con un incremento del 20,29 por 100 sobre 1977. Refiriéndose al Fondo de Amortización dijo que alcanza los 247.000 millones de pesetas con un incremento de 31.393 millones sobre 1977, lo que representa un 29,83 por 100 del valor bruto de la inversión amortizable. Finalizó este capítulo diciendo que los resultados del ejercicio ascienden a 18.637 millones de pesetas lo que permite mantener la rentabilidad al capital en un 10,5 por 100.

Señaló a continuación el Sr. Rodríguez Castellá las aportaciones de la Compañía Telefónica al Erario Público en 1978 que ascienden a una cantidad de 46.077 millones no incluyéndose en esta cifra los dividendos correspondientes a las acciones en poder del Patrimonio del Estado y del Banco de España.

Cerró su informe el Sr. Rodríguez Castellá destacando el espíritu y madurez del personal de la Compañía que supo valorar, a pesar de las tensiones, la realidad de la situación.



VALOR DE LAS INSTALACIONES TELEFONICAS (Millones de pesetas)

	1977	1978
Solares y edificios	69.440	88.167
Equipos de fuerza	18.415	19.238
Equipos de conmutación	203.843	228.048
Equipos de transmisión	74.757	83.872
Redes urbanas e interurbanas	230.663	320.654
Mobiliario, equipos de oficina y otros	3.038	3.620
Equipos de abonados	55.133	66.755
Otras instalaciones	808	968
Total instalaciones en servicio.	656.097	811.322
Inmovilizado en curso	38.989	44.938
Total instalaciones telefónicas	695.086	856.260

CIFRAS SIGNIFICATIVAS

	1977	1978
Inversión realizada en el año (millones de pesetas) ...	74.593	91.239
Líneas		
Instaladas	587.490	556.000
Conferencias interurbanas (miles)	1.467.528	1.645.330
Conferencias internacionales (miles)	28.253	38.182
Teléfonos por 100 habitantes	26,2	28,0
Localidades con servicio telefónico	14.062	14.360

PROBLEMAS SOCIALES DE LA TECNOLOGIA Y LA ENERGIA EN EL TRABAJO

Sin suficiente energía no será posible el pleno empleo.-

La humanización del trabajo, objetivo prioritario de la tecnología.

De los muchos problemas que actualmente abruma a la sociedad en su conjunto, las relaciones entre el elemento humano, la técnica y las instituciones sociales, pertenecen probablemente al grupo de los más difíciles e importantes. La discusión sobre el tema de si la evolución técnica beneficia o perjudica a la humanidad, no es tan nueva como a veces se piensa.

Ya en 1556, hace más de 400 años, Georgius Agricola se sintió obligado en su obra «De re metallica» a refutar el argumento que se esgrimía en contra de la minería y en contra del uso de los metales. Este argumento decía que Dios había introducido los metales en las profundidades de la tierra para que permanecieran ignotos para los hombres y que, por tanto, su extracción y explotación eran contrarias a las leyes divinas y traerían la desgracia a la humanidad. Agricola sostenía la idea de que los metales no tenían la culpa de que se les empleara para la destrucción, que los verdaderos culpables eran nuestros propios lastres como la ira, la discordia y la codicia. Agricola escribió textualmente: «Aquí se establece la cuestión de si lo que sacamos de la tierra se puede contar entre las cosas buenas o las cosas malas. Determinadas personas utilizan estos objetos de forma buena y les son beneficiosos, pero otras personas los utilizan con mal fin, y les son perjudiciales. Pero si se utiliza de mala manera, no es justo que los objetos sean calificados de perjudiciales, ya que, ¿cuántos buenos objetos se pueden utilizar de igual manera para cosas malas y para cosas buenas?»

Endiablada técnica

Esta discusión no ha empezado probablemente con Agricola, pero en los últimos 400

años se ha repetido sistemáticamente, en cuanto que la humanidad daba un nuevo paso en sus conocimientos sobre las leyes naturales, un nuevo paso para lograr la dominación de las fuerzas de la naturaleza. El intento de achacar a los metales la culpa de las desgracias de este mundo, en lugar de a nuestros propios lastres, el intento de culpar a la técnica en lugar de a la sociedad, que ha hecho mal uso de esta técnica, se ha mantenido hasta la actualidad.

Si uno se acoge a esta nueva moda de culpar a la técnica, se olvida con demasiada facilidad que lo que hoy conocemos como innovación técnica no sólo representa toda nuestra vida actual, sino que la historia del desarrollo humano en su conjunto se ha visto influido por este cambio.

Así de peculiar resulta, cuando se encuentra uno con la ola emotiva contra la técnica en particular y en general en los periódicos, en los libros, en las charlas, en la radio o en la televisión. ¿Se tratará simplemente de una moda pasajera, o estamos realmente saturados de la técnica y los adelantos? ¿Desean realmente los protectores del medio ambiente una vuelta al mundo de hace 100 ó 200 años, sin instalaciones sanitarias, sin canalización? ¿Desean volver al ferrocarril a vapor y a las condiciones de vida de la época de los colonizadores? ¿Volverían aquellos que se oponen a la técnica a vivir en las condiciones de sanidad y con las espe-

ranzas de vida que existían en el 1800, las preferirían a las actuales? ¿Estaría alguien dispuesto en la actualidad a construir con los métodos del siglo anterior casas y calles, a producir hierro y acero o energía?

Por supuesto que la técnica no se debe emplear exclusivamente en beneficio propio; el mal uso y el desarrollo equivocado deben ser evitados, pero estamos lejos aún de la saturación, cuanto más de la sobre-saturación. Es indiscutible que el mundo en su totalidad sufre aún de defectos muy importantes y que van en aumento, pero incluso en nuestros países desarrollados y ricos desde el punto de vista industrial, existe una gran necesidad de recuperación en los sectores más variados. Pensemos en nuestra formación, en la cuestión sanitaria, en el confort en el que vivimos, en los medios de transporte, en las mejoras logradas en las condiciones de trabajo, en la eliminación de la monotonía en el trabajo, en la eliminación de la pobreza y en cubrir las mínimas necesidades de consumo.

Sin duda, se tardará aún décadas en superar estos defectos y en satisfacer estos deseos. Y, más tarde, surgirán nuevos deseos y nuevas necesidades y presionarán para su satisfacción; no serán, necesariamente, de naturaleza material, pero principalmente tendrán como objetivo la seguridad material de la vida. La interrupción de los deseos y las necesidades, significa la interrupción de la evolución humana y esto no lo desea ninguno de nosotros.

La energía indispensable

Pero si esta evolución continúa, la producción de energía adquiere una importancia decisiva, aunque no podemos olvidar que la energía sólo es un medio que ayuda a la formación de nuestra vida, pero un medio indispensable. La obsesión en estos últimos tiempos de discutir el tema de la energía, empaña, desgraciadamente, la visión de las demás causas. Esto aborda un tema que atañe principalmente a los sindicalistas, pero que afecta a todo el mundo: el logro del pleno empleo.

Sin duda, el pleno empleo es una cuestión

político-económica, y por tanto, está sujeto a una cantidad de influencias diversas y distintos factores, de los cuales la economía energética es sólo uno de ellos. Pero este factor es de una importancia decisiva para el pleno empleo, ya que cada puesto de trabajo consume energía y sin la correspondiente oferta de energía no se pueden crear nuevos puestos de trabajo.

Evidentemente, el concepto contrario es falso: una oferta energética en aumento no es ninguna garantía de pleno empleo. Esto no sólo lo demuestran las cifras de parados en la R.F.A. y en los EE.UU., esto lo pone de manifiesto la lógica más simple: si es cierto que un automóvil no puede andar sin combustible, también es completamente falso que un automóvil que lleve combustible tenga que andar en cualquier caso. Por tanto, sólo con una producción de energía más alta no se ha conseguido aún nada.

Con mayor motivo debemos responder a la cuestión de cómo se puede lograr mediante la utilización de una técnica moderna un aumento de la productividad; y ésta no es una cuestión económico-energética, sino ante todo una cuestión económica y socio-política.

Entre todas las respuestas posibles, sólo una solución parece discutible. Es fácil de plantear, pero muy difícil de llevar a cabo: la introducción planificada de técnicas modernas, el empleo planificado de las posibilidades de una productividad más alta para la realización de una meditada lista de prioridades, cuyo orden esté planteado según consideraciones especializadas, económico-políticas y socio-políticas. En una lista de prioridades como ésta, la ampliación del consumo en los límites de las medidas de los recursos, de las demandas reconocidas y de los deseos individuales, tienen su lugar, así como la ampliación de los servicios, en el sentido de la necesidad de recuperación ya mencionada.

Hay que sustituir una mayor productividad por un trabajo más humano

Una parte del aumento en la productividad beneficiaría a la ampliación del tiempo libre, o sea que reduciría el tiempo de trabajo, y

los sindicalistas y los representantes de los trabajadores querían que esto sirviera para mejorar las condiciones de trabajo y la situación laboral de los trabajadores en particular, para humanizar el mundo laboral, en suma.

Desde el punto de vista de los sindicatos, y también desde el punto de vista de la ciencia laboral, un trabajo es justo y humano, si:

- Evita daños a la salud.
- Procura un alto grado de bienestar.
- Ofrece a los que lo ejecutan la oportunidad de una formación y un desarrollo personales, la oportunidad de realizarse a sí mismo.

Se sobreentiende que el peso de estos tres componentes es diferente y que dependerá de la situación laboral del momento. Aquel que trabaje en una tarea que ponga en peligro constantemente su integridad física, dará especial importancia a la eliminación de las causas de los accidentes y a la disminución de las cargas físicas, aquél que apenas esté expuesto a las desgracias personales en su trabajo, concederá especial atención a las condiciones ergonómicas, a las condiciones climáticas o a la evitación del stress y la monotonía.

De igual manera, alguien que tenga que estar todo el día transportando pesados sacos, agradecería seguramente la instalación de innovaciones técnicas que le liberaran de esta carga inhumana. Pero si estos aparatos le obligan a su vez a estar todo el día sentado ante un panel y observar unas señales, muy pronto lo considerará tan inhumano como el cargar sacos.

Con otras palabras: Para humanizar el trabajo se debe de exigir mucho más que la utilización de técnicas modernas y la sustitución de la fuerza muscular por máquinas. La realización de aquello que hace posible la técnica, exige modificaciones importantes de la Organización del Trabajo, de las jerarquías empresariales, de las estructuras del poder y no en último lugar, de la conciencia de todos los afectados.

Pero no es posible aún, ni previsible de momento presentar un informe general so-

bre las estrategias a llevar a cabo para lograr una humanización del trabajo.

Vamos a limitarnos a la correspondencia entre el consumo de energía y la humanización del mundo laboral. Investiguemos para ello las tres variaciones siguientes:

1.—¿Cómo se desarrolla el consumo de energía, si dejamos sin variar en lo esencial la estructura de los puestos de trabajo, y nos limitamos a la humanización del trabajo ya establecido?

2.—También se podría imaginar una humanización del trabajo, de manera que los puestos de trabajo y los sectores laborales que se calificarán de inhumanos, se abandonarán en su totalidad y se promocionará el cambio hacia una colocación en puestos de trabajo más humanos. ¿Qué consecuencias tendrían unas medidas de esta clase para el consumo de energía?

3.—Si partiéramos del consumo de energía y quisiéramos cambiar la estructura laboral mediante un trasvase a puestos de trabajo que ahorraran energía, tendríamos que responder a la cuestión de las consecuencias que esto tendría para la humanización del trabajo.

Humanización, aunque la estructura del puesto de trabajo se mantenga igual

Si partiéramos de la base de que mantuviéramos en lo esencial la actual estructura de los puestos de trabajo, ¿qué medidas se deberían de tomar para evitar el peligro para la salud o, al menos, para disminuirlo?

Según el libro estadístico de la Seguridad Social austríaca, en 1974 hubo 185.112 accidentes de trabajo en un número de 2.596.585 trabajadores asalariados, esto equivale a una media de 71 accidentes de trabajo por cada 1.000 asegurados. De 26 sectores, nueve están por encima de esta media, en cabeza el sector de la construcción con 141 accidentes por cada 1.000 asegurados, seguido por el sector metalúrgico con 134, después la industria de la cerámica y el vidrio con 127, y la del papel y el cartón con 123. En quinta posición figura la minería con 103.

A pesar de las diferencias entre estos sectores, con un número mayor que la media de accidentes de trabajo, existen características comunes, que son muy importantes para nuestras consideraciones. Estos nueve sectores, exceptuando del grupo de los transportes que está en el octavo puesto, pertenecen al sector de la producción, en parte se trata de producción de materias primas; todos entrañan peligros que están básicamente relacionados con el proceso de producción y se caracterizan por condiciones de trabajo especialmente penosas, ya que en todos estos sectores se dan pesados esfuerzos corporales, grandes exigencias de atención, un medio ambiente desagradable con ruido, calor, polvo, etc., etc. Y, curiosamente, todos estos sectores con un alto índice de accidentes, son aquellos con un consumo de energía más alto. Si medimos el consumo de energía en kWh por 1.000 hs. nos encontramos, que, con excepción de la construcción, están a la cabeza los sectores que más accidentes laborales tienen. Así, por ejemplo, los metales encabezan la lista con 1,92 kWh/1.000 hs., seguidos por la industria del papel con 1,47 kWh y por cerámica y vidrio con 1,25 kWh.

La mejora y el remodelamiento de puestos de trabajo como estos, sólo es posible si se puede separar a las personas del contexto del proceso laboral, mientras dicho proceso se automatiza o se cambia. Ambas cosas exigen la colocación de aparatos de medición, señales, motores, sistemas de regulación, etc. que aumentan el consumo de energía. Es por lo tanto posible, que la adecuación mejorada del establecimiento compense el resultado de una regulación más exacta de este consumo de más, pero esto depende de bastantes otros factores.

También la disminución o eliminación de tareas pesadas para el cuerpo está naturalmente unida a un consumo mayor de energía, ya que sólo las máquinas pueden realizar el trabajo demasiado pesado para el hombre. De la misma manera, sólo se pueden eliminar los peligrosos e incómodos enrarecimientos del aire (gases, polvo, olores) mediante los correspondientes filtros y renovadores, que siguen necesitando más energía. Lo mismo vale para la iluminación y la regulación del clima (temperatura, hu-

medad, etc.). De todas maneras, ya se ofrecen especialmente para la calefacción de habitáculos métodos energéticos no convencionales, como por ejemplo, la energía solar.

Respecto al ruido y el calor, las cosas están de otra manera. Hasta que no se alcance mediante la automatización la separación local del trabajador del proceso laboral y se le eliminen al trabajador las condiciones ruidosas y climatológicas pesadas del proceso, se exigirán medidas para contrarrestar el ruido y el calor en general mediante inversiones, y medidas de índole constructiva que no originarán ningún consumo de energía a largo plazo. Sólo en el caso de que el exceso no se pueda atacar de otra manera más que mediante pausas laborales más frecuentes, esto también se podrá contar en la balanza de energía.

También determinadas situaciones laborales pueden ser consideradas como pesadas, sin llegar a ser directamente peligrosas para la salud, como por ejemplo, un lugar de trabajo muy estrecho, la falta de posibilidades de recuperación, condiciones sanitarias defectuosas, asientos incómodos, muebles asepticos y desagradables, etc., etc. La medicina sabe actualmente que una carga psíquica permanente como se da en estas condiciones, muy a menudo da lugar a auténticas enfermedades, las llamadas psicosomáticas. Una encuesta entre 3.300 empleados administrativos en 17 edificios de oficinas que ha llevado a cabo el Instituto científico-laboral de la Universidad Técnica de Viena por encargo del sindicato de los empleados en empresas privadas, ha demostrado, por ejemplo, que los empleados que se quejan de que desde su puesto de trabajo no tienen ninguna vista al exterior o de que los muebles no están a su gusto, caen enfermos más a menudo que los demás.

Los problemas de esta clase se podrían solucionar mediante inversiones arquitectónicas o constructivas. El consumo de energía adicional que se origina por la calefacción y la iluminación, acondicionamiento de los lavabos con agua caliente, etc., apenas se toma en consideración, y, sin embargo, también debería de tenerse en cuenta. Sólo en casos de excepción se acompaña un gran bienestar con poco consumo de energía.

Respecto a lo que afecta al tercer componente de un régimen laboral más humano, la oportunidad de realizarse, sus consecuencias económico-energéticas apenas se pueden calcular. Esto se debe también a que en este terreno aún existen muy pocas experiencias y las mismas bases están aún indeterminadas. Se trata esencialmente de huir del Taylorismo y de desarrollar nuevas formas de organización laboral que ofrezcan al trabajador una mayor libertad de acción y de decisión. Por una parte se necesitarán variaciones en el régimen laboral y en las jerarquías de los lugares de trabajo, lo que implica importantes consecuencias sociales, y, por otra parte, la introducción de las técnicas más modernas para liberar al trabajador de las tareas monótonas y repetitivas, lo que vuelve a aumentar también el consumo de energía.

Respuesta precisa

Una respuesta que sea exacta, sólo se puede dar en casos especiales después de ultimar y comprobar todos los detalles, y después de sopesar las distintas posibilidades de solución alternativas.

Sin embargo, en lo que respecta a la idea de sustituir la energía por personas, se debe de tener en cuenta que también el hombre es una máquina que se consume, y, desgraciadamente, con unos resultados muy pobres. Para conseguir el mismo efecto, el hombre necesita tres veces más aporte de energía que una máquina de vapor, cinco veces más que un automotor, y diez veces más que un electromotor. La sustitución de las máquinas por la fuerza muscular no ahorra precisamente energía, sino que representa una de las premisas falsas que se han expuesto en la discusión sobre la economía energética.

En todo caso parece mucho más razonable, más económico y más humano, dejar trabajar a las máquinas y colocar a las personas donde puedan resultar más efectivas en el sector de una actividad de índole más intelectual y creativa.

Cambiar los trabajos hacia sectores laborales más humanos

Hasta ahora hemos partido de la base de que se mantenga la estructura económica actual y de que se consiga una humanización del trabajo en lo esencial, mediante una mejora de los puestos de trabajo existentes.

Teóricamente también se podría pensar en otro camino, en el abandono de los puestos de trabajo inhumanos cambiándolos por otros que no lo sean.

Si tomamos la estadística de accidentes de trabajo anteriormente citada como criterio básico para esta hipótesis, entonces deberíamos limitar los sectores con un índice de accidentes laborales más alto, como la construcción o la industria metalúrgica, y ampliar los sectores con un índice de accidentes laborales más bajo, como los bancos o la industria textil. Esto llevaría consigo evidentemente una reducción de la cifra de accidentes y una disminución del trabajo corporal pesado, pero, también evidentemente un aumento de la monotonía, de la carga nerviosa, del stress producido por el ruido, del proceso laboral estrechamente estructurado, etc. Por lo tanto, este efecto humanitario sería al menos problemático, y en lo que afecta al consumo de energía, indudablemente es mucho más alto en una fábrica textil que en una obra de construcción.

La comparación entre la industria metalúrgica y la actividad en el sector bancario es esencialmente distinta, ya que el empleado de banco tiene el puesto de trabajo más sano y seguramente el que ahorra más energía. Pero no compensa continuar con estas elucubraciones ya que lo que es más evidente es que la humanización del trabajo no se conseguirá con la liquidación de los actuales puestos de trabajo, sino con otros métodos más justos. El aumento de la demanda de energía resultante apenas se puede evitar, pero sí puede mantenerse dentro de unos límites, especialmente si se encuentran tecnologías que ahorren más energía.

Pero con esto ya se contesta a la tercera variante: un cambio hacia puestos de trabajo que ahorren energía no puede solucionar

simplemente la cuestión de la humanización y es inviable por causas económicas. No podemos escoger la estructura económica de un país según el consumo de energía de cada grupo económico. Pero, en general, no se puede discutir que a menor energía, con toda probabilidad, corresponde menor número de puestos de trabajo.

La aseguración del pleno empleo, aunque consiga un crecimiento dosificado y basado en la calidad en lugar de la cantidad, origina una producción energética en aumento. Por ello para los trabajadores resulta de la mayor importancia que se apoye a una política económica que asegure el pleno empleo y haga posible la realización de unos esfuerzos por humanizar el mundo laboral. Para una política económica como ésta es fundamental una producción de energía creciente, aunque no resuelva todos los problemas.

El peligro mayor viene de las armas atómicas

En lo concerniente a las actuales discusiones sobre las cuestiones energéticas, reconozco a los enemigos de la energía nuclear que han conseguido mediante su campaña una labor importante y valiosa, ya que advirtieron de unos peligros que se tendía a minimizar. Pero, por otra parte, han olvidado importantes aspectos que están a favor de la construcción de centrales nucleares y muchos peligros que se derivarían de la renuncia a la energía nuclear.

En especial, se olvida insistentemente el peligro decisivo que suponen las armas atómicas. No sólo su utilización, sino también su fabricación y ubicación, constituyen un continuo peligro para las personas en todo el planeta. Todo lo que afecta a las centrales nucleares, afecta en realidad en mucha mayor medida, incluso exclusivamente, a las armas atómicas.

Mientras respecto a las centrales nucleares se pueden comparar sus aspectos beneficiosos y perjudiciales, las armas atómicas no aportan beneficios en absoluto y sí unos peligros monstruosos. Mientras que en cada realización de una central nuclear ya se in-

forma desde su planificación y se conocen exactamente su situación, su tamaño, y sus detalles técnicos, las armas atómicas constituyen el más alto secreto de estado; nadie sabe exactamente dónde están situadas, qué capacidad de destrucción tienen y quién tiene la mano que puede accionar el dispositivo mortal.

Mientras la construcción y fabricación de las centrales nucleares exige medidas de seguridad muy estrictas, con lo que se alcanza un control importante y necesario, en el caso de las armas atómicas no queda más remedio que confiar ciegamente en que los responsables hayan tomado las máximas medidas de seguridad posibles.

Mientras que cada tarea de las centrales nucleares se puede hacer pública en la prensa, sobre los planes militares atómicos se corre el velo del silencio más absoluto.

Sólo en una cosa aventajan las armas atómicas a las centrales nucleares, no nos enfrentan con el problema del almacenamiento de los residuos radiactivos, ya que si alguna vez se liberan, nos convertiremos todos en residuos radiactivos y la tierra entera sería nuestro almacén.

Es absurdo que el miedo ante las armas atómicas militares, propiciado por las pruebas efectuadas hasta ahora, se deba olvidar; es absurdo que un movimiento a nivel mundial en contra de las armas atómicas, se reduzca a una lucha en contra de las centrales nucleares.

Quien se preocupe sinceramente por los peligros del uso pacífico de la energía atómica, debería de orientar primordialmente su energía y disposición combativa a conseguir el objetivo de una prohibición total y general de las armas atómicas. Pero también los defensores de las centrales nucleares deben ser más dignos de crédito, cuanto más decisivamente se opongan al uso de la ciencia y de la técnica para la muerte y la destrucción.

por **Fred Margulies.**

(Arbeit y Wistschaft.)

LOS COSTOS LABORALES

El constante aumento de las exportaciones procedentes del sudeste asiático ha hecho que muchos centren su atención en los bajos costes laborales de esta zona. Sin embargo, no existe un acuerdo general sobre lo que esto puede significar para el futuro del comercio mundial. El articulista llega a la conclusión de que, en ciertos niveles, no sólo cuenta el costo de la mano de obra, sino también la cualificación de la misma.

El bajo coste laboral es un ingrediente clave del continuo «boom» exportador de las más espectaculares y crecientes economías asiáticas. En Hong Kong, Corea del Sur, Taiwan y Singapur, los más florecientes sectores de exportación se componen de una combinación entre dos tipos de industrias:

una, que concentra a los trabajadores sin cualificar en la producción laboral intensiva y otra que acopla la moderna tecnología y el personal semi-cualificado. Pero mientras se ha escrito mucho sobre la ventaja que disfrutan estos cuatro países, no ha sido siempre fácil descubrir el costo real laboral.

CUADRO 1

LAS DIEZ NACIONES MAS IMPORTANTES: SUS COSTOS SE HAN ELEVADO

	Retribución por hora (en dólares USA)			Oscilación de la tasa de cambio contra el dólar entre 1970-mitad de 1978
	1970	1977	Mitad de 1978	
Estados Unidos	\$4,19	\$7,60	\$8,26	—
Bélgica	2,08	8,40	9,88	+ 53 por 100
Bretaña	1,48	3,34	4,24	— 21
Canadá	3,46	7,40	7,54	— 7
Francia	1,74	5,40	6,90	+ 25
Alemania	2,35	7,73	9,18	+ 77
Italia	1,77	5,17	6,18	— 26
Japón	0,99	3,97	5,65	+ 79
Holanda	2,14	8,21	9,62	+ 63
Suiza	2,96	8,82	9,88	+ 14

Los datos son estimaciones de la retribución de la producción de los trabajadores por hora trabajada en las manufacturas. Las estimaciones se han convertido en dólares según el promedio diario de las tasas de cam-

bio mostradas a lo largo del año; la conversión para la mitad de 1978 se hizo según las tasas de cambio de julio.

Fuente: Bureau of Labor Statistics.

Los cuadros que acompañan este artículo son un intento de llenar este vacío de información. Basados sobre todo en nuevos datos recogidos recientemente por el Bureau of Labor Statistics, BLS de USA, dichos cuadros dan sentido a los niveles de retribución de los sectores manufactureros de

estos cuatro países asiáticos —y compararan estas retribuciones con las correspondientes a los sectores manufactureros de las 10 naciones industriales más importantes.

En la actualidad, parece que los cuatro países estudiados se encuentran en la cima

de los cambios a largo plazo dentro del modelo internacional de producción —cambio que pueden acelerar el crecimiento en algunas, quizá muchas, otras naciones que cuentan con abundantes reservas de mano de obra a bajo precio. Entre estas naciones, los posibles candidatos podrían ser: Grecia, Portugal, España y Turquía, donde las condiciones para la inversión son favorables y dos líderes latinoamericanos, Brasil y México. Estos 10 —cuatro asiáticos, cuatro europeos y dos latinoamericanos— configuran un grupo de países cuyos costes laborales pueden contrastarse con los que poseen los 10 mayores poderes industriales del mundo.

Desventaja superficial

Los cuadros evidencian las amplias diferencias entre los niveles generales de retribución de los dos grupos en el sector manufacturero. A primera vista, esta diferencia parece indicar una abrumadora desventaja para los diez mayores países en cualquier mercado donde compitiesen con los otros diez. Pero las comparaciones internacionales no se pueden basar en un criterio tan simple.

No obstante, la opinión pública ha sido impresionada por el aumento constante que ciertos países de bajos costes laborales —especialmente los cuatro «países muestra» asiáticos— han tenido en los mercados de exportación dentro de específicas categorías de productos de manufacturación. Estos resultados se consiguieron a menudo a costa de los principales gigantes industriales mundiales, en una amplia gama de productos de consumo y en algunos sectores de gran peso, como la construcción de barcos y, con una menor extensión, el acero.

Observando estos repentinos cambios, algunos analistas los han considerado como portadores de tremendas transformaciones en la economía mundial. Estos cambios serán afrontados obligatoriamente, dicen, por «países en proceso de nueva industrialización», y continuarán desarrollando su capacidad de combinar la moderna tecnología y los bajos costes laborales. Pocos se han atrevido a predecir algo más que el derrumbamiento de las industrias tradicionales de

los diez mayores países, erosionadas por la competencia procedente de los recién llegados a los mercados mundiales.

Ahora es innegable que los países como Taiwan y Corea del Sur se han mostrado rápidos ganando terreno en algunos sectores altamente competitivos —y que la producción de bajo precio de nuevos astilleros y acerías en las naciones en desarrollo han agravado aún más los problemas con los que se enfrentan los productores de acero en los países avanzados. En otras palabras, algunos cambios significativos se han producido en la configuración del comercio mundial, y otros muchos se están aún produciendo. Pero la evidencia no supone una sólida base para creer que los diez mayores países estén sufriendo una larga caída económica, debida a la aparición de un nuevo grupo de países en proceso de rápida industrialización.

Sin embargo, la evidencia es maleable; pueden citarse estadísticas para apoyar cualquier opinión. Señalando el crecimiento de las exportaciones del sudeste asiático, un prestigioso diario francés afirma que en los años venideros «el problema del excedente (comercial) japonés podría dar paso al excedente de los nuevos países asiáticos en proceso de industrialización». Haciendo énfasis en que estas naciones tuvieron impresionantes tasas reales de crecimiento económico en la década pasada, sugiere que estas tasas podrían dar un gran salto si el mercado chino se abriera a las exportaciones del sudeste asiático. Si esto ocurre, dice, «el centro económico de gravedad mundial podría experimentar un espectacular cambio hacia el Este».

¿Ninguna gran diferencia?

Pero las estadísticas pueden citarse también para hacer énfasis en el escaso terreno cobrado por las exportaciones de los países en desarrollo dentro del vasto mercado nacional de los países industriales. Por ejemplo, de todos los productos manufacturados consumidos por los países industriales en 1975 —incluidos los bienes producidos por ellos mismos y aquellos que se importan—, sólo el 1,2 por 100 provino de las naciones en desarrollo.

Quizá un cuadro más veraz de las direcciones cambiantes en la producción mundial pueden ofrecerlo los datos que miden la creciente caída de los bienes manufacturados procedentes de los países en desarrollo fuera de la OPEP. Por lo menos, dichos datos parecen reflejar mejor el crecimiento industrial de estos países industriales. En 1977, las naciones en desarrollo fuera de la OPEP todavía contaban con un escaso 8,1 por 100 de las exportaciones totales de manufacturas en el mundo. Pero, desde 1960 a 1977, la participación de los bienes manufacturados —incluidos los alimentos elaborados— aumentaron en sus ventas extranjeras totales del 13 por 100 al 40 por 100. El Banco Mundial predice que esta participación se incrementará hasta el 55 por 100 en 1985.

Cuando el foco de las estadísticas se reduce a ciertas categorías de productos, la naturaleza de las exportaciones manufacturadas parece definirse más claramente. De 1973 a 1977, los países en desarrollo aumentaron su participación —del 16,1 al 19,9 por 100— en las importaciones de las naciones industriales en bienes de consumo, como cámaras, textiles, confección y aparatos domésticos, incluyendo aparatos de TV. En 1977, cerca del 47 por 100 de las importaciones estadounidenses de bienes de consumo procedía de países en desarrollo.

CUADRO 2

COSTES LABORALES EN OTRAS DIEZ NACIONES EN DESARROLLO

	Retribución por hora (en dólares USA)	
	1975	1977
Brasil	\$1,14	\$1,40
México	2,02	1,82
Hong Kong	0,74	1,05
Singapur	0,77	0,85
Corea del Sur	0,37	0,64
Taiwan	0,55	0,75
Grecia	1,39	1,90
Portugal	1,46	1,60
España	2,33	2,62
Turquía	0,70	NA

Los datos son estimaciones de la retribución de la producción de los trabajadores, por hora trabajada. Las estimaciones se han convertido en dólares según el promedio de las tasas de cambio a lo largo del año.

Pero estos amplios promedios esconden la penetración de mercado conseguida por un pequeño número de países en desarrollo cuyas tasas de incremento exportador se han disparado. Lo que es más, los promedios no indican cómo esta penetración ha afectado a industrias específicas en países particulares. Por ejemplo, las textiles, el calzado y la confección son ejemplos clásicos de industrias estadounidenses de trabajo intensivo dificultadas por la competencia importadora procedente de países con bajos costes laborales.

Japón contra USA

En Japón, la retribución en la industria de la confección se incrementó más o menos parejamente al promedio de retribución nacional de todas las manufacturas —aunque se encuentra por debajo de este promedio. Esto no es cierto en los Estados Unidos, que aumentaron menos rápidamente que el promedio. Pero el nivel estadounidense de retribución es alto con respecto a los niveles internacionales, de ahí que la industria nacional se encuentre preocupada ante la retribución de las naciones con bajos costes laborales. La confección que ellos manufacturan puede ser fácilmente, y de forma más barata, embarcada hacia los Estados Unidos.

Incluso en Japón, que una vez fue el mayor exportador de ropa, los costos son ahora mayores que los del sudeste asiático. Sin embargo, no están tan cerca a los de Estados Unidos (ver cuadro 3).

Este cuadro plantea algunas cuestiones importantes. Asumiendo que los costes de salario/hora sean importantes, ¿cómo puede ser que el mercado de la confección acomode semejantes diferencias en la compensación laboral? La respuesta, en gran parte, es que la categoría de la confección abarca productos que van desde los artículos standard de la más baja calidad hasta los más caros de alta costura. Los niveles comparativos de retribución no son entonces el úni-

co o último determinante de la competitividad. Por ejemplo, la necesidad de emplear trabajadores altamente especializados para producir algunos tipos de confección puede limitar o eliminar la posibilidad de manufactura en países donde los costos laborales son bajos.

No obstante, el cuadro sugiere que, en casi todo el mundo industrial puede existir una tendencia general por la que ciertas industrias sean más vulnerables a las importaciones de los países con bajos costos laborales. El cuadro se centra en las industrias de los Estados Unidos y Japón. Pero en otras grandes naciones industriales, como Gran Bretaña o Alemania, la clasificación de las industrias por niveles de retribución es la misma. En otras palabras, industria por industria parece existir una jerarquía internacional de relativos niveles de retribución. Según el cuadro 2, existe una convergencia general sobre las tasas de retribución por hora en la mayor parte de los principales países industriales. Parece apropiado que las industrias de trabajo intensivo de estas diez naciones más importantes estén haciéndose en conjunto menos competitivas con respecto a sus homólogas en los países en desarrollo.

En contraste, las industrias químicas en las diez naciones más importantes no parecen haber variado a raíz de la competencia de los productores de las naciones con bajos costos laborales —por lo menos no en el terreno de los costos laborales—. Los niveles de retribución tienden a ser altos. Pero las industrias están protegidas por su naturaleza de capital intensivo y por los grandes costes del transporte de un gran volumen de productos químicos.

La manufactura de automóviles y otros vehículos de motor son también una operación de capital intensivo, y en las diez naciones principales, su nivel relativo de retribución es también normalmente alto. Pero por una gran variedad de razones —especialmente las barreras proteccionistas a la competencia importadora— la industria automovilística de escala completa, así como las plantas de ensamblaje, están ahora operando en un número de países en desarrollo, con perspectivas de ampliación. Las diferencias de

retribución en estas industrias dentro de las distintas naciones son grandes.

En general, datos fiables pueden encontrarse en las tasas de retribución de las principales naciones industriales y están señalados en el cuadro. Por desgracia no puede decirse lo mismo de los datos de los otros países clasificados. Por ejemplo, las cifras dadas a España y a las naciones asiáticas representan puntos medios de estimaciones sobre el promedio de retribución. Como consecuencia de ello, las tasas de retribución señaladas para los países no incluidos en los diez principales deben ser tomadas como meras indicaciones.

La misma advertencia debe hacerse con respecto al cuadro 2, que cubre las tasas de retribución en los sectores manufactureros de los diez países con bajos costos laborales. Aquí, otra vez, las tasas dadas a España, Corea del Sur y Turquía son puntos medios. De hecho, la Confederación Turca de Empresarios señala que el promedio del costo salarial por hora en Turquía era de 1,2 dólares en 1975, y de 1,80 a 2 dólares en 1977. Pero la base estadística para estas cifras no parecen coincidir con el BLS, de ahí que se prefiera la cifra menor del BLS. El caso turco es particularmente problemático, ya que ilustra las dificultades sin resolver encontradas en la elaboración de estas estimaciones.

CUADRO 3
EL ESPECTRO DE LOS COSTOS LABORALES
Sector automovilístico y de la confección
en 1977

Retribución por hora (en dólares USA) Automóviles	
Estados Unidos	\$11,59
Gran Bretaña	3,87
Canadá	9,10
Francia	6,13
Alemania	9,46
Italia	5,82
Japón	4,61
Suecia	8,92
Brasil	1,97
México	2,73
Corea del Sur	1,08
España	3,10

Confección

Estados Unidos	\$4,38
Canadá	4,59
Bélgica	5,33
Gran Bretaña	2,20
Francia	3,72
Alemania	5,64
Italia	3,99
Grecia	1,56
Portugal	1,13
España	1,70
Japón	2,11
Hong Kong	0,96
Corea del Sur	0,40
Taiwan	0,56

Los datos son estimaciones de la retribución de la producción de los trabajadores, por hora trabajada en la manufactura. Las estimaciones se han convertido en dólares según el promedio diario de las tasas de cambio a lo largo del año.

Para aquellos no-iniciados en los misterios de las estadísticas laborales, podría decirse que la retribución por hora es un amplio término, que cubre un mayor campo que el de los salarios/hora. Incluye la paga bruta, así como las contribuciones estatutarias del empresario, los seguros contrac-

tuales y voluntarios y otros programas de beneficio para el empleado. Esto significa que en algunos países, donde los programas sociales están altamente desarrollados y son caros, la cifra de promedio de retribución por hora es a veces casi el doble a la tasa de promedio de las ganancias por hora.

Estas tablas dan una visión de conjunto sobre las diferencias entre los países en lo que a costos laborales se refiere. Pero no son una guía de la relativa fuerza competitiva de los países clasificados. Una razón es que los bajos niveles de retribución se encuentran normalmente unidos a los bajos niveles de la productividad laboral. Un empresario cuyos costos laborales sean bajos, probablemente tiene escasos incentivos para comprar equipamiento de ahorro laboral, que le haga aumentar la producción por hora trabajada.

Más valiosas consideraciones sobre la fuerza competitiva de los países podría obtenerse por las comparaciones de los costos laborales por unidad entre los distintos países —costos del trabajo por unidad de producción—. Pero existen escasos datos fiables de los costos laborales por unidad de las naciones que ahora emergen.

Citibank.

LIBROS

TECNICAS MODERNAS DE ALTA DIRECCION

por Dennis Lock.

Ediciones DEUSTO, S. A.

Bilbao, 1978.

Págs. 428.

Esta obra ha demostrado ser un «bestseller» y una herramienta de trabajo esencial para consejeros y altos ejecutivos. La primera edición inglesa se agotó rápidamente, y es la segunda edición ampliada —objeto de varias reimpresiones— la que ha servido de base para la versión castellana.

Como todo ejecutivo sabe, el conocimiento de unas

técnicas no garantiza el éxito. La inspiración, el instinto emprendedor y el liderazgo siguen siendo cualidades imprescindibles. Pero han pasado ya los tiempos en que éstas bastaban por sí solas y hoy es necesario conocer y dominar las técnicas modernas de gestión empresarial.

El objetivo del libro que presentamos es ofrecer al lector una serie de sistemas prácticos e inmediatamente aplicables. Los treinta y dos capítulos corresponden a otras tantas técnicas que representan la mayoría de los métodos clave de control empleados en los distintos campos de la empresa: dirección general, organización, dirección financiera, dirección de personal, marketing, producción y distribución, proceso electrónico de datos. La obra se completa con un glosario de términos de dirección de empresas, en el que se dan definiciones claras y operativas de los conceptos y procedimientos manejados a lo largo del libro.

Medidas contra el desempleo en Europa

por Ricard BAGET

El problema fundamental de nuestra sociedad, indiscutiblemente es el paro.

Los Estados europeos, para combatirlo, adoptan diversas medidas. Todas procuran, por principio, que no convoquen aumentos de costes de producción; inflación, en suma.

Por si puede ser indicativo nos detenemos en mencionar —aunque muy someramente— los sistemas específicos, experiencias, que se realizan en algunos países de nuestra zona occidental. Concretamente en SUECIA Y GRAN BRETAÑA, centradas en «subvenciones a las empresas que se comprometen a no despedir» y en FRANCIA Y BELGICA, contenidas en los planes nacionales globales, para la creación de nuevos puestos de trabajo, desplazamiento del paro etc.

SUECIA

Subvención a la formación profesional para mantener el empleo. Una de las medidas preventivas de la política del empleo: el Estado subvenciona y la empresa se obliga,

en vez de despedir, a facilitar la formación profesional de un cierto número de sus trabajadores en activo. Esta «subvención a la formación» creada en 1974 alcanzó en febrero del 77 a unas 425 pesetas/hora para las 150 primeras horas y a unas 250 ptas. para un período suplementario máximo de 600 horas. En el período febrero 77/marzo 78 unas 3.500 empresas (250.000 asalariados, 45 millones de horas, coste bruto de unos 15.000 millones de pesetas) se beneficiaron de esta subvención.

Este tipo de subvenciones se otorgan con condiciones muy estrictas (riesgo «serio» de despidos por motivos económicos, mantenimiento efectivo de la plantilla, etc) aunque, en realidad se constata que el efecto sobre el paro es relativamente débil. Lo que se explica por la falta de control de las condiciones impuestas, tanto por el que deben ejercer los Sindicatos como la propia Administración. No obstante una encuesta realizada por los Centros universitarios, pone de manifiesto que tal medida ha evitado un 30 % de los despidos que se consideraban forzosos. Lo que significa que de un 54 % a un 62 del número total de asalariados de estas empresas no habrían sido despedidos de no haber recibido la subvención.

El coste neto de la subvención —teniendo en cuenta la economía de la indemnización del paro— arroja un balance positivo y permite en la mayoría de los casos una verdadera mejora en la cualificación de los asalariados afectados y en consecuencia de la productividad y sin impedir de hecho, la racionalización de las estructuras de las empresas. Estas son, en general, pequeñas empresas —menos de 20 asalariados—. En realidad la subvención de empleo tiene el carácter de subvención salarial.

GRAN BRETAÑA

El T.E.S., experiencia británica.—«El coste de un empleo suplementario logrado por un relanzamiento general de la economía sería diez veces superior —aproximadamente de 13.000 libras— al coste de este mismo empleo obtenido gracias a las medidas espe-

ciales». Entre éstas, según el Ministro de empleo británico, se cuenta el TES (Temporary Employment Subsidy), aun no siendo la más importante de las establecidas en Gran Bretaña. A finales de año, incluía a 133.100 asalariados de un total de 265.000 beneficiarios del conjunto de medidas especiales en favor del empleo.

El TES —iniciado en 1975— terminará su vigencia próximamente por presión de la Comisión de Bruselas que arguye que tal subsidio se limita a la industria textil y del calzado y produce fuertes distorsiones en la competencia europea (50 % de los asalariados de estos sectores están cubiertos por el TES). De hecho éste consiste esencialmente en una subvención de 20 libras por semana (año y medio) para un trabajador que de otra forma se vería amenazado de despido. El 50 % si las empresas que reciben el TES tienen menos de 50 trabajadores y el 30 % emplean entre 50 y 150 asalariados. Se observa que el 70 % de estas empresas destinan el TES a pagar salarios y el 19 % a bajar precios o diferir el alza y que el 15 % diversifican la producción. Se considera que el 30 % de las empresas han ganado parte de su mercado con el TES en detrimento de las subvencionadas. Y se señala que al cesar la subvención el 12 % de los asalariados que se beneficiaron del TES han sido despedidos. Completan el examen del resultado: que el 34 % de las empresas beneficiadas contrataron personal complementario; el 15 % admite que el TES mejoró sus relaciones sociales; el 13 % que mejoró su producción y el 11 % que permitió una mejor racionalización y productividad.

BELGICA

El plan de reabsorción del paro.—Además de sus efectos positivos sobre el nivel del empleo, el Plan belga 1978 de reabsorción del paro (Plan SPITAEELS, nombre del Ministro de Trabajo que lo inició) permite lograr desde el punto de vista estrictamente financiero una disminución del déficit del sector público aunque en contrapartida entraña un menor descenso del ritmo de la inflación y un ligero frenazo tendencial del crecimiento. Tales son las conclusiones de un estudio

realizado por la propia Oficina del Plan a partir de tres hipótesis distintas: una simulación de base que no aplica el Plan; otra que lo aplica en 1978 y otra que además contempla su prolongación a los 79 y 80.

El Plan que afecta a 70.000 personas contempla la creación de 24.000 empleos de utilidad colectiva «temporal» y prevé esencialmente (con un coste de 23 mil millones de FB, que equivale al total del seguro de paro): un sistema de pre-jubilación (60 años para los hombres y 55 para las mujeres con un 80 % de su salario neto) y «stages» —trabajo remunerado en práctica— para los jóvenes. Las empresas privadas de más de 50 asalariados, la Administración y el sector público deberán emplear obligatoriamente a jóvenes-stagiaires de menos de 30 años. Por 6 meses y 26 semanas con una prima de 30.000 FB por joven en práctica entre 1 y 2 % de la plantilla perciben el 90 % de la remuneración normal. El objetivo para 1978 ha sido fijado en 27.000 empleos.

Por efecto del Plan el paro ha sido disminuido en 1978 en 95.000 unidades (de 326.000 parados pasaron a 231.000). Los empleos públicos aumentan en el marco del Plan 41.000, en 1978. En las empresas, 22.000. La prolongación del Plan, además del crecimiento de empleos, significaría un débil efecto inicial sobre el crecimiento y la balanza de pagos y una ampliación de la inflación (0,5 % en 1978).

Es importante la reducción —16.000 millones de FB— en las finanzas públicas.

El Bureau del Plan constata que el país difícilmente podrá instalarse en una especie de Plan permanente porque los efectos iniciales positivos se neutralizan parcialmente en breve término. Se teme que el abandono del Plan provoque un aumento fuerte del paro, con un difícil retorno a las situaciones habituales. Se impone un dispositivo que permita una readaptación de las medidas hoy establecidas.

FRANCIA

El Pacto Nacional para el empleo de jóvenes.—Iniciado en 1977 —con mayor selectividad para 1978/79— estableció: una exone-

ración condicionada de las cotizaciones patronales de la Seguridad Social para todo empleo ofrecido entre julio/diciembre 1977, a los jóvenes de dieciséis a veinticinco años y subvención del 35 % del salario del joven «stagiaire» —en trabajo de prácticas— hasta junio siguiente 1978. Además, una mejora de los contratos de empleo-formación (con exoneración de las cotizaciones patronales) «stages» —prácticas en empresa— con una duración de seis a ocho meses, para facilitar una «primera experiencia profesional». En el curso del «stage» (del trabajo en prácticas) el joven percibe una remuneración del Estado y recibe formación de la empresa o de un organismo competente. En total, durante este período se han acogido al Pacto más de 550.000 jóvenes.

El coste bruto para el Estado de esta medida se eleva a 4,5 mil millones de francos. (Exoneración de cargas sociales 1,7 mil millones, importe «stages» 1,4 íd. por forma-

ción, 480 millones coste de la formación; 160 millones contratos empleo-paro).

En conjunto se estima en 100.000 menos las demandas de trabajo.

La utilización del Pacto han sido las empresas de menos de 50 empleados del sector terciario. El grado de utilización de las subvenciones ha sido vinculado a la capacidad de contratación de las empresas para hacer frente a las necesidades de renovación de plantilla, a las variaciones de la coyuntura y las producidas por el absentismo. Acaso la disminución del paro en los menores de veinticinco años haya provocado mayor paro en los adultos. Este desplazamiento del paro crea en el empresariado la idea de que la contratación de los jóvenes debe hacerse subrepticamente por una política de asistencia.

R. B.

WANG ordenadores a su medida capaces de crecer con las necesidades de su empresa



Serie Wang 2200. Fácil de utilizar, fácil de programar en lenguaje BASIC, este mini-ordenador universal puede resolver tanto aplicaciones técnicas como de gestión.

Serie Wang VS. Ordenador de memoria virtual, programable en los lenguajes más populares: COBOL, BASIC, RPG II.

Desde 8 Kb hasta 512 Kb en memoria central.

Desde 80 Kb hasta 2.300 Mb en memoria de disco.

Desde 80 cps hasta 600 lpm en impresión.

Desde 1 hasta 32 puestos de trabajo en multiprogramación.

WANG Informática a su medida

hispano electrónica, s. a.

Alcorcón (Madrid) Tel. 619 41 08* - Telex 22404-elec-e
Polígono Industrial Urtinsa. Apdo. de Correos 48.

DELEGACIONES

Barcelona	(93)	330 15 00
Bilbao	(94)	422 83 09
Valencia	(96)	373 14 97
San Sebastián	(943)	46 25 54
La Coruña	(981)	28 71 77

REPRESENTANTES

Gerona	(972)	20 86 46
Granada	(958)	26 34 22
Murcia	(968)	24 57 15
Salamanca	(923)	22 59 88
Sevilla	(954)	27 00 44
Zaragoza	(976)	31 39 90

técnica sin fronteras

he

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

Documentos de trabajo publicados por la Cátedra de Política Económica de la Empresa, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares

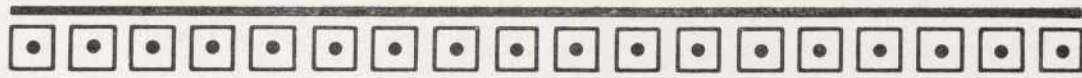
Núm.	AUTOR	TITULO	Fecha
1.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Instituto Internacional de Empresa (b)	18- 3-1976
2.	E. DURR	Condiciones y premisas de funcionamiento de una economía social de mercado (b)	23- 9-1976
3.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Análisis de la experiencia alemana, en torno a la cogestión empresarial (b)	12-11-1976
4.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Política Empresarial: Alternativas y posibilidades para un medio en cambio (a)	10-12-1976
5.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Beneficio, autofinanciación y cogestión empresarial (a)	25- 4-1977
6.	F. VOIGT	La cogestión como elemento fundamental de la Economía Social de Mercado (b)	Mayo 1977
7.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Política empresarial en España e inversión extranjera (b)	6- 5-1977
8.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Ilusión monetaria, beneficios ficticios y Economía de la Empresa (b)	Junio 1977
9.	H. SCHMIDT	La Ley Constitucional de la Explotación en la República Federal de Alemania (b)	Junio 1977
10.	W. KRELLE	Medidas y planes para una distribución patrimonial más equilibrada en la República Federal de Alemania (b)	Junio 1977
11.	E. DURR	Las diferentes concepciones de Política Económica en la Comunidad Económica Europea (a)	Junio 1977
12.	E. DURR	Importancia de la Política Coyuntural para el mantenimiento de la Economía Social de Mercado (b)	Sept. 1977
13.	F. VOIGT	El modelo yugoslavo de orden económico y empresarial (b)	28- 9-1977

- (a) agotado.
(b) hay existencias.

Núm.	AUTOR	TITULO	Fecha
14.	E. DURR	Aspectos fundamentales e institucionales de una Economía Social de Mercado (b)	Oct. 1977
15.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Política empresarial en un orden de Economía Social de Mercado: su instrumentación y funcionamiento (b)	Nov. 1977
16.	S. GARCIA ECHEVARRIA	El Balance Social en la gestión empresarial (b)	Ene. 1977
17.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Economía Social de Mercado: Actividad privada y pública (b)	Abril 1978
18.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Problemas de la moderna dirección de empresas (b)	Mayo 1978
19.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Marco ideológico de la reforma de la Empresa: La Economía Social de Mercado (b)	Mayo 1978
20.	E. DURR	Política coyuntural y monetaria de Economía Social de Mercado (a)	Junio 1978
21.	CH. WATRIN	Alternativas de orden económico y de sociedad (b)	Julio 1978
22.	E. DURR	Política de crecimiento en una Economía Social de Mercado (b)	Julio 1978
23.	E. DURR	La Economía Social de Mercado como aportación a un nuevo orden económico mundial (b)	Julio 1978
24.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Política de clases medias empresariales (b)	Agos. 1978
25.	S. GARCIA ECHEVARRIA	La empresa ante el paro juvenil (b)	Sept. 1978
26.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Economía Social de Mercado. Análisis crítico de la planificación económica (b)	Oct. 1978
27.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Economía Social de Mercado. Análisis crítico de la planificación económica (b)	Oct. 1978
28.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Memoria de actividades. Cátedra de Política Económica de la Empresa (b)	Sept. 1978
29.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Mercado de trabajo en una Economía Social de Mercado (b)	Nov. 1978
30.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Política de Clases Medias Empresariales (b)	Feb. 1979
31.	S. GARCIA ECHEVARRIA	Balance social en los países del mercado común (b)	Feb. 1979

(a) agotado.

(b) hay existencias.



LA COMPAÑIA TELEFONICA AMPLIA SU CAPITAL



Del 4 de junio
al 3 de julio

- * 1 acción nueva por cada 5 antiguas.
- * Desembolso del 60% y el 40% restante con cargo a la cuenta de regularización.
- * Dividendo desde el momento de la suscripción
- * Desgravación en el Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas.

En virtud del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración, haciendo uso de las facultades que le confieren el artículo 6.º de los estatutos, se comunica a los Sres. accionistas la puesta en circulación de hasta 71.203.466 acciones de 500 pesetas nominales cada una, concediendo derecho de preferencia a los señores poseedores de las acciones actualmente en circulación, para suscribir a razón de una nueva por cada cinco de las que sean tenedores, pudiendo ejercitar dicho derecho de suscripción mediante la utilización del cupón número 108, representado por los oportunos resguardos bancarios específicos, o en su lugar por los resguardos expedidos por las Juntas Sindicales de los Colegios de Agentes de Cambio y Bolsa de Madrid, Barcelona y Bilbao.

Los señores accionistas habrán de desembolsar en el momento de la suscripción 300 pesetas por acción, quedando liberadas las restantes 200 pesetas con cargo a la cuenta de regularización.

Las nuevas acciones que se emitan tendrán los mismos derechos que las hoy en circulación y entrarán a participar en los dividendos que se repartan con cargo a los beneficios obtenidos durante 1979 en proporción al tiempo en que el capital esté desembolsado.

La suscripción habrá de efectuarse necesariamente en las centrales, sucursales o agencias de cualquiera de los Bancos Urquijo, Hispano Americano, Español de Crédito, Bilbao, Pastor, Valencia y Confederación Española de Cajas de Ahorros, dentro del plazo comprendido entre los días 4 de Junio al 3 de Julio, ambos inclusive, del corriente año.

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

Madrid, 30 de Mayo de 1979

EL SECRETARIO LETRADO DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACION

DSRS

COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA





MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

**TODA UNA
ORGANIZACION
A SU SERVICIO**

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