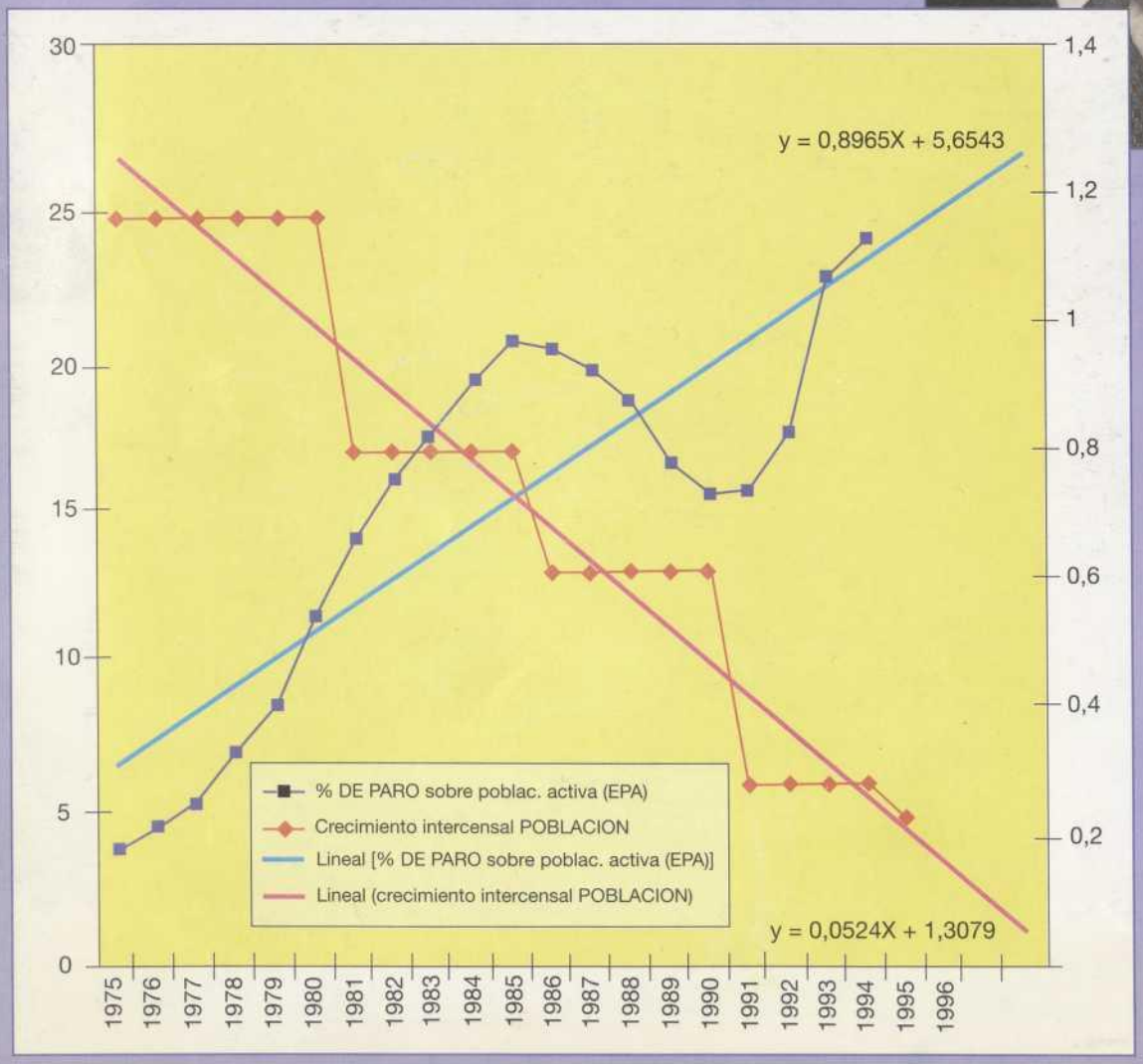
ACCION EMPRESARIAL

Año XXV 3.er y 4.º Trimestre 1997 Núms. 165-166

LA CUMBRE SOBRE EL EMPLEO Y LA SIMA DEL PARO EN ESPAÑA

Francisco Jiménez Ambel



SEMINARIO INTERNACIONAL

Madrid, 21-22 de mayo de 1998

«LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EUROPA Y AMERICA LATINA: ASPECTOS FINANCIEROS, SOCIALES Y ETICOS»

Organizado por:

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa (UNIAPAC)
Acción Social Empresarial (ASE)
UNIAPAC América Latina

P R O G R A M A

21 de mayo

Bienvenida y apertura

DOMINGO SUGRANYES *(Presidente Mundial de UNIAPAC)*
JORGE COSTA *(Presidente UNIAPAC América Latina)*
CARLOS ALVAREZ *(Presidente Acción Social Empresarial)*

«Panorama de la Financiación de los Sistemas de Pensiones en distintos países»

MICHEL ALBERT *(Francia)*
LUIS SOSA GUTIÉRREZ *(México)*
C. J. VAN REES *(Holanda)*

Debate

Almuerzo

«Los sistemas de pensiones en Europa y América Latina. Aspectos financieros sociales y éticos»

ENRIQUE IGLESIAS *(USA)*
MICHEL ALBERT *(Francia)*
JUAN CARLOS APARICIO *(España)*
JULIO BUSTAMENTE JERALDO *(Chile)*
J. M. SPAETH *(Francia)*
C. J. VAN REES *(Holanda)*

Clausura

D. JOSÉ MARÍA GIL ROBLES *(Pte. del Parlamento Europeo)*

Recepción ofrecida por UNIAPAC y ASE

22 de mayo

«Lectura bíblica e introducción»

P. JOHN SWEENEY *(Consejero Espiritual de UNIAPAC)*

«La financiación de los sistemas de pensiones. Nuevas alternativas y prospectivas de futuro»

ALFREDO PASTOR *(España)*

«Cuestiones éticas y sistemas de pensiones»

DR. BOY-JÜRGEN ANDRESEN *(Alemania)*
ANTOINE GOSSET-GRAINVILLE *(Bélgica)*
ONNO RUDING *(USA)*

Debate

«Nuevos aspectos éticos en las relaciones intergeneracionales»

MONS. JUAN ANTONIO REIG *(Obispo de Segorbe-Castellón)*
R. P. RAFAEL BRAUN *(Consejero Espiritual de ACDE-Argentina)*

Almuerzo

Sesión de Clausura

MICHEL ALBERT
DOMINGO SUGRANYES

Presentación del Proyecto de Declaración de UNIAPAC

Lugar de celebración:

(Fundación MAPFRE Estudios/Auditorio Biblioteca Nacional)

INFORMACION E INSCRIPCION:

Acción Social Empresarial
José Marañón, 3 • 28010 MADRID • Teléf.: 593 27 58 • Fax: 593 28 21

Acción Empresarial

SUMARIO

3.er y 4.º Trimestre 1997
Números 165-166

Presidente:
Carlos Alvarez Jiménez

Director:
Benedicto Poza Lozano

Jefe de Redacción:
Alfonso Sánchez Pacheco

Redactores:
Felipe Duque
Juan Franco
Santiago García Echevarría
Pilar Gil Sandoval
Francisco Javier Gorosquieta
Fernando Guerrero
Miguel Hueta
Francisco Jiménez Ambel
Carlos Moreda de Lecea
Luis Riesgo
Manuel Suances

Administración y Suscripciones:
Pilar Gil Sandoval

Edita:
Acción Social Empresarial

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

Diseño de portada: **Alfonso Sánchez Pacheco**

Imprime: ORTEGA Ediciones Gráficas
Avda. Valdelaparra, 35 - Tel.: 661 78 58
28108 ALCOBENDAS (Madrid)

Depósito legal: M. 3937-1971

2 ***DOCTRINA SOCIAL***
Cuadro católico de la vida económica

3 ***EDITORIAL***
¿La jornada de treinta y cinco horas?

4 ***OPINION***
La cumbre sobre el empleo y la sima del paro en España,
por *Francisco Jiménez Ambel*

9 **Transparencia bursátil. A propósito de un expediente de la CNMV,**
por *Carlos Moreda de Lecea*

11 **Del Estado del Bienestar a la Sociedad de la Solidaridad,**
por *Fernando Díez Espelosín*

17 ***INFORMES UNIAPAC***
CERAN LINGUA: el valor del ser humano puesto al servicio de la enseñanza de idiomas

22 ***INFORMES ASE***
Coste de la vida y presupuesto familiar en Madrid

24 ***OPINION***
Trabajo y progreso técnico,
por *Antonio Chozas Bermúdez*

31 ***ETICA EMPRESARIAL***
Doce mitos en la ética de los negocios,
por *Héctor Zagal Arreguin*

35 ***OPINION***
Despedida,
por *Luis Riesgo Menguez*

39 ***MUNDO EMPRESARIAL***
«Organos de Gobierno» de la empresa alemana,
por *Santiago García Echevarría*

43 ***LIBROS***

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 1.600 ptas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 25 dólares.—Resto del mundo, 30 dólares (más 4 % de IVA).

Suscripciones:
ASE. C/. José Marañón, 3. 28010 Madrid.
Teléfono 593 27 58. Fax 593 28 21.

Cuadro Católico de la Vida Económica

«Una economía a la medida del ser humano»

La Conferencia Episcopal de los Estados Unidos, en una Carta Pastoral, ha aprobado «El cuadro católico de la vida económica» (A catholic framework for economic life). Este cuadro se compone de diez puntos, que se resumen a continuación:

1 La economía existe para la persona. No la persona para la economía.

2 Toda la vida económica debe ser conformada por principios morales. Las opciones económicas y las instituciones deben ser juzgadas según protejan o degraden la vida y la dignidad de la persona, ayuden a la familia y sirvan al bien común.

3 Una medida moral fundamental para cualquier economía es la de ver cómo se comporta con los pobres y los vulnerables.

4 Todos los seres humanos tienen derecho a la vida y al logro de las necesidades básicas (por ejemplo, comida, vestido, hogar, educación, salud, un medio ambiente seguro, una seguridad económica).

5 Todos tienen derecho a la iniciativa económica, al trabajo productivo, a un salario y a unos beneficios justos, a unas condiciones de trabajo decentes, así como a organizar o a ser miembros de sindicatos y de otras asociaciones.

6 Todos los seres humanos, en la medida en que sean capaces, tienen la obligación de trabajar, la responsabilidad de sacar adelante a sus familias y la obligación de contribuir al bien de la sociedad en su sentido más amplio.

7 En la vida económica, el libre mercado tiene claras ventajas y también sus limitaciones; el Gobierno tiene responsabilidades esenciales y también sus límites; las asociaciones voluntarias tienen tareas irreemplazables, pero no pueden sustituir el correcto funcionamiento del mercado ni las políticas justas del Estado.

8 La sociedad tiene obligaciones morales, incluyendo la acción del Gobierno, cuando se hace necesario asegurar oportunidades, atender necesidades humanas básicas y lograr la justicia en el mundo económico.

9 Trabajadores, propietarios, gerentes, accionistas y comunidades son todos agentes morales en la vida económica. Nuestras opciones, iniciativas, creatividad e inversiones mejoran o degradan la oportunidad económica, la vida comunitaria y la justicia social.

10 La economía global tiene dimensiones morales y consecuencias humanas. Decisiones sobre inversiones, comercio, ayuda y desarrollo deben proteger la vida humana, especialmente la de aquellos que más lo necesiten, dondequiera que estén en el mundo.

¿La Jornada de Treinta y Cinco Horas?

La propuesta del Gobierno francés de reducir la jornada laboral, por ley, a treinta y cinco horas, plantea algunos interrogantes que, a modo de simples reflexiones, podemos relacionar.

Ser pionero en una reducción de jornada por ley, sin que esta propuesta sea fruto de algún diálogo social, corre el riesgo de significar un salto en el vacío en el que no se hayan contemplado otras alternativas más acordes con el momento sociolaboral.

En un sociedad movida por una iniciativa privada cada vez ejercida desde una mayor libertad de decisión, parece algo contradictorio una imposición de estas características, fruto de intereses políticos partidistas.

En una economía cada vez más delimitada por las exigencias de la productividad, parece evidente que una reducción sensible de la jornada laboral puede ser un atentado respecto a la presión de la competitividad, especialmente si esta disminución del tiempo de trabajo se efectúa con carácter singular solamente en determinados países.

La competitividad a la que nos obliga la nueva economía globalizada hace necesario delimitar con alguna exactitud la repercusión de la nueva jornada respecto a los costes salariales o la presión fiscal.

Las nuevas formas de regulación de las relaciones laborales mediante el diálogo entre los agentes sociales se han constituido en un principio siempre respetado como tal, independientemente de que la propuesta pueda parecer más o menos atractiva para una de las partes o demagógica para otras.

Solamente el diálogo social se considera garantía suficiente para la consecución de una paz social duradera. Por ello, parece necesario respetar esta forma de hacer nuevas relaciones laborales para que las mismas sean plenamente aceptadas por ambas partes y la paz social se garantice en el mundo del trabajo.

Por otra parte, las modificaciones importantes sobre las relaciones laborales actualmente suelen tener un objetivo prioritario: favorecer la creación de empleo.

Reducir la jornada laboral en cinco horas semanales, con carácter general e imperativo, ¿efectivamente crearía nuevos puestos de trabajo?

Quizá, la nueva tendencia de reducir voluntariamente, por acuerdos de empresa, la jornada de los viernes o la celebración de algunas fiestas con distintas justificaciones, pudiera ser el destino final de la reducción propuesta, con lo que, independientemente de la reducción de la producción, podría no incidir en nuevas ocupaciones. ¿Acaso no fue éste el destino de la reducción de la jornada de cuarenta y ocho horas con relación al trabajo de los sábados?

En conclusión, no resulta fácil un pronunciamiento sobre la jornada de treinta y cinco horas, ni en casos concretos y como fruto de debates o negociaciones específicas.

Por el contrario, sí que parece que existen serias objeciones o interrogantes respecto a su implantación generalizada mediante una ley propuesta por el Ejecutivo. Es sobradamente conocido que en la sociedad moderna suele ser absolutamente implanteable una reforma laboral que no haya sido precedida por el correspondiente diálogo, generalmente con acuerdo entre las partes, empresa y trabajadores.

La cumbre sobre el **empleo** y la sima del **paro** en España

Por Francisco Jiménez Ambel
Doctor en Derecho

I. AMBIENTACION

A finales de noviembre de 1997 ha tenido lugar una «cumbre» de jefes de gobierno de los países miembros de la Unión Europea para abordar con decisión el que, al parecer de todos, es el más grave y prioritario problema que aqueja a la Europa de nuestros días.

No es mi misión comentar la preparación, móviles, debates y resultados de dicha cumbre, pero sí el acogerla como un testimonio elocuente de la preocupación y, tal vez, conciencia social sobre el asunto. Aunque a decir verdad, ni el problema ni la preocupación por el mismo son nuevos; es posiblemente esta *cronificación* la que, en realidad, debería disparar todas las alarmas. Lo grave es que nos hemos acostumbrado a convivir con unas tasas de desempleo y de dependencia por empleado, escandalosas.

II. LA NATURALEZA DEL PROBLEMA

He sostenido y sostengo que **«el paro forzoso»** (ese era el nombre del tema antes de que los maquilladores de las comunicaciones lo edulcoraran como «desempleo») no es un problema *económico,* en el sentido de que se ha constatado que sabe convivir con niveles de renta altos e incluso con crecimiento económico, en términos absolutos y *per capita.* No quiere esto decir que no tenga efectos y connotaciones económicas, sino que el problema no es de raíz económica o asignativa.

Ni tampoco es —aunque suene como aberración aún mayor— un problema *social.* Obviamente el haber comprendido que el paro implica *exclusión social* es un avance incuestionable, pero siendo como son devastadores los efectos que sobre la sociedad, en los más diversos aspectos, produce el «paro forzoso», la clave permanece oculta al examen sociológico.

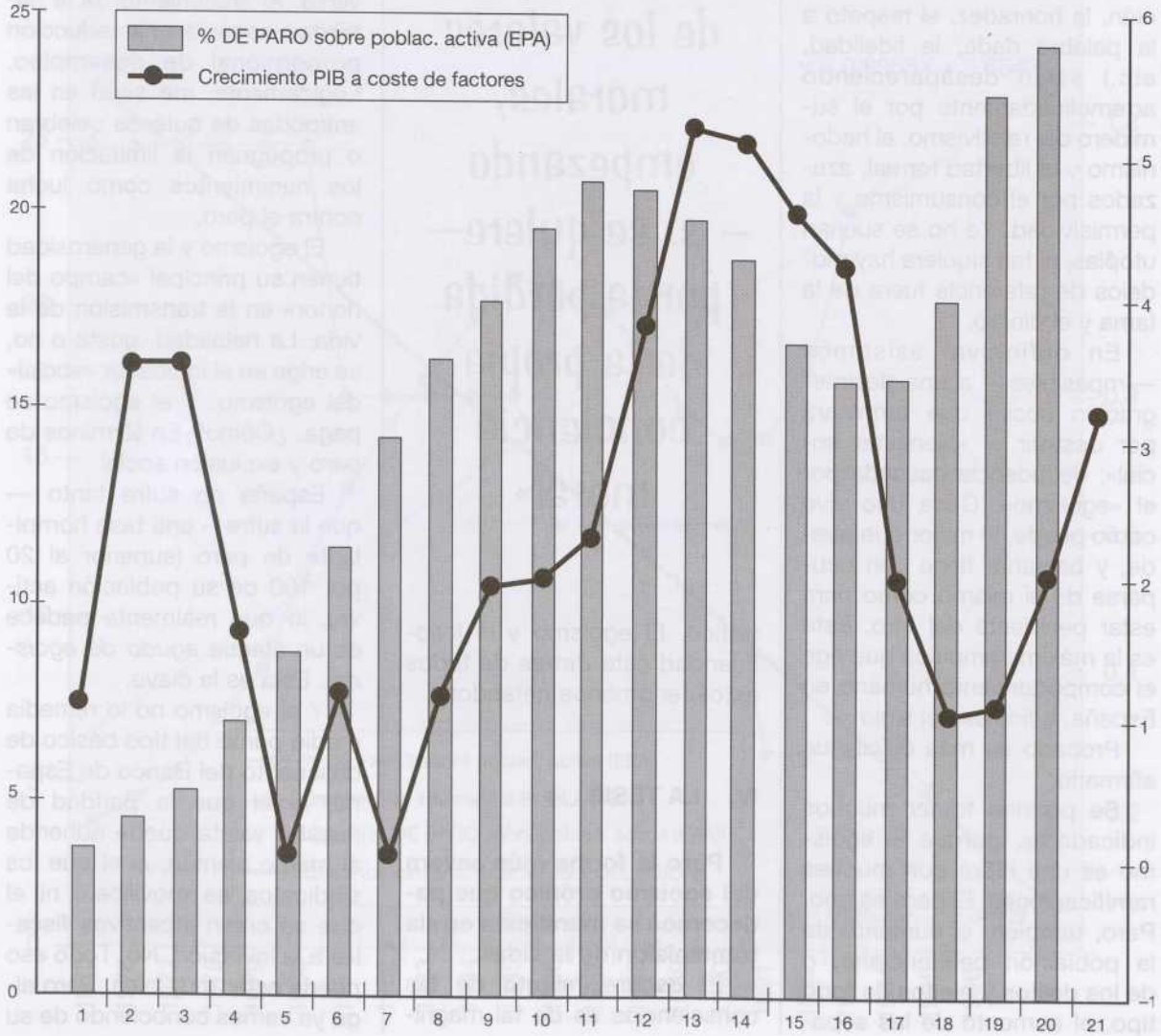
El paro es un problema *moral.* Y lo es en un doble sentido: de una parte atañe a lo moral porque es un dardo clavado en el corazón de la conciencia del bien y del mal de toda persona, viva o no empleada. De otra parte —y esta es la tesis— **es la crisis de los valores mora-**

les la que directamente está produciendo el paro.

Soy plenamente consciente de la gravedad de la afirmación que acabo de hacer, pero la repito: el paro es el efecto directo de la crisis de los valores morales, empezando —si se quiere— por la pérdida de la propia conciencia moral.

Consecuentemente, todos los planteamientos «economicistas» del problema, aun con la mejor intención política, están condenadas al fracaso. Nada tiene de extraño que cuando la renta empezó a crecer en España y, no obstante, el paro siguiera aumentando, saltara a la palestra la explicación de que sólo se crearía empleo si el crecimiento anual del PIB superaba el 2 por 100. En realidad, la correlación entre incremento del PIB y la generación de empleo o aumento del paro es inexistente (valor 0,173) y las ondas que se aprecian en la figura que insertamos (fig. 1) casi hace pensar en que es el incremento más severo del paro el que augura mejores *ratios* de crecimiento económico. En estos momentos se arguye que el empleo crece, porque el escenario de la convergencia marcha bien (control de la inflación, reducción del déficit público, abaratamiento del precio del dinero, etc.). Insisto en que mi aspiración no es desalentar a los que —responsablemente— con tales instrumentos buscan la solución, sino a re-

Figura 1
CRECIMIENTO DEL PIB Y DEL PARO, 1975-1995



conducir el diagnóstico, el pronóstico y la terapia a otro terreno, aunque sin pretensiones reduccionistas.

III. EL EGOISMO

Problemas morales hay muchos, y algunos se agravan por momentos. Se pretende y se habla mucho de «rearme moral», de «educación en los valores», de «ética de los negocios», de «códigos deontológicos», etc., pero los valores concretos (la sinceridad, la lealtad, la abnegación, el desinterés, el orden, la laboriosidad, la constancia, la colaboración, la honradez, el respeto a la palabra dada, la fidelidad, etc.) están desapareciendo arremolinadamente por el sumidero del relativismo, el hedonismo y la libertad formal, azuzados por el consumismo y la permisividad. Ya no se sueñan utopías, ni tan siquiera hay modelos de referencia fuera de la fama y el dinero.

En definitiva, asistimos —impasibles— a una desintegración social que terminará por destruir el «bienestar social»; decadencia causada por el «egoísmo». Cada uno vive como puede, lo mejor que puede, y bastante tiene con ocuparse de sí mismo como para estar pendiente del otro. Esta es la máxima empírica que rige el comportamiento humano en España, a finales del siglo xx.

Probarlo es más difícil que afirmarlo.

Se podrían tomar muchos indicadores, porque el egoísmo es una hidra con muchas ramificaciones. El paro es uno. Pero, también, el aumento de la población penitenciaria, o de los delitos y pleitos de todo tipo, el aumento de las separaciones y divorcios, el aumento de los abortos, el aumento del consumo de alcohol y drogas y las muertes por sobredosis, el aumento de los «pobres de solemnidad», el exponencial desarrollo del SIDA. Hasta los accidentes de tráfico. El egoísmo y la insolidaridad está detrás de todos estos fenómenos nefandos.

> «El paro es el efecto directo de la crisis de los valores morales, empezando —si se quiere— por la pérdida de la propia conciencia moral»

IV. LA TESIS

Pero la forma más severa del egoísmo crónico que padecemos se manifiesta en «la transmisión de la vida».

El oscurecimiento de las consciencias es de tal magnitud que se nos presenta como un «avance» y signo inequívoco de «civilización» el control de la natalidad. España no es, ahora, para la opinión pública, un país desarrollado, porque esté cerca de un 80 por 100 de la media de renta de la Unión Europea, sino porque la vida «ya no es como antes» y ahora «disfrutamos» uno de los índices más bajos del mundo en nacimientos.

Pues bien, he ahí la causa y el indicador del paro. Esta es mi tesis: el paro está íntimamente correlacionado con la natalidad. El paro aumenta en la misma intensidad en que disminuye la natalidad, y viceversa. Al crecimiento de la natalidad seguiría una reducción proporcional de desempleo. Lógicamente, me sitúo en las antípodas de quienes celebran o propugnan la limitación de los nacimientos como lucha contra el paro.

El egoísmo y la generosidad tienen su principal «campo del honor» en la transmisión de la vida. La natalidad, guste o no, se erige en el indicador «social» del egoísmo. Y el egoísmo se paga. ¿Cómo? En términos de paro y exclusión social.

España no sufre tanto —que la sufre— una tasa horripilante de paro (superior al 20 por 100 de su población activa), lo que realmente padece es un *ataque agudo de egoísmo*. Esta es la clave.

Y el egoísmo no lo remedia medio punto del tipo básico de descuento del Banco de España, ni el que la paridad de nuestra valuta quede adherida al marco alemán, ni el que los sindicatos se movilicen, ni el que se creen incentivos fiscales a la inversión. No. Todo eso puede estar muy bien. Pero algo ya vamos conociendo de su

posible eficacia. No se pueden esperar peras del olmo.

V. LA COMPROBACION EMPIRICA

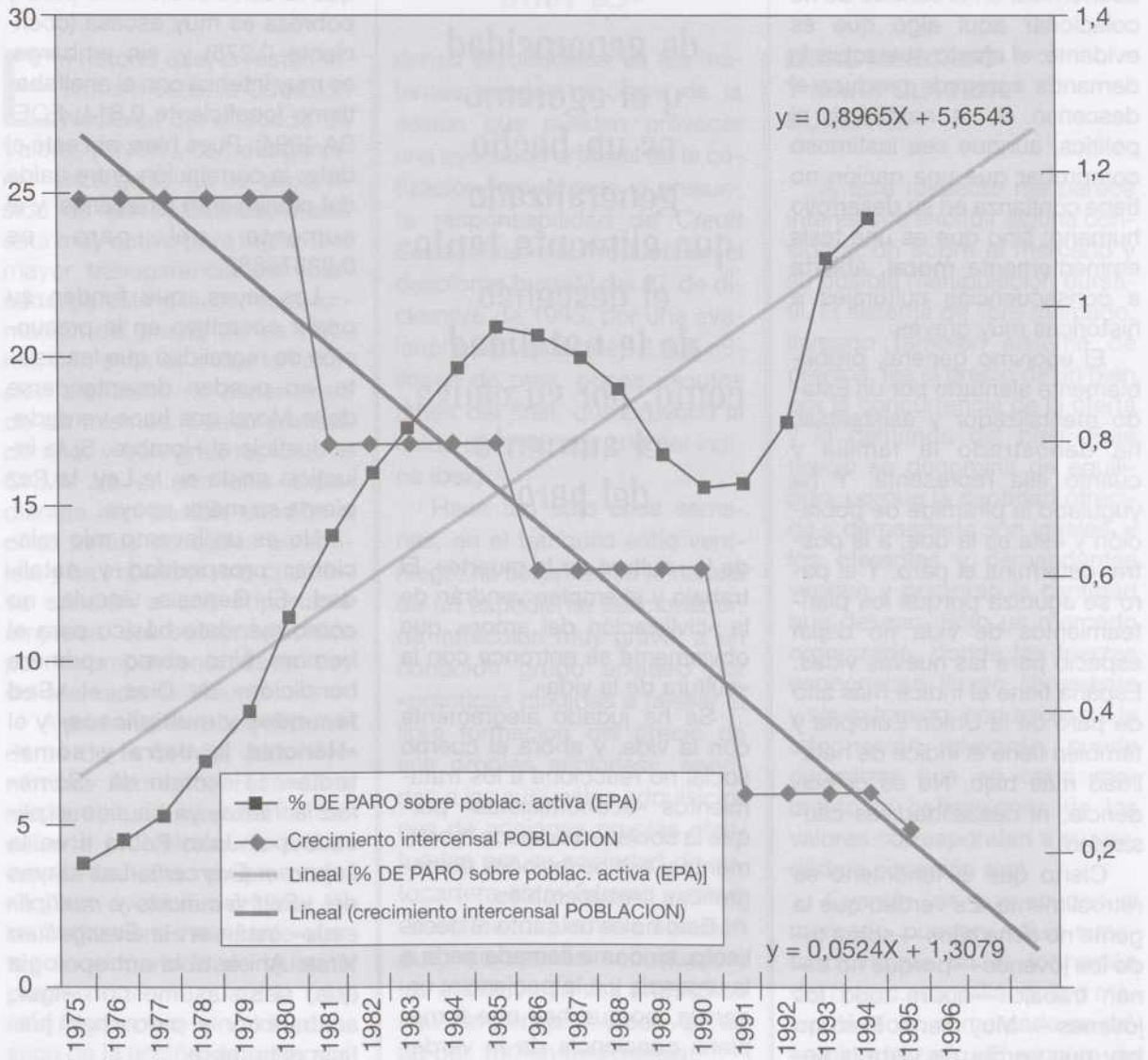
0,824.

0,824. Ese es el índice de correlación, medido en los veinte años que van de 1975 a 1995, entre la disminución de la natalidad y el aumento del paro. Como se sabe, la correlación máxima se da en el valor uno, por lo que una correlación de 0,824 es muy alta. Es, estadísticamente, enormemente significativa. En las series y gráfico que insertamos (fig. 2) la variable población está medida en el «crecimiento intercensal», que, obviamente, acoge el progresivo incremento de la longevidad (mientras los progresos geriátricos no sean neutralizados por las eutanasias). Quiere esto decir que si deparamos el crecimiento intercensal de la componente mayor longevidad, la correlación sería aún más alta.

A simple vista se evidencia, en el gráfico, cómo la disminución del ritmo de crecimiento de la población, determinado por la caída de la natalidad, se acompasa a la subida del paro. Es así de simple.

Extraídas las líneas de tendencia, encontramos una especie de «cruz de San Andrés»,

FIGURA 2



cuyas aspas se distancian cada vez más. La cifra de población va frenándose y el paro va desbocándose; esa es la historia de los dos últimos decenios en España. Y esta constatación es síntesis y exponente de multitud de fenómenos sociales, pero estas líneas totalizadoras hay que llamarlas por su nombre.

Esta es la realidad. La falta de generosidad y el egoísmo es un hecho generalizado que alimenta tanto el descenso de la natalidad como, por su causa, el aumento del paro.

Esta tesis no es utilitarista, o económica, en el sentido de no colacionar aquí algo que es evidente: el efecto que sobre la demanda agregada produce el descenso de la natalidad; ni política, aunque sea lastimoso comprobar que una nación no tiene confianza en su desarrollo humano; sino que es una tesis eminentemente **moral,** abierta a consecuencias culturales e históricas muy graves.

El egoísmo general, probablemente alentado por un Estado mentalizador y asistencial, ha denostrado la familia y cuanto ella representa. Y ha yugulado la pirámide de población y ésta es la que, a la postre, determina el paro. Y el paro se agudiza porque los planteamientos de vida no dejan espacio para las nuevas vidas. España tiene el índice más alto de paro de la Unión Europea y también tiene el índice de natalidad más bajo. No es coincidencia, ni casualidad; es *causalidad.*

Cierto que el fenómeno se retroalimenta. Es verdad que la gente no tiene hijos —sobre todo los jóvenes— porque no tienen trabajo —sobre todo los jóvenes—. Muy cierto. Pero no hay que perder de vista la secuencia: primero, no hay hijos y, después, no hay trabajo. De ahí la raíz moral.

En otro contexto, en otra época, con otros valores, España optó por la vida, aunque no había trabajo. Y se recurrió, con grandes sacrificios, a la emigración masiva. Ella, la emigración, el trabajo, en definitiva, es la explicación del milagro económico español. Pero, no se olvide, primero se había optado por la vida. Es ingenuo esperar trabajo, nótese que no digo «empleo» sino «trabajo», de la «cultura de la muerte». El trabajo y el empleo vendrán de la «civilización del amor», que obviamente se entronca con la «cultura de la vida».

> «La falta de generosidad y el egoísmo es un hecho generalizado que alimenta tanto el descenso de la natalidad como, por su causa, el aumento del paro»

Se ha jugado alegremente con la vida, y ahora el cuerpo social no reacciona a los tratamientos «economicistas» porque la sociedad adolece moralmente y exhibe lesiones demográficas irrecuperables.

Esto no es un canto al desaliento, sino una llamada seria a la urgencia y a la paciencia: urgencia, porque hay que tomar plena conciencia de la verdadera raíz del problema e incidir sobre ella (revalorizando la familia, el matrimonio y la vida; mediante el sistema educativo y los medios de comunicación, sobre todo), y paciencia, porque reparar la pirámide de población no es posible de un día para otro. Con todo, la reacción social a los cambios de tendencia puede ser muy significativa.

Comprobar que la correlación entre incremento del PIB y la evolución del paro son fenómenos disgregados (coeficiente 0,172) puede sorprender tanto como el haber sabido que la correlación entre paro y pobreza es muy escasa (coeficiente 0,275) y, sin embargo, es muy intensa con el analfabetismo (coeficiente 0,614; FOESA 1994). Pues bien, ahí está el dato: la correlación entre caída del crecimiento intercensal y el aumento del paro es 0,82376882.

Las leyes, que fundan su poder coercitivo en la presunción de moralidad que les asiste, no pueden desentenderse de la Moral que hace verdadera Justicia al Hombre. Si la injusticia anida en la Ley, la Paz pierde su mejor apoyo.

No es un invento mío relacionar prosperidad y natalidad. El Génesis vincula, no como mandato básico para el hombre sino como «primera bendición» de Dios, el **«Sed fecundos y multiplicaos»** y el **«Henchid la tierra y sometedla».** El sentido de *«Someted la Tierra»* ya ha sido explicado por Juan Pablo II en la *Laborem Exercens.* Las claves del *«Sed fecundos y multiplicaos»* están en la *Evangelium Vitae.* Ahí está la antropología que, si se asume con vigor, acabará con el paro y hará justicia al hombre.

Transparencia bursátil

A propósito de un expediente de la CNMV

Carlos Moreda de Lecea
Universidad de Navarra

Es notorio que, en estos últimos meses, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), como organismo encargado de la supervisión de las bolsas españolas está muy activo para lograr una mayor transparencia del mercado bursátil y la correcta formación del precio de los valores, con el fin de evitar la variación artificial o no espontánea de los mismos. Desde primero de año, y con gran rapidez, la CNMV ha abierto seis expedientes con posible sanción a otras tantas entidades bursátiles, y ha impuesto una cuantiosa sanción a una importante empresa del sector eléctrico por incumplimiento de la Ley del Mercado de Valores.

A primeros de abril, el presidente de la CNMV, Juan Fernández Armesto, recordaba mediante una interesante circular la prohibición de provocar, en beneficio propio o ajeno, una evolución artificial de las cotizaciones mediante ofertas en el período de ajuste a precios que no guardan relación alguna con el valor intrínseco de la acción, así como órdenes introducidas en los instantes previos al cierre de la sesión que pueden provocar una evolución artificial de la cotización (recuérdese la presunta responsabilidad de *Credit Suisse Financial Products* en el desplome bursátil del 27 de diciembre de 1995, por una avalancha de ventas de 10.000 millones de ptas. pocos minutos antes del final, que provocó la caída del 2,65 por 100 del índice ibex).

Hace tan sólo unas semanas, en el tranquilo estío veraniego, ha sorprendido la noticia de un expediente sancionador, de infracción muy grave, a un conocido grupo aceitero por «prácticas dirigidas a falsear la libre formación del precio de sus propias acciones», referidas a las supuestas adquisiciones de acciones propias efectuadas por su sociedad de autocartera entre febrero y mayo de este año. Llama la atención que, sin apenas contratación, las acciones de esa entidad se han revalorizado cerca de un 30 por 100 en tres meses.

LIBRE MERCADO Y MANIPULACION BURSATIL

A este respecto me parece interesante escribir alguna consideración sobre el mercado y su posible manipulación bursátil. El sistema de libre mercado, llamado también sistema de precios, fija el precio de un bien por la concurrencia de la oferta y la demanda del bien. Este precio se denomina de equilibrio, porque la cantidad ofrecida y demandada son iguales, y los oferentes y demandantes venden y compran la cantidad que desean. Sólo un mercado organizado, donde las fuerzas económicas fluyen libremente y sin extorsión, con acceso a la información relevante, puede garantizar que en cada momento la cotizaciones de los valores correspondan a su verdadera situación real.

Cuando los que acuden al mercado pueden influir substancialmente en la formación del precio, maquillándolo o manipulándolo, el mercado se denomina forzado. El empleo de

este término connota la idea de fuerza o violencia, física o moral, para conseguir un fin que no debe ser conseguido de esta manera. El término manipular puede tener, como en este caso, una connotación negativa, en el sentido de distorsionar el equilibrio del libre mercado con manejos que lo hacen injusto y lo conducen al servicio de intereses propios. Existen numerosos modos de manipular la cotización de los valores en la bolsa. Además de

Sólo un mercado organizado, donde las fuerzas económicas fluyen libremente y sin extorsión, con acceso a la información relevante, puede garantizar que en cada momento la cotizaciones de los valores correspondan a su verdadera situación real

rumores y noticias falsas, los más conocidos son los de venta convenida en que dos personas se ponen de acuerdo previamente para dar órdenes simultáneas de compra y de venta o la también llamada venta de lavadora, en que la misma persona da una orden de venta por un agente y otra de compra por un agente distinto.

Manipular el mercado provoca un enriquecimiento indebido, a costa de otros que, aunque no se sepa bien quiénes son, exige restitución; además, como la bolsa es el mercado financiero secundario por

excelencia, que financia gran parte de la inversión nacional, manipular en ella provoca una desconfianza en su funcionamiento y un retraimiento en los inversores que afecta al interés general de la sociedad. No se olvide tampoco la importante función barométrica de la bolsa que todavía actúa como caja de resonancia de la economía de un país.

La modernización de los ordenamientos jurídicos de los países occidentales protege a los inversores en bolsa velando por la transparencia del mercado y la correcta formación de los precios. El mercado continuo con la continua información relevante para la información de los precios de las acciones y la posibilidad de múltiples precios durante una sesión de contratación continua facilita la formación de un mercado más eficiente. Dígase lo mismo de la reciente circular de la CNMV regulando los criterios para establecer barreras de información —las llamadas «murallas chinas»—, que impidan el uso desleal de información privilegiada o reservada entre los departamentos de las entidades que actúan en bolsa.

Del Estado del Bienestar a la Sociedad de la Solidaridad

Fernando Díez Espelosín

Ldo. en Filosofía y Letras. Perito Industrial

Hablamos del Estado del Bienestar porque está en crisis. No solamente financiera, sino institucional. Se ha puesto de manifiesto, una vez más, en la Cumbre sobre el Empleo celebrada recientemente en Luxemburgo. Los tiempos de crisis son el momento oportuno para tomar decisiones valientes y definitivas, no para parchear y salir del paso con soluciones transitorias y de compromiso que no arreglan nada.

1. ¿QUE ES EL ESTADO DEL BIENESTAR?

El conjunto de actuaciones públicas encaminadas a garantizar al ciudadano unos servicios mínimos que aseguren su supervivencia, y esto, como dice Beveridge «desde la cuna hasta la tumba».

El Estado del Bienestar se sustenta en un principio teórico discutible que presupone y considera al Estado paternal y protector, como un poder neutral, interesado por el bien común del pueblo. Por desgracia no suele ser así. El Estado está en manos del partido que ha ganado las elecciones, que puede ser doctrinario y hasta fanático, que desea perpetuarse en el poder, buscando sus propios intereses a cualquier precio.

Siempre hablamos de gobiernos elegidos democráticamente. No olvidemos tampoco los grupos de presión.

Estado providencia

Por supuesto que el Estado debe velar por la salud, el empleo, la enseñanza, los ancianos, las comunicaciones..., sin olvidar su carácter subsidiario ni que la iniciativa privada suele dar respuestas adecuadas en calidad y costes. Es sintomático que muchos voceros del Estado del Bienestar usan los servicios privados —sanidad, educación— mientras hacen demagogia con los servicios públicos.

Estado asistencial

Alcanza tal extremo el paraguas amparador que inhibe cualquier posibilidad de acción privada y llegamos a lo que Margaret Thatcher llamó el «Estado niñera que destroza la libertad e individualidad» del ciudadano.

Beneficios del Estado del Bienestar

Nadie discute la oportunidad y necesidad del nacimiento del Estado del Bienestar. Surgió como respuesta a situaciones de flagrantes injusticias sociales y para corregir desequilibrios insoportables.

Las personas que trabajaron por su implantación y desarrollo tenían un corazón limpio, iluminado por la luz de la justicia social. Sus intenciones eran rectas y consiguieron orientar a la sociedad por caminos más humanos y solidarios.

Algunos de sus logros son auténticos hitos en las conquistas sociales:

- Trabajar por la erradicación de la pobreza.
- Conseguir la igualdad de oportunidades.
- Universalización de los derechos sociales y la sanidad.
- Ayuda y protección al desempleo-búsqueda incansable del pleno empleo.
- Promulgación de leyes de pensiones e invalidez.
- Extensión de la enseñanza para todos con la escuela pública
- Apoyo y protección para los desheredados sin capacidad.

Debe quedar bien claro que no queremos confundir al auténtico Estado del Bienestar de aquellos que han hecho de él un trampolín para enriquecerse, mantenerse en el poder y han corrompido su sentido original.

También conviene puntualizar que la labor del Estado es crear las condiciones necesarias para que se de una competencia justa y no frenar con su intervención excesiva el sano desarrollo de la competencia.

2. INCONVENIENTES DEL ESTADO DEL BIENESTAR

Dependencia económica = control político

A nadie se le escapa que el Estado del Bienestar genera una dependencia económica, y a la postre social, del Estado dadivoso, que ata con el regalo continuo y llega hasta a amenazar con su pérdida. Recordemos el triste espectáculo que dieron nuestros partidos políticos en las últimas elecciones generales: «Que vienen los del... y os van a quitar las pensiones.» Esta situación conlleva abuso de poder, pueblo sumiso, fácil de gobernar, temeroso y servil. Por este camino, los escasos recursos administrados por burócratas corruptos e ineptos llevan al país a la ruina económica y a la inversión de los valores.

«Control del gasto público»

Rompe el equilibrio Estado/ciudadano

Al abandonar el sentido subsidiario, el Estado olvida que está para servir y potenciar las iniciativas ciudadanas, merma sus libertades y destroza su capacidad creadora. No ayuda a crecer.

Engendra vagos irrecuperables

Cuando miramos a los países de detrás del «muro» confirmamos nuestra afirmación. Acostumbrados a cobrar, trabajaran más o menos, ahora son incapaces de incorporarse a procesos productivos donde la calidad, los costes, el compromiso y el orgullo profesional son valores exigidos.

En casa podemos ver los perniciosos efectos del PER y otras soluciones parecidas.

El desempleo resta aportaciones a la Seguridad Social y supone una sangría para las arcas públicas.

En estas condiciones el ciudadano adopta la postura del mínimo esfuerzo. «Que me lo den todo hecho.» Mata en él las iniciativas, corrompe sus valores, elude compromisos, no asume responsabilidades ni le apetece tomar iniciativas... «para eso está el Estado». «No necesito pensar.» Al final un pueblo vacío y mansurrón. Recuerdo una iniciativa que tomé cuando trabajaba, más joven, en las lides sindicales. Propuse que trabajáramos, vía sindical, para conseguir que no hubiera pagas extraordinarias ni retenciones en el IRPF. El trabajador era dueño de todo su salario repartido en 12 pagas y cuan-

do llegase la fecha de su compromiso fiscal haría la correspondiente declaración y abono de sus impuestos. ¡Quisieron lincharme! ¡Con la ilusión que les hacían las pagas extras! Y, «si no me descuentan no podré pagar los impuestos en su fecha» ¿Queremos mayor ejemplo de inmadurez? «Necesitamos el Estado paternal que nos administre nuestros salarios»... y se quede, de paso, al menos con los intereses de nuestros anticipos.

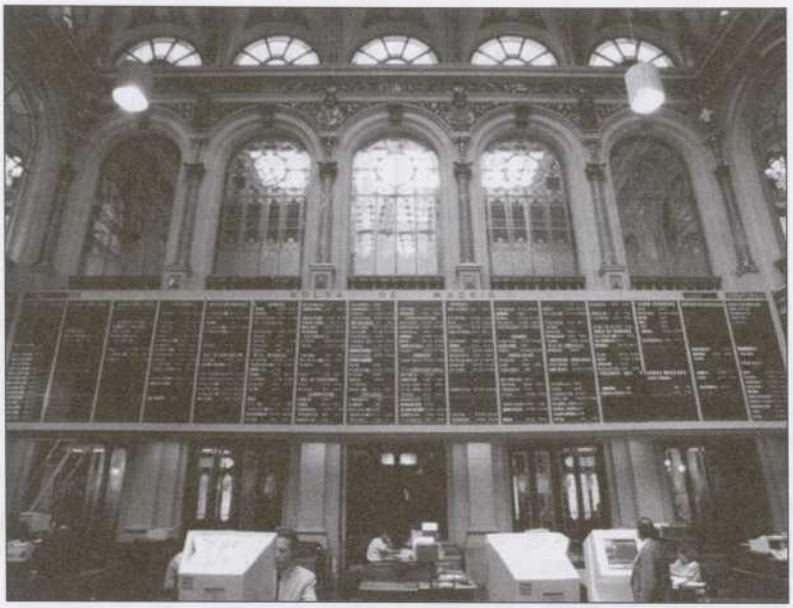
Desempleo creciente

Que el desempleo ha crecido es evidente. También el déficit y el endeudamiento público. Por contra, crece el sector público, burócrata e inoperante, y se dispara el gasto de mantenimiento de un Estado elefantiaco que exige constantes subidas de los impuestos. Pero, ¡ah!, se acumulan votos cautivos.

Insolidaridad

El Estado de Bienestar genera insolidaridad. Cuando nos acostumbramos a recibir terminamos disputando la parte del otro. Crece el egoísmo. En especial cuando no alcanza para todos, por ejemplo, la ayuda al desempleo. Pocas veces se ha sido en este terreno menos solidarios al eludir el Estado del Bienestar la responsabilidad individual.

Hay situaciones que llevan en si mismas latentes y flagrantes injusticias sociales. Una muestra sangrante son las jubilaciones anticipadas. Es indecente que gente con 55 años vayan al paro, a vivir del sudor ajeno, desperdiciando experiencia y saber de valor incalculable. No medimos la carga



Control del mercado bursátil

afectiva y emocional de inutilidad que esta masa inyecta en la sociedad. ¿Y qué decimos de las revalorizaciones lineales de las pensiones? ¿Qué digo? ¡Queda dicho! Luego lo explicaremos.

Repercusión en la economía mundial

En un mundo de economía globalizada cualquier medida hace entrar en resonancia a todo el sistema. Y cualquier circunstancia social repercute sonora e implacablemente en la estructura socio-económica. ¿A dónde va a llevar la amenaza demográfica fruto del egoísmo y la falta de compromisos de esta sociedad de molicie? Además aumenta, afortunadamente, la esperanza de vida. Un mundo de viejos que hay que atender y bien.

¿Quién justificará, ante las generaciones venideras, el que el Estado pague por arrancar viñas, talar olivos, matar nuestra cabaña nacional y multe, paradójicamente, por sobrepasar la cuota láctea...? Consecuencia de unos superestados tutores, sobreprotectores, no subsidiarios, que olvidan la primera razón de su existencia.

3. ¿A DONDE NOS LLEVA EL ESTADO DEL BIENESTAR?

Suecia, país paradigmático del Estado del Bienestar, se ha dado cuenta de que ahora son más pobres que hace veinte años, la diferencia de clases se ha abierto y que los suicidios han crecido. ¿Nos sugiere alguna reflexión?

A la pobreza

Los informes de Cáritas de España nos muestran la realidad de ocho millones de compatriotas en el umbral de la pobreza.

A la insolidaridad

Hemos perdido el sentido del «nosotros». Cada uno va a

conseguir lo más posible de la ubre estatal. Se pierde la conciencia de la responsabilidad compartida. Aquel: «todos somos responsables de todos», pasó al olvido.

Al inmovilismo

Pocos se mueven por iniciativa propia, pues todo lo esperamos del papá Estado. Se ralentiza la creatividad, la iniciativa, el compromiso y la responsabilidad.

A la incultura

El mismo Informe de Cáritas nos indica que en el ámbito rural el analfabetismo funcional es escalofriante. En las ciudades, grandes masas humanas se despachan con un lenguaje «cheli», que Umbral recogió en un diccionario donde no logró sumar cien vocablos.

¿Quién será capaz de financiarlo?

Primero los suecos y los americanos, después todos los países occidentales, han caído en la cuenta de que el Estado del Bienestar es económicamente insostenible y piensan en su demolición más o menos controlada. Algunos países, concretamente el Reino Unido, con su líder socialista Tony Blair, quieren reducir ya drásticamente las subvenciones sociales, incluso a los discapacitados, para ir «relajando» el Estado del Bienestar.

«El Estado del Bienestar en España ha tocado techo»

Lo dijo ya Luis Angel Rojo, gobernador del Banco de España, en 1994 y añade «que no puede seguir creciendo». Esto lo saben nuestros políticos, pero no lo dicen, amparados unos en mala fe y otros en demagogia electoralista. Estamos en un callejón sin salida si persistimos en seguir por este camino.

4. ENTONCES, ¿QUE? ALTERNATIVAS

Padecemos una crisis aguda de conceptos más que de recursos financieros. Las situaciones de crisis conllevan un componente de riesgo que debemos asumir con valor, más una esperanzadora oportunidad. Es la ocasión de buscar soluciones alternativas estables e imaginativas. Recogiendo ideas de muchas personas preocupadas por el problema sugerimos la

Alternativa: *la sociedad de la solidaridad*

Basada en el principio perenne de que «hay que enseñar a pescar. No regalar peces». El camino es largo y duro, pero ilusionante. Comienzo, por supuesto, por la

Formación continua

Deberá ser integral, tanto humana como profesional. El olvido de esta doble vertiente nos ha llevado a la pérdida de valores esenciales y a engendrar muchos técnicos sin alma.

Los Estados deberán invertir en infraestructuras, en I+D, en educación en todos los campos. Se nos ocurre que si el pueblo estuviera educado en medicina preventiva y en el uso racional de los medicamentos se habría desinflado el debate, interesado y demagógico, del «medicamentazo» y el co-pago de las medicinas.

Las personas formadas están preparadas para aprovechar las oportunidades.

¡NO HAY POBRES
HAY IGNORANTES!

Efectivamente, las naciones que invierten en formación gozan de prosperidad sin paro. Tomemos un ejemplo deslumbrante: Singapur. Dedican el 12 por 100 de su PIB en formación y así les va. ¿Llegamos nosotros al 1 por 100 sumando a la inversión española la ayuda comunitaria? ¿Llega realmente al trabajador este exiguo porcentaje?

Reforma fiscal en profundidad

Persiguiendo el fraude. Que paguen todos los que tienen que pagar y lo que deben pagar. Bajarían los impuestos y habría más dinero para invertir. Establecer un sistema fiscal más justo contemplando las situaciones individuales. Muchos pensionistas, por ejemplo, estarían dispuestos a renunciar a parte de su pensión de la Seguridad Social, pues realmente no la necesitan, o al co-pago de medicinas si supieran que se va a hacer uso adecuado de su generoso desprendimiento. Ellos comprenden que su postura es más solidaria y racional

que la de los Estados que sostienen que los pensionistas con buena pensión no paguen las medicinas y un trabajador con el salario mínimo deba pagarlas. Se trata de buscar soluciones sociales, no políticas, que van tras el voto desesperadamente.

Control del gasto público

Con una administración saneada, transparente, profesional, con el número correcto de funcionarios que busquen el crecimiento económico. Descartando toda inversión faraónica e innecesaria. Que funcionen honestamente los mecanismos de control.

Mejor utilización de los recursos

Gestionarlos de forma empresarial con conciencia de que son escasos y perecederos. Flexibilizar el mercado del trabajo, aceptando que los tiempos son vertiginosamente cambiantes y la necesidad vital de adaptarse a las nuevas situaciones. Buscar la mejora continua, la calidad en todas las fases de la producción, en los sistemas y en la misma gestión empresarial, incluido el tratamiento de los recursos humanos. Aumentar la productividad y la eficiencia

Creciente incentivación para fomentar la iniciativa privada

Hay que poner a la sociedad en condiciones de que ella cree y busque sus caminos. Proporcionar las infraestructuras necesarias para que no se pierda una sola idea aprovechable. En la Comunidad Foral de Navarra existe un organismo que apoya cualquier iniciativa privada de interés. En la de Madrid se inicia también esta vía.

El ideal no es, como sucede también en Navarra, que los estudiantes tengan un cheque escolar con el que acudir al centro educativo de su libre elección. La meta sería lograr un nivel de salarios que permitiera elegir y pagar el colegio escogido. Esta circunstancia es un mayor grado de libertad que promueve y alienta la competencia y la calidad.

Incentivar y premiar el ahorro

Proporcionará ingentes cantidades de dinero que, volcadas en fondos de inversión, planes de pensiones y cartillas generan inversiones y empleo. El ahorro es previsión, es planificación, es educativo y pone de manifiesto el grado de madurez de una sociedad.

Control del mercado bursátil

Que hoy es una feria de especulación, donde unos pocos, con información privilegiada, manejan y controlan las bolsas internacionales enriqueciéndose a costa de millones de pequeños ahorradores. Baste mencionar el cataclismo ocasionado en la Bolsa mundial con el *crash* del Banco japonés Yamaichi Securities, donde unos desaprensivos llevaron fraudulentamente el banco a la ruina, arrastrando con ellos a medio mundo. Y nadie es capaz de explicarnos la situación. Los analistas financieros navegan en evasivas contradictorias, crípticas y ambiguas. Uno se pregunta: ¿no saben o no quieren explicar lo que saben?

Hacer trabajar la imaginación y la inteligencia

Para fomentar la creatividad, raíz del progreso. Profundizar y consolidar la eficiencia, la preparación, para conseguir los más altos niveles de eficacia y calidad. Conseguir que el reto por la mejora continua sea un compromiso personal en el camino hacia la excelencia. Con estas premisas será fácil conseguir transformar en empleo las inmensas posibilidades de trabajo que están ahí, por hacer, esperando que alguien las aproveche.

Cambio de la mentalidad sindical

Anclada en el siglo XIX, acostumbrada a vivir del presupuesto nacional, con cargos vitalicios, perdida toda visión de la realidad. Sería bueno que se reciclaran y volvieran a vivir la experiencia del trabajo olvidado. Sería magnífico que los sindicatos vivieran de la cuota de sus afiliados, los oyeran y latieran con las mismas preocupaciones.

¡Qué oportunidad han perdido los Sindicatos al ceder a las Empresa de Trabajo Temporal el protagonismo en la gestión del empleo que les correspondía a ellos por derecho y por deber! ¡Y, encima, los combaten a muerte! Cualquier trabajo es mejor que ningún trabajo. Es preferible trabajar, aunque sea gratis, antes que permanecer en el ocio destruc-

tivo. De ahí el inmenso beneficio que aportan a la sociedad las ONG'S y toda clase de voluntariados. Aquí tiene el Estado un infinito campo de promoción y apoyo que lleva a la solidaridad entre las gentes.

Trabajo, trabajo, trabajo

La gran receta que pone en marcha un dinamismo creador, con un progreso exponencial, sin límites, que alumbra soluciones fecundas e ilusionantes.

Insistimos, hay trabajo abundante, sobra para todos si lo sabemos gestionar de forma inteligente. Tenemos que pensar cómo lo transformamos en empleo. Es el reto actual para el Estado y la iniciativa privada. Debemos comenzar ya una transición suave, pero enérgica, firme, sin marcha atrás, con períodos de actuaciones mixtas, donde el ciudadano sea el protagonista de su propia vida, aceptada con responsabilidad, capacidad de compromiso y solidaridad.

5. RECUPERACION DE LOS VALORES ESENCIALES

Lo primero es la persona

Que busca su desarrollo integral y no como mero consumidor. No confundir, por favor, consumo con bienestar. Sería un aberrante retroceso. La persona debe buscar la calidad que le conforma como ser humano y como consecuencia le conduce a una mejora en la calidad de vida, en definitiva, a una superación permanente incluso en los procesos productivos.

Nos encontramos en la era del conocimiento y de la inteligencia. Hemos pasado en este siglo de la dictadura del proletariado, que ambicionaba dominar los medios de producción, al fomento de la formación, que nos lleva al dominio de la inteligencia y de la creatividad y por ellas a poseer las mejores fuentes de riqueza y progreso. Esta es la tarea ennoblecedora de un Estado moderno que busque el bienestar auténtico de sus ciudadanos.

Recuperar el Estado subsidiario

Es un problema de buscar el equilibrio en el dilema: Estado, sí/Estado, no. Más o menos Estado. Comunidad/Individuo. Los brazos de la cruz de la balanza deberán ser los valores y principios donde se apoya la solidaridad y tiene sus raíces la sociedad. En caso contrario la discusión se haría interminable e inútil. Todo lo que se insista en la labor subsidiaria del Estado es rentable. Los políticos no pueden perder de vista su inexcusable vocación de servicio. Es la razón de ser del Estado, aquí radica su grandeza y su misión auténtica.

La crisis como oportunidad

No la desaprovechemos. Es la oportunidad de enderezar el rumbo. Se necesita mucha voluntad, querer poner la imaginación y la creatividad al servicio del cambio del Estado del Bienestar a la Sociedad de la Solidaridad. Aquí está nuestra provocación con su estímulo permanente.

Construir, inventando el futuro con el hombre como protagonista

Para llegar a una sociedad madura, mayor de edad, consciente de sus valores, con un alto concepto de la dignidad, que no acepta regalos ni subvenciones porque sabe ganarse lo que quiere.

Formación continua.

CERAN LINGUA: el valor del ser humano puesto al servicio de la enseñanza de idiomas

Castillo de Haut-Neubois, en Spa (Bélgica), uno de los centros de CERAN LINGUA en Europa.

Como todos ustedes sabrán, ASE es miembro de UNIAPAC Internacional. El señor Alejandro Schramme, quien fuera Secretario General Adjunto de UNIAPAC durante más de diez años, es ahora el nuevo Director Comercial de la escuela de idiomas CERAN LINGUA. Alejandro Schramme ha venido a presentarnos esta escuela que recoge íntegramente los valores de una verdadera empresa UNIAPAC, a quien a su vez pudimos ver como patrocinadora, entre otros, del último Congreso Mundial de UNIAPAC en Monterrey (1993) y de eventos UNIAPAC en Europa Central (Estonia y Polonia 1994).

EL ORIGEN

PARTIENDO de cero en 1975 CERAN LINGUA, una PYME especializada en cursos de idiomas residenciales intensivos en inmersión completa conoce hoy en día el éxito en un mundo tan competitivo como es el de los idiomas.

Los fundadores, el señor y la señora Bastin son originarios de la región este de Bélgica, más concretamente de Malmedy. La tradición histórica de este área les ha llevado a estar en contacto desde siempre con diferentes culturas e idiomas. Se conocieron en 1960. Ella, maestra, llegada del Congo. El, estudiante que comenzaba la carrera de filología románica en la Universidad de Lieja.

Durante sus estudios en Lieja, René Bastin tuvo la oportunidad de conocer a estudiantes venidos de países muy diversos y le agradaba este sentimiento de riqueza cultural. Conmovidos por la precaria situación en la que vivían estos primeros estudiantes extranjeros becarios, reunían algo de

dinero, junto con otros amigos, para invitarlos a pasar fines de semana o vacaciones en familias de Malmedy o de sus alrededores.

El señor y la señora Bastin se casaron en 1963. En ese momento se plantean un proyecto de por vida: crear un centro internacional de encuentro.

Para acumular el mayor número de experiencias antes de comenzar dicho proyecto, respondieron a la llamada de la cooperación. El destino, Burundi. Ella como maestra y él, como profesor de francés en la enseñanza secundaria. Su experiencia diaria le lleva a denunciar la inadecuación de los programas para los niños negros, idénticos a los existentes en Bélgica o Francia.

René Bastin reflexiona sobre el tema y pone en práctica un nuevo método de aprendizaje. Como molestaba le despidieron.

Gracias a su audacia, se gana la confianza de algunos miembros de la dirección del Ministerio de la Cooperación y a los veintisiete años, le nombran inspector de francés en Burundi y presidente de la reforma de programas. Tres años después, es nombrado inspector general. Paralelamente, se especializa en lingüística y fonética francesa consiguiendo el Doctorado en Filología. Al mismo tiempo desarrolla, junto con el profesor Renard de Mons, un método de aprendizaje llamado el francés sin fronteras.

Pero su proyecto de vida, crear un centro internacional de encuentro, pudo con la fulgurante carrera del señor Bastin en el seno de dicha Cooperación.

■ Entrevista de *Acción Empresarial* con un hombre de valores, René Bastin, director de CERAN LINGUA INTERNACIONAL

«Los valores te ayudan siempre a hacer frente a la adversidad»

A. E.: ¿Qué objetivos se plantearon cuando lanzaron la idea de fundar una escuela internacional de idiomas?

R. B.: *El objetivo principal no era el de hacer negocios, sino el de proponer un proyecto común para conocer a otras personas, para hablar, para enriquecerse culturalmente, para aceptar al otro con sus diferencias. Podríamos haber propuesto como actividad el modelaje o la música, pero nuestra experiencia en Africa nos hizo decidirnos por la enseñanza del francés como lengua extranjera en condiciones propicias para el estudio: un entorno natural, lejos de los problemas profesionales.*

A. E.: ¿Cómo definiría la cultura empresarial que se esconde detrás

(Continúa en página siguiente.)

Monique y René Bastin, Directores de CERAN LINGUA INTERNACIONAL

EL DESARROLLO

En 1974 con la ayuda de amigos y familiares transforman un castillo abandonado en Nivezé, cerca de Spa la ciudad internacional del agua en un centro residencial para la enseñanza del francés como idioma extranjero. Al principio contaron con un único estudiante por semana, luego dos, más tarde tres... El ambiente de estudio era convivencial pero riguroso. Sólo se puede hablar en el idioma que se viene a estudiar.

En 1984 adquirieron un segundo castillo, también en Nivezé que servirá para organizar cursos de holandés, inglés, alemán y japonés.

Hoy en día, el «alma» de los Bastin ha cruzado las fronteras de su país de origen, Bélgica, instalándose en otros países. En el sur de Francia se organizan cursos CERAN de francés para adultos. De la misma forma dos antiguos profesores de CERAN han viajado hasta tierras españolas para abrir un centro de español en Granada.

«La empresa del futuro es la que está basada en valores éticos profundos. Invertir en dichos valores permite un sano crecimiento empresarial tanto a corto como a medio plazo»

Antiguos estudiantes hicieron lo propio en Irlanda y en los Estados Unidos para el inglés. En junio de 1997, se inauguró el primer centro CERAN en Asia, más concretamente en Japón. Su nombre Izumi-no-Sato y está situado en las inmediaciones de Osaka. En él se imparten clases de japonés e inglés.

Después de más de veinte años de experiencia CERAN, unos 4.500 estudiantes al año, la inmensa mayoría hombres de negocios, de más de cincuenta nacionalidades diferentes, confían en el método CERAN, y la prueba de ello es que en su mayor parte cuentan su vivencia a sus amigos y familiares haciendo que el nombre CERAN vaya de boca en boca surcando continentes y culturas.

de este «proyecto común» que es CERAN?

R. B.: *Se trata de una cultura con valores éticos muy fuertes que se reúnen en el principio de que «cada persona es única». Nuestra cultura de empresa hace referencia a una personalización cristiana y nuestro sentido de la hospitalidad refuerza este principio.* Con su mirada nos señala la reproducción de un antiguo icono en la pared. Dicho icono representa la hospitalidad y aparece en todos sus folletos. En dicho icono se puede ver a Abraham y Sarah, que dan la bienvenida a tres visitantes poniéndose a su disposición para lo que necesiten.

«Esa es la filosofía de nuestra empresa: estar al servicio de aquellos que han confiado en nosotros viniendo a CERAN, dándoles lo mejor de nosotros mismos para que su estancia sea eficaz desde un punto de vista lingüístico, y también una experiencia humana enriquecedora.»

«La filosofía de nuestra empresa es estar al servicio de aquellos que han confiado en nosotros, dándoles lo mejor de nosotros mismos para que su estancia sea eficaz desde un punto de vista lingüístico y también una experiencia humana enriquecedora»

«Para mí la empresa del futuro es la que está basada en valores éticos profundos. Invertir en calidad. Invertir en dichos valores permite un sano crecimiento empresarial tanto a corto como a medio plazo.»

A. E.: ¿Qué cualidades debe reunir un profesor CERAN?

R. B.: *En CERAN todos nuestros profesores son nativos, condición imprescindible para poder dar clases de calidad. Todos ellos deben estar muy motivados e invertirse a fondo en su trabajo. Pero su trabajo es tan enriquecedor que resulta casi imposible no estar motivado. Ellos enseñan su idioma materno pero a su vez aprenden*

(Continúa en página siguiente.)

UN MUNDO SIN FRONTERAS

La Unión Europea y el continuo aumento del número de sus miembros componentes así como la globalización de la cultura en general y de la economía en particular han disparado la importancia de los idiomas extranjeros como utensilio indispensable para la construcción y el fortalecimiento de fructíferas relaciones internacionales. La expansión de CERAN LINGUA a nivel internacional acompaña precisamente a este movimiento.

En el caso particular de España, en pleno período de desarrollo socioeconómico, podemos ver como los empresarios españoles participan cada vez más en la construcción europea creando y afianzando lazos económicos internacionales y dándose cuenta del papel primordial que los idiomas desempeñan en este proceso. A su vez constatamos que éste país se está volviendo cada vez más internacional, ya que acoge cada día a un mayor número de empresarios y ejecutivos internacionales que intentan expandir o continuar sus negocios en tierras españolas. Para todos ellos el centro CERAN en Granada les propone, como el resto de los centros CERAN, una fórmula para aprender el español de forma rápida y eficaz

«Detrás de cada idioma se esconde una cultura, un pueblo y un modo de vida a descubrir»

¿QUE HACE QUE CERAN SEA TAN ORIGINAL?

CERAN garantiza sesenta y seis horas a la semana en el idioma elegido del domingo por la noche al viernes por la tarde. Con este sistema en pensión completa, el estudiante no cae en la tentación de volver a su idioma materno, y puede dedicar todo el tiempo a estudiar y *mucho sobre culturas muy diversas.*

Algunos profesores de CERAN son filólogos, otros intérpretes o traductores otros economistas o abogados lo que nos permite adaptarnos mucho más a las necesidades específicas de cada estudiante. Todos ellos han sido formados al método CERAN y forman parte de nuestra plantilla.

A. E.: ¿Y usted qué le pide a los estudiantes?

R. B.: *Que tengan una gran motivación por aprender; una consciencia clara del proceso de aprendizaje de un idioma extranjero y un profundo sentido de la responsabilidad para realizar los esfuerzos necesarios.*

A. E.: ¿Existe un equivalente de CERAN?

R. B.: *Podemos decir que, hoy en día, no existe ninguna otra escuela privada de tales dimensiones que proponga el mismo tipo de servicio a escala mundial. Sí existen otros cursos residenciales donde a las cinco se cierra la escuela y los estudiantes van a una familia o a un hotel. En CERAN el programa es mucho más completo (desde las 8,00 hasta las 22,30 horas) para darle a los estudiantes la oportunidad de poner en práctica lo que han aprendido, gracias a la presencia activa de los profesores sesenta y seis horas a la semana.*

A. E.: Para finalizar, ¿por qué aconseja usted que se estudie un idioma extranjero?

R. B.: *Hay que aprender uno o varios idiomas extranjeros, no sólo por razones personales o profesionales sino también para poder comunicarse con otras personas y conocerlas ya que detrás de cada idioma se esconde un pueblo, una cultura y un modo de vida a descubrir.*

Vivimos en un mundo en plena evolución hacia un conjunto de paz, de armonía y de desarrollo económico al beneficio de la sociedad tanto a nivel europeo como internacional. Los idiomas están en el corazón de este proceso. En dicha evolución, los valores éticos y cristianos se hacen imprescindibles y de eso se han dado cuenta asociaciones como ASE o UNIAPAC que los han promovido de una forma tan positiva y eficaz.

poner en práctica el idioma elegido.

Desde el desayuno (a las 8,00) hasta el final de la velada (las 22,30), los cursillistas son atendidos y animados por profesores contratados cuya lengua materna es la que ellos estudian, asegurando una inmersión completa y verdadera no sólo durante las clases sino también durante las comidas, pausas y actividades socioculturales.

Dicho esto no debemos olvidar que el éxito de su estancia depende del estudiante. Desde el principio el estudiante está directamente implicado en el proceso de aprendizaje, es responsable de sus progresos y en sus esfuerzos recibirá el respaldo de un equipo de profesores experimentados. La cálida acogida y el ambiente de respeto permiten a cada participante sentirse confiado y perder el miedo a hablar. En todos los centros CERAN, una cierta disciplina garantiza el ambiente de trabajo y el respeto a los demás.

Aprender un idioma supone, no sólo mejorar la capacidad y los conocimientos lingüísticos, su saber teórico, sino también ampliar sus recursos de comunicación en ese idioma y sobre todo el saber estar y saber vivir con el prójimo en una lengua y cultura diferentes.

Para personas motivadas

CERAN LINGUA, en colaboración con *Acción Empresarial,* tiene el placer de darle la oportunidad de poder ganar una beca de un valor de 60.000 francos belgas *unas 250.000 ptas.,* para poder participar en uno de los efectivos y personalizados cursos CERAN en cualquiera de nuestros centros (transporte no incluido).

Para ello complete este cupón y envíelo antes del 30 de abril de 1998 a:

Acción Empresarial
C/ José Marañón 3
28010 Madrid

Apellidos: .....

Nombre: .....

Dirección: .....

Profesión: .....

Teléfono: .....

Me gustaría perfeccionar mis conocimientos de:

❑ Francés ❑ Inglés ❑ Alemán ❑ Holandés ❑ Japonés ❑ Español

Fecha y firma:

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

1995	Media mensual	1.721,4
1996	Media mensual	1.750,2
1997	Enero	1.750,8
	Febrero	1.744,0
	Marzo	1.751,3
	Abril	1.743,8
	Mayo	1.740,1
	Junio	1.730,1
	Julio-agosto	1.737,6
	Septiembre	1.737,6
	Octubre	1.727,6
	Noviembre	1.732,6
	Diciembre	1.739,6

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION
Base: Marzo 1959=100

1988	Media mensual	1.999,6
1989	Media mensual	2.095,8
1990	Media mensual	2.257,5
1991	Media mensual	2.387,7
1992	Media mensual	2.467,8
1993	Media mensual	2.490,1
1994	Media mensual	2.571,7
1995	Media mensual	2.662,7
1996	Media mensual	2.707,2
1997	Enero	2.708,1
	Febrero	2.697,6
	Marzo	2.708,9
	Abril	2.697,3
	Mayo	2.691,5
	Junio	2.676,1
	Julio-agosto	2.687,7
	Septiembre	2.687,7
	Octubre	2.672,2
	Noviembre	2.679,9
	Diciembre	2.690,7

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION
Base: Enero 1956=100

1980	Media mensual	1.567,0
1981	Media mensual	1.710,3
1982	Media mensual	1.960,3
1983	Media mensual	2.259,3
1984	Media mensual	2.480,9
1985	Media mensual	2.639,4
1986	Media mensual	2.843,5
1987	Media mensual	2.958,7
1988	Media mensual	3.099,1
1989	Media mensual	3.249,4
1990	Media mensual	3.495,8
1991	Media mensual	3.698,0
1992	Media mensual	3.822,3
1993	Media mensual	3.856,8
1994	Media mensual	3.983,3
1995	Media mensual	4.124,2
1996	Media mensual	4.193,1
1997	Enero	4.194,5
	Febrero	4.178,3
	Marzo	4.195,8
	Abril	4.177,8
	Mayo	4.168,9
	Junio	4.144,9
	Julio-agosto	4.162,9
	Septiembre	4.162,9
	Octubre	4.138,9
	Noviembre	4.150,9
	Diciembre	4.167,7

Informes ASE

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA
Base: Marzo 1959 = 100

Mes	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1988 Media mensual...	1.999,6	414,6	2.038,2	4.962,9	5.181,6	2.625,6
1989 Media mensual...	2.095,8	425,7	2.239,8	5.390,7	5.642,8	2.815,2
1990 Media mensual...	2.275,5	486,1	2.592,3	5.748,8	6.280,8	3.065,5
1991 Media mensual...	2.387,7	575,3	2.812,3	5.983,2	6.934,1	3.264,3
1992 Media mensual...	2.467,8	733,3	3.260,1	6.421,3	7.961,7	3.535,3
1993 Media mensual...	2.491,2	798,5	3.661,7	6.815,6	9.000,8	3.756,3
1994 Media mensual....	2.571,7	828,6	3.974,7	7.002,2	9.968,0	3.945,8
1995 Media mensual ..	2.662,7	866,3	4.298,4	7.188,8	11.048,8	4.160,5
1996 Media mensual ..	2.707,2	929,7	4.544,6	7.434,5	12.036,9	4.339,4
1997 Enero	2.708,1	953,0	4.659,1	7.618,9	12.262,6	4.406,9
Febrero	2.697,6	953,0	4.663,8	7.634,7	12.262,6	4.404,7
Marzo	2.708,9	953,0	4.673,8	7.634,7	12.286,7	4.413,9
Abril	2.697,3	953,0	4.678,8	7.754,1	12.286,7	4.428,8
Mayo	2.691,5	966,4	4.763,8	7.690,5	12.298,7	4.430,7
Junio	2.676,1	966,4	4.788,8	7.690,5	12.358,9	4.430,7
Julio-agosto	2.687,7	973,1	4.810,6	7.690,5	12.546,8	4.453,9
Septiembre	2.687,7	973,1	4.822,8	7.714,4	12.804,5	4.477,7
Octubre	2.672,2	973,1	4.832,8	7.758,1	12.852,7	4.481,7
Noviembre	2.679,9	1.031,5	4.840,3	7.774,0	12.852,7	4.493,4
Diciembre	2.690,7	1.031,5	4.847,8	7.774,0	12.876,7	4.502,1

PRESUPUESTO DE GASTOS MINIMOS FAMILIARES ANUALES DE UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

	Julio-agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alimentación	634.200	634.200	630.600	632.400	635.000
Combustible	26.500	26.500	26.500	28.100	28.100
Vivienda y gastos de casa ..	351.000	351.900	352.600	353.200	353.700
Vestido y aseo personal	570.000	571.900	575.100	576.300	576.300
Varios	380.600	388.400	389.900	389.900	390.600
TOTAL.....	1.962.300	1.972.900	1.974.700	1.979.900	1.983.700

Trabajo y progreso técnico

Por Antonio Chozas Bermúdez
Universidad Complutense de Madrid.
Instituto Europeo de Seguridad Social

El tema del empleo en el contexto de la nueva economía mundializada ha suscitado en los últimos tiempos manifestaciones profusas de interés, tanto en los ámbitos nacionales como en los internacionales. El empleo fue una de las tres cuestiones esenciales inscritas en el orden del día de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en marzo de 1995. También ha ocupado un lugar importante en reuniones recientes del Grupo de los Siete (G-7), la Unión Europea, la OCDE y la OIT. Al mismo tiempo, han proliferado los estudios especializados en esta materia.

La preocupación por este asunto obedece fundamentalmente al deterioro de la situación del empleo que se viene produciendo en la mayor parte del mundo en el curso de los últimos veinte años.

Concretamente, en los países desarrollados, la era de pleno empleo iniciada en la posguerra terminó alrededor de 1973, cuando apareció el incremento continuo del desempleo. Lo más inquietante es que esta tendencia perdura, con sus graves secuales de incremento de las desigualdades, exclusión y dualización sociales, despilfarro de recursos y aumento de la llamada «nueva pobreza», a la vez que no se vislumbran soluciones eficaces. Sigue habiendo profundos desacuerdos sobre las causas y los remedios, tanto en las esferas de los poderes públicos como en los círculos académicos, y han brotado nuevos temores respecto de la manera en que la mundialización económica y la evolución tecnológica habrán de afectar a las perspectivas de reducir el desempleo. Todo esto ha redundado en un pesimismo generalizado, que abona el terreno para que germinen argumentos proteccionistas y profecías sobre el «ocaso del trabajo».

Ciertamente, el origen del problema mundial del empleo es objeto de muchas explicaciones contrapuestas. En los países desarrollados ha predominado la cuestión de saber en qué medida las instituciones del mercado de trabajo son causa del incremento y la persistencia del desempleo. Una escuela de pensamiento influyente sostiene que los factores de rigidez del mercado de trabajo —salarios mínimos, legislación estricta en materia de seguridad del empleo, elevados costes no salariales, prestaciones de desempleo generosas y poder sindical ingente— han sido la causa principal de los problemas del desempleo.

Pero la aceptación de este diagnóstico dista mucho de ser universal. Los críticos impugnan su base empírica y destacan la importancia mayor que revisten otros factores, en particular la disminución del crecimiento económico y la insuficiencia de la demanda global, la evolución acelerada de la técnica, el desfase de las calificaciones y la competencia internacional cada vez más enconada. Las políticas preconizadas varían según el diagnóstico aceptado, y abarcan desde el énfasis casi total en la desregulación y liberalización del mercado de trabajo, considerada como la solución *única* al problema, hasta los conjuntos más globales de disposiciones, tanto macroeconómicas como microeconómicas y la acción concertada en plano internacional.

En gran medida, los debates actuales en relación con el empleo se centran en el análisis de dos factores cuyas respectivas influencias sobre la situación y el futuro del empleo se estiman condicionantes y decisivas y que, además, están estrechamente interrelacionados. Estos factores son *la globalización o mundialización económica y el progreso técnico,* con su impresionante panoplia de nuevas tecnologías.

El presente trabajo responde al propósito de dar cuenta y razón de los aspectos más fundamentales y resaltables de las acciones y repercusiones del progreso técnico sobre el empleo en los países desarrollados. No obstante, dadas las interrelaciones antes apuntadas y a los efectos de delimitar con exactitud la exposición propuesta, parecen necesarias unas previas notas básicas sobre el primero de los dos factores indicados. Además, para llegar a una precisa identificación de los términos del debate en curso sobre tales factores y empleo, disponemos de un seguro hilo conductor, metodológico y de contenido: el muy actual, documentado

(*) *Sociedad y Utopia,* núm. 9, marzo 1997.

y riguroso informe que lleva por título *El empleo en el mundo, 1996-1997* —las políticas nacionales en la era de la mundialización—, elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

1. LA MUNDIALIZACION ECONOMICA COMO REFERENCIA DE SITUACION

En el proceso denominado mundialización y tras la creación de la Organización Mundial de Comercio, hay tres elementos clave: el rápido crecimiento del comercio internacional y el paso a la liberación del comercio en todo el mundo; una evolución análoga en lo que atañe a los flujos de inversión extranjera directa y a la extensión de los sistemas de producción mundializados de las empresas multinacionales, y el avance de la integración de los mercados financieros, plasmado en el aumento masivo de los flujos financieros transfronterizos en los mercados de divisas, de productos derivados y de valores. Todo ello hecho posibles, en gran parte, por el impulso y difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Esta mundialización creciente de las economías nacionales suscita también nuevos problemas, a la vez de política nacional y de política internacional. Si bien una economía mundial cada vez más integrada gracias al comercio y a los flujos de inversión redunda en beneficio de todos y brinda oportunidades de expansión económica a todos los países participantes, provoca asimismo dislocaciones sociales y exige difíciles reajustes de política, a lo cual contribuyen igualmente las nuevas tablas que coartan la autonomía política interna. Entre ellas, cabe citar la influencia creciente en la política económica de las opiniones y juicios de un mercado financiero mundializado, el hecho de que una mayor apertura acarree una mayor fragilidad ante las condiciones del sistema económico internacional y de que la intensa competencia en este ámbito y la mayor movilidad del capital debiliten el poder de negociación de los trabajadores, rebajen las normas del trabajo y pongan en peligro la facultad de los gobiernos de imponer una política social que sirva de contrapeso.

Se dice en el Informe citado que, aun no siendo infundadas todas esas preocupaciones, no es cierto que la mundialización sea una fuerza supranacional insuperable que haya arrebatado una buena parte de su autonomía a la política nacional, la cual subsiste todavía en una gran medida. Por otra parte, las políticas macroeconómicas, estructural y laboral nacionales siguen siendo la influencia más determinante de los logros económicos y sociales de todos los países. Los mercados financieros internacionales sancionan toda política macroeconómica defectuosa, que de todas maneras es indeseable ya de por sí. De manera análoga, una competencia internacional más enconada no implica forzosamente que la reducción de los salarios y de las prestaciones sociales sea la única solución viable. Es preferible seguir «el camino real» de una elevación de la productividad del trabajo invirtiendo en formación profesional, en infraestructuras y en investigación y desarrollo. Se puede complementar esto aprovechando mejor el potencial de aumento de la productividad inherente a unas normas de trabajo satisfactorias y a una organización del trabajo basada en la cooperación.

En la política nacional se puede, y se debe, dar también la prioridad a la atenuación de los efectos sociales de la mundialización. Aunque la liberalización económica acarreará mayores ventajas que el proteccionismo, también engendrará costes sociales a plazo mediano o largo. De ahí que se destaque en dicho Informe la importancia de que la transición a una economía de mercado más abierta se lleve a cabo a un ritmo y de un modo que reduzcan al mínimo los costes sociales, con el respaldo de una enérgica política de compensación en beneficios de los más perjudicados.

Por último, aunque la política nacional sigue teniendo una importancia capital, una cooperación internacional activa puede contribuir paralelamente a realzar los frutos de la mundialización y reducir al mínimo sus costes, sobre todo, en lo que se refiere a mantener el rumbo hacia un comercio y unas inversiones más libres, a disminuir los riesgos de inestabilidad en el sistema financiero internacional y a prevenir la erosión de las normas fundamentales del trabajo. Igualmente importante es una acción internacional que apunte a ayudar a los países menos adelantados, que se están quedando cada vez más al margen de los beneficios de la mundialización, para impedir que se agudicen las desigualdades en el plano internacional.

2. EFECTOS DE LA TECNICA SOBRE EL EMPLEO

Veamos ya las luces y las sombras del progreso técnico en su proyección sobre el empleo. En una consideración sintética, bien puede decirse que la evolución de la técnica es un asunto que ha configurado el debate en curso de tres maneras diferentes.

En el plano más básico, se percibe el temor atávico a que las nuevas tecnologías estén destruyendo rápidamente los empleos y a que sea inminente *la desaparición del trabajo.* En particular, existe la preocupación de que la evolución reciente de la tecnología está favoreciendo a la mano de obra calificada y ha mermado considerablemente la demanda de mano de obra con escasa calificación. Se considera que ese «favoritismo» es una de las causas principales del incremento del desempleo y de su mayor incidencia entre los trabajadores po-

co calificados, así como del aumento de las desigualdades salariales entre esas dos categorías de trabajadores.

La segunda manera en que la evolución de la técnica figura en el debate sobre el empleo consiste en el *nexo que hay entre la tecnología, la productividad y el empleo.* El progreso técnico eleva la productividad y reduce correlativa el volumen de mano de obra que se necesita para un nivel determinado de producción. Al mismo tiempo, rebaja los costes, y no sólo los de las actividades concretas en que se aplican las nuevas técnicas, sino también los de otras esferas de la economía. Esto permite a las nuevas técnicas ampliar los mercados y aumentar las tasas de crecimiento de la producción, según que esa dualidad de efectos del progreso técnico esté o no equilibrada, el resultado puede ser la creación o bien la destrucción de empleo para la economía considerada en su conjunto.

La tercera manera es el *vínculo* —ya expuesto— *que la tecnología guarda con la mundialización.* El desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación ha sido un factor clave en la difusión de los sistemas de producción mundializados. El rápido descenso de los costes de las comunicaciones, unido a la reducción de los costes de los transportes, ha ampliado muchísimo las posibilidades de rebajar al mínimo los costes de producción mediante su reubicación en lugares donde los costes son inferiores. Esto ha dado lugar tanto al incremento de los flujos de inversiones extranjeras directas hacia los países en desarrollo como al aumento, en el plano internacional, de las tareas realizadas fuera de la empresa por medios informáticos, lo que ha permitido que se trasladen a algunos países en desarrollo ciertas actividades, como las de incorporación y tratamiento de datos y programación de computadores. Estos acontecimientos han agravado los temores de que se exporten empleos de los países industrializados a los países en desarrollo. Además de la temida pérdida de puestos de trabajo a consecuencia de la liberalización mundial del comercio, las nuevas fuerzas en acción amenazan ahora los empleos antes seguros en los sectores de servicios no comerciales.

Parecen oportunos, a continuación, algunos comentarios sobre esas tres maneras de presencia y acción de la técnica. En primer lugar, varios trabajos y libros recientes han suscitado la curiosidad del público en general al resucitar el antiguo fantasma del desempleo tecnológico. De hecho, el tema de *la desaparición final del trabajo* ha atraído la atención de autores de muy diversas disciplinas: filósofos, sociólogos, economistas y especialistas de la gestión. Ello no es, por supuesto, más que una franja muy limitada de una abundante y compleja masa de textos sobre el impacto de la tecnología en el empleo. Pero procede abordarla, porque impugna muy directamente el concepto de pleno empleo y porque ha influido en las ideas generales sobre el asunto.

Algunos autores se han ocupado de lo que es para ellos una características fundamental de la sociedad «postindustrial», a saber: los comienzos de una «era de crecimiento sin nuevos empleos», al desaparecer la modalidad fordista de producción. Imaginan un sistema social futuro en el que habrá un margen mayor para las actividades no remuneradas y de satisfacción personal (públicas o privadas, individuales o sociales) al debilitarse el imperativo económico de dedicarse a un empleo remunerado al compás de la elevación de la productividad. Gracias a la prosperidad creciente, será posible retribuir ambas vertientes de la actividad humana: las empresas seguirán pagando el trabajo, mientras que el Estado remunerará las actividades personales no lucrativas con un «segundo cheque». Se ha dado con acierto el nombre de *computopía* a esta perspectiva utópica de «liberación del trabajo».

Paralelamente han alcanzado notable difusión unas obras más sombrías que explotan el miedo al desempleo tecnológico generalizado. Un ejemplo reciente de textos semejantes, con amplia difusión mundial, basa su predicción del *fin del trabajo* en la pérdida ingente de puestos de trabajo en varias grandes compañías estadounidenses desde principios del decenio de 1980, con datos anecdóticos, pero impresionantes. A partir de esos casos de reducción de plantillas por las empresas, el autor extrapola con audacia para predecir lúgubremente la descripción del trabajo. Además de ese desalojo de mano de obra, tales estudios achacan un sinfín de otros males laborales a los efectos perturbadores del progreso técnico. Imputan la erosión de los salarios al auge del trabajo precario y la proliferación de la exclusión y la degradación social al efecto de expulsión de mano de obra inherente al progreso técnico.

Como subraya el Informe de la OIT, la verosimilitud de tales predicciones sensacionalistas es muy limitada, ya que se basan en una doble generalización carente de todo fundamento. Por un lado, se pone de ejemplo a ciertas grandes empresas como si fueran representativas de toda la economía; por otro, se sugiere que la única consecuencia del progreso técnico es su efecto directo de reducción de la mano de obra necesaria para las tareas de producción. Ahora bien, la reorganización de las grandes empresas industriales basada en una supresión de puestos de trabajo no es la única realidad: hay que tener en cuenta también el caso de las pequeñas y medianas empresas y de los demás sectores de producción. Análogamente, en esos análisis no se toman en consideración los efectos indirectos del progreso técnico, ni tampoco los puestos de trabajo que puede engendrar la aparición de nuevos sectores de actividad y de nuevos

productos. Con una visión estática es muy fácil denunciar los efectos de las innovaciones que permiten prescindir de mano de obra, pero, si se adopta una perspectiva dinámica, procede tener en cuenta también todos sus efectos.

La piedra de toque más convincente para saber si ha menguado o no la cantidad de trabajo disponible es el examen de la evolución a largo plazo del número total de horas trabajadas al año. A diferencia de las basadas en el número total de trabajadores en activo, esas cifras no quedan deformadas por los cambios del tiempo de trabajo o el aumento del trabajo a tiempo parcial. En esta línea de rigurosa investigación, los indicadores y cuadros utilizados y analizados en el Informe de la OIT sustentan la conclusión de que los datos globales no corroboran en absoluto la tesis de una «desaparición del trabajo» inminente, y ni siquiera anuncian un crecimiento sin nuevos empleos, lo cual mueve a no tomarse muy en serio las diversas propuestas de reorganización social a fondo por las que abogan a menudo esos autores. «Aun resultando útiles para ilustrar las mentes y sondear nuevos modelos institucionales, esas propuestas no ayudan a distinguir entre lo que es viable a corto plazo y lo que constituye un objetivo histórico más ambicioso. Así, pues, los estudios y trabajos sobre el particular dan la impresión de expresar un «sentido común» derivado de un análisis realista de fenómenos precisos como las reducciones de plantilla de las compañías. Pero, de hecho, proponen meramente unos cambios utópicos que no es posible plasmar en medidas concretas de política económica, para las cuales se requieren, a la vez, medios financieros y un consenso público, dos requisitos previos e indispensables de toda propuesta política seria, que en los trabajos publicados se simplifican en demasía.»

Muy estrechamente relacionadas con estas teorías están las obras que no anuncian la desaparición del trabajo en el sentido de una supresión inminente y generalizada de puestos de trabajo, sino más bien el final del trabajo tal y como lo hemos conocido hasta ahora. Según ellas, la modalidad laboral dominante desde la revolución industrial, esto es, el empleo asalariado, estable y con una enumeración precisa de sus tareas, corre un peligro inmediato de extinción. «Lo que está desapareciendo no es simplemente cierto número de puestos de trabajo... sino *el trabajo propiamente dicho*.» Lo sustituirán, esencialmente, nuevas formas de trabajo por cuenta propia, con arreglo a las cuales cada trabajador será una empresa unipersonal que venda toda una serie de servicios laborales a cierto número de compradores. Desaparecerá en gran medida la distinción entre empleador y trabajador, lo que tendrá enormes repercusiones en la organización del trabajo y la protección social. En tales condiciones, será desde luego necesario replantear tanto la política económica como ciertos objetivos, tales como el «pleno empleo», que la rigen.

En estas obras se hace, asimismo, hincapié en los aspectos positivos y liberadores de semejante adopción de formas de trabajo nuevas y fluidas. Cabe una flexibilidad mayor en la programación del trabajo en el tiempo con respecto a otras actividades, ya que el trabajador es ahora su propio dueño y señor. Se podrá tratar la vida como un abanico de actividades, siendo su núcleo las realizadas para obtener ingresos básicos, y el resto las que obedezcan únicamente a razones de satisfacción personal o de servicio a una causa.

Al igual que en los teóricos de la «desaparición del trabajo», gran parte de esos razonamientos se basan en extrapolaciones injustificadas. Es cierto que han surgido nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y el traspaso al exterior de actividades que corrían antes a cargo de la plantilla nuclear de la propia empresa. Ese traspaso rebasa incluso las fronteras nacionales. Pero es preciso situar en una adecuada perspectiva las correspondientes magnitudes globales. Está todavía por ver si esto va a mantenerse en el futuro. En el *interim,* convendría dilucidar si las estadísticas globales sobre la evolución de la estructura del empleo en los veintitantos años últimos ponen de manifiesto tendencias claras en tal sentido.

También en este punto el análisis del repetido Informe señala que en los dos últimos decenios han aparecido formas de trabajo «distintas de las clásicas». Las más importantes de ellas, desde el punto de vista cuantitativo, han sido el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal. Cada una de ellas se aparta del empleo normal de plena dedicación por una o varias de sus características. Suelen ofrecer un nivel inferior de protección social y de derechos laborales que los puestos de trabajo habituales. El trabajo a tiempo parcial y el temporal suelen presuponer, asimismo, unos salarios más bajos.

En casi todos los países de la OCDE ha progresado, por lo menos, una forma de empleo distinta de la clásica, si bien varían mucho las pautas y las tendencias. En todo caso, se refleja un aumento en la proporción del empleo distinto del clásico desde los comienzos de la década de los setenta, pero en la mayoría de los países ese progreso no ha sido tan radical como a veces se dice. Por otra parte, la tendencia no ha sido universal; de hecho, en algunos países ha disminuido el trabajo por cuenta propia o el temporal. Solamente se ha generalizado el incremento del trabajo a tiempo parcial, si bien incluso en este caso el orden de magnitud ha oscilado mucho.

Ese auge de algunas categorías de empleo distinto del clásico no implica, sin embargo, necesariamente, la desaparición paralela de puestos de trabajo ordinarios.

En gran medida, ha quedado contrarrestrado por una traslación sensible de la estructura del empleo hacia unos puestos de trabajo más calificados, que suelen ser de carácter normal. En este sentido, se registra un fuerte crecimiento de la cúspide de la estructura del empleo (personal, profesional, técnico, administrativo y de dirección), al paso que el trabajo manual (trabajadores de producción) se mantuvo estable o disminuyó. A consecuencia de ello, ha aumentado en varios puntos porcentuales la proporción de los puestos de trabajo no manuales en el empleo total. Estas tendencias son más o menos comunes a todos los países de la OCDE, lo que parece indicar que se trata de un fenómeno estructural.

Ahora bien, ninguno de los datos antes citados demuestra que los cambios de puesto de trabajo sean ahora más frecuentes o el empleo cada vez más inestable. Si bien ha dejado de existir el «puesto de trabajo para toda la vida», y la multiplicación de puestos de trabajo sucesivos es hoy más frecuente, las cifras relativas a la duración —o continuidad— del empleo en la misma empresa y las tasas de salida del puesto de trabajo —esto es, el ritmo al que los individuos se van de su puesto de trabajo o son despedidos por su empleador—, calculadas para toda la economía habrían de poner de manifiesto una tendencia fuerte. No ocurre tal cosa, pese a lo que se suele pensar, y de los datos parece desprenderse que no hay una tendencia universal discernible a una mayor inestabilidad en las grandes economías industrializadas.

3. DE NUEVO, EL PLENO EMPLEO COMO OBJETIVO

Dentro del exhaustivo estudio sobre el empleo en el mundo y la incidencia de los factores de mundialización económica y progreso técnico, en su doble aspecto de posibles responsables del desempleo mundial persistente y de fuentes de nuevos y mejores empleos, el Informe de la OIT, a modo de conclusión y *camino real* de acción para un futuro mejor, aboga decididamente por un objetivo: la actualización del concepto del pleno empleo.

El restablecimiento del pleno empleo es, ciertamente, un objetivo ambicioso y, a juicio de muchos, utópico hoy en día. Al no haber un acuerdo general sobre las causas y las soluciones de un fuerte desempleo es difícil idear con tal fin un programa común que pueda conseguir el indispensable apoyo político duradero y un consenso social en el plano nacional. Por lo mismo, no es fácil movilizar la cooperación internacional. Pese a ello, el Informe apuesta por el pleno empleo, que «no es una reliquia del pasado, sino que sigue siendo viable y muy deseable». El fuerte desempleo actual en los países desarrollado tiene costes humanos tremendos para los directamente afectados y engendra todo tipo de patologías sociales, cuyas consecuencias padecen todos los miembros de la sociedad. Económica y moralmente, reitera la OIT, está muy justificado restablecer el pleno empleo como un importante objetivo político, económico y social. Pese al auge, como se acaba de ver, de formas de trabajo distintas de las clásicas y a otros cambios recientes de la organización y de las relaciones de trabajo, el empleo, el pleno empleo sigue siendo una meta sobremanera oportuna.

Según una tesis muy difundida, la rigidez del mercado de trabajo es la causa principal del aumento y persistencia del desempleo en muchos países desarrollados, y la solución fundamental radica en darle una flexibilidad mayor. Pero, como se indica en el Informe y ponen de relieve numerosos análisis recientes, los datos empíricos en apoyo de esta tesis distan mucho de ser concluyentes. A lo largo de los años de crecimiento del desempleo no se ha acentuado la rigidez de los mercados de trabajo. Si acaso, son ahora más flexibles, a consecuencia de las medidas de liberalización adoptadas en esos mismos años. Una tesis más verosímil es que los factores laborales no pueden explicar por sí solos el aumento del desempleo y que hay que tomar en consideración la interacción de la coyuntura macroeconómica con el mercado de trabajo. Desde este punto de vista, la lentitud de los mecanismos de reajuste a raíz de graves trastornos de la oferta y la subida de los tipos de interés en el decenio de 1980 explican en parte el ascenso del desempleo. De un modo más general, la aminoración del crecimiento a partir de 1974 ha sido el principal factor de aumento del desempleo. Otra tendencia negativa de las relaciones de trabajo en los países desarrollados ha sido la agravación de la desigualdad salarial en varios de ellos, sobre todo, en los Estados Unidos, Reino Unido y Nueva Zelanda. En definitiva, todo parece indicar, como anteriormente se apuntó, que el comercio con países de salarios bajos sólo explica, en parte, la situación, al igual que los efectos de un progreso técnico que favorece a los más calificados. Está justificado proponer una explicación más amplia. Un crecimiento más lento del empleo, unido a una liberalización de las relaciones de trabajo, incluido el fenómeno generalizado en todos los países de la OCDE del espectacular descenso de las tasas de sindicación, puede explicar, en parte, la creciente desigualdad salarial.

Se explica en el Informe que los países desarrollados han de cumplir tres requisitos básicos para conseguir el restablecimiento del pleno empleo.

a) El primero consiste en invertir el declive tendencial de las tasas de crecimiento de los veinte años últimos, lo cual es nece-

sario, a la vez para acelerar el ritmo de creación de empleos y para dar marcha atrás a la tendencia a una mayor desigualdad salarial. La tesis dominante en los círculos académicos es que esto no es posible, por haber menguado el crecimiento potencial y porque una política expansionista sería estéril a causa de las limitaciones de la oferta. Además, toda expansión vendría frenada por la reacción de los marcados financieros. Pero no hay datos concluyentes de que el largo período de crecimiento lento se haya debido a limitaciones de la oferta y no a insuficiencias de la demanda. Es posible un crecimiento mayor, a condición de que una política expansionista de larga duración cuente con el respaldo de unas medidas verosímiles, destinadas a impedir que resurjan las subidas de salarios inflacionistas y a superar la escasez consiguiente de personal calificado. Si ello, todo impulso expansionista quedará sofocado por la reacción de los mercados financieros.

b) De ahí, el segundo imperativo: la reducción del desempleo presupone el establecimiento de dispositivos que moderen la inflación salarial. No hay soluciones simples, pero sí diversas posibilidades que conviene explorar. Una de ellas consiste en coordinar mejor la negociación colectiva de salarios y condiciones de trabajo mediante una sincronización de los períodos de negociación y la formulación de previsiones en común, debidamente concertadas, a propósito de las posibilidades económicas futuras. Otras opciones son el pacto social, el fomento de la participación en los beneficios y, si no hay una alternativa mejor, la adopción de alguna forma de política de rentas de carácter fiscal.

c) El tercer imperativo es perfeccionar la formulación y la aplicación de la política laboral, a saber: reformar el sistema de prestaciones por desempleo, incluida la expansión y mejora de los programas de transferencia de prestaciones, la subvención de los empleos con salario bajo y la concesión de deducciones del impuesto sobre la nómina en relación con la contratación de personas que llevan mucho tiempo desempleadas; corregir las deficiencias del mercado que causan un déficit de formación, y organizar unos programas de formación destinados a las categorías laborales menos favorecidas. Estas medidas pueden servir para reducir la desigualdad en el mercado de trabajo, pero no aportan gran cosa a la reducción del desempleo.

Al mismo tiempo, señala el Informe que la definición de pleno empleo, conforme a las formulaciones, ya clásicas, de Keynes y Beridge, y recogida en la *Declaración de Filadelfia* y en el Convenio número 122 de la OIT, como inexistencia de un desempleo involuntario o la disponibilidad de puestos de trabajo para todos los que buscan activamente empleo, sigue siendo tan válida como antes. No obstante, por debajo de ese nivel fundamental es posible, por supuesto, modificar otras dimensiones del concepto para tener en cuenta la realidad presente.

Cierto es que ha aumentado el nivel necesario desempleo coyuntural, pero no es obligado cambiar la definición de pleno empleo en lo que se refiere al nivel global o el volumen de empleo deseable. No se puede decir lo mismo de otras dimensiones de la definición. En toda concepción del pleno empleo tiene que haber también ciertos elementos indicativos de lo que constituye un «puesto de trabajo» aceptable. No se debe considerar, evidentemente, que lo sean los que violan los derechos básicos, como, por ejemplo, el trabajo forzoso o en condiciones insanas, peligrosas y de explotación. Por lo mismo, no basta con satisfacer meramente el criterio cuantitativo de la creación de un número suficiente de puestos de trabajo para todos los que buscan empleo si algunos de esos puestos son de una calidad inaceptable. De ahí que se habla en el Convenio número 122, de «pleno empleo, *productivo y libremente elegido*», y no simplemente de pleno empleo.

Al igual que en la definición inicial de pleno empleo, en dicho Convenio se descartan, por supuesto, los tipos de trabajo que violan los derechos básicos. Se consideraba, además, que el tipo de trabajo representativo era el ordinario de plena dedicación para un trabajador varón. Se puede explicar, probablemente, esto por el hecho de que, en el sistema industrial de trabajo en cadena, los trabajadores manuales eran la categoría más numerosa de trabajadores, la participación de la mujer en la población activa era muy limitada y las ideas en materia de igualdad entre los sexos distintas de las de hoy. Pero todo esto ha cambiado ya, como debería cambiar también el concepto de trabajo representativo inherente al concepto de pleno empleo.

Con la entrada en masa de mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado mucho el trabajo en régimen de tiempo parcial, que es un modo importante de conciliar la necesidad de trabajar con las tareas familiares. Simultáneamente, el progreso técnico, en especial de la informática y de la telemática, y los cambios paralelos de la organización del trabajo han suscitado ciertas formas de trabajo nuevas, flexibles y distintas de las clásicas. Es muy posible, también, que los nuevos estilos de vida y axiológicos hayan contribuido a que se prefiera cada vez más la flexibilidad, tanto la presente como la intertemporal, en las pautas laborales.

Por consiguiente, en todo debate sobre el objetivo del pleno empleo procede tener hoy en cuenta las múltiples formas que puede revestir la relación laboral. Aunque haya trabajo remunerado para todos, habrá que preguntar en qué condiciones y con qué derechos y obligaciones de una y otra de las partes en el contrato.

Desde el punto de vista histórico, el trabajo remunerado se ha ceñido en casi todos los casos a un contrato normal de trabajo en régimen de plena dedicación, con un horario fijo, unos días de descanso y unas vacaciones especificados, y con arreglo a un acuerdo tácito perfectamente entendido de lo que es un comportamiento razonable. La legislación sobre el particular ha variado siempre según los países, siendo más completa en la Europa Occidental que, por ejemplo, en los Estados Unidos. En el Japón la perspectiva de la continuidad en el empleo y de una gran lealtad a la empresa ha sido excepcionalmente acusada. Pero la situación es hoy más fluida en todas partes.

En todo caso, las diversas formas de trabajo y sus correspondientes modalidades contractuales requieren también nuevas formas de garantía de la seguridad en el empleo y es, pues, imprescindible establecer nuevos y eficaces dispositivos al respecto. Un requisito fundamental es el propio pleno empleo, ya que ofrece la «macroseguridad» que se requiere para amortiguar o contrarrestar los efectos de una mayor «microinseguridad». Otro requisito es el fomento de un mejor acceso a la formación y readaptación profesionales, instrumento decisivo para tener una mayor seguridad de encontrar trabajo. En un momento de cambios de puestos o tipos de trabajo más frecuentes, los trabajadores han de ser capaces de mantener su «empleabilidad» —esto es, sus perspectivas de conseguir un empleo— mejorando sus calificaciones o aprendiendo otras nuevas. Un tercer requisito es la reforma de los sistemas de prestaciones relacionadas con el trabajo, que se establecieron en gran parte para atender a los titulares de puestos de trabajo ordinarios de plena dedicación, con objeto de dar una protección social comparable al número creciente de personas que tienen un empleo distinto del clásico.

Habida cuenta de tales innovaciones, no deberíamos olvidar las ventajas muy reales de un contrato laboral de larga duración. En efecto, el empleo entraña casi siempre una relación social y una relación económica. No es posible disociarlas en los tipos de trabajo que sólo pueden efectuarse eficazmente si se han creado unas relaciones de convivencia solidaria con colegas o socios. Hay unos costes de constitución y reconstitución de tales relaciones cuando los cambios de empleo son frecuentes. Por todo ello, no debe darse por sentado que las relaciones laborales de larga duración sean indeseables o una mera reliquia del pasado. Antes al contrario, siguen siendo un dispositivo que redunda en beneficio mutuo de empleadores y trabajadores y que sigue siendo muy apreciado en las relaciones de trabajo.

El tema más delicado, en lo que atañe a la actualización del concepto de pleno empleo es, quizá, el de un acceso equitativo a las oportunidades de empleo, que ha cobrado una importancia mayor por tres razones principales. La primera es la más enconada competencia por conseguir los menores numerosos puestos de trabajo disponibles, a causa de los dos decenios últimos de fuerte desempleo. La segunda es la tendencia a una mayor desigualdad en los mercados de trabajo, que se manifiesta en forma de una mayor desigualdad social, una mayor segmentación y el aumento del desempleo de larga duración. La tercera es la intensificación de la exigencia de igualdad con arreglo a criterios de sexto, étnicos o de otro tipo.

En este contexto, se impone una nueva carga al concepto de pleno empleo. No sólo tiene que haber un número suficiente de puestos de trabajo para todos los que compiten por conseguirlos, sino que es, además, preciso repartirlos equitativamente entre diversas categorías en lo que atañe a su cantidad y su calidad. Esto implica que la política de elevación de la tasa global de crecimiento del empleo debe ir acompañada de unas medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al sistema de relaciones laborales.

No es el menor mérito de esta propuesta, tan fundada como superadora del economicismo dominante, el de abrir un camino sugestivo hacia una nueva cultura del trabajo, que sea capaz de ayudar a éste a desempeñar su función primordial de relación y cohesión social, para lo cual, muy posiblemente, necesitemos crear nuevos referentes éticos y nuevas instituciones de ayuda al mundo laboral, más en consonancia con el futuro y menos apegadas al pasado. Como recientemente ha dicho José Angel Sánchez Asiaín, el trabajo no debería nunca más insertarse en nuestras culturas como una relación de servidumbre, sino como una responsabilidad frente a los demás, y frente a nosotros mismos. «Vivir cada día en la confianza de que una nueva cultura del hombre está abriéndose inexorablemente camino, apoyada en una comprensión de las tecnologías en las que, en el futuro, el despilfarro deberá soportar las más graves sanciones morales de la sociedad. Es decir, dirigir las tecnologías al servicio de un nuevo concepto del trabajo, lo que permitiría una orientación más humanista.»

Para avanzar, en definitiva, hacia una nueva ordenación económica y social situada en la perspectiva integradora de una justicia que sea fuente de impulsos y afanes renovadores hacia formas de convivencia cada vez más perfectas, capaz de alumbrar, como propugnaba mi inolvidable amigo, compañero y maestro Mariano Ucelay, un nuevo humanismo en su acepción más rigurosa, la enraizada en la estimación de la auténtica humanística del hombre frente a la realidad, y expresión del equilibrio dinámico y fecundo entre los valores personales, asociativos y comunitarios.

Doce mitos en la ética de los negocios (*)

Héctor Zagal Arreguin
Profesor de la Universidad Panamericana

«Por tener poco aprecio a la aplicación de la ética en las empresas, se han inventado ciertos pronunciamientos muy ajenos del gran valor humano y aun económico que entraña toda actividad éticamente realizada»

Siendo como soy un admirador de Aristóteles, me tomo la libertad alrededor de la ética de los negocios.

1. EL MITO DE LA DOBLE MORAL

Existe una tajante división entre lo privado y lo público. Falso. Ciertamente existen asuntos que son privados y asuntos que son públicos.

El actor de la vida social es un hombre real, con creencias, convicciones, cualidades y hábitos de comportamiento. Es absurdo suponer que las convicciones y cualidades éticas son algo que pueda ponerse y quitarse como quien se anuda la corbata para entrar a una junta y se la quita para asolearse en la playa. Las convicciones y cualidades éticas tienen necesariamente un influjo en la vida pública. Las cualidades éticas inhieren directamente en la persona: la transforman auténticamente. No puede despojarse de ellas. En consecuencia, la ética empresarial está cimentada en la ética de cada uno de los individuos que la integran. La vida privada de los obreros, empleados, directivos y accionistas incide directamente en la ética de la corporación. Esta incidencia es mayor en la medida que se posee mayor poder de decisión.

Los valores de una corporación influyen en los miembros de la organización, pero el individuo conserva siempre un margen de autonomía

La naturaleza humana es la misma en la mesa de negociaciones y en la intimidad del hogar.

2. EL MITO DEL «BAJALE A TU ROLLO»

La ética de los negocios no requiere de fundamentos teóricos. Falso. La ética asume una visión del hombre y una visión de la vida. La ética de los negocios se inserta —lo quiera o no el consejo de administración— en una determinada tradición antropológica. Los códigos de deber y de valores sin un fundamento antropológico devienen en manual de «buenas maneras». Exigir al director jurídico que envíe los asuntos al notario mejor cualificado y no al notario que le ofrece regalos, requiere algo más que un *memorándum* de la dirección general. El director jurídico debe admitir una tradición que reconozca que el dinero no es el único regulador

(*) Publicado por revista *USEM*, mayo-junio 1997.

del comportamiento profesional, lo que supone, entre otras cosas, una concepción de la felicidad humana no reducida a la acumulación de bienes.

La ética, llámese ética de los negocios o ética profesional, está insertada en una tradición.

No existe una ética «aséptica». Consolidar una ética implica consolidar una visión del ser humano y del mundo. No hay ética sin una teoría de felicidad humana.

Quienes se dedican a la ética de los negocios —y también sus destinatarios— deben definir una postura clara sobre el hombre y su finalidad. Mientras no se tome postura —en aras de la tolerancia y del pluralismo— la ética de los negocios será una tenue capa de buenas intenciones, inconexas con el sistema de producción y con el sistema de creencias.

3. EL MITO DEL SABER MISTERIOS

La ética de los negocios no se puede enseñar. El mito de la transferibilidad de la ética arranca de un malentendido: suponer que la ética es una habilidad sin respaldo teórico. La ética de los negocios, como cualquier aplicación de la ética, no es un conocimiento teórico, es un conocimiento práctico. Sabe ética, no quien conoce el significado de la palabra justicia, sino quien reparte las utilidades con justicia.

Los saberes prácticos —es el caso de la ética— se adquieren ejercitándolos. Nadie aprende a tocar piano sin practicar, pero tampoco basta la práctica aislada para ser un pianista profesional. Hace falta el consejo y ayuda de un buen concertista. De manera similar, no se aprende ética sin práctica, pero una ética sólida requiere de la orientación de otro hombre. Por ejemplo, algunos profesores de la Escuela de Negocios de Harvard hablan de la conveniencia de que el profesor sea a la vez un mentor. Los influjos externos (profesores, directivos, *guidelines*) tienen un valor en la adquisición de habilidades éticas. Sin esos influjos, por ejemplo, es difícil adquirir los conocimientos teóricos (concepto del hombre y visión del mundo) presupuestos en las acciones éticamente acertadas. El ejemplo y la experiencia de los otros, así como el sistema de valores corporativamente aceptados, son decisivos en la adquisición de habilidades éticas. Para decirlo de una manera más radical, tanto los vicios como las virtudes se contagian.

4. EL MITO DEL PRONTUARIO

La ética es un conjunto de reglas. Tengo la impresión de que más de un directivo espera que un libro de ética de negocios sea una especie de recetario para solucionar todos los casos habidos y por haber, una especie de prontuario.

La ética no es exclusivamente un conjunto de reglas. No es solamente un código de conducta. Es, también, un conjunto de habilidades que me permiten identificar lo correcto aquí y ahora, y obrar en consecuencia. Los hombres de negocios reclaman de los filósofos, libros de ética donde se resuelvan todos los casos posibles, en definitiva, añoran los libros de casuística.

Sin embargo, lo fundamental en la ética es la posesión de habilidades que me disponen a obrar habitualmente con corrección en cada una de las diversas circunstancias de la vida.

Si los miembros de la organización no poseen un mínimo de hábitos éticos, la ética de la empresa está sostenida por alfileres.

5. EL MITO DE LA INGENIERIA ETICA

La ética de los negocios es un saber técnico. La ética no es una habilidad técnica. Las habilidades técnicas —lo mismo las finanzas que la carpintería— se caracterizan por transformar al mundo exterior.

Por el contrario, en la ética, el objeto que se transforma es el sujeto. Las habilidades éticas transforman, ante todo, el sujeto que las ejercita. El hombre austero se perfecciona a sí mismo con su austeridad y el hombre justo se perfecciona a sí mismo con su justicia. En este sentido, la ética no redunda inmediatamente en la empresa; sí redunda inmediatamente, en cambio, en los hombres de la empresa. Los hábitos éticos modifican la empresa indirectamente, pero única y exclusivamente en la medida que los individuos se han autotransformado.

6. EL MITO DEL BUEN LADRON

Las cualidades éticas —hábitos— se pueden poseer aisladamente. Falso: los hábitos éticos (positivos o negativos) forman un entramado indisoluble. Una cualidad ética reclama las otras. El carácter ético es una trama de virtudes. Cada cualidad ética da sostén y consistencia a las otras. Así como a un tejido lo componen hilos entrelazados, el carácter ético está compuesto de virtudes amalgamadas. La justicia requiere de la fortaleza, y la prudencia de la templanza. Para ser justo con los proveedores y no «jinetear» los pagos, no basta la justicia; hace falta fortaleza y austeridad para resistir la tentación de comprar un automóvil con los productos financieros de los «jineteos». Para ser prudente (saber qué es correcto aquí y ahora) hace falta ser sobrio y templado, pues un directivo irascible y alcohólico, difícilmente tendrá la cabeza despejada para decidir con prudencia si debe despedir a los mayores de cincuenta años en tiempos de crisis.

7. EL MITO DEL LEGALISMO

La ética equivale al derecho. Falso por inexacto. No basta cumplir las leyes positivas (constitución, códigos, reglamentos) para ser ético. La ética va más allá de lo escrito y de los hechos visibles. Las cualidades éticas engloban las intenciones, los deseos y los pensamientos. Una empresa de comunicaciones puede mantener una fundación cultural editorial para deducir impuestos, para fomentar la cultura, para repartir indirectamente la riqueza, para lograr una buena imagen ante el público o, sencillamente, para sobornar a los intelectuales. El hecho —mantener una fundación editorial— es jurídicamente lícito, pero la finalidad permea la operación y pude llegar a ser éticamente incorrecta.

Las habilidades técnicas se caracterizan por transformar al mundo exterior, en la ética quien se transforma es la persona

El derecho no regula sino lo mínimo indispensable para mantener la armonía en convivencia social. La ética va mucho más allá: la ética es el modo de desarrollar positivamente la propia personalidad y, por ende, la de los hombres circundantes.

8. EL MITO DE LA EFICACIA DE LA KGB

Los controles excesivos generan actitudes éticas. Los controles excesivos de suyo generan burocracia, a mediano plazo asfixian la iniciativa de los empleados, y a la larga propician la corrupción. La desconfianza genera desconfianza. Institucionalizar la desconfianza no produce actitudes éticas. Controlar no es dirigir. La honradez no se alcanza quitando poder y autoridad. Un funcionario sin más poder que el de poner un sello, puede ser un hombre corrupto, y un funcionario con amplio poder de decisión puede ser un hombre honrado.

9. EL MITO DEL MITOTE (ORGANIGRAMA)

La ética es un problema de organización. Ambiguo. El entorno político, social, económico y cultural influye decisivamente en los valores corporativamente aceptados por la empresa. Los valores corporativos influyen, a su vez, en los miembros de la organización.

Sin embargo, hay una fractura entre organización e individuo. El individuo vive en la organización, pero conserva siempre un margen de autonomía. El individuo no es un mero agente del sistema, no funciona única y exclusivamente por las fuerzas del sistema. En consecuencia, no basta una transformación del sistema para transformar al individuo. El individuo debe querer transformarse y asumir los valores del sistema, libre y conscientemente. La ética de la empresa no se logra cambiando únicamente los aspectos duros de la organización, es menester un cambio en los agentes de la organización.

10. EL MITO DEL BUEN NEGOCIANTE

La ética en los negocios es un valor agregado. La ética no es un «bien» que se agrega al producto. La ética no puede contabilizarse mi medirse. Los contadores no podrán asentar en sus libros los ingresos obtenidos por ventas de productos «con ética». La ética se encuentra presente a lo largo de todo el proceso de producción. La ética es un modo de vida, y se manifiesta tanto en el mundo laboral como en la esfera familiar.

11. EL MITO PURITANO

No deben premiarse las actitudes éticas. Falso, por puritano. El empleado no debe ser ético por el premio, pero la institución debe facilitar los comportamientos éticos. No basta castigar al cajero que roba, hay que premiar a los cajeros que no estafan. La mejor manera de premiar —no le demos más vueltas— es el sueldo justo y el ambiente de trabajo satisfactorio. Las cualidades éticas no son algo que puedan comprarse. Sería absurdo poner un anuncio que dijera: «Se solicita contador honrado. Se ofrece excelente sueldo. Contadores pillos, no presentarse.» Sin embargo, los incentivos —incentivo no equivale sólo a remuneración económica— facilitan la ejecución de actos virtuosos. El director de empresa debe hacer que la práctica de las virtudes sea algo atractivo en su empresa.

12. EL MITO DEL PIPILA

La ética consiste en un conjunto de prohibiciones. La ética

Sabe ética, no quien conoce el significado de la palabra justicia, sino quien reparte las utilidades justamente

—y, por tanto, la ética de los negocios— es una *guideline* para el óptimo uso de la naturaleza humana. Sólo comportándonos éticamente podremos explotar todas las capacidades de la naturaleza humana. Equivocadamente se piensa que el comportamiento irracional, es decir, el comportamiento no-ético, realiza al ser humano. Falso. La ética no es una lápida que aplasta la personalidad, como la piedra que cargaba el mexicanísimo Pípila. La ética es una plataforma para desarrollar la personalidad, es un trampolín para un desarrollo pleno.

Suele identificarse la ética con los códigos prohibitivos. Esta es una visión reductiva y patológica de la ética. Ciertamente, los códigos éticos prohiben algunos comportamientos —por anti-naturales—, pero al lado de esas prohibiciones, la ética promueve una multitud de comportamientos positivos.

Para los griegos la ética era el arte de lograr la felicidad de acuerdo a la propia naturaleza, y la naturaleza humana es multiforme.

COLOFON

La ética no es algo que se añade a la empresa para incrementar utilidades. La ética es una dimensión natural del hombre, como lo es su corporeidad. Sin duda, vivir éticamente exige esfuerzo, comportarse habitualmente al margen de la ética lo exige también. Además, si «guardar la línea» exige privaciones (dietas, horas de gimnasio, etcétera), no debe extrañarnos que el desarrollo de los «músculos» éticos exija privaciones.

En todo caso, debe escaparse a la tentación de legitimar la ética porque es útil, porque ahorra dinero. La ética se legitima porque es natural, porque es humana y nada más. La ética se legitima porque es el camino por donde el hombre se realiza como ser racional y solidario. Mientras la empresa no asuma este principio, me temo que ética seguirá siendo «una extraña entre nosotros» (como el título de una película).

Los diez «puntos fuertes» de las empresas que triunfan

Despedida

Luis RIESGO MENGUEZ
Psicólogo

«Recompense las soluciones sólidas, no las chapuzas de urgencia; premie el espíritu de riesgo, no la cautela; premie la creatividad aplicada, no el conformismo estúpido; premie la acción decisiva, no la parálisis por el análisis; premie el trabajo inteligente, no la mera laboriosidad; premie la significación, no la complicación inútil; premie la eficacia silenciosa, no las bisagras que rechinan; premie el trabajo de calidad, no el trabajo rápido; premie la colaboración, no a los que trabajan unos contra otros» (Lebouef)

Hay un denominador común en el variadísimo panorama de las empresas de nuestros días: la, en unos casos incipiente y en otros desarrollada, preocupación por el hombre. Las ciencias sociales, la presión sindical, el éxito de las organizaciones que han puesto al trabajador en el centro de sus preocupaciones y el fracaso de las que sólo lo consideraron como elemento de producción son algunas de las causas de ese ir madurando el sentido humano de gran número de empresas. Y nos atrevemos a afirmar que, *cara al futuro, el éxito de las mismas va a estar, fundamentalmente, en función del grado en que impregne su política el sentido humano.*

Que queda largo camino por recorrer es algo que nadie pone en duda. Pero ya es mucho el haberlo hallado. Un camino que ni es llano ni está despejado, en ocasiones, pero que inexorablemente lleva al éxito.

* * *

Recordemos los objetivos parciales que hemos de ir alcanzando:

1. Una *comunicación* ágil, clara y oportuna descendente, ascendente y horizontal, que haga sentirse a todos integrados en una tarea común.
2. Una actitud de servicio y unas *relaciones humanas* muy cuidadas con el propio personal, primer cliente de la empresa.
3. Una actitud adecuada hacia el cliente, por cuantos integran la organización; actitud de la que será reflejo la *calidad* del servicio que se le presta.

4. Una cuidadosa *selección* del personal que se va incorporando a la empresa y del que ha de mandarla en los distintos niveles.
5. Una *formación* permanente en el aspecto técnico y en el humano.
6. Un correcto ejercicio del *mando,* lejos tanto del trasnochado autoritarismo como del paralizante abandono de autoridad.

> "Cara al futuro, el éxito de las empresas va a estar, fundamentalmente, en función del grado en que impregne su política el sentido humano"

7. Una correcta *obediencia,* que sitúa en lugar de honor el sentido de responsabilidad, la entrega al trabajo y el espíritu de colaboración.
8. Una *mentalidad económica* de cuantos integran la organización, mentalidad que, convencida de que «muchos pocos hacen mucho», trata de alcanzar el primer objetivo que hará posibles los demás: que la empresa obtenga beneficios.
9. Una *proyección comunitaria* consecuencia del hecho de que la empresa está integrada en la sociedad y recibe de ella multitud de beneficios a los que debe corresponder.
10. Una permanente *atención a los signos de los tiempos,* apoyada en una continuidad de las políticas, que permita superar ese continuo «volver a empezar» que, como consecuencia del frecuente cambio de los equipos directivos, hace difícil cualquier avance.

En la medida en que esos diez objetivos —diez «puntos fuertes»— vayan siendo alcanzados por la empresa, esta irá pasando de ser un organismo paralizado por las tensiones internas y los intereses distintos —y contrapuestos a veces— de sus miembros, a ser un organismo vivo que, gozando de paz laboral entre quienes la integran, aplica las energías de todos al logro del objetivo común.

Y el triunfo no se hará esperar.

* * *

Elemento clave es la persona. Son importantes las estructuras, ciertamente. Una estructura mal concebida es fuente de problemas y causa de roces innecesarios. Pero más importantes que las estructuras son las personas que han de darles vida. Poned a una persona valiosa al frente de una estructura mediocre y pronto la elevará a su propio nivel. Poned a una persona mediocre al frente de la mejor estructura y pronto ésta descenderá al nivel de su jefe.

Dedúzcase de lo dicho la importancia de elegir las personas idóneas para los distintos puestos y la necesidad de que sea la profesionalidad la que oriente la elección de esas personas, no la política o el amiguismo. Una profesionalidad que presupone, como antes dijimos,

> "Son importantes las estructuras, ciertamente. Una estructura mal concebida es fuente de problemas y causa de roces innecesarios. Pero más importantes que las estructuras son las personas que han de darles vida"

un profundo sentido de responsabilidad, una entrega inteligente al trabajo y un hondo sentido de compañerismo. Insistimos en la importancia de estos tres aspectos que, unidos a una formación idónea para el puesto que se ha de desempeñar, ofrecen las máximas garantías para el éxito en el trabajo, sea a nivel de presidente de la empresa, sea a nivel de operario encargado de tal o cual tarea específica.

Junto a estos rasgos personales de responsabilidad, entrega y compañerismo, comunes a todos los noveles jerárquicos, hay algo que debe caracterizar a quienes ocupan puestos de mando: el sentido humano y social, el

"Junto a los rasgos personales de responsabilidad, entrega y compañerismo, comunes a todos los niveles jerárquicos, hay algo que debe caracterizar a quienes ocupan puestos de mando: el sentido humano, el comprender que la empresa está al servicio de las personas que la integran y no al revés"

comprender que la empresa está al servicio de los hombres que la integran y no al revés. Este sentido social y humano apunta por doquier en las empresas que triunfan y se echa en falta en las que llevan una vida lánguida precursora del fracaso.

Con personas así, con las características apuntadas y con esa mentalidad social, la empresa acabará superando las dificultades con que se enfrenta y, renovando y actualizando sus estructuras, conocerá etapas de esplendor en un entorno que ella misma habrá contribuido a humanizar. Y ello como resultado de la labor de esas personas, que han sido capaces de llevar a la práctica las disciplinas y valores vitales de la empresa: espíritu de responsabilidad y de decisión, criterios de rentabilidad, búsqueda de progreso, innovación, tenacidad, perseverancia, competitividad, servicio, revisión creativa, evolución y, finalmente, *«descentralización del gozo de emprender, ofreciendo a numerosas personas o equipos ocasiones de iniciativa y de logro responsable»*.

* * *

Innecesario, es decir, que en ocasiones será necesario aplicar el bisturí. Lo confirma el testimonio de un hombre —citado por Octave Gelinier en su obra *Nueva dirección de la empresa, personalista y competitiva*— que, después de muchos años de éxito al frente de varias empresas, se hacía estas reflexiones:

> «Desde hace veinticinco años digo y repito: es esencial tener personas idóneas en los principales puestos directivos. La experiencia me ha llevado a creer esto hasta sus últimas consecuencias.
>
> Y esas consecuencias son severas. La elección del hombre conveniente, venga del interior o del exterior, es difícil. Es imposible evitar errores. Además las necesidades cambian y los hombres también.
>
> Para evitar los errores de elección hace falta un gran esfuerzo de lucidez, de juicio: juzgar, en primer lugar, por los resultados y también por los puntos clave que se refieren a la cualificación y el comportamiento. *¡Comprender que la empresa no puede ser competitiva sin cuadros excelentes!*
>
> Hace falta también honestidad intelectual. No decir "ya se arreglará con el tiempo", porque habitualmente no se arregla. No creer que se lograrán grandes cambios por presión jerárquica (bronca) o incluso por formación. La mutación a otro puesto puede enriquecer la cualificación, pero un hombre no hace bien más que lo que se conforma con su naturaleza. Y si se revela inadaptado al puesto importante que ocupa hay que tener el valor de cambiarle, cueste lo que cueste.»

«Tener el valor de cambiarle, cueste lo que cueste»... ¡Qué fácil es decirlo y qué difícil hacerlo! La comodidad, la inercia, el temor a la oposición que es presumible encontrar hace que no se practique la cirugía donde debía practicarse y que los problemas se perpetúen en la empresa.

Cambiar, pues, las personas cuando sea preciso y cambiar los métodos, las estructuras, las políticas. El dirigente del futuro ha de ser sensible a los nuevos vientos que soplan, al mundo cambiante en que nos movemos; debe tener tanto mentalidad de cambio como capacidad para adaptarse a él. Como adelantado de los tiempos modernos debe desear el cambio y aspirar a un mundo mejor que el actual.

> «Es preciso percatarse —escribe Barceló en *El dirigente del futuro*— de que el progreso tecnológico trae grandes mutaciones, de que la sociedad industrial impone nuevas formas y condiciones de vida, y de que hay que fomentar una mentalidad pragmática de ex-

pansión continua, en lucha contra la tendencia del hombre a la estabilización, al inmovilismo y a la rutina; pues la tradición, la costumbre, lo atávico, el "siempre fue así", es para algunos fuerza poderosa que actúa sobre su mente como la inercia en el campo físico... No hay que hacer concesiones al tópico ni a los formulismos rutinarios, sino escrutar los signos de los tiempos. No temer al cambio ni dejarse arrastrar por él; por el contrario, afrontarlo, dominarlo, superarlo. El mayor peligro está en permanecer quietos cuando todo se mueve. Hay que ser maestro, director del cambio, y no su víctima.»

Es importante subrayar, digamos para concluir, la imperiosa necesidad que tiene el directivo de una inteligente distribución del tiempo, sabiendo distinguir bien entre lo esencial y lo accesorio y sabiendo delegar parte de sus responsabilidades. El problema es de capital importancia. Porque al dirigente no le amenaza sólo el «surmenage», sino también la tendencia

> "Es importante subrayar la imperiosa necesidad que tiene el directivo de una inteligente distribución del tiempo, sabiendo distinguir bien entre lo esencial y lo accesorio y sabiendo delegar parte de sus responsabilidades"

insidiosa a ejecutar por sí mismo un volumen creciente de tareas, con la dispersión y superficialidad consiguientes:

> «Cuando se analiza el empleo del tiempo de los dirigentes eficaces —volvemos a citar a Gelinier— se comprueba que su tiempo total de trabajo se divide en dos partes: el tiempo consumido en tareas obligatorias de gestión corriente y el tiempo discrecional que pueden invertir en tareas de desarrollo. Dominar el empleo del tiempo es, ante todo, organizar las tareas corrientes de animación y control de forma que su cumplimiento no exija más que la mitad del tiempo de trabajo, quedando disponible la otra mitad, libre de invertirse de modo discrecional en las tareas de desarrollo que se juzguen más útiles y rentables.»

El hombre, pieza clave en las empresas que triunfan. Y muy especialmente el hombre cuyo trabajo consiste en mandar, en dirigir. Cuidemos, sí, las estructuras, cambiémoslas cuando sea preciso. Pero cuidemos mucho más al hombre. Y también cambiémosle cuando sea preciso, cuando su mentalidad siga aún anclada en ideas trasnochadas de obsoletos autoritarismos e insensibilidades humanas y sociales. No es tarea fácil, ciertamente, pero no es otro el camino para las empresas que, cara al siglo XXI, busquen el triunfo. Y el autor de estos artículos se daría por satisfecho si en los trabajos publicados hubiera encontrado alguna luz uno solo de de los lectores que tan amablemente le han acompañado. Porque para llevar adelante con éxito cualquier empresa lo primero que se necesita es tener ideas claras. Lo demás irá llegando por añadidura. Aunque como decía Paul Valery:

> *«Pensar es fácil, obrar es difícil, pero lo más difícil de todo es obrar en conformidad con lo que se piensa.»* (*)

> "No temer al cambio ni dejarse arrastrar por él; por el contrario, afrontarlo, dominarlo, superarlo. El mayor peligro está en permanecer quietos cuando todo se mueve. Hay que ser maestro, director del cambio y no su víctima"

(*) Cfr. RIESGO MÉNGUEZ, LUIS: «Los diez "puntos fuertes" de las empresas que triunfan», *Mensajero,* Bilbao, 1988.

«Organos de Gobierno» de la empresa alemana

Santiago García Echevarría
Universidad de Alcalá de Henares

Para entender la estructura de los «órganos de gobierno» de la empresa alemana debe comprenderse el fenómeno de la «participación» como elemento fuertemente arraigado en la cultura alemana. Otra cosa es la problemática específica de la cogestión en la empresa. El fenómeno de la «participación» se establece en los diferentes órganos empresariales. Este fenómeno de la participación en los órganos empresariales alemanes posee una larga tradición. Lo que ha implicado un amplio debate sobre la formas, estructuras y condicionamientos de esta participación en el gobierno de las empresas.

La historia comienza en 1870, cuando se plantea, por primera vez, la «constitución empresarial de carácter dual» que se formaliza, mediante ley, en 1891 donde aparece la figura del *Comité de Empresa.* En 1920 se aprueba la ley sobre los «Comités de Empresa» con amplios poderes en materia de información y de asesoramiento, pero sin disponer de poderes de cogestión. En principio, afecta básicamente a la integración y consideración de los recursos humanos en la empresa. En 1922 es cuando se plantea la participación de representantes del Comité de Empresa en los «Consejos de Supervisión» *(Aufsichtsrat),* como máximo órgano del gobierno corporativo de las empresas alemanas.

Con el nazismo se abandona en 1934 este sistema dual, que se vuelve a recuperar en 1951 para el sector del Carbón y del Acero *(Montan-Mitbestimmung).* Y en 1952 entra en vigor la ley de la «Constitución Empresarial» *(Betriebsverfassungsgesetz)* para las empresas alemanas, excluyendo entre otras a todas las empresas del sector público.

Los procesos de participación descansan en elementos de naturaleza socio-ética y de política social. La Doctrina Social de la Iglesia alemana, en particular las aportaciones de Nell Breuning, constituyen todo un hito en el desarrollo del pensamiento de la Doctrina Social de la Iglesia hasta nuestros días. El problema de la «participación» en la empresa no es un mero hecho económico empresarial, sino que es política societaria, tal como recoge Biedenkof en su Dictamen.

El respeto a la dignidad humana fundamenta esta posición político-societaria del pensamiento empresarial, independientemente de los otros aspectos que, sin duda, están afectados en cuanto concierne al poder económico por parte de los diferentes grupos de intereses.

Para entender el fenómeno de la «participación» en los órganos de Gobierno de la empresa alemana, y, por tanto, entender el *gobierno corporativo de las empresas,* es necesario analizar varios aspectos fundamentales en los diseños de las estructuras «constitutivas» de la empresa alemana:

— En *primer lugar,* el peso del artículo 9, apartado 3, de la Constitución alemana, en lo que afecta a la libertad de coalición entre las partes económicas y sociales en la empresa. Artículo en el que descansa la configuración sindical y la configuración empresarial. De este mandato institucional se genera un impulso prioritario a la unidad indivisible de la actividad empresarial.

— En *segundo lugar,* a la cultura empresarial y económica alemana, la empresa está concebida como una unidad societario-económica que integra todas las partes, y no es una suma de las partes que genera una unidad institucional. Esto se recoge tanto en el

pensamiento científico como en el pensamiento político y societario, lo cual se refleja en todos los textos legislativos que definen la forma en la que se asumen los poderes dentro del gobierno corporativo de las empresas.

— En *tercer lugar,* esta cultura sólo puede entenderse si se percibe el sentido de la *dualidad en la cultura alemana.* Todo proceso organizativo, así como institucional, se orienta siempre a la «dualidad», esto es, al fenómeno de la integración de las partes económicas y sociales en una unidad organizativa, o bien institucional. Este fenómeno societario, basado en la dignidad humana y en el impacto del pensamiento del siglo XX en torno a la integración del hombre y de su desarrollo en la empresa constituye, sin duda, un elemento vital en todo el diseño legislativo y organizativo. Lo cual genera una dualidad de órganos de gobierno en toda institución: el que realiza la función operativa y el que configura los grupos de intereses.

— En *cuarto lugar,* esta «dualidad» se presenta, en un primer término, en la propia diferencia institucional de la empresa. Se distingue entre dos unidades organizativas dentro de la misma institución:

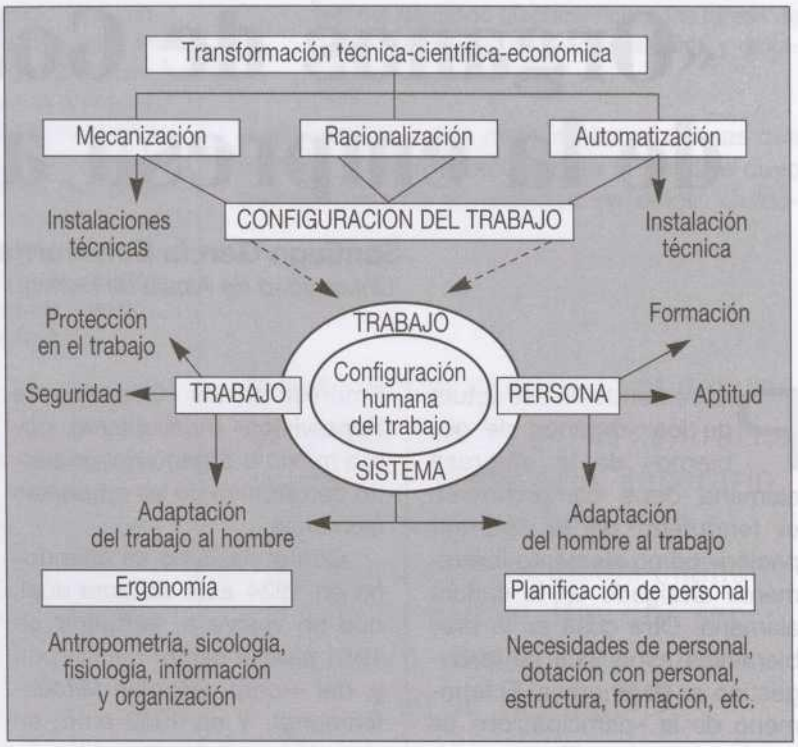
- El *Betrieb,* esto es, el «centro de trabajo» como pieza fundamental de la integración de la persona en la empresa y su actividad. Por ello la *Betriebsverfas-sungsgesetz* (Ley Constitutiva del Centro de Trabajo) aprobada en 1952 y revisada en 1972, constituye la pieza fundamental de la organización empresarial. Es el *derecho laboral «per se»,* tanto en la dimensión individual como colectiva, en parte. Pero, en particular, este entramado legal refleja más el contexto económico y social de la integración de los Recursos Humanos en la empresa.
- *Unternehmung* (la empresa como institución socio-económica) que integra los intereses «políticos» de las diferentes partes económico-societarias: capital, trabajo y dirección.

Esta división entre dos instituciones es la base de la organización del proceso integrador de la persona, siendo la piedra angular de todo el diseño del Derecho laboral individual.

— En *quinto lugar,* la dualidad existe también en los órganos de gobierno, en el gobierno corporativo de la empresa, al diferenciar entre:

- El *Aufsichtsrat* (Consejo de Supervisión), esto es, el órgano supremo de la empresa que integra la representación del capital, del trabajo y de la dirección en las gran-

Figura núm. 1



des empresas (*outsiders* y la representación del personal.

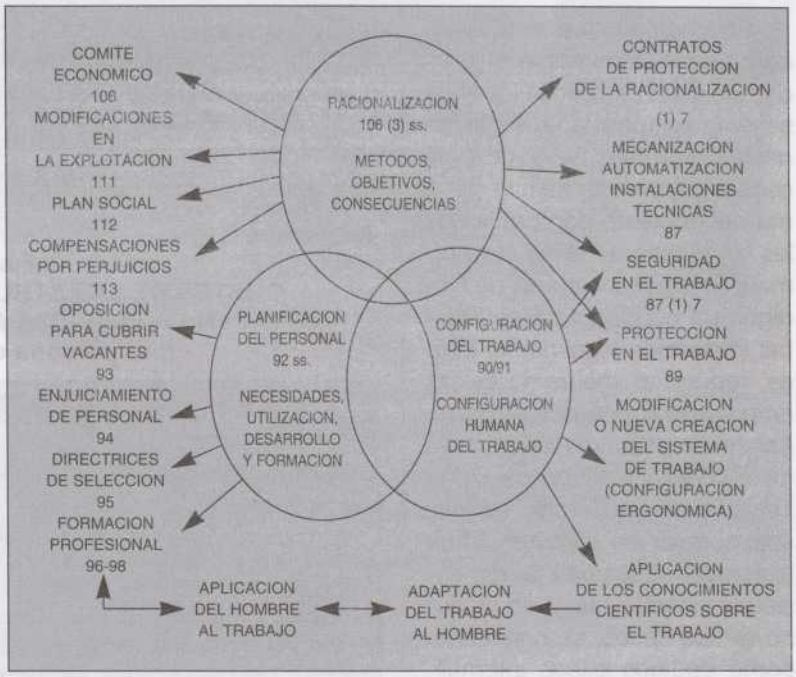
- *Vorstand,* o Comité de Dirección, o Comité Ejecutivo, que responde del proceso de la dirección operativa de la empresa (sólo *insiders*).

— Y, por último, y también dentro de esa dualidad, se configura la legislación que regula el gobierno corporativo en la empresa alemana, junto con la Ley de Sociedades Anónimas de 1965:

- La Betriebsverfassungsgesetz (1972) que está orientado principalmente a la integración de la persona en la institución del centro de trabajo, precisamente donde se realiza la actividad real socio-económica regulando de manera eficiente el proceso de organización empresarial en lo que concierne a la integración de los recursos humanos en la empresa.
  Esta ley recoge la empresa, en su proceso productivo, tanto desde la perspectiva de la realidad técnica, económica y social, junto con la dimensión organizativa con el fin de establecer el «gobierno» de los recursos humanos en el centro de trabajo. Desde la dimensión de la «dignidad humana» se desarrollan las normas de convivencia garantizando la unidad institucional de la empresa por encima de las partes. Es una ley laboral orientada a la empresa y a la persona que utiliza un entramado legal. No es un entramado legal que se impone a la empresa, como lo es, a veces, la legislación laboral.
- La *Mitbestimmungsgesetz* (Ley de Cogestión Institucional) aprobada en 1956 y revisada, con una gran contestación del mundo empresarial, en 1976. Está más orientada a la distribución de poder económico-social y busca una institucionalización límite de la participación en el poder de la empresa. Se mantiene un equilibrio inestable en torno a la regulación de la participación del persona y de los sindicatos en el «gobierno» de la empresa. El establecimiento del «orden» o «código de conducta» por el «Consejo de Supervisión» exige tanto la conformidad de los representantes de los accionistas como del personal.
  Con lo que se produce, por un lado, una posible conflictividad de intereses, pero, por el otro, implica una aceptación más rápida de esos valores por el personal.
  Este mecanismo de la «dualidad» implica siempre una relación de «costes-utilidades» cuyos componentes básicos son los valores que se tratan de

Figura núm. 2

LA EVOLUCION TECNICO-ECONOMICA-CIENTIFICA EN LA LEY DE EXPLOTACION



consensuar para generar «unidad doctrinal» que facilite la realización empresarial.

Solamente desde esta dualidad puede entenderse el gran debate en la Europa de los años sesenta en torno a la *«Reforma de la Empresa»*. Se trataba en esos años sesenta de una reforma del gobierno corporativo de las empresas a través de normativas legales, esto es, de Códigos de normas y de conductas impuestos legalmente. Esto es, reducir el «gobierno de las empresas» a una normativa legal, que incluso en Francia trató de recoger «la responsabilidad social de la empresa». Al final son normas de carácter administrativo, reducidas a dimensiones estadísticas, y, en ninguno de los casos, se configuran como códigos éticos internalizados. Tanto la propia Ley de Sociedades Anónimas Europeas en su Proyecto de 1964, como todo el debate de los informes alemán, francés y de Gran Bretaña se encuentra en torno a este reparto de poder en los órganos de gobierno corporativo, más que en el establecimiento de valores y normas para el *«governance»* de la empresa en el sentido Cadbury.

En la actualidad el fenómeno con el que se enfrenta la empresa en las culturas occidentales es que tiene necesariamente que integrar a la persona en el proyecto empresarial si quiere tener éxito, ya que todos los diseños de las organizaciones *lean*, de *Total Quality Management*, etc., implican asentar el management sobre la identificación corporativa de los recursos humanos para generar «unidad doctrinal» que permite reducir los «costes de coordinación».

Por consiguiente, los rasgos fundamentales de las estructuras constitutivas de la empresa alemana y de sus órganos de gobierno radican siempre en la «dualidad», esto es, en la idea cultural de integración de las personas en la empresa y, por tanto, de reducción de los «costes de coordinación» como consecuencia de la generación de «capital confianza».

A estos efectos puede decirse que las estimaciones realizadas sobre el coste económico para las empresas de esta participación en los órganos de gobierno de la empresa alemana, según los cálculos realizados por la propia Federación de Empresas alemanas, asciende a trece mil millones de marcos para el período 1992-1993, lo que implica 305,60 marcos por persona ocupada. Y si se consideran los costes de los planes sociales asciende a 487 marcos por persona año.

En 1986 el importe de los gastos originados en la empresa por motivo de la legislación de participación en el centro de trabajo ascendió a 418 marcos por persona. No están aquí considerados los pagos realizados a los miembros del *Aufsichtsrat*, tanto como representantes del accionista como del personal.

Es interesante analizar las dimensiones de este coste para poder contraponerlo a las utilidades que generan; entre otras utilidades falta de conflictividad, desarrollo humano en la empresa, motivación, identidad con la empresa, bajo absentismo, capacidad de cambio empresarial.

FIGURA 3
COSTES DE LA COGESTION EN LA EMPRESA ALEMANA 1992-1993

Coste total cogestión	305.60	DM año/persona
Coste total incluyendo planes sociales para reajustes	487.00	DM año/persona
Importe global (1992-1993)	13000	Mio. DM
Importe global (1986)	8400	Mio. DM

INSTITUTO ESTRATEGIA EMPRESARIAL

FIGURA 4
COSTES DE LA ESTRUCTURA DE COGESTION EN LA EMPRESA ALEMANA 1992/1993 (por persona ocupada en DM)

Actividad del Comité de Empresa	263,70
Planes sociales	181,40
Seguros empresariales	31,70
Elección Consejo	6,10
Representación juvenil	2,20
Arbitrajes	0,90
Asamblea jovenes	0,40
Procesos laborales	0,30
Elección representación juvenil	0,30
COSTE TOTAL COGESTION sin planes sociales	305,60
COSTE TOTAL COGESTION con planes sociales	487,00

INSTITUTO ESTRATEGIA EMPRESARIAL

CONVERSACIONES SOBRE EDUCACION FAMILIAR

Luis Riesgo Ménguez
Carmen Pablo de Riesgo
Ed. EUNSA

Luis Riesgo Ménguez es Doctor en Filosofía y Letras por la Universidad de Madrid, Psicólogo, Ingeniero Técnico Aeronáutico y Diplomado por el Instituto Católico de Dirección de Empresas (ICADE).

Carmen Pablo de Riesgo es Licenciada en Pedagogía por la Universidad de Madrid, Psicóloga y Diplomada en Pedagogía Terapéutica. Es Director del Centro Público de Educación Especial «La Quinta».

Los esposos Riesgo, padres de cuatro hijos, son miembros titulares de la Sociedad Española de Psicología, tienen un Consultorio Psicológico especializado en la orientación de niños, jóvenes y matrimonios, y son autores de más de veinte obras sobre educación.

I. LO QUE LOS PADRES NO DEBERIAMOS OLVIDAR

A quienes atribuían a «buena suerte» su éxito como médico, escritor y catedrático, el doctor Marañón solía decirles: «La suerte no existe: la suerte la debo yo a levantarme todos los días a las cinco de la mañana para comenzar mi trabajo.» Esas palabras tienen plena aplicación para quienes son padres y, consiguientemente, educadores; la suerte, el éxito en la educación de sus hijos han de ir ganándolo, día a día, desde el comienzo de su vida matrimonial.

La experiencia de los autores es uno de sus valores más sobresalientes, y junto a ella, el aunar los valores permanentes, tradicionales, de la educación, con los valores modernos, en cuanto aportan nuevas ideas y horizontes nuevos a la educación. Su lenguaje claro y directo —son padres que hablan a padres—, facilita su lectura a todo el que quiera —¿y necesite?— una brújula en su tarea educadora.

II. INFANCIA

> «Educar —escribe Gastón Courtois—, es un arte difícil y delicado, integrado por un poco de ciencia, mucho sentido común y, sobre todo, mucho amor.»

Estos ingredientes integran las coordenadas de Infancia, cuyo análisis constituye un buen espejo en el que encontrar la imagen de una educación ideal, objetivo al que aspiran todas las madres y todos los padres de los infantes de todo el mundo. Se comentan, siempre de modo muy práctico, y con numerosos ejemplos, los aspectos físicos, psíquicos y afectivos que suelen presentarse en la primera edad; se proponen modelos para enseñar a obedecer, a jugar; se plantea cómo enfocar las primeras exigencias del estudio las primeras curiosidades acerca de la sexualidad, el despertar de la inquietud espiritual.

III. ADOLESCENCIA

Las situaciones en las que se van encontrando los adolescentes son similares a las que ya experimentaron en su *infancia,* con un añadido: a los ámbitos próximos —familia y colegio— se suma el imperio del deporte, de los medios de comunicación, de los ídolos de barro (grupos musicales, futbolistas, cantantes...).

Como en círculos concéntricos, se presenta el proceso de una adolescencia cuyo primer círculo circunscribe el desarrollo fisiológico y su repercusión en la sexualidad. En el segundo círculo aparecen, tanto una como un adolescente en su relación con la familia, con sus amistades, y con sus ¿temidos? estudios. En el tercero, el más alejado y, a la vez, el susceptible de influir muy decisivamente en su vida, se inscriben: la valoración del deporte. (Sin olvidar que existen unos señuelos increíblemente seductores: droga, alcohol, pornografía...)

IV. JUVENTUD

«La suerte la debo yo a levantarme todos los días a las cinco de la mañana para comenzar mi trabajo», afirmaba Gregorio Marañón a quienes atribuían a su «buena suerte» su éxito como médico, como escritor y como catedrático.

También los padres conseguirán el éxito en la educación de sus hijos si lo «trabajan» *todos los días,* desde el principio de la vida matrimonial.

El *divino tesoro* que es la *Juventud* exige el máximo esmero, no reñido con una amable exigencia, para no defraudar a nadie: ni a los propios protagonistas (*ellos* y *ellas*), ni a sus *padres,* ni a la *sociedad,* de quienes tanto reciben.

Recorremos su mundo interior tratando de conocer sus rasgos más sobresalientes, para ayudarles mejor. Nos detenemos un poco más en las grandes aventuras: el trabajo, el amor, la fe. Nos centramos, como punto final, en su entorno: la familia, la sociedad, la patria, la Iglesia.

MICROCONTROLADORES PIC

Christian Tavernier
Ed. Paraninfo

ACTUALMENTE la compañía americana *Microchip* ha logrado un gran éxito en el mercado de los microcontroladores con sus circuitos de la serie *PIC 16CXX.*

Estos circuitos son algo revolucionarios por su *juego de instrucciones reducido, el célebre RISC de las super calculadoras, y su arquitectura interna tipo Harvard,* características que contrastan singularmente con lo que habitualmente se encuentra en este campo.

Los microcontroladores PIC 16CXX son a la vez *baratos, sencillos de utilizar y con muy altas prestaciones* en términos de velocidad de ejecución de los programas.

Además, están disponibles en *versiones UVPROM y OTPROM,* lo que permite utilizarlos para producciones unitarias o pequeñas series. Existen herramientas de desarrollo en el mercado a *precios muy asequibles.*

Esta obra, verdadero manual de usuario de los circuitos PIC 16CXX, le suministra *todas las informaciones útiles y necesarias para conocer y utilizar estos originales microcontroladores:* arquitectura, recursos internos, juego de instrucciones y, por supuesto, el funcionamiento de las interrupciones se presentan en detalle *en términos sencillos y accesibles a cualquier persona.*

Sea éste su primer contacto con los controladores o esté ya habituado a otras familias de circuitos, *con este libro podrá sacar partido a la potencia de estos circuitos excepcionales.*

DOMINE LA WEB

Robert Jon Mudry
Ed. Paraninfo

SER un buen *Webmaster* es más que editar una simple página de inicio en HTML y mandarla a su proveedor de Internet. Necesita conocer qué es realmente un servidor Web, de qué servidores dispone, cómo instalarlos y cómo sacarles el mayor partido una vez instalados y puestos en funcionamiento. Necesita tener un conocimiento completo de HTML (no sólo las partes más sencillas). Necesita comprender qué es un interfaz de pasarela común (CGI) y cómo utilizarlo. Necesita aprender la naturaleza del diálogo entre el servidor Web y el navegador y lo que realmente sucede. Necesita saber cómo depurar y corregir errores en un script CGI. Necesita saber qué navegadores Web soportan las características avanzadas de HTML y cuáles no. Y necesita saber cómo crear un contenido Web atractivo, fácil de leer y efectivo.

Las respuestas a todas las retorcidas preguntas sobre servidores World Wide Wed.

JAVA TM

Enrique Castillo, Angel Cobo, Patricia Gómez y Cristina Solares
Ed. Paraninfo

EL lenguaje Java basa su éxito en que tiene las siguientes propiedades:

- — Es el primer lenguaje realmente multiplataforma (portable), es decir, que los programas desarrollados en Java en cualquier plataforma funcionan sin modificación en cualquier otra.
- — Es similar al C++, pero elimina sus dos problemas más importantes: la gestión de la memoria y los punteros.
- — Es ideal para trabajar en Internet y está incorporado en los principales navegadores, como Netscape Navigator, por ejemplo.
- — Incluye unas potentes librerías de clases, que facilitan la programación notablemente.

En este libro, que pude utilizarse como libro de consulta o como libro de texto, se describe el lenguaje Java y se dan muchos ejemplos y ejercicios, que permiten al lector desarrollar una facilidad pequeños programas (applets) y grandes aplicaciones, que incorporen interfases de usuario con ventanas, menús, botones, cuadros de diálogo, etc.

El libro incluye un CD-ROM con el paquete de desarrollo de SUN, que permite al lector trabajar automáticamente, interpretando y compilando sus programas. Además, se incluyen todos los listados de los ejemplos del libro, de forma que el lector pueda utilizarlos como base de partida para sus desarrollos.

El libro contiene también un capítulo dedicado al HTML, con los elementos necesarios para que el lector pueda crear páginas Web e incluir en ellas sus programas Java.

MICROCONTROLADORES DE 4 Y 8 BITS

Christian Tavernier
Ed. Paraninfo

CADA vez más frecuentemente, la realización de cualquier producto electrónico con una calidad mínima precisa de la utilización de un microcontrolador.

Por ello, es necesario aprender a *utilizar estos circuitos* que, como verá en la primera parte de este libro, es *muy sencillo,* tanto en lo que respecta al *software* como a la *circuitería de interfaz.*

Nosotros hemos hecho el *trabajo de consulta y de análisis* por usted, y en la segunda parte de esta obra le presentamos, de forma resumida, los principales puntos fuertes de las mayores familias de microcontroladores de 4 y 8 bits presentes en el mercado actual.

De este modo, dispone en *un único libro de la información esencial sobre la oferta actual de microcontroladores de 4 y 8 bits* de Intel, Microchip, Motorola, NEC, SGS-Thomson, Texas Instruments y todas sus segundas fuentes.

UMAS

MUTUA DE SEGUROS

HOGAR

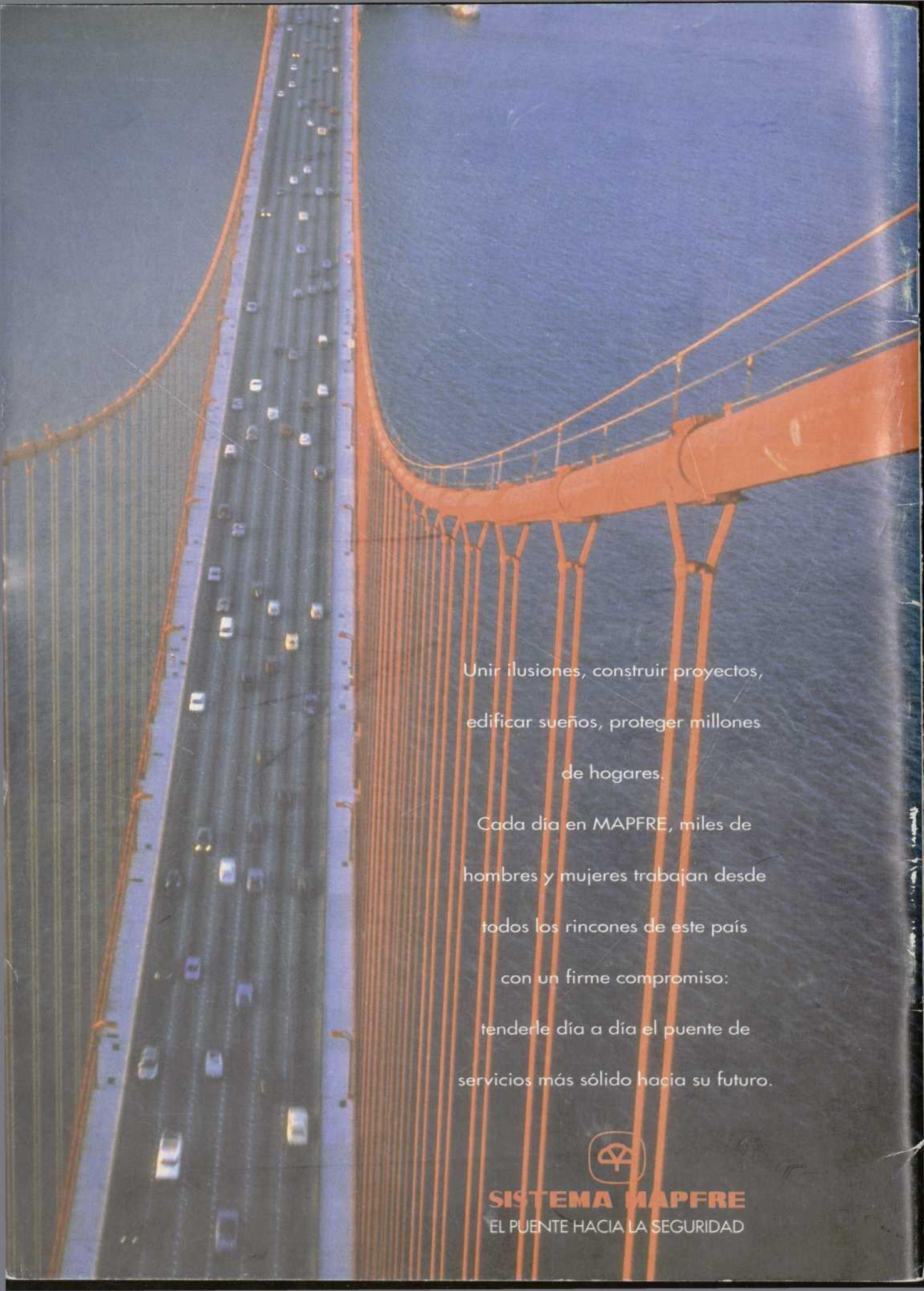
AUTOMOVILES

CENTROS RELIGIOSOS

RESPONSABILIDAD CIVIL

ACCIDENTES

Santa Engracia, 10-12
Teléfs. 91 319 10 10 • Fax 91 319 19 39
28010 MADRID


Unir ilusiones, construir proyectos,
edificar sueños, proteger millones
de hogares.
Cada día en MAPFRE, miles de
hombres y mujeres trabajan desde
todos los rincones de este país
con un firme compromiso:
tenderle día a día el puente de
servicios más sólido hacia su futuro.
SISTEMA MAPFRE
EL PUENTE HACIA LA SEGURIDAD