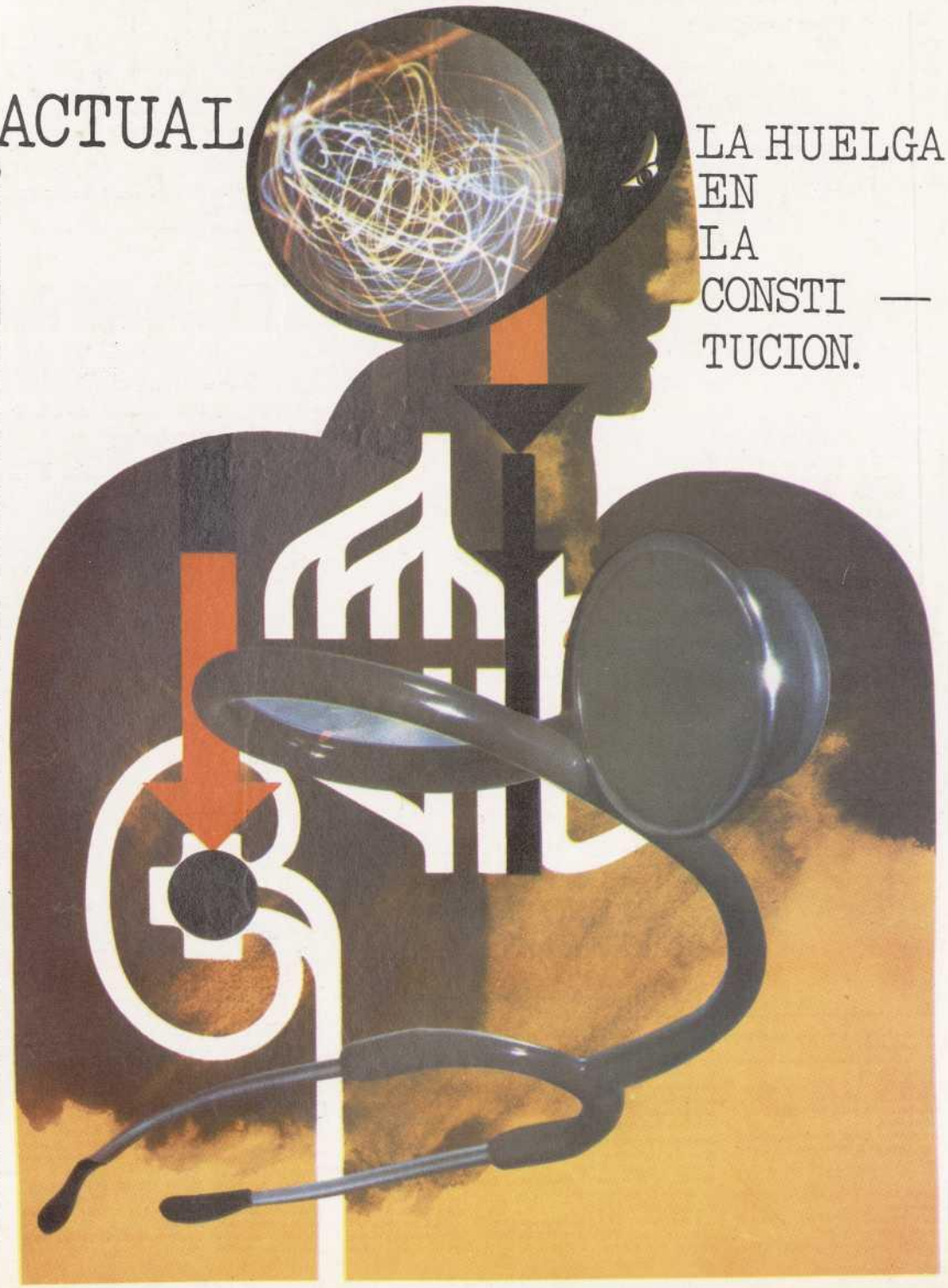
ACCION EMPRESARIAL

Año VIII - OCTUBRE - NOVIEMBRE 1978 - Núm. 88



LA EMPRESA ANTE EL MOMENTO ACTUAL

LA HUELGA EN LA CONSTI — TUCION.

EN ESTA FOTO HAY UN ERROR

Fíjese bien. ¿Lo ve?

¡NO!

No, lo que está pensando no es el error.

El "Fabricado en Venezuela" no es un error. Igual que "Fabricado en Venezuela" podría poner "Made in Belgium" o "Fabricado en España".

Pegaso es una empresa que, desde su fundación, creó una técnica propia. Una técnica Pegaso.

Los Pegasos, además de venderse en más de medio mundo (45 países), tienen factorías en España, Bélgica, Venezuela... donde producen vehículos que se convierten en divisas. Divisas que ponen en marcha la economía española.

Ahora... ¿Quiere saber dónde está el error?

PEGASO es futuro

Desde su fundación, Pegaso fue una afirmación de continuidad, de futuro.

Pegaso está lleno de futuro.

PEGASO

Los vehículos Pegaso y Sava utilizan lubricantes CS

Con tecnología española, sembramos en más de medio mundo.

SOLUCION AL ERROR:

El error, fíjese bien, es que al faro derecho del vehículo le hemos quitado la bombilla

Acción Empresarial

OCTUBRE-NOV. 1978

Número 88

SUMARIO

Págs.

EDITORIAL:

LA EMPRESA ANTE EL MOMENTO ACTUAL ... 2

JUAN PABLO II ... 5

EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION, por Fernando Guerrero ... 6

LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA, por Benedicto Poza Lozano 11

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS ... 15

LA CODETERMINACION EN LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA, por Johannes Shregle ... 25

SINDICATOS Y LABORISTAS EN GRAN BRETAÑA, por Ricard Baget Firmat ... 34

LA FORMACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO ... 36

AUMENTA EL PARO ENTRE LOS INTELECTUALES ... 37

¿ES LICITO EL CIERRE PATRONAL? ... 38

LIBROS ... 39

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

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

Suscripciones:

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

Tirada controlada por: OJD

Imprime: «Pablo López»
Antoñita Jiménez, 22 - Madrid-19

Depósito Legal: M. 3.937 - 1971

editorial

LA EMPRESA ANTE EL MOMENTO ACTUAL

Escribir sobre las empresas, en los trascendentales momentos que estamos viviendo es arriesgado, ya que en la situación por la que se atraviesa se entremezclan factores políticos, económicos y sociales de muy difícil diagnosis.

Que el momento es muy grave, a nadie se le oculta. Que el derrotismo es malo está claro y se nos ocurre como primer aserto que es necesaria una llamada a la serenidad, a la objetiva meditación y a ponerse manos a la obra a remedir el mal.

El empresario, especialmente el pequeño y medio, está lleno de temores justificados: cartera de pedidos o volúmenes de ventas disminuidos, dificultades financieras, costes de personal elevados, bajos rendimientos de este personal en muchos casos, presión fiscal en alza, situación sindical confusa e incertidumbre en la marcha económica general del país. Esto le lleva a una postura defensiva: no quiere saber nada de aumentar su plantilla ni de invertir; sólo tiene una obsesión en estos momentos: subsistir.

Todo esto es grave y contagioso. Nadie quiere ser empresario. El hijo del pequeño empresario busca otras salidas. El joven, a fuerza de oír hablar de la empresa en términos peyorativos, huye de ser empresario.

Y sin empresas, ningún modelo económico puede subsistir. Sin empresas no hay empleo, no hay base fiscal, no hay salida en una palabra.

Es necesario infundir confianza al empresario, pero también es necesario que los empresarios reaccionen y adopten la clásica postura de emprender, aun arriesgando, de no acobardarse y no tomar posturas derrotistas.

El tema es grave y el paro crece. Todos, en la Sociedad, tienen que arrimar el hombro al problema, si queremos salvar el país.

Los políticos, anteponiendo el bien común a sus postulados de Partido, las regiones solidarizándose unas con otras, la población activa trabajando más, los empresarios agudizando su tradicional empuje, preparándose más, agrupándose con eficacia, siendo firmes y no débiles que

es el mejor servicio que pueden prestar a sus propios trabajadores. Las Centrales Sindicales aprovechando el momento que tienen de colaborar al bien común, sin renunciar a su papel.

Todo esto exige un sacrificio para todos, un olvido de egoísmos, un mirar al futuro perdonando el pasado y una gran dosis de fe y optimismo hacia este maravilloso pueblo.

Y además de sacrificio hace falta solidaridad. El empleo es un bien escaso no sólo en España, sino en Europa. En el futuro tendremos que repartir los empleos con equidad y por supuesto es insostenible e incompatible parados con pluriempleados.

Hace falta imaginación para crear nuevos puestos de trabajo, adoptando fórmulas ya experimentadas en Europa (empleo a tiempo parcial, política de empleos temporales sin encubrimientos fraudulentos, afianzamiento de las prácticas para estudiantes o recién postgraduados, etc.).

Hace falta justicia en la distribución de empleos, dando preferencias al buen trabajador sobre el mal trabajador, buscando fórmulas inteligentes y justas.

Hay que perseguir el fraude del desempleo implacablemente para saber de verdad los que están sin trabajo.

Hay que promover empleos a través de la acción del Gobierno basada en un sistema tributario justo y transparente, dentro de un esquema complementario de la iniciativa privada en la que prive el bien común.

El empresario es una pieza clave en este suspirado relanzamiento, pero nos referimos al empresario honesto, aperturista, consciente de su papel social, emprendedor y con oficio. Desgraciadamente también hay empresarios oportunistas, con nulo sentido social y que la sociedad actual tendrá que marginarles.

A grandes males, grandes remedios. España tiene un reto al que tiene que responder toda la Sociedad. Sin las características de sacrificio, imaginación, justicia y acción, podemos vernos en una grave encrucijada que nadie desea.

Vallehermoso, S. A.

Princesa, 5 **MADRID - 8**

INFORMACION DE ALQUILER Y VENTA:

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

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

☐ DIVERSAS SUPERFICIES

☐ DIRECTAMENTE PROPIETARIO

☐ DISPUESTOS PARA SU ENTREGA

Juan Pablo II

Juan Pablo II ha llegado a la Sede de Roma, con todas las evidencias de lo providencial.

Precedido e introducido por esa muerte prematura del que situó a la Iglesia en un nuevo tono de esperanza —el Papa Luciani—, Juan Pablo II, ha aceptado apretar su firme mano al timón de la Iglesia, en un momento en que un mundo espectante mira con curiosidad y apasionamiento la actitud que la Iglesia toda va a tomar ante sí misma y ante el profundo problema de identidad y angustia que abate al mundo de hoy.

Hacía falta sin duda, un hombre extraordinario. Un hombre de Dios, al mismo tiempo que un gran conocedor de los problemas del mundo actual. Un pensador profundo y un hombre de una humanidad sencilla y atrayente.

Juan Pablo II, recordándonos de nuevo la devoción a María como algo fundamental a la Iglesia, al mismo tiempo que preocupado por la justa distribución de los bienes en el mundo entero. El Papa Wojtyla, filósofo y místico; hombre de «a pie» para sus prójimos y de alturas de oración; el Papa del Rosario y de la raqueta de tenis, ha sido sin duda el gran regalo que el Espíritu Santo ha hecho a la Iglesia y al mundo, en un momento crucial.

Los empresarios cristianos hemos comprendido la lección. También a nosotros se nos pide algo más que pura ciencia económica o gran visión de negocio. Ni siquiera es suficiente el «estoicismo» de que están dando prueba numerosos directivos de empresa en momentos dramáticos para la subsistencia de la empresa.

Nos hace falta comprensión amplia de los problemas de la Sociedad; saber mirar cada día más a todo hombre como hermano y apreciar que el poder que se nos ha dado para promover el desarrollo económico tiene una finalidad primordial: hacer más humana la vida a todos, para así poder preparar los caminos al Señor.

El derecho de huelga en la Constitución

Por Fernando GUERRERO.

Vamos a hacer un breve comentario al reconocimiento del derecho de huelga en el texto de la Constitución que va a ser sometido al pueblo español el próximo día 6 de diciembre.

EL DERECHO DE HUELGA CON RANGO CONSTITUCIONAL

En primer lugar se puede discutir que el derecho de huelga merezca un reconocimiento de rango constitucional.

El derecho de huelga aparece reconocido en algunas Constituciones de Estados Democráticos modernos; así la Constitución de la República francesa, de la República italiana y de algunos países sudamericanos.

En cambio no aparece reconocida en otras Constituciones de Estados modernos: la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, no recoge explícitamente el derecho de huelga.

Tampoco aparece reconocido el derecho de huelga en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (de 10 de diciembre de 1948). Unicamente en el artículo 23, apartado 4, se reconoce que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses».

En cambio, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (16 de diciembre de 1966), en el artículo 8.º, párrafo 1, apartado d), se reconoce el derecho de huelga en los siguientes términos: «El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país», como un compromiso que los Estados firmantes del Pacto se comprometen a garantizar.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966), en el artículo 22, se reconoce el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras, e incluso el derecho a fundar sindicatos y de afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses; pero no hay un reconocimiento explícito del derecho de huelga.

En la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, en su artículo 6.º, apartado 4, se reconoce: «el derecho de los trabajadores y de los patronos en caso de conflicto de intereses a recurrir a acciones colectivas, incluso el derecho de huelga, bajo reserva de las obligaciones que puedan resultar de los convenios colectivos en vigor».

La Organización Internacional del Trabajo no ha llegado tampoco a ningún Convenio ni Recomendación en el que se reconozca explícitamente o se aconseje el reconocimiento del derecho de huelga. Unicamente en la recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, en su XXXIV reunión de junio de 1951, en el párrafo 7.º, se indica que en ninguna de las disposiciones de la recomendación que se refiere, como queda indicado, a la conciliación y arbitraje voluntarios, «podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga». Esta es la alusión más

explícita que en los documentos oficiales de la O.I.T. se contiene en relación a este derecho.

Es evidente que el derecho de huelga es una consecuencia del derecho de asociación sindical, ya que es un instrumento de acción sindical, agotadas todas las posibilidades de negociación y conciliación pacíficas; pero es, también, evidente que es un derecho de rango inferior a otros derechos inherentes a la persona humana. Por eso puede ser discutible que en una Constitución en donde hay un reconocimiento de los derechos inviolables de la persona humana, tales como el derecho a la vida, el derecho al matrimonio, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la educación, etc., se consigne el derecho a la huelga con el mismo rango constitucional.

Pero tampoco puede rechazarse este reconocimiento, ya que Constituciones de otros Estados modernos y Declaraciones de Pactos de rango internacional los reconocen expresamente.

DEL DELITO DE HUELGA AL DERECHO DE HUELGA

La Legislación Española sobre la huelga ha recorrido una amplia gama de posiciones: desde la tipificación como hecho delictivo (en los Códigos Penales promulgados a lo largo del siglo XIX), hasta su aceptación en la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial, aunque con ciertos requisitos de preaviso en la Ley de Huelgas de 27 de abril de 1909 y en la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931, que estableció como obligación previa la instancia conciliatoria y el preaviso.

El Estado que surgió del 17 de julio de 1936, en su Fuero del Trabajo promulgado por Decreto de 9 de marzo de 1938, en su Declaración XI, consideró la huelga, en su concepción más amplia, como acto colectivo que de algún modo turbara la normalidad de la producción o atentase contra ella, calificándole como delito de lesa patria.

El texto refundido del Código Penal de 1944, en su artículo 222, dentro del título «sobre los delitos contra la seguridad del Estado», consideró como delito de sedición las huelgas de los obreros, así como las coligaciones de los patronos dirigidas a paralizar el trabajo.

La Ley de Orden Público de 30 de julio de 1959, en su artículo 2.º, apartado e), definió como contrarios al orden público «los paros colectivos».

El Decreto 2.354/1962, de 20 de noviembre, dio un primer paso hacia el reconocimiento de la huelga, estableciendo procedimientos de formulación y selección de los conflictos colectivos e instaurando instancias de conciliación y avenencias para los mismos.

La Ley 104/1965, de 21 de diciembre, modificó el artículo 222 del Código Penal excluyendo de la tipificación como delito de sedición, los conflictos de trabajo, cuyo móvil fuese estrictamente el laboral, aunque considerándola. Exposición de motivos que tales conflictos constituían una «anormalidad excepcional, limitada y transitoria en el sistema de relaciones laborales», pero cuyo tratamiento no correspondía a las Leyes Penales, sino a normas específicas reguladoras de procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje.

La Ley Orgánica del Estado, de 10 de enero de 1967, modificó la Declaración antes citada del Fuero del Trabajo y suprimió la calificación de «delito de lesa patria».

El Decreto 1.379/1970, de 22 de mayo, derogó la disposición anterior de 1962, con un sentido de mayor apertura y aceptando algunas previsiones respecto de la huelga y del «rock out».

El Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, reguló, por primera vez en España, después del 18 de julio, la huelga, aunque en condiciones muy restrictivas, de tal forma que apenas pudo tener aplicación en la práctica

En la actualidad el ordenamiento jurídico positivo en materia de conflictos colectivos y de huelgas, está recogido en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, en el que se reconoce explícitamente el «derecho de

huelga» y se establecen condiciones más flexibles y realistas para su ejercicio. Asimismo se admite en este Decreto el cierre patronal, pero solamente como respuesta a una declaración de huelga.

La diferencia entre la libertad de huelga y el derecho de huelga, como ya es sabido, consiste en que el simple reconocimiento de la libertad de huelga no impide la resolución del contrato laboral, únicamente exime, cuando se dan las condiciones establecidas por la Ley, de ser tipificado como delito. En cambio, el reconocimiento del derecho de huelga en las condiciones establecidas por la Ley, únicamente produce el efecto de suspensión de la relación laboral, pero se mantienen, una vez finalizada la misma, todos los derechos y consecuencias derivados del contrato de trabajo.

LA REGULACION DE LA HUELGA DE LA CONSTITUCION

El texto de la Constitución que estamos comentando da un paso más porque el simple reconocimiento del derecho de huelga queda elevado al rango de derecho constitucional que, como consecuencia, debe ser respetado por las leyes ordinarias.

El problema que plantea el reconocimiento de este derecho en la Constitución es su formulación genérica y ambigua, ya que dentro de los términos en que se halla reconocido, cabe no sólo la huelga laboral, sino la huelga política, e incluso (como se puso de manifiesto en los debates en los órganos legisladores), el derecho de huelga revolucionaria.

Esta ambigüedad constitucional, teniendo en cuenta el contexto sociopolítico de la realidad española y el carácter clasista y revolucionario de algunas Centrales Sindicales, por propia naturaleza estatutaria y por declaración de sus propios dirigentes, puede plantear problemas muy graves a la hora de enjuiciar un hecho huelguístico concreto.

Es cierto que un precepto constitucional no puede regular toda la casuística de la huelga, tiene que limitarse a formulaciones generales y amplias; pero dentro de esas formulaciones cabe la exclusión de cierto tipo de huelgas, por lo menos para que no puedan ampararse, para su legitimación, en un precepto constitucional.

Es evidente que su regulación tiene que hacerse por remisión a las leyes ordinarias y también a la práctica jurisprudencial, como de hecho sucede en muchos Estados Democráticos que carecen de leyes reguladoras de la huelga o éstas son muy genéricas e imprecisas, y es la práctica jurisprudencial la que va regulando y matizando la casuística tan compleja y dinámica de este fenómeno. El texto Constitucional se limita a lo siguiente: «se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios usuales de la comunidad».

Aparte de que el término «trabajadores» es excesivamente ambiguo, ya que la huelga se da sólo dentro del trabajo por cuenta ajena. La expresión siguiente «para la defensa de sus intereses» es también excesivamente amplia y poco precisa. Hubiera sido de desear que se hubiese hecho relación directa a los aspectos laborales o económico-profesionales, para no dejar una puerta abierta a todo tipo de huelgas.

No se quiere decir con esto que no pueda haber huelgas legítimas, aunque tengan incidencia política; pero el reconocimiento constitucional del derecho no debiera protegerse, ya que se presta a graves abusos e impide su regulación más concreta y detallada a través de disposiciones legales de rango inferior a la Constitución.

En el artículo 37, apartado 2: «se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios usuales de la comunidad».

Estimamos que en este artículo era donde hubiese tenido su lugar exacto, a continuación del párrafo que hemos transcrito, el reconocimiento del derecho de huelga, es decir, dentro del ámbito de los conflictos colectivos laborales y como un medio o recurso extremo para su solución, ya que no todo conflicto colectivo debe desembocar necesariamente en una huelga, sino que puede ser resuelto a través de la negociación directa entre las partes, de la conciliación y del arbitraje voluntarios.

El hecho de que en la Constitución aparezca el reconocimiento del derecho de huelga dentro del artículo dedicado al derecho de sindicación, le da también un alcance mucho más amplio y elevado que el que hubiese tenido dentro del artículo dedicado a la negociación colectiva y a la conflictividad laboral.

La huelga se considera por los tratadistas como un derecho derivado del derecho a la defensa de los intereses económico-profesionales de los trabajadores.

En relación con la huelga, que es un derecho de ejercicio colectivo, se pueden distinguir tres conceptos desde el punto de vista jurídico:

a) Su juridicidad.

b) Su legalidad.

c) Su legitimidad.

— La Juridicidad hace relación al reconocimiento o prohibición de la huelga en el ordenamiento jurídico.

— La Legalidad hace relación, una vez admitida la juridicidad de la huelga a los términos concretos que regulan su ejercicio a través de las leyes, y

— La Legitimidad hace relación no sólo a la observancia de la legalidad, sino al espíritu de su ejercicio y a los principios de buena fe y de lealtad que deben presidir las relaciones laborales, evitándose todo abuso de derecho.

Ya hemos indicado anteriormente que el fenómeno de la huelga es un fenómeno muy complejo y dinámico y, por tanto, muy difícil de ser regulado en toda su casuística por leyes ordinarias. Hace falta la praxis jurídica de las normas jurisprudenciales para completar su regulación. Pero, en todo caso, se deberían regular legalmente ciertas normas mínimas para que las huelgas pudiesen ser reconocidas legalmente. Entre ellas, el principio del preaviso; la declaración oficial de la misma por el sindicato correspondiente, según el nivel y el ámbito correspondiente; el principio de la buena fe; el respeto a los convenios colectivos y a los pactos establecidos, salvo la aplicación de la cláusula «rebus-sic stantibus»; el mantenimiento de los servicios esenciales para la reanudación del trabajo y para impedir perjuicios graves a la empresa; el establecimiento de normas muy restrictivas para ciertas profesiones o cuerpos profesionales que desempeñen servicios públicos indispensables para el país.

Resulta sorprendente que en la Constitución se silencie totalmente el reconocimiento del derecho de los empresarios al «cierre de la empresa» (lock out).

Es evidente que hay que exigir garantías para evitar una utilización abusiva de esta arma patronal, pero no puede negarse el ejercicio de este derecho en ciertos casos límite, ya que la Constitución es un ordenamiento jurídico para todos y no sólo para una clase social, aunque sea la más numerosa.

En resumen, entendemos que al recogerse el derecho de huelga en la Constitución, debería haberse matizado mucho más el alcance de la misma, exitando las ambigüedades y la imprecisión en su formulación.

MEJOR QUE EL DINERO DE DIA Y DE NOCHE

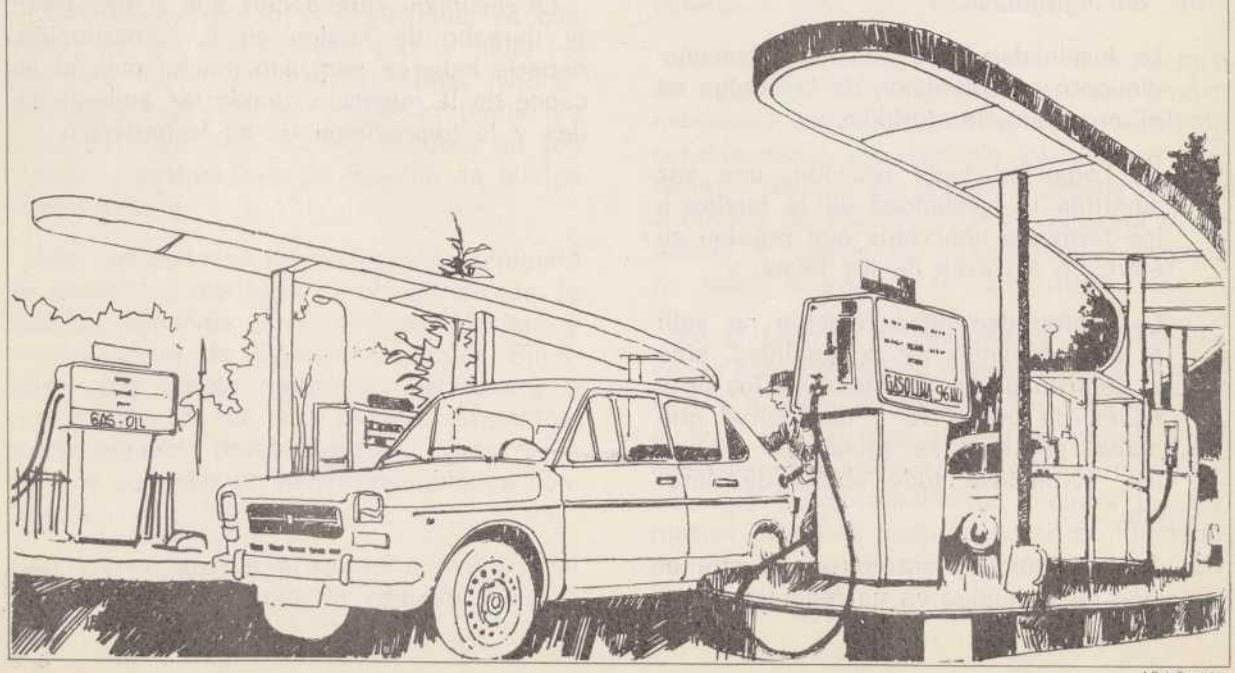
Cheques-Gasolina Banco de Vizcaya

OTRA VENTAJA DE TENER UNA CUENTA EN EL BANCO DE VIZCAYA

Utilice cheques gasolina del Banco de Vizcaya.
Se admiten a cualquier hora del día y de la noche.
Ayudan a llevar un control exacto del consumo.
Son totalmente gratuitos.
Se cargan en cuenta después de haber sido utilizados.
Llevan impresa la matrícula de su coche
y nadie más puede utilizarlos.
Solicítelos en cualquiera de las oficinas del Banco de Vizcaya.

Banco de Vizcaya

SIEMPRE CERCA DE USTED



A.B. de E. nº 11.760

Las relaciones laborales en la empresa

La empresa actualmente está siendo cuestionada desde distintos puntos de vista, de forma que cada día se presenta con más urgencia la reforma de la misma para adaptarla a las nuevas concepciones económicas y sociales.

Esta reforma, al plantearse desde la concepción real que la sociedad tiene de sí misma y de la propia empresa, ha de enfocarse desde una respuesta efectiva a los temas que se consideran fundamentales en la socidad de hoy:

— La Información

— La Participación.

— La Autoridad.

por Benedicto Poza Lozano

I LA INFORMACION EN LA EMPRESA

Es fundamental que en la empresa existan suficientes cauces de información de los comportamientos reales de la organización y de la situación de los diferentes centros decisorios, para que los temas de decisión sean resultado de un mayor abanico de premisas.

No creemos que la información deba considerarse como algo estático una vez escogidos algunos cauces de la misma, sino como un sistema necesariamente dinámico que responderá en cada momento a los cambios de los comportamientos reales de la organización.

El papel de la información es fundamental para el ejercicio del poder, independientemente de la inspiración u orientación que a éste se le quiera dar.

No se trata de presentar a la información como un elemento nuevo de gestión, ni como un elemento capaz de integrar los objetivos sociales a los objetivos económicos. Es algo mucho más amplio y que no debe ni considerarse ni plantearse **desde los manejos interesados.**

Esta afirmación la basamos en el hecho de que cada vez es más utópico el intento de diferenciar objetivos económicos y sociales, cuando resulta evidente que los objetivos económicos no pueden considerarse sin medir las consecuencias sobre la dimensión social.

— La información como elemento de satisfacción de las partes integrantes de la empresa.

El grado de satisfacción de las partes sociales de la empresa está íntimamente ligado con el grado de adhesión de estas mismas partes a los objetivos de la propia empresa.

Para conseguir cualquier grado de adhesión será necesario encontrar la forma de conciliar los objetivos de los miembros componentes de la empresa y los de la propia organización. Será necesario, por lo tanto,

que el personal de la empresa llegue a tomar conciencia, sin suspicacia, de las realidades y de las realizaciones sociales y económicas.

Parece que éste es el objetivo que intenta conseguir, fundamentalmente, la información dimanada de las actuales experiencias del Balance Social de la Empresa.

Otro elemento fundamental en la información de la empresa es el conseguir el difícil objetivo de que las partes lleguen a hablar un lenguaje común que permita el diálogo, la negociación y los acuerdos sin doble interpretación.

En este sentido es especialmente interesante una actitud de escucha por parte de la organización, frecuentemente impregnada de un excesivo tecnicismo, para adaptar los estímulos que mueven e impulsan la acción de la parte social. Es lo que anteriormente llamábamos el aspecto dinámico de la información.

En resumen, el sistema de información en la empresa debe ser dinámico y eficaz, para lo cual debe disponer de una red de comunicaciones adecuada y flexible, y un lenguaje apropiado en el que se identifiquen todos y cada uno de los elementos componentes de la empresa.

— Tipos de información.

Atendiendo a las necesidades a las que ha de responder un sistema adecuado de información, ésta podrá ser de dos tipos distintos:

1.º) Informaciones destinadas al uso interno:
   - — La información legal.
   - — La información referida a la gestión de los recursos humanos.

2.º) Informaciones que responden a las necesidades de uso externo o mixto, como:
   - — El ejercicio de las responsabilidades sociales.
   - — El significado de la empresa en cuanto centro de actividad social.

En esta breve exposición no queremos entrar en otras matizaciones como son las peculiaridades de la propia organización, situación o dimensión de la organización.

— Informaciones internas de tipo legal.

Es la normativa laboral la que establece las informaciones, periodicidad de las mismas y otras matizaciones sobre el tema.

La obligatoriedad de este tipo de información exime de ninguna exposición, insistiendo en el valor de la misma.

Es una información destinada a unos cauces preestablecidos como son el Comité de Empresa, los Accionistas y la Autoridad Laboral. También podría incluirse entre estos sujetos de la información a los Delegados Sindicales en cuanto negociadores de las condiciones laborales de la empresa.

— La información referida a la gestión de los recursos humanos.

En este aspecto hay que prescindir de valoraciones de los recursos humanos en una forma cuantitativa o monetaria, como se ha hecho en algún tipo de estudio social, fundamentalmente en EE.UU.

Respecto a la gestión de los recursos humanos y su información, debe partirse de la adecuada articulación de los siguientes principios:

- — El hombre en cuanto elemento humano y activo en el desarrollo y actividad de la empresa.
- — La gestión humana en cuanto elemento promocionable y que, como tal, necesita enfoques de futuro, y
- — El comportamiento humano en cuanto elemento complejo que determinará las interrelaciones de la empresa.

Este tipo de información llegará a cuestiones de organización del trabajo respecto a elementos como los molestos, peligrosos o formas de seguridad e higiene, así como a las mejoras de éstos, y a los comportamientos sociales del propio elemento huma-

no en cuanto manifestaciones como absentismo, huelgas, negociaciones, etc.

— Informaciones para uso externo o mixto.

Este es un aspecto generalmente muy olvidado en la consideración y valoración de la empresa, sobre todo, por sus principales elementos gestores o económicos.

Hoy cualquier estudio de la empresa insiste en su dimensión social, con repercusión externa a sí misma. Se parte de la influencia de la empresa en el medio ambiente (respecto a la ecología o polución del ambiente); la relación con el mundo más directamente afectado como clientes o proveedores; con los entes públicos ya locales, comarcales o provinciales; cumplimiento de las obligaciones para con los entes laborales o fiscales, como una de las formas de contribución de las propias rentas.

II LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA

La empresa ha de tener, para su adaptación a la realidad cambiante, una enorme flexibilidad.

Esta flexibilidad empresarial exige una serie de modificaciones en cuanto a la organización en general, y a los puestos de trabajo en particular.

Es conocida la experiencia de la oposición o la reticencia, cuando menos, a aceptar estas innovaciones por el personal.

Ciertamente hay dos reacciones frente a las propuestas de cambio. La del grupo del personal mayor de 40 años y con antigüedad superior a 10 años en la empresa que trabajan en puestos que realizan una producción total o bien en pequeñas series, y pertenecen a los grupos salariales medios o superiores. Estos aceptan las innovaciones por ser trabajadores que disponen de cierta libertad de acción en su propio trabajo, y por dominar el oficio en el que están empleados.

Muy distinto es el grupo del personal menor de 39 años, con antigüedad inferior a 10 años en la empresa, posiblemente desempeñando un trabajo distinto al que desearían realizar. Este grupo, por principio, aspira a un cambio, generalmente distinto al propuesto por la propia organización y que, como medio, plantean fácilmente el conflicto.

Estos hechos presentan el tema de la insatisfacción en el trabajo, la importancia de la iniciativa en la realización del mismo y la necesidad de participar en las modificaciones.

Por lo tanto, resulta imprescindible que en los cambios se cuide la satisfacción en el trabajo del personal afectado y, consecuentemente, intervengan en los aspectos de este cambio, pues de lo contrario estamos ante un hecho que incrementará la insatisfacción en las propias tareas y fomentará la predisposición al conflicto o la huelga.

Esta situación podrá evitarse si se plantea con la suficiente antelación el desarrollo organizativo de la empresa y se tienen en cuenta los intereses de los trabajadores, tal y como ellos mismos los plantean e interpretan.

La flexibilidad de la organización empresarial para adaptarse a los cambios ha de ponerse igualmente a prueba a la hora de afectar al personal por innovaciones en la estructura de las propias condiciones laborales.

En resumen, se trata de abandonar esa debilidad o miedo empresarial ante los cambios, por una decidida posición de flexibilidad, comunicación y participación del personal.

III LA AUTORIDAD EN LA EMPRESA

De los dos capítulos anteriores se deduce un proceso de democracia industrial que, irreversiblemente, se implanta en las empresas del mundo occidental.

La combinación de la democracia indusdustrial y la autoridad en la empresa es un tema que debe solucionarse como forma de organizar y dar supervivencia a la sociedad.

La necesidad de especializar las tareas en el seno de la organización, es un primer hecho que muestra la imposibilidad de un funcionamiento espontáneo en democracia

del grupo de producción y que, por otra parte, ha de llegar hasta la exigencia de la especialización en el mando, en orden a organizar la propia producción y las funciones necesarias para el desarrollo, el progreso y exigencias de la competencia.

La constatación de estos hechos no va, de ninguna forma, contra la exigencia progresiva de la descentralización.

La conciliación de los aislamientos que deben integrarse entre las funciones de producción y las de adaptación, sólo podrán realizarse por medio de una adecuada planificación. Puede ser este plan el elemento que dé sentido a la descentralización de las estructuras de la empresa.

La actuación empresarial dentro del entorno social y económico implica el ejercicio de la decisión como fórmula de orientar el devenir de funciones aisladas o de la propia organización.

La empresa no podrá sustraerse nunca a la realidad biológica de cualquier organismo viviente.

Estas realidades biológicas imponen que la empresa, para su supervivencia, debe adoptar una estructura jerarquizada y que se acepten una serie de personas para que reduzcan los factores de incertidumbre. Nos estamos refiriendo a unos imperativos de la autoridad independientes de las fuentes de la misma o de los fundamentos del poder. Cualesquiera que estas fuentes o fundamentos fueren, la autoridad debe ser siempre competente, y su ejercicio duradero.

Quizá podamos decir que el fundamento de la autoridad, en cuanto poder, radica en la necesidad de coordinar la acción y los medios hacia un fin concreto.

Esta visión de la autoridad contrasta con su concepción como privilegio, siendo más bien un cargo, una carga, y sobre todo, un servicio.

Es un error identificar la autoridad con el poder. El poder lo da el cargo, mientras que la autoridad ha de ganarse en el desempeño de las funciones propias en cuanto desarrollo de sus valores personales, de la forma de actuar y de asumir las responsabilidades de las propias decisiones.

— La autoridad ante la contestación.

Cuando hemos dicho que la autoridad ha de ser duradera, queremos decir, que por lo menos su duración debe ser igual a la de los grandes ciclos de la transformación que la empresa experimenta en su adaptación al entorno.

La autoridad aceptada no quiere decir que no sea contestada en cualquier momento, y cada vez más por la aversión hacia formas individualistas, sobre todo, en momentos críticos o estratégicos del desarrollo de la empresa o por la movilidad de los elementos que la componen.

Si la autoridad ha de «ordenar el desorden» con el fin de promover la acción y la prosperidad de la empresa, es igualmente lógico que en estas orientaciones se den situaciones de frustración de los individuos en cuanto aspiran a ciertos hechos de calidad de vida o a ciertas situaciones de «status» en la empresa.

Indudablemente los fundamentos del poder en la empresa no pueden disociarse del modo de organización concreto de la propia sociedad.

Si bien ciertas ideologías se pronuncian por formas de democracia directa dentro de la empresa, basadas en las fuentes del marxismo, igualmente es cierto que a nivel de organización social de las naciones surge la propensión de los hombres a preferir las más diversas formas de autoridad a la angustia del desorden. Es más, la organización eminentemente marxista no se distingue precisamente por su limpio ejercicio en la democracia directa, sino por una férrea disciplina basada en la imposición de la autoridad.

Es problema distinto la conciencia de que la investidura de la autoridad cada vez pasará por distintas formas, tanto de acceso como de ejercicio de la misma, y cada vez con un más acentuado control del cuerpo social o de sus representantes.

En resumen, la contestación a la vez que es una consecuencia lógica del hecho de la posibilidad de equivocarse el dirigente, también responde a una necesidad de frenar o controlar posibles abusos de la autoridad.

Benedicto POZA LOZANO

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS

Quien emprenda un estudio sistemático de los métodos y prácticas de negociación colectiva en los países industrializados quedará impresionado por su gran diversidad. Cada país ha desarrollado su propio estilo de negociación, reflejo de sus valores peculiares y de sus características culturales.

La primera de las diferencias estriba en el enfoque básico de la negociación. Mientras que, por ejemplo, el sistema austríaco se basa en un espíritu de consenso nacional y solidaridad social, otros países han experimentado la necesidad de mantener la tónica de enfrentamiento. En Suiza, la intervención del Gobierno se limita al mínimo y la negociación colectiva sigue siendo un sistema esencialmente privado; en otros países, en cambio, el gobierno desempeña un papel activo, importante e incluso indispensable. También contrastan los países con un sistema descentralizado que van camino de la centralización y los que siguen el camino inverso. Huelga decir que existen también grandes diferencias entre países con economía socialista y países con economía de mercado.

El examen de las distintas etapas del proceso de negociación revela grandes diferencias. El reconocimiento sindical es primordial en el Canadá y en el Reino Unido, pero carece casi totalmente de importancia en la República Federal de Alemania, Bélgica y Dinamarca. La fijación de salarios se basa en gran medida en la antigüedad en el Japón, mientras que otros criterios, entre ellos la capacidad de pago y el aumento de la productividad, se aplican en las negociaciones en otras partes. La conciliación es obligatoria en el Canadá y Finlandia, pero enteramente facultativa en otros países. Por último, la paz laboral constituye una obligación fundamental en el sistema suizo, mientras que en Francia no desempeña casi ningún papel.

Aun cuando las negociaciones lleven a la conclusión de un acuerdo, la índole y los efectos del mismo son diferentes. La mayoría de los países reconocen el carácter obligatorio de los acuerdos, pero la legislación del Reino Unido presupone que los convenios colectivos no tienen fuerza de ley, a menos de contener una disposición explícita a tal efecto. En algunos países europeos la ley estipula la extensión de ciertos convenios colectivos a terceras personas, pero esta posibilidad queda excluida en la práctica de otros países industrializados. Aunque por regla general parecería que las disposiciones substantivas de un convenio se aplican a todos los trabajadores de la unidad de negociación, en la República Federal de Alemania, Irlanda y a veces en Italia, Japón y Suecia, los efectos de los acuerdos se siguen limitando a los sindicatos firmantes.

La negociación colectiva: institución de gran vitalidad y flexibilidad

Lo primero que salta a la vista es la vitalidad y la flexibilidad de la negociación colectiva, que ha demostrado por doquier notables cualidades de resistencia, adaptabilidad y vigor. Ha subsistido a través de todos los períodos y circunstancias, superando épocas de depresión, recesión y estancamiento; ha sobrevivido a la inflación, la deflación, y la **estanflación** (combinación de estancamiento e inflación). Asimismo, la negociación colectiva está relativamente bien afianzada tanto en países industrializados con economía de mercado como en países de economía centralizada. En Austria, Bélgica y Suecia casi todos los asalariados están amparados por negociaciones colectivas. Su alcance llega a 90 por 100 en la República Federal de Alemania, 80 por 100 en los Países Bajos, 75 por 100 en el Reino Unido, 66 por 100 en Suiza y 50 por 100 en Finlandia. En Polonia, donde las negociaciones se desarrollan generalmente por rama de actividad, las condiciones de empleo de 6 millones de trabajadores están fijadas por convenios colectivos. En países en que la negociación suele desarrollarse en el ámbito de la empresa, las cifras relativas al número de convenios son igualmente impresionantes: 200.000 en los Estados Unidos, 150.000 en la URSS y 20.000 en el Canadá. En el Japón, más de 49.000 sindicatos participan en negociaciones, y los acuerdos se aplican a más de 9 millones de trabajadores. En Italia, 300 acuerdos na-

cionales y 8.000 de empresa, firmados entre 1969 y 1976, abarcan a unos 17 millones de trabajadores.

El alcance y la amplitud de la negociación suelen tener características bastante similares en todas partes. Está bien establecida en las empresas manufactureras y aumenta rápidamente en el sector público. Su importancia es menor en las pequeñas empresas, en el comercio minorista, en las instituciones sin finalidad lucrativa y en el sector agrícola. También ha habido dificultades para extender la negociación colectiva a ciertas categorías de trabajadores, como los profesionales asalariados, el personal de dirección y supervisión, los empleados y los trabajadores a tiempo parcial. En algunos países estos grupos quedan totalmente excluidos de las negociaciones, y en otros sólo disponen de derechos limitados en la materia.

Estas desigualdades no han dejado de crear problemas. En algunos países, el empleo en los sectores secundario y terciario está aumentando más rápidamente en actividades en que la sindicación es escasa y la negociación colectiva todavía no está bien arraigada. En otros, el personal de pequeñas empresas y los trabajadores temporeros quedan excluidos no sólo de la negociación colectiva, sino incluso de las disposiciones sobre salarios mínimos; también los trabajadores de las instituciones sin finalidad lucrativa y a tiempo parcial quedan a veces excluidos de la protección de importantes cláusulas de la legislación laboral. No obstante, en el Canadá, Estados Unidos y Países Bajos se están generalizando los convenios colectivos para el personal de hospitales. Recientemente, en Italia han comenzado negociaciones que abarcan a las pequeñas y medianas empresas. Algunas provincias del Canadá han concedido derecho de negociación colectiva a los profesionales universitarios asalariados; en los Países Bajos el personal de dirección y de supervisión ha firmado recientemente un convenio con la gran empresa multinacional AKZO. Incluso los trabajadores temporeros y a tiempo parcial han sido objeto de negociaciones de ámbito nacional llevadas a cabo en Suiza en 1977 entre la Unión Suiza de Sindicatos (USS) y la Federación Suiza de Empresas de Trabajo Temporero (FETT).

Los múltiples aspectos de la negociación colectiva

En su función más formal e institucional, constituye un procedimiento de **regulación** o de **adopción de decisiones.** En muchos países las discusiones bilaterales basadas en el poder de negociación o en el reconocimiento de una convergencia general de intereses van desplazando las decisiones unilaterales basadas en los derechos de propiedad o en las prerrogativas de la dirección como fuente principal de decisión en materia de trabajo; se convierte así en el medio principal de ordenar las relaciones entre las partes y en instrumento complementario (junto con la legislación) para fijar las condiciones de trabajo.

A veces la función de reglamentación va más allá de los límites de la unidad de negociación. En Bélgica, por ejemplo, los convenios nacionales de carácter interprofesional son considerados como una legislación adoptada fuera del Parlamento. En otros países, las normas establecidas por los convenios colectivos pueden convertirse en normas nacionales.

Al mismo tiempo, la negociación colectiva constituye un instrumento para la solución de conflictos. Así, por ejemplo, la experiencia austríaca muestra que la mayoría de los conflictos se resuelven mediante la negociación y el diálogo. En Australia, donde la conciliación y el arbitraje ocupan un lugar preponderante, una encuesta reciente revela que 80 por 100 de los sindicatos de Nueva Gales del Sur recurren cada vez más a la negociación para resolver los conflictos. Muchas de las supuestas ventajas del arbitraje obligatorio pueden alcanzarse con la negociación colectiva, evitando en cambio sus posibles inconvenientes.

La negociación colectiva puede ayudar a resolver conflictos porque implica un equilibrio de fuerza y contactos continuos, si bien ella misma puede ser en sí una importante fuente de conflictos, de no llegarse a un acuerdo. No hay duda de que ofrece un mecanismo apropiado para resolver muchos tipos de litigio que surgen en las relaciones obrero-patronales. Por eso no es de sorprender que a menudo se considere la negociación colectiva a la vez como una **relación de poder** y un modo de **comportamiento,** como un **proceso de enfrentamiento** y una **fórmula de cooperación.** Mientras algunos sindicalistas destacan la necesidad de intensificar la solidaridad para alcanzar un equilibrio de fuerzas aproximado, otras partes interesadas subrayan el espíritu de confianza mutua y de cooperación que debe guiar la negociación colectiva. En la práctica, sólo mediante las negociaciones se pueden transformar las relaciones de fuerza en una coexistencia estable y pacífica.

Por último, la negociación colectiva es una **forma de participación.** Cuando se realiza esencialmente en el ámbito de la empresa o del establecimiento, se suele admitir que implica una forma de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones: la consulta entre los negociadores y la base empieza en el momento de preparar las reivindicaciones, y sigue durante el proceso de negociación y en el momento de ratificar los acuerdos. Cuando la negociación se realiza por rama de actividad o a nivel nacional, la participación es menos visible: los negociadores parecen lejanos y sus decisiones suelen establecer mínimos básicos que no se reflejan directamente en las condiciones reales de trabajo. Esto puede contribuir a explicar por qué algunos países con negociación a nivel de la industria han experimentado la necesidad de incluir otras formas de participación obrera, tales como los consejos de empresa y la cogestión. Obsérvese, sin embargo, que la nueva legislación sueca considera la negociación colectiva como un medio de consolidar y poner en práctica los derechos de participación de los trabajadores, y que tanto el Coloquio de la OIT sobre la negociación colectiva en los países industrializados (celebrado en Viena) como la Comisión de las Comunidades Económicas Europeas han señalado que cada vez más se la viene considerando como una forma de participación.

Estructura de la negociación

A medida que la negociación colectiva va diversificando sus funciones y su contenido tienden a multiplicarse los niveles en que se desarrolla. La experiencia de los países industrializados demuestra sin lugar a dudas que cuestiones como las prestaciones suplementarias de seguridad social o la política global de salarios se prestan para la negociación a nivel nacional central, en cambio, será mejor examinar a nivel local los horarios de trabajo o la remuneración por rendimiento.

En algunos países se reconoce cada vez más este hecho fundamental, por lo cual las negociaciones se desarrollan a distintos niveles. Así, por ejemplo, en ciertos países de Europa occidental (como la República Federal de Alemania e Irlanda) se llevan a cabo por rama de actividad o por empresa. En Finlandia y Suecia hay tres niveles distintos de negociación: el país, la rama y la empresa. Ciertos expertos mencionan la aparición de un cuarto nivel: las negociaciones con los **aglomerados,** citando como ejemplo las negociaciones en Italia con los grupos FIAT y ENI (Ente Nazionale Idrocarburi).

Lo interesante en cuanto al nivel de las negociaciones es la aparición simultánea de tendencias a la centralización y a la descentralización. En países donde la negociación colectiva empezó en el ámbito de la empresa se produce una tendencia ascendente. En el Canadá, ciertas autoridades provinciales (por ejemplo, en Ontario) alientan la negociación en el ámbito provincial para reducir el riesgo de ruinosos paros en cadena. En el Japón tienen lugar negociaciones por rama de actividad en el trabajo marítimo, las minas de carbón, los textiles y los ferrocarriles, y la campaña sindical anual que reclama aumentos de salarios «ofensiva de primavera») desempeña un papel de coordinación cada vez más importante. En los Estados Unidos, algunos observadores señalan una tendencia a la negociación entre varios empleadores con los sindicatos o para toda una rama profesional. En otros países en que la negociación por rama de actividad era la norma se produce en cambio un movimiento hacia abajo: en el Reino Unido es cada vez menos frecuente la negociación por rama de actividad, mientras que en Italia y Suecia, aunque sigue preponderando, debe coexistir actualmente con las negociaciones locales. En el Reino Unido el movimiento descendente ha alcanzado el nivel de fábrica, e incluso más bajo: en la empresa British Leyland se han llevado a cabo negociaciones con cincuenta diferentes unidades de negociación en treinta y cuatro fábricas. A veces, en un mismo país, como en Finlandia, coexisten una tendencia a la centralización y otra a la descentralización.

Marco institucional

Cabe identificar otra tendencia, relativa al marco institucional de la negociación colectiva. La mayoría de los países industrializados han establecido gradualmente un conjunto de principios y procedimientos para regular ciertos problemas previos y para garantizar que las negociaciones se desarrollen en forma ordenada y satisfactoria para todos.

En algunos países los esfuerzos desplegados para modernizar el marco institucional se han concretado en un conjunto de medidas destinadas a crear el clima adecuado y a encauzar las negociaciones. En Dinamarca, Irlanda, Noruega y otros países europeos, sin embargo, el Gobierno prefiere dejar que las partes interesadas establezcan libremente las reglas del juego, que luego suelen incorporarse en los convenios básicos firmados entre las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. Pero lo más frecuente es que los países industrializados combinen ambas concepciones: por ejemplo, Suecia y el Reino Unido están abandonando paulatinamente el sistema totalmente voluntario por una fórmula que combina la legislación con las reglas convenidas por las partes.

De la experiencia de los países industrializados parecen inferirse dos modelos institucionales. Uno de tipo norteamericano que también se aplica, **mutatis mutandis,** en el Japón y en el que se pone el acento en los **procedimientos**. Este modelo se apoya en cuatro pilares: 1) procedimientos de reconocimiento, incluyendo elecciones para escoger agentes de negociación; 2) determinación de la unidad de negociación competente; 3) obligación de negociar de buena fe; 4) prohibición de prácticas desleales. Algunos elementos de este enfoque aparecen también en la ley y la práctica de otros países industrializados (por ejemplo, los procedimientos de reconocimiento en el Reino Unido y la obligación de negociar en Luxemburgo). En Suecia, la ley de 1976 sobre participación en las decisiones en el trabajo impone a los empleadores la «obligación de negociar antes de adoptar cualquier medida». Australia está examinando la introducción de normas que incluyen la prohibición de prácticas desleales de trabajo.

El otro modelo, preferido por los países de Europa occidental, tiende a recalcar la importancia de los **mecanismos.** Esto es evidente en los consejos paritarios del trabajo en el Reino Unido, en la Fundación del Trabajo y el Consejo Paritario de Trabajo Industrial de los Países Bajos, en la Junta del Mercado del Empleo en Suecia y en el complejo conjunto de instituciones de Bélgica que incluyen una Junta Nacional de Trabajo y un mecanismo industrial bipartito compuesto de comités, subcomités y comités regionales paritarios. Tales mecanismos ofrecen un cauce adecuado para la negociación ordenada de convenios formales, así como un foro para consultas informales. En la práctica, esta fórmula corresponde a una combinación de negociación permanente y de prevención de conflictos, iniciada por los responsables de los sindicatos y organizaciones de empresarios nacionales.

Reconocer las diferencias considerables entre los dos sistemas no implica necesariamente afirmar que se van a desarrollar por caminos separados: por el contrario, se pueden ver claros signos de acercamiento. For ejemplo, desde 1964, la Confederación de Empresarios y la Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca se han puesto de acuerdo sobre una serie de reglas de procedimiento para negociar los convenios colectivos. Además, las recientes leyes sobre con-

sejos de empresa y demás formas de participación promulgadas en varios países de Europa occidental reconocen derechos de procedimiento tales como la celebración obligatoria de reuniones, establecen el tipo y el alcance de la información que la dirección debe proporcionar y los mecanismos internos de solución de conflictos. Al mismo tiempo, países que tradicionalmente preferían los procedimientos están creando ahora organismos permanentes destinados a facilitar las negociaciones: así el Consejo de Relaciones Laborales establecido en el Canadá en 1975, la Comisión de Negociación Colectiva de la Industria de la Construcción creada en los Estados Unidos en 1969 y la Comisión Unificada de Negociación para la Industria Marítima en el Japón. Aunque la opción entre procedimientos o mecanismos depende hasta cierto punto del nivel de las negociaciones, estos ejemplos revelan una conciencia cada vez más clara de la necesidad de combinar unos y otros para reflejar mejor la diversificación de las estructuras de negociación antes mencionadas.

Asimismo, la reciente evolución hace pensar que en muchos países se ha considerado necesario ir más allá de los anteriores modelos de mecanismos y de procedimientos e introducir nuevos tipos de reglas. Aun reconociendo que las negociaciones deben su éxito más a la buena fe y mutua comprensión que a los procedimientos institucionalizados, se estima cada vez más que las negociaciones improvisadas y aleatorias son cosa del pasado. Cada vez con mayor frecuencia los participantes en la negociación colectiva piensan que las negociaciones deberían basarse en elementos objetivos y obedecer a **reglas y procedimientos adecuados.**

Los sindicatos quieren información

Se presta ahora particular atención, por ejemplo, a la obligación de informar. Lo que antes se consideraba como una prerrogativa de la dirección, o como una cuestión de procedimiento que se discutía antes de entablar la negociación propiamente dicha, hoy es objeto de reglamentos expresos en Bélgica, Reino Unido y Suecia. Sin embargo, a veces se plantean problemas: ¿Cuáles son los límites del carácter secreto y confidencial que ha de aplicarse a las informaciones? ¿Cuál debe ser la amplitud de las mismas? Tanto las directrices de la OCDE sobre las empresas multinacionales (1976) como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977, tratan de responder a estas preguntas refiriéndose a las informaciones para celebrar «negociaciones eficaces». El Código de Prácticas adoptado en 1976 en el Reino Unido sobre las informaciones que deben suministrarse a los sindicatos con fines de negociación colectiva cita los siguientes ejemplos: sistemas de evaluación de tareas y criterios de clasificación; masa salarial; prestaciones sociales y otros costos no salariales de mano de obra; economías debidas al aumento de la productividad y la producción; rendimiento del capital invertido; beneficios brutos y netos; activo y pasivo; asistencia financiera del Gobierno. El Código también da ejemplos de informaciones que, si se proporcionaran en determinadas circunstancias, podrían ocasionar importantes perjuicios: datos sobre el precio de costo de determinados productos; análisis detallados de inversiones previstas; políticas de comercialización o de precios.

Actualmente también se da importancia a que el gobierno proporcione facilidades y servicios auxiliares. Ya no bastan los clásicos servicios de mediación y conciliación: es menester crear centros especializados capaces de respaldar la negociación colectiva, de asesorar e informar objetivamente y de llevar a cabo investigaciones y encuestas. La Oficina de Investigaciones sobre Remuneración del Canadá y el Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje del Reino Unido (ACAS) son ejemplos de este tipo de organismo. El ACAS no se limita a la mediación, sino que su mandato le insta a intervenir en los conflictos, a fomentar la negociación colectiva y a mejorar su funcionamiento. En Irlanda del Norte se puede recurrir al asesoramiento de la Oficina de Relaciones Laborales en caso de problemas de relaciones de trabajo o para organizar un sistema moderno de administración de personal. Este organismo promueve también la formación de materia de relaciones laborales y prepara códigos de prácticas adecuadas en esta esfera. En América del Norte se está tratando de desarrollar metodologías adecuadas para una evaluación rápida de las reivindicaciones de los trabajadores y del costo de los convenios.

No menos importante es la actual preocupación por mejorar los procedimientos de administración de los convenios. Según las legislaciones del Canadá y de Finlandia, los convenios deben establecer un procedimiento de solución de litigios; este procedimiento incluye en el Canadá la solución definitiva por arbitraje o por cualquir otro método de todo conflicto en materia de interpretación de un convenio. La ley de 1973 sobre relaciones de trabajo de Nueva Zelanda exige que todo convenio colectivo contenga una cláusula relativa a la solución definitiva de todos los conflictos de derecho. En los Estados socialistas la ley detalla no sólo los procedimientos para la aplicación e interpretación de los convenios, sino que además todos los años se emprenden, en cada rama de la economía, evaluaciones del grado de aplicación de aquéllos. En la URSS esta evaluación incumbe al presídium del comité central del sindicato interesado y a los funcionarios del ministerio competente. Incluso en países en que predominan los métodos voluntarios se está haciendo lo posible por institucionalizar y mejorar la administración de los convenios. En los Países Bajos, muchos acuerdos importantes prevén el recurso a tribunales en caso de conflictos de interpretación. El sistema suizo de comités paritarios establecidos de común acuerdo a nivel de la rama económica es otro ejemplo de esta tendencia.

En algunos países la reciente tendencia a una mayor participación de la base, tanto en la redacción de las reivindicaciones como en la ratificación de los convenios, ha suscitado dificultades. Por ejemplo, en Irlanda, una de las características de la negociación colectiva es que la iniciativa no incumbe a la dirección superior de los sindicatos, sino a los órganos de base, y a los representantes o militantes sindicales a nivel del taller. Estos métodos presentan la ventaja de asociar a

los empleadores y a los trabajadores personalmente y en forma más estrecha al proceso de negociación colectiva, pero en cambio tienen el inconveniente de alargar el proceso, y a veces se tropieza con una negativa de ratificar el convenio. En los Estados Unidos, en 1974, una octava parte de los convenios sujetos a ratificación fueron rechazados. Se advierten síntomas similares en Bélgica, en el Reino Unido y otros países de Europa occidental. La experiencia parece indicar que, a fin de cuentas, las dificultades de ratificación se reducen a un problema de comunicación entre los funcionarios sindicales y la masa de afiliados. Por eso en los últimos años algunos sindicatos de los Estados Unidos han creado sistemas de «comunicación total durante las negociaciones».

Contenido de los acuerdos

Al pasar revista al conjunto de situaciones nacionales se descubre otro importante cambio en el contenido de los convenios. En los países industrializados la negociación ya no se limita a las cuestiones de prestación del trabajo y remuneración, sino que trata también de la organización del trabajo, los servicios de bienestar social y demás esferas de la administración de personal. El alcance de las cuestiones negociables se va ampliando así constantemente y el contenido de los acuerdos experimenta la consiguiente innovación y revitalización. Los convenios han dejado de ser meros instrumentos de fijación de salarios y horas de trabajo, para convertirse en documentos más complejos, detallados y voluminosos.

Constantemente aparecen distintos tipos de disposiciones y en cada nueva negociación se procura ampliar y apuntalar las precedentes conquistas. En Suecia, la ley de 1976 sobre la reglamentación paritaria ha hecho negociable prácticamente cualquier asunto. En otras partes de Europa occidental han surgido tres nuevas cuestiones de creciente importancia: la seguridad en el empleo, la protección del medio ambiente de trabajo y los planes de inversiones.

Proliferan las cláusulas sobre seguridad en el empleo en América del Norte y Europa occidental, particularmente en Bélgica, Francia e Italia. Traumatizados por los despidos colectivos provocados por la recesión, los sindicatos de varios países europeos han antepuesto la seguridad en el empleo a todas las demás exigencias. Las cláusulas correspondientes que se incluyen en los convenios colectivos se refieren sea a la protección de los trabajadores en caso de fusión de empresas o a mejores condiciones de despido, incluyéndose normas para la redistribución del personal y regímenes de asistencia temporal. Para cumplir con las instrucciones adoptadas por la Comunidad Europea en 1975 y las incluidas en la Recomendación internacional sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119), muchos contratos contienen ahora cláusulas de procedimiento sobre la consulta con los representantes de los trabajadores y la información que ha de suministrárseles.

En cuanto a la seguridad e higiene del trabajo, las cláusulas más recientes rebasan la tradicional preocupación en materia de accidentes de trabajo y equipos de trabajo y equipos de seguridad, para tratar cuestiones como el ruido, la contaminación, el control de la temperatura y la adopción de programas globales de protección del medio ambiente de trabajo.

Por último, las discusiones sobre la situación financiera de la empresa han llevado a adoptar cláusulas sobre los planes de inversiones y la lucha contra la inflación. Por ejemplo, en Italia el acuerdo firmado en 1976 entre la Confindustria y las federaciones unificadas de sindicatos (CGIL, CISL y UIL) tenía por objeto combatir la estanflación con medidas tales como limitación de los costos de mano de obra, aumento de la productividad y fomento de las inversiones en Italia meridional.

Igualmente se modifica el carácter de las cuestiones negociables a medida que los sindicatos abandonan su posición defensiva para asumir el papel de innovadores. Las prerrogativas de la dirección basadas en las exigencias del funcionamiento de la empresa son objeto de nuevo examen con un enfoque más pragmático y flexible. Las cláusulas de seguridad sindical ya no se limitan a imponer la afiliación, sino que ahora incluyen una serie de medidas relativas a la protección de los representantes de los trabajadores y las facilidades que se les han de otorgar, así como los métodos de descuento de las cotizaciones sindicales. Este último procedimiento se ha generalizado tanto que, por ejemplo, en el Canadá figura en 98 por 100 de todos los acuerdos en las industrias manufactureras.

También evolucionan las cláusulas de índole «económica». Las antiguas disposiciones de participación en los beneficios están siendo reemplazadas en algunos países por la participación en la formación del capital. Así, en 1976 en la República Federal de Alemania 79 por 100 de todos los trabajadores participaban en sistemas de ese tipo. En países socialistas han adquirido importancia primordial las disposiciones sobre emulación y estímulos no materiales. También se multiplican en todas partes las cláusulas sobre la calidad de la vida de trabajo. En algunas de las principales negociaciones celebradas en Europa es ahora corriente incluir cláusulas sobre la supresión de las tareas monótonas, la revalorización de los trabajos menos atractivos, la humanización del trabajo en las líneas de montaje y el enriquecimiento de las actividades cotidianas.

La ampliación de la gama de cuestiones negociables tendrá quizá repercusiones para los participantes en la negociación colectiva. Los trabajadores, por ejemplo, tendrán que establecer prioridades. Como lo señalaron algunos participantes en el Coloquio de Viena, en un momento dado de las negociaciones hay que decidir si, por ejemplo, se va a insistir en la seguridad en el empleo o en la protección del medio ambiente. Para los empresarios la evolución puede implicar un aumento de costos —su preocupación tradicional—, pero también la necesidad de sacrificar parte de su poder de decisión. Los nuevos sistemas de consulta y participación exigirán un estilo diferente de administración, un enfoque más participativo. La expansión y la diversificación de los temas quizá obliguen también a ambas partes a sistematizar mejor el contenido de los

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1978 Julio	520,32	—	511,78	—	—	484,61	—	442,75	—	—
Agost.-Sept. ...	531,73	—	523,80	—	—	490,66	—	—	—	—
Octubre	—	—	532,83	—	—	504,41	—	472,57	—	—

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1977										
Media mensual	662,2	545,4	637,6	625,1	565,3	585,4	629,8	567,9	679,0	603,6
1977 Agost.-Sept. ...	689,6	569,1	666,2	—	—	591,6	645,0	—	710,8	—
Octubre	—	592,3	699,5	—	—	624,6	670,6	—	—	643,3
Noviembre ...	705,4	607,4	715,4	—	—	—	695,2	—	747,6	652,7
Diciembre ...	719,0	617,7	720,4	—	588,5	639,1	706,3	636,8	—	657,4
1978 Enero	—	629,5	729,0	—	609,3	651,4	713,6	—	—	—
Febrero	734,3	636,4	739,0	—	621,1	669,4	718,3	656,6	—	670,1
Marzo	754,3	650,1	744,5	—	—	689,3	721,2	—	761,2	691,1
Abril	772,5	656,1	755,6	—	—	—	725,2	671,8	—	—
Mayo...	789,2	—	763,3	—	637,5	—	742,7	677,6	—	721,1
Junio	803,9	—	769,8	—	—	725,9	—	696,1	—	—
Julio	819,1	—	791,6	—	—	744,6	—	711,8	—	—
Agost.-Sept. ...	837,1	—	810,2	—	—	753,9	—	—	—	—
Octubre	—	—	824,1	—	—	775,0	—	759,7	—	—

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

	Agto.-Sept.	Octubre
Alimentación	191.190	194.480
Combustible	5.050	5.050
Vivienda y gastos de casa ...	46.540	47.100
Vestido y aseo personal ...	101.470	105.310
Varios	51.100	51.840
TOTAL	395.350	403.780

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA PARA MADRID CAPITAL

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1977						
Media mensual	637,6	185,9	509,5	1.095,4	1.478,3	723,0
1977 Agot.-Sep. ...	666,2	185,9	540,1	1.175,6	1.535,7	761,3
Octubre	699,5	185,9	557,2	1.186,8	1.535,7	783,8
Noviembre ...	715,4	185,9	580,2	1.194,7	1.535,7	797,5
Diciembre ...	720,4	185,9	580,2	1.197,9	1.543,2	800,7
1978 Enero	729,0	185,9	580,2	1.230,5	1.543,2	811,2
Febrero... ...	739,0	185,9	584,8	1.250,6	1.638,5	827,3
Marzo	744,5	185,9	584,8	1.270,3	1.662,9	835,3
Abril	755,6	185,9	589,8	1.295,7	1.662,9	846,3
Mayo...	763,3	185,9	589,8	1.303,6	1.662,9	851,8
Junio	769,8	185,9	614,9	1.314,2	1.662,9	863,9
Julio	791,6	185,9	628,2	1.333,8	1.662,9	878,3
Agost.-Sept. ...	810,2	185,2	637,8	1.368,8	1.684,7	897,3
Octubre	824,1	185,2	645,5	1.420,5	1.709,1	916,4

Indice del coste de alimentación
Madrid

Base: Enero 1956 = 100

1958.—Media mensual	143,2
1959.— » »	155,1
1960.— » »	149,9
1961.— » »	145,9
1962.— » »	166,9
1963.— » »	188,3
1964.— » »	197,8
1965.— » »	229,7
1966.— » »	237,1
1967.— » »	265,6
1968.— » »	313,3
1969.— » »	320,6
1970.— » »	341,0
1971.— » »	384,5
1972.— » »	433,4
1973.— » »	492,2
1974.— » »	558,6
1975.— » »	653,3
1976.— » »	794,0
1977.—Media mensual	987,7
Agost.-Sept.	1.031,9
Octubre	1.083,5
Noviembre	1.108,1
Diciembre	1.115,8
1978.—Enero	1.129,1
Febrero	1.144,7
Marzo	1.153,2
Abril	1.170,3
Mayo	1.182,3
Junio	1.192,4
Julio	1.226,1
Agost.-Sept.	1.254,9
Octubre	1.276,5

convenios. La distinción tradicional entre disposiciones substantivas y de procedimiento o normativas y contractuales puede resultar insuficiente. Habría que sistematizar más los esfuerzos de adaptación de por lo menos tres nuevos tipos de disposiciones, y en particular las concernientes a: 1) prestaciones sociales; 2) protección del medio ambiente de trabajo; 3) derechos de participación. Por último, ambas partes se preocupan ante la creciente complejidad de los temas de negociación y la necesidad de obtener asesoramiento técnico, incluso incorporando expertos en los equipos de negociación.

Negociación colectiva e inflación

La última constatación importante se refiere a los cambios que hoy se perfilan como consecuencia de la recesión y la inflación. Parece muy probable que en países industrializados con economía de mercado las repercusiones de la inflación y de los programas antiinflacionarios pongan en peligro el carácter mismo de la negociación colectiva como hoy la conocemos. Cierto es que, más que en cualquier otra institución social, han repercutido en ella las fluctuaciones del ciclo económico, que influyen no sólo en el contenido de los convenios, sino incluso en la duración de su aplicación, en los niveles en que se negocia y en la frecuencia de los conflictos. No obstante, por primera vez en la historia de la negociación los efectos de las circunstancias económicas —representadas hoy por la inflación, la recesión y el desempleo— impregnan la atmósfera de la negociación e imponen un verdadero desafío a la supervivencia del tipo tradicional de negociaciones. Antes, esas amenazas provenían de cambios institucionales, tales como la adopción del arbitraje obligatorio, e influían particularmente en las últimas etapas. Hoy el peligro proviene del impacto global de la situación económica y cala mucho más hondo que los peligros anteriores: está en juego la naturaleza misma de la negociación colectiva, como proceso de negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El carácter facultativo de las negociaciones suele ser la primera víctima de los programas antiinflacionarios más severos. Cualquiera que sea el enfoque adoptado por esos programas —pautas o topes salariales, congelación de las remuneraciones o control absoluto de los salarios—, el común denominador parece ser predicar o imponer la moderación en la materia. En el caso de una política nacional de ingresos que imponga un límite a los movimientos salariales (incluidas las prestaciones sociales), no cabe duda de que se limita considerablemente la libertad de las partes para fijar las condiciones de empleo. Y, sin embargo, ante la presión de una aguda estanflación, en un momento u otro diversos países industrializados, como el Canadá, Estados Unidos, Francia, Países Bajos y Reino Unido, han adoptado medidas de ese tipo, que, como era de prever, han suscitado generalmente una fuerte oposición de las organizaciones de trabajadores y de empresarios.

Pero casi siempre los gobiernos prefieren recabar el apoyo de las organizaciones de trabajadores y de empresarios al preparar y aplicar lo que la OCDE llama una política salarial socialmente responsable. En esos casos, ambas partes aceptan en el curso de discusiones tripartitas ciertas orientaciones, recomendaciones o pautas a cambio de ciertos beneficios. Tales discusiones pueden tener lugar dentro de un organismo establecido, por ejemplo, la Junta de Precios y Salarios de Austria; a través de un comité informal de contactos, como en Noruega, o incluso mediante acuerdos centrales negociados anualmente entre el gobierno y los grupos económicos interesados (como el «contrato social» en el Reino Unido). Aunque se mantiene así el carácter voluntario de la negociación, por lo menos en las discusiones a nivel superior, es evidente que la presencia del gobierno modifica su carácter bipartito. El gobierno se va convirtiendo así en un interlocutor inevitable, y a veces principal, en la mesa de las negociaciones, siendo el que impone los límites máximos de toda negociación ulterior. Así, pues, las negociaciones bipartitas pasan a ser discusiones tripartitas.

Este sistema impone a su vez ciertas concesiones a los empresarios y a los trabajadores. A cambio de moderación en sus reivindicaciones, sobre todo salariales, los trabajadores pueden esperar mejores servicios sociales y ciertas reducciones de impuestos. Se puede pedir a los empresarios que respondan a algunas de las demandas sindicales de aumentos de salarios, que concedan aumentos especiales a los trabajadores menos remunerados y que mantengan cierto nivel de inversiones para evitar el desempleo, a cambio de lo cual se les ofrecen descuentos fiscales y reducciones en el pago de cotizaciones a la seguridad social.

Parecería que el modelo triangular de consulta se estuviera orientando hacia negociaciones multipartitas en las que la cuestión de los salarios es sólo un eslabón más de una cadena de negociaciones acerca de precios, beneficios, dividendos, pensiones e incluso emolumentos profesionales. En tales circunstancias, la negociación colectiva estará cada vez más influida por las consideraciones políticas. El regateo tradicional sobre remuneración y trabajo cederá el paso a cuestiones tales como las intenciones del gobierno de practicar una política de ingresos, la naturaleza y magnitud de las compensaciones concedidas a los diversos grupos interesados y el mecanismo de transferencias de ingresos entre los distintos grupos sociales. Por una parte, esto significa que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que compartir la responsabilidad de fijar los aumentos de los salarios nominales con el gobierno y otros grupos sociales; por otra, el nuevo sistema implica que van a ejercer mayor influencia sobre el valor real de esos aumentos. Las organizaciones que hasta el presente sólo se ocupaban de cuestiones de salarios y condiciones de trabajo de interés para sus miembros, en adelante tendrán que estudiar cuestiones más amplias, como el empleo y la política social y económica en general. De esta manera, los interlocutores sociales irán abandonando la tradicional esfera laboral para descender a la arena política, interfiriendo incluso a veces en la competencia parlamentaria.

Esto significa que quizá la reciente evolución cambie el carácter mismo de la negociación colectiva. En algunos casos le será difícil preservar su autonomía, o sea asegurar la estabilidad de precios y salarios sin atentar contra la libertad de negociación. En otros, el problema radicará en la identificación de las partes interesadas y en la necesidad de aceptar otras formas de negociación más amplias y complejas. También será difícil de limitar los temas de negociación y trazar una línea divisoria entre las cuestiones de competencia del parlamento y que legítimamente caen en el ámbito de la negociación colectiva.

RESUMEN

En los últimos años, la negociación colectiva ha mostrado en los países industrializados signos evidentes de vitalidad. Ha tomado cada vez más amplitud, han surgido nuevas formas y tácticas y la legislación se ha modificado en consecuencia. Mientras que por una parte se revela una clara tendencia a la diversificación de los niveles en que se lleva a cabo, por otra se percibe cierta integración de la negociación correspondiente a obreros y a empresarios. La negociación colectiva ha demostrado también una notable capacidad para adaptarse a la evolución de las circunstancias y sobreponerse a las crecientes dificultades. El desarrollo reciente revela los esfuerzos desplegados por los gobiernos y las organizaciones de empresarios y de trabajadores por encauzar los procedimientos y enriquecer el contenido de los convenios. Actualmente se hace lo posible para que las negociaciones se desarrollen en armonía y los convenios contengan disposiciones relativas al aumento de la producción de bienes y servicios, la seguridad en el empleo, la formación de capital, la propiedad de acciones, los derechos de participación y el mejoramiento de la productividad. En resumen, puede decirse que la negociación está evolucionando desde su antigua función distributiva hacia un modelo de integración o, por lo menos, que se sitúa a medio camino entre ambas concepciones.

Al mismo tiempo, debe resistir a las consecuencias de la inflación, el desempleo y la recesión. Otros grupos sociales han sido invitados a participar en las negociaciones, y se han ensayado nuevas fórmulas en un esfuerzo por conciliar la negociación colectiva con los intereses de la sociedad en su conjunto. No obstante, es muy posible que, buscando subsanar una de las deficiencias más serias atribuidas a la negociación colectiva —o sea, la promoción de intereses de un sector a expensas del interés público—, las nuevas fórmulas aplicadas para combatir la inflación acaben transformando el carácter mismo de la negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y de trabajadores. Si así ocurriera, las mismas presiones económicas que han obligado a los países en vías de desarrollo a poner en tela de juicio algunas de las reglas tradicionales del sistema forzarían a los países industrializados a modificar la estructura básica de la negociación, sus objetivos, su naturaleza, e introducir nuevos protagonistas. En el futuro, esta antigua y vigorosa institución parece así llamada a hacer frente a nuevos desafíos. Hay razones, sin embargo, para esperar que será capaz de evolucionar y adaptarse a las nuevas circunstancias, y que volverán a prevalecer una vez más sus excepcionales cualidades de vitalidad, flexibilidad y resistencia.

(«Revista Internacional del Trabajo de la O.I.T.»)

REPRODUCCION Y VENTA DE
PERROS MASTINES PURA RAZA

Muy adecuados para Guarda y Defensa

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

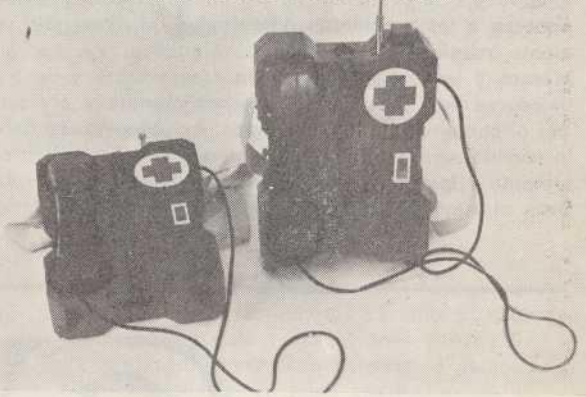
VISAN: Doctor Esquerdo, 170-Madrid, 7-Tel. 251 2200

BIANCHI

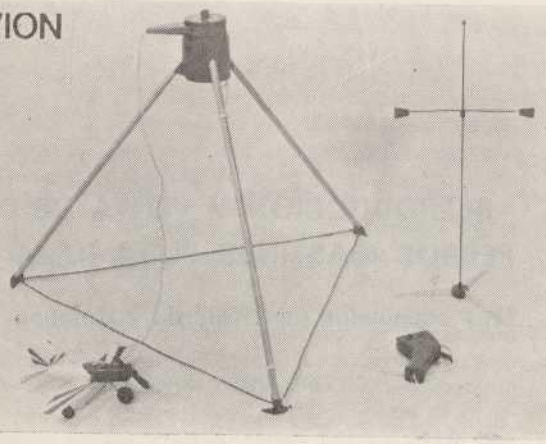
juguetes electrónicos

MINIMOVI

RADIO TELEFONO RESCATE



AVION



RAY-I RADIODIRIGIDO

Una nueva dimensión en el mundo del juguete.

LA CODETERMINACION EN LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Tres elementos básicos: consejos de empresa, representantes de los trabajadores y director del trabajo.

La codeterminación, introducida en la República Federal de Alemania hace casi treinta años ha suscitado gran interés en otros países. Cualquiera que sea la opinión respecto de la cuestión, no puede negarse que el concepto ha ejercido una considerable influencia sobre la política de relaciones de trabajo no sólo en Europa, sino en el mundo entero.

La finalidad de este artículo no es describir el mecanismo en toda su enorme complejidad legal, cosa que fácilmente llevaría a olvidar lo fundamental, sino más bien explicar sus rasgos esenciales y el lugar que ocupa en el sistema de relaciones profesionales de la República Federal. A fin de situarlo en el contexto de la evolución de las relaciones laborales en otros países, el autor ha tratado de enfocarlo desde afuera y de ponerse en el lugar de un sindicalista, de un director de relaciones laborales o de un funcionario del Ministerio del Trabajo en un país como los Estados Unidos, Italia, Zambia, India, Japón, Venezuela o Jamaica.

por **JOHANNES SHREGLE**

CARACTERISTICAS DE LA CODETERMINACION

Los rasgos fundamentales de la base institucional de la codeterminación pueden explicarse fácilmente. El sistema se apoya en tres instituciones principales, diferentes pero estrechamente vinculadas entre sí, a saber: **los consejos de empresa, los representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia de las sociedades y los directores del trabajo en los órganos de dirección** que llamaremos **«juntas de dirección».**

La institución central es el **consejo de empresa,** que deberá crearse en todo establecimiento que ocupe por lo menos a cinco personas. El término **«consejo de empresa»** puede inducir a error, pues en la República Federal se refiere a un órgano formado exclusivamente por representantes de los trabajadores, elegidos por todo el personal de la empresa, sindicado o no, y cuya importancia numérica estará determinada por las dimensiones del establecimiento. El consejo de empresa posee ciertos derechos frente al empresario, especificados en la ley sobre organización de las empresas, en materia de codeterminación, consultas, información y negociación. A este respecto difiere mucho del consejo de empresa tal como se le conoce en otros países, donde suele ser un órgano paritario con funciones principalmen-

te consultivas. Las funciones que desempeña en la República Federal incumben en otros países, por ejemplo, a los delegados de personal, a los representantes sindicales, etc.

Independientemente del consejo de empresa, en las sociedades anónimas existe un **consejo de vigilancia** en el que están representados los trabajadores. Este órgano, creado en virtud de la ley sobre sociedades anónimas, está situado entre la asamblea de accionistas y la junta de dirección. Nombra los miembros de este último, supervisa sus actividades y aprueba las decisiones más importantes de acuerdo con los estatutos de la sociedad interesada. Normalmente, el consejo de vigilancia se reúne cuatro veces al año. Aunque hace ya más de cincuenta años que los representantes de los trabajadores forman parte de los consejos de vigilancia, desde hace tiempo se discute si la representación de los trabajadores debe ser o no paritaria con la de los accionistas. En 1951 se introdujo la igualdad de representación en las industrias del carbón, del hierro y del acero, pero hubo que esperar hasta 1976 para que el principio (bajo ciertas condiciones que se examinan más adelante) se extendiera a las empresas de las demás industrias con más de dos mil trabajadores, tras años de discusiones, a menudo acaloradas. Para las empresas más pequeñas, es decir, las que ocupan a menos de dos mil trabajadores, se mantiene el principio de la ley que establece el régimen orgánico de las empresas (una tercera parte de representantes de los trabajadores). Los accionistas eligen a sus representantes en su asamblea general, mientras que los trabajadores de la empresa eligen a los suyos. Los consejos de empresa y los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia son dos elementos del mismo sistema: coexisten y colaboran estrechamente dentro de la empresa.

El tercer elemento, el **«director del trabajo»**, es un miembro de pleno derecho del consejo de administración de las sociedades, es decir, del órgano responsable de la marcha cotidiana de éstas. La ley de 1951 sobre la cogestión de los trabajadores, a la que se debe la institución del director del trabajo en las industrias del carbón, del hierro y del acero, hizo de él, para todos los efectos prácticos, el mandatario de los trabajadores, ya que sólo podía ser nombrado o depuesto con el consentimiento de la mayoría de los miembros trabajadores del consejo de vigilancia. La cuestión se debatió encarnizadamente durante muchos años. La ley de 1976, que extendió la codeterminación a todas las empresas que emplean a más de dos mil personas, también prevé un puesto de director del trabajo, pero con la importante diferencia en relación con la ley de 1951 de que lo sitúa en igual pie que los demás miembros del consejo de administración y será elegido por mayoría en el seno del consejo de vigilancia. Estas nuevas disposiciones no afectan la posición especial que ocupa el director del trabajo en las industrias del carbón, del hierro y del acero.

Por la propia índole de sus funciones, los miembros trabajadores del consejo de vigilancia y los directores del trabajo forman parte de la estructura de la empresa y participan en todas las deliberaciones y decisiones de los dos órganos superiores a los que pertenecen.

El objetivo implícito de la codeterminación es proporcionar un medio racional para abordar y resolver los conflictos en el ámbito de la empresa. Se reconoce que la participación en las decisiones tomadas en materia de gestión también implica que se han de compartir las responsabilidades resultantes. Este problema fue muy discutido en el seno del movimiento sindical cuando se planteó la cuestión de la codeterminación. Tal y como lo señalara un expresidente de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania (DGB), «es necesario tomar conciencia de que los sindicatos se encontrarán —tanto si lo quieren como si no— entre los que serán criticados por el público por todas las dificultades que podría conocer la economía... no les sirve de gran cosa a los sindicatos rechazar la cogestión so pretexto de que no quieren endosar o, mejor dicho, compartir la responsabilidad en cuanto a los resultados económicos de las empresas... Los sindicatos no pueden escabullir sus responsabilidades en

cuanto a los factores de la vida económica y social. No pueden asumir esta responsabilidad más que si pueden practicar la cogestión en términos iguales cada vez que son tomadas decisiones que afectan al futuro de sus colegas».

Los empresarios se oponen enérgicamente a la representación paritaria de los accionistas y de los trabajadores en los consejos de vigilancia, porque estiman que destruye el concepto mismo de dirección, pone en peligro los derechos y obligaciones inherentes al sistema de la empresa y la propiedad privadas y es incompatible con el concepto básico de la negociación colectiva entre dos grupos de intereses distintos. En otros países los sindicatos también impugnan el sistema de la codeterminación porque temen que, al introducir la representación de los intereses de los trabajadores en la estructura de la empresa y de la dirección, se socave su propia posición y que, a su juicio, debería mantenerse independiente dicha estructura a fin de poder defender mejor los intereses de los trabajadores.

LA COGESTION EN LA PRACTICA

Al igual que otras instituciones sociales, las relaciones de trabajo se caracterizan en la República Federal por el recurso frecuente a la reglamentación. La preferencia por un ordenamiento legal aplicado por los tribunales, en lugar de soluciones elaboradas de común acuerdo y aplicadas mediante un procedimiento establecido también por acuerdo, constituye una característica nacional; pese a ello, la negociación colectiva desempeña un importante papel en la fijación de los salarios y las condiciones de empleo. La idea de instituir consejos de empresa por acuerdo entre los sindicatos y las organizaciones de empresa, más bien que por vía legislativa, nunca se ha debatido seriamente desde el final de la segunda guerra mundial.

Los derechos y obligaciones de los consejos de empresa abarcan esferas que se subdividen de la manera siguiente: cuestiones sociales (por ejemplo, funcionamiento de la empresa, conducta del personal, horas de trabajo, organización de las vacaciones, prevención de accidentes, servicios sociales, vivienda de los trabajadores, métodos de remuneración, derechos inherentes a los puestos de trabajo, primas, etc.) estructura de los puestos y medio de trabajo, asuntos y política de personal, formación profesional, medidas individuales relativas al personal (contratación, ascenso, traslado y despido) y asuntos económicos. Si bien en lo referente a las cuestiones sociales y de personal y estructura de los puestos de trabajo los derechos de codeterminación de los consejos de empresa son mucho más importantes (lo que significa que en caso de desacuerdo entre el consejo y la dirección decidirá al respecto una comisión de arbitraje neutral), en lo tocante a las cuestiones financieras y económicas tales derechos se limitan principalmente a la información y consulta. Cualesquiera que sean las detalladas disposiciones de la ley —completadas e interpretadas por una serie de decisiones judiciales— el objetivo general es asegurar una estrecha colaboración entre el consejo de empresa y la dirección. En la práctica, por lo menos en las empresas industriales más grandes, los consejos de empresa generalmente participan en casi todas las decisiones que afectan directa o indirectamente los intereses de los trabajadores. Pero no siempre ocurre lo mismo en las empresas pequeñas o medianas, cuyos consejos a veces tienen que vencer la resistencia de los empresarios, lo que provoca quejas de los sindicatos.

Los sindicatos de muchos países, por el contrario, no desean participar directamente en las decisiones de la dirección, pues, para ellos, la idea de colaborar en la selección de los trabajadores que serán despedidos es incompatible con la defensa de los intereses del trabajador. Su objetivo sería más bien prevenir toda posible arbitrariedad en las decisiones de la dirección de la empresa. En consecuencia, procuran llegar a un acuerdo, mediante la negociación colectiva (generalmente en el ámbito de la empresa), sobre los criterios que regirán la selección del personal que será despedido. Como, naturalmente los sindicatos prefieren criterios que puedan controlarse de manera fácil y ob-

jetiva, la norma predominante suele ser la antigüedad y la competencia. En los países donde el despido sigue siendo una prerrogativa de la dirección de la empresa se tienen poco en cuenta los factores como la edad, el número de hijos, la situación familiar o las posibilidades de encontrar otro empleo, es decir, las consideraciones de índole social que los consejos de empresa y los empleadores deben tener en cuenta en la República Federal. En realidad, como consecuencia de la negociación colectiva, el margen de la dirección de la empresa para tomar tal decisión puede reducirse hasta el punto de casi desaparecer, pero, no obstante, sigue siendo una decisión de la empresa en la que no participan los representantes de los trabajadores. Estos conservan así la libertad de oponerse más tarde a la decisión, recurriendo ya sea al procedimiento para la tramitación de las quejas, ya sea a otro tipo de acción sindical. En algunos países, sin embargo, se advierte una evolución en la actitud de los sindicatos sobre este punto. En Suecia, por ejemplo, se ha promulgado últimamente una ley por la que se suprime la prerrogativa tradicional de los empresarios en materia de reclutamiento y despido, y se exige que las partes entablen negociaciones para introducir la codeterminación sobre esas cuestiones.

Ahora bien, esta descripción de las divergencias de opinión entre los sindicatos, ilustrada por el ejemplo extremo del despido de trabajadores, sería incompleta si no se la examinase dentro del contexto más amplio de las relaciones laborales. Deben destacarse dos puntos: en primer lugar, según el concepto dado a la codeterminación en la República Federal, defender los intereses de los trabajadores no consiste simplemente en reaccionar contra las decisiones de la dirección, sino más bien en influir en el proceso mismo de adopción de tales decisiones a fin de evitar las dificultades, en lugar de mitigarlas cuando ya se han producido. De esta manera, los consejos de empresa han ayudado —a menudo con éxito— a concertar arreglos internos gracias a los cuales se han podido evitar despidos. Naturalmente, para obtener la colaboración del consejo de empresa los empresarios deben poder demostrar que los despidos son inevitables. En segundo lugar, la influencia de los sindicatos en la economía en general, por medio de su intervención ante las autoridades públicas (a nivel local, regional y nacional) y su colaboración con el Instituto Federal del Empleo (órgano nacional tripartito a cargo de todo lo relacionado con el empleo, las prestaciones de desempleo, la orientación profesional, la colocación, etc.), constituye una garantía de que se hará todo lo posible por hallar nuevos empleos para todos los trabajadores afectados y de que, cuando no se pueda encontrar inmediatamente empleo para la persona despedida, ésta recibirá prestaciones de desempleo apropiadas, además de las indemnizaciones especiales de despido que se hubiesen negociado entre los consejos de empresa y los empresarios. Esto demuestra también la existencia de un vínculo indisoluble entre las actividades de los consejos de empresa a nivel de ésta y la influencia de los sindicatos en la economía en general.

El importante papel que desempeña el consejo de empresa con respecto a la adopción de decisiones constituye el elemento principal de la codeterminación. Prueba de ello ha sido el prolongado debate público acerca de si ese consejo es un «órgano» de la empresa análogo al de un organismo vivo. Los extranjeros que visitan las empresas de la República Federal, en especial los procedentes de los países en vías de desarrollo, a menudo se sorprenden al ver que los miembros de los consejos de empresa conocen y comprenden muy a fondo la situación económica y las posibilidades de su empresa; tanto es así que a veces se les podría confundir con los representantes de la dirección.

La idea del importante papel que desempeñan los trabajadores en las decisiones de la dirección va aún más allá en lo concerniente al consejo de vigilancia, donde sus representantes son parte integrante de la estructura de la empresa. Se ha de subrayar, sin embargo, que, en virtud de la ley sobre las sociedades, el consejo de vigilancia no es un órgano de gestión, sino que actúa en nombre de los accionistas y del personal nombrando a los miembros de la junta de dirección y controlando su labor.

De acuerdo con los estatutos de la sociedad, que varían de un caso a otro, el consejo de vigilancia decide acerca de cuestiones importantes, tales como el cierre de un establecimiento, la apertura de nuevas plantas, los cambios significativos en la producción las inversiones importantes, etc. Sus deliberaciones no se divulgan, pero las informaciones disponibles permiten suponer que en la mayoría de los casos adopta sus decisiones por unanimidad y se evita la votación.

Los representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia son elegidos por el personal de la empresa por medio de un complicado sistema de «listas electorales» —listas separadas para obreros y empleados— y entre ellos pueden figurar sindicalistas no pertenecientes a la empresa. El número de representantes varía según el tamaño de aquélla; así, aplicando el principio de la representación paritaria, puede haber seis, ocho o diez representantes de los trabajadores en un consejo de vigilancia de doce, dieciseis o veinte miembros. El consejo de vigilancia de las empresas que emplean a más de veinte mil personas deberá tener veinte miembros. El primer consejo constituido de esta manera en virtud de la nueva ley es el de la compañía Volkswagen, que se creó en julio de 1977.

La ley estipula también que uno de los representantes de los trabajadores será elegido por el personal de dirección, al que deberá representar. Los sindicatos opinan que este requisito viola el principio de igualdad, puesto que lo más probable es que tal representante vote a favor de los intereses de los accionistas y no de los trabajadores. Otro motivo de descontento por parte de los sindicatos es la disposición de la nueva ley según la cual, en caso de desacuerdo el presidente del consejo de vigilancia será elegido por los representantes de los accionistas. En caso de empate, el voto del presidente será dirimente. Los sindicatos opinan que esas disposiciones son incompatibles con el principio de la representación paritaria.

Los representantes de los trabajadores que forman parte de los consejos de vigilancia tienen los mismos derechos y obligaciones que los representantes de los accionistas. Reciben también los mismos emolumentos, que pueden variar, según la empresa, entre varios cientos y varios miles de marcos por año. Sin embargo, se considera que tales emolumentos no deberían ser exclusivamente para su provecho personal, y se les exige el pago de determinado porcentaje (fijado por los sindicatos a un fondo especial que financia actividades de investigación, propaganda y becas para estudios sobre la codeterminación.

Si bien en la República Federal se admite casi unánimemente que los consejos de empresa han contribuido en medida significativa a las buenas relaciones obrero-patronales, a las soluciones de los problemas y conflictos laborales, al mantenimiento de la paz social en el ámbito del taller, del servicio y de la empresa y, por ende, al desarrollo económico del país, las opiniones divergen profundamente en cuanto a los resultados de la representación paritaria en los consejos de vigilancia. Los sindicatos señalan el éxito de dicha representación en las industrias del carbón, del hierro y del acero, en las que existe desde hace casi treinta años, y hacen resaltar la mejora registrada en las relaciones entre trabajadores y empresarios y el número relativamente bajo de conflictos en el sector. Sostienen que no habría sido posible superar la crisis de los años sesenta en las minas de carbón, que entrañó el cierre de un considerable número de explotaciones mineras y la reducción en unas dos terceras partes de la mano de obra interesada (de 600.000 personas a fines de 1957 a 200.000 a mediados de 1973), sin graves conflictos de no haber mediado los esfuerzos conjuntos de los sindicatos, los empleadores, los consejos de empresa, los consejos paritarios de vigilancia y los directores del trabajo. A esta afirmación responden los empresarios declarando que los problemas laborales de la industria del carbón no se solucionaron gracias a la codeterminación, sino gracias a que en ese momento había una gran demanda de mano de obra en otras ramas de la actividad.

LA CODETERMINACION Y LA FUNCION DE LOS SINDICATOS

Los observadores extranjeros se preguntan a menudo cuál es la función de los sindicatos en el sistema de codeterminación. Lo cuestión ha sido muy debatida en la República Federal, y la opinión al respecto está cambiando rápidamente. Un punto que no comprenden fácilmente tales observadores, sobre todo, los procedentes de círculos sindicales, es la necesidad de que haya al mismo tiempo consejos de empresa y sindicatos. La respuesta ha de buscarse en el hecho de que, como hemos visto, el concepto de consejo de empresa ha venido desarrollándose en la República Federal a través de un largo proceso histórico.

En virtud de la ley sobre organización de las empresas, el consejo de empresa es por completo independiente de los sindicatos, y estos últimos ni siquiera tienen el derecho (del que gozan en Francia, Italia y muchos otros países) de presentar listas de candidatos para la elección de dicho consejo. En la práctica tales listas existen, pero han de ser presentadas por trabajadores sindicados de la empresa interesada y no por el sindicato en nombre propio. Sin embargo, las organizaciones sindicales pueden ejercer distintas formas de presión para que se convoque a la elección del consejo de empresa.

Por lo que respecta al consejo de vigilancia, se ha discutido largamente acerca de la elegibilidad de los sindicalistas ajenos a la empresa. Las organizaciones de empresarios han estimado siempre que, con objeto de mantener la independencia mutua de las partes en la negociación colectiva, no deberían considerarse elegibles para el consejo de vigilancia a los funcionarios sindicales que no pertenezcan al personal de la empresa. En la ley de 1976 se optó por una solución intermedia, prescribiéndose que podrán figurar dos sindicalistas del exterior en los consejos con seis u ocho miembros trabajadores, y tres en los que tengan diez.

El hecho de que casi todos los dirigentes sindicales importantes formen parte de los consejos de vigilancia les permite hacerse una idea clara de los problemas de la industria respectiva y darse cuenta de las dificultades con que se enfrentan ésta y el conjunto de la economía. Los sindicatos sostienen que éste es un requisito previo indispensable para participar en las decisiones y compartir las responsabilidades que las mismas entrañan.

Independientemente de que la ley disponga la admisión de sindicalistas en los consejos de vigilancia, y por muy estrechas que sean las relaciones entre los consejos de empresa y las organizaciones de trabajadores, en los círculos sindicales predomina la opinión de que es preciso que los sindicatos estén representados en su calidad de tales a nivel de la empresa y de la fábrica.

Las tentativas de los sindicatos por introducirse en la fábrica, en el taller o en el servicio y los esfuerzos de los empresarios por cerrarles la entrada no son sino un reflejo del sistema de relaciones de trabajo. Los derechos de los trabajadores han sido establecidos en gran parte por vía legislativa y en algunos casos (como la ley de 1951 relativa a la protección contra el despido) van más allá de lo previsto en otras legislaciones nacionales. Pero como la aplicación de las leyes laborales está a cargo de los tribunales del trabajo, que forman parte del sistema judicial, el papel de los sindicatos en la protección de cada trabajador es más limitado que en otros países. Los mismos tribunales aplican también las cláusulas de los contratos colectivos. Los trabajadores pueden actuar ante los tribunales laborales con la asistencia de su sindicato o sin ella, pero en casi todos los casos éste les brinda asesoramiento jurídico gratuito y los representa. Este es en realidad uno de los servicios más importantes que presta el sindicato, y a menudo el trabajador lo aprecia más que los éxitos conseguidos por aquél en la mesa de negociaciones, a la que ve como muy distante.

Habida cuenta de lo que antecede, es fácil comprender que los sindicatos que buscan llegar al trabajador y demostrarle su influencia traten por todos los medios de ampliar la gama de cuestiones que pueden negociar en los contratos colectivos. Las

organizaciones de empresarios resisten a tales tentativas. El hecho de que esa resistencia se manifieste apelando a los tribunales para que declaren ilegal la inclusión de ciertas cuestiones en los contratos colectivos más bien que exponiendo argumentos económicos en la mesa de negociaciones es consecuencia de la fuerte tendencia legalista de las relaciones de trabajo, que muchos observadores, de los Estados Unidos o del Reino Unido, por ejemplo, encuentran tan diferente de la forma de abordar el problema en sus propios países. El papel de los tribunales en las relaciones laborales es fundamental en la República Federal.

Esta descripción, aunque por fuerza muy simplificada y esquemática, sirve para mostrar el hecho esencial de que las relaciones obrero-patronales se desarrollan simultáneamente en dos niveles distintos: en el de la rama de actividad, entre las organizaciones de empresarios y los sindicatos, y en el de la empresa, entre empresarios y consejos de empresa. Las organizaciones de empresarios insisten en que se mantengan bien separados ambos niveles. Cuando un observador extranjero interroga a un empresario acerca de sus relaciones con los sindicatos, éste probablemente le contestará que están a cargo de las organizaciones de empresarios, y que él trata separadamente con el consejo de empresa, y no con los sindicatos. En la práctica puede suceder que un miembro de un consejo de empresa, en tanto que miembro del comité de negociación del sindicato de su industria, se encuentre en la mesa de negociaciones frente a su propio patrono, si éste forma parte del comité de negociaciones de la organización patronal, pero, en tal caso, uno y otro actúan como representantes de sus organizaciones respectivas y no como miembro de un consejo de empresa ni como empresario de un establecimiento determinado. Sólo se puede comprender cabalmente la codeterminación si se tiene presente este sistema de relaciones laborales a dos niveles distintos.

CONCLUSIONES

El análisis comparativo de la codeterminación en la República Federal plantea forzosamente la cuestión de su transferibilidad a otros países. Huelga decir, naturalmente, que cada país debe desarrollar su propio sistema de relaciones laborales, en consonancia con su historia, tradiciones y valores. Cada sistema representa una combinación de instituciones y procedimientos, por un lado, y de actitudes y formas de comportamiento, por otro. Con respecto a esto último, el sistema de codeterminación de la República Federal es, sin la menor duda, la expresión de características sociales y actitudes específicas no exportables. Por consiguiente, lo que cabe preguntarse es si determinados arreglos institucionales establecidos en relación con el sistema de codeterminación pueden tomarse como modelo para otros países.

En lo tocante a Europa occidental, la experiencia de la República Federal ha ejercido gran influencia en los esfuerzos desplegados por la CEE a fin de establecer un estatuto común para las empresas europeas. En los modelos desarrollados por la CEE se prevén los consejos de empresa y la representación de los trabajadores en los consejos de vigilancia, pero sobre una base no paritaria. Los empresarios europeos se oponen a esas ideas. En cuanto a los sindicatos, la línea entre los que desean participar en la adopción de decisiones en materia de gestión y los que prefieren mantener sus distancias y más bien concentrarse en la negociación colectiva divide Europa occidental por la mitad. Así, mientras que los sindicatos se declaran partidarios de la codeterminación en los países escandinavos, en Austria y en los Países Bajos, las principales confederaciones sindicales de Francia, Bélgica e Italia se oponen. En el Reino Unido, las opiniones sobre la participación de los trabajadores se hallan en plena evolución.

En América del Norte, por el momento, nadie trata de que los trabajadores participen en las decisiones dentro de la empresa,

salvo por medio de las negociaciones colectivas.

En el tercer mundo es donde se muestra mayor interés en la codeterminación, y merece destacarse que en países como la India, Pakistán, Sri Lanka, Perú, Tanzania, Bangladesh y Jamaica, para no dar sino unos pocos ejemplos, la iniciativa en favor de la participación de los trabajadores en la gestión o en la adopción de decisiones en la empresa vino en un principio del gobierno y no del movimiento sindical. En los países en desarrollo, los gobiernos ven en la codeterminación un medio de reemplazar la controversia por la colaboración y de acercar a trabajadores y empresarios en un esfuerzo común para aumentar la producción, acelerar la industrialización y conseguir el apoyo de la población en favor del desarrollo económico. No es de extrañar, por lo tanto, que esos países muestren mucho interés en todo lo que sucede en la República Federal.

Instituciones tales como los consejos de empresa y la representación de los trabajadores en los consejos de vigilancia no son fácilmente transferibles a otros países, pero los puntos de vista y argumentos en pro y en contra que se han venido manifestando durante la experiencia sin igual de la República Federal con respecto a la codeterminación han contribuido sin duda alguna a determinar con mayor nitidez los problemas que se plantean, con el consiguiente beneficio para éste y otros países. Todo país que se interesa en la introducción de alguna forma de participación de los trabajadores o de un nuevo sistema de relaciones de trabajo puede aprender gracias a la experiencia —positiva o negativa— de otros, y el país que por su parte posee tal experiencia tiene la obligación moral de darla a conocer sin restricciones a los demás.

MANUAL DE PROTECCION CONTRA INCENDIOS
Más de 1.600 páginas.
Tamaño: 21,5 × 27,5 cms.
P.V.P.: 12.500 ptas.

269 tablas que recogen los resultados de numerosos ensayos realizados en Estados Unidos relacionados con la resistencia del fuego de materias y estructuras.

Análisis de más de 2.000 productos diferentes utilizados en todos los sectores industriales.

741 figuras en las que se incluyen diagramas, planos, gráficos y 119 fotografías.

Al final del libro se ofrece un completo índice alfabético de más de 9.500 palabras que permite la exacta localización del tema deseado.

ADAPTACION DE UNIDADES Y FORMULAS DE FORMA CASI GENERAL AL SISTEMA METRICO DECIMAL.

Del máximo interés para quienes directa o indirectamente tienen responsabilidades sobre la prevención y protección contra el fuego de vidas humanas, propiedades, bienes y procesos industriales, comercios y grandes almacenes, etc. Para los responsables del diseño y proyecto de las estructuras que pueden verse afectadas por el fuego: arquitectos, ingenieros, técnicos en general, empresarios, aseguradores, bomberos, transportistas, líneas aéreas y marítimas, ferrocarriles, etc.

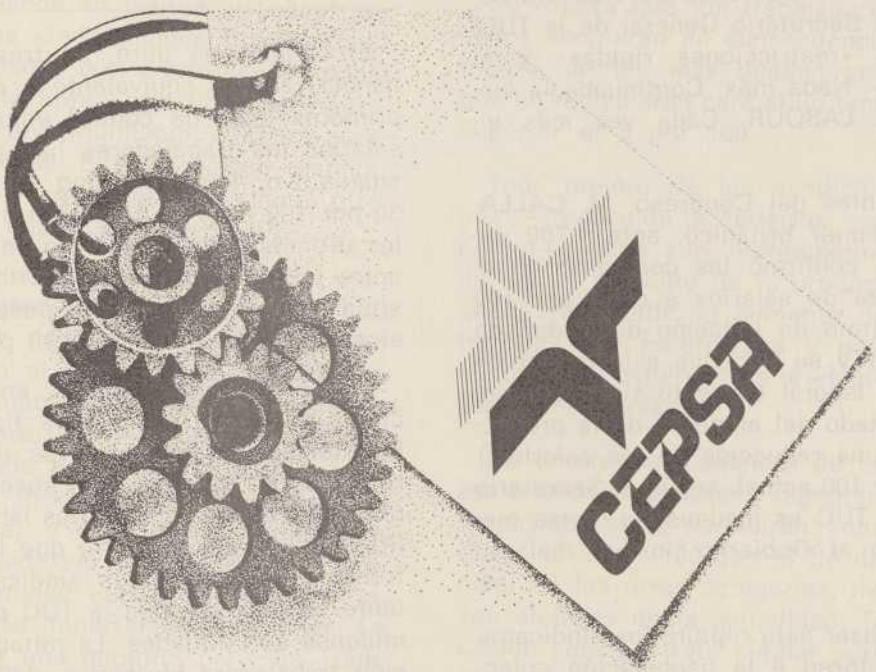
Elementos indispensables para el desarroll de procesos sistemas, códigos y normas de actuación en todos los sectores que podrían verse afectados por los riesgos de incendio o explosión, originados por cualquier causa (accidente, reacciones químicas, fallos en los procesos industriales, defectos en la fabricación y/o proyecto, etc.).

Esta obra resume las experiencias obtenidas por la NFPA durante 80 años, a través de la recopilación de informes de incendios, estudios de expertos, estadísticas y ensayos realizados por empresas, laboratorios, parques de bomberos y organismos privados y públicos en los Estados Unidos. Asimismo, se ofrece una extensa bibliografía sobre esta materia, que abarca no solamente las obras concernientes a la misma, sino también los códigos de normas establecidos en Estados Unidos y Canadá, referidos a los distintos sectores económicos y de actividades. Entre estos códigos destacan los de la NFPA (National Fire Protection Association), los reglamentos de DOT (Departament of Transport) y los de Underwriters Laboratories.

Esta edición en castellano corresponde a la traducción de la 14.ª edición de la obra en los Estados Unidos, publicada en 1976, cuyo texto, además de conservar toda su vigencia, constituye actualmente la literatura más actualizada que se conoce sobre esta materia.

Aquí hay una nueva imagen

Petróleo.Energía.Futuro.



Desde hace casi 50 años, CEPSA -Compañía Española de Petróleos, S. A.- produce y adquiere crudos de petróleo, fabrica y comercializa productos petrolíferos y petroquímicos, transporta unos y otros y desarrolla trabajos de investigación en el campo de los hidrocarburos.

Hoy, CEPSA, situada entre las tres primeras empresas industriales del país, centra sus investigaciones en la búsqueda de nuevas formas de energía, nuevas materias primas, nuevos productos, en base a las ideas y al trabajo de sus hombres, y con el firme apoyo de sus inversores.

De ahí el lema que acompaña al nuevo distintivo de CEPSA, ambos reflejo del espíritu de una empresa que trabaja para construir un futuro mejor. Recuérdelo cuando vea este símbolo.

Hombres e ideas para el progreso

CEPSA

SINDICATOS Y LABORISTAS EN GRAN BRETAÑA

por Ricard Baget F.

A primeros de septiembre, la Confederación sindical inglesa —TUC— celebró su Congreso en Brighton. En él se enterró con gran solemnidad —dicen los comentaristas— la política de restricciones voluntarias de los salarios, a los tres años de vida. De hecho, según el Secretario General de la TUC, acabaron las «restricciones rígidas» y la «congelación». Nada más. Continuaba la vinculación TUC/LABOUR. Cada vez más vigorosa.

Dos días antes del Congreso, M. CALLAGHAN, el Premier británico, ante 1.700 delegados TUC, confirmó las consignas: limitación del alza de salarios a un 5 por 100 (inferior al ritmo de inflación del orden de un 8 por 100) y su negativa a la reducción de la semana laboral (excepto si los aumentos son resultado del aumento de la productividad o de una reducción de los salarios.) «Pero el 5 por 100 actual, según el Secretario general de la TUC es inadmisible. Estas medidas llevarán al Gobierno por un mal camino.» •

Para compensar esta ruptura los sindicatos pidieron el retorno a la negociación colectiva abierta —negociación que calificaron y prometieron «responsable»— y ofrecieron el apoyo incondicional al partido laborista, en las próximas elecciones. Que por cierto el propio Premier, como un jarro de agua fría, había anunciado para primeros de año, contra lo que esperaba la TUC, a la que exhortó a mantener un clima de armonía social (sin huelgas) al menos hasta entonces.

En los dos primeros años y medio de este esfuerzo de restricción, sobre 32.000 convenios firmados sólo 700 presentaron cifras «salientes» o superiores. La mitad de estos «malos» convenios debieron ser renegociados por el Gobierno.

BALANCE DEL «CONTRATO SOCIAL»

El balance es duro. En tres años la ganancia real es equivalente a 0. En los dos primeros años de control voluntario de los salarios los trabajadores han perdido poder adquisitivo. Pero el ritmo de inflación del 30 por 100 pasa al 8 por 100 o 9 por 100 en los últimos doce meses. Lo han realcanzado entre julio 77/78 puesto que los salarios se sitúan en un 14 por 100, pese a las previsiones que lo reducían al 10 por 100.

Las diferentes fórmulas en etapa —techos, plafones, reducciones fiscales, etc.— han tendido a favorecer los desfases diferenciales de salarios, han suscitado descontentos en algunas categorías laborales —cualificados, técnicos, etc.— que llegaron a enfrentarse con los jefes sindicales. No obstante en este período la TUC crece. Son 12 millones sus afiliados. La mitad de la población trabajadora bbritánica. 480.000 los nuevos miembros desde 1976, y 350.000 en 1977. Proceden éstos del sector comercio-servicios. Los «cuellos blancos». Es interesante esta constatación que se experimenta en muchos países. El sector terciario entra masivamente en las filas sindicales.

EL PARO PROBLEMA CRUCIAL

En cuanto al paro que preocupa seriamente a las TUC, las perspectivas de evolución no son nada halagüeñas. Un informe recien-

te de la Universidad de Warwick señala que si permanece idéntica la política fiscal y presupuestaria del Gobierno, el número de parados en 1982 podría pasar del 1,4 millones hoy, a 2 millones. Solamente si el Gobierno aprovecha el margen de maniobra del petróleo del mar del Norte, reflacción y control de importaciones, podrá mantenerse la cifra del millón y medio de parados.

LAS TRADE UNIONS Y LA POLITICA

Con referencia al ofrecimiento de la TUC de realizar el máximo esfuerzo para alcanzar una victoria laboralista en las próximas elecciones, reafirmando su lealtad al Labour, se destaca que las «federaciones fijarán, como objetivo inmediato, una contribución global de un millón de libras esterlinas. De entrada la General and Municipal Workers aportan cien mil libras. El líder de los metalúrgicos —AUEW— en su último discurso ofreció al Partido, cuanto le hiciere falta.

Es dudoso que la base TUC pueda considerarse compensada de estos sacrificios (perdida de poder adquisitivo, agravación del paro, etc.) con el proyecto de cogestión o democracia industrial (no aceptado unánimemente, es cierto) cuya fórmula vaga es siempre relegada a la próxima etapa parlamentaria. Pero lo cierto es que la cumbre TUC la acepta, y con cierto optimismo, porque ésta «cada vez habla con mayor frecuencia e intimidad con el Gobierno e influencia sus más importantes decisiones. Lo cual puede ser una garantía para las Trade Unions, si no se precipitan los acontecimientos.

EL «LIBRO BLANCO» DEL GOBIERNO BRITANICO

El Gobierno británico ha publicado recientemente un «libro blanco» conteniendo las directrices de la Fase IV del Plan que ha entrado en vigor en agosto último. He aquí alguna de sus más destacadas resoluciones:

El aumento salarial máximo será del 5 por 100 en las negociaciones, siendo posible modular la distribución de este aumento en el grupo afectado.

En las negociaciones, un maximum de un 5 por 100 se acuerda para los aumentos salariales del conjunto de un grupo interesado, siendo posible modular la distribución de este aumento en el interior de los grupos.

Son posibles mayores aumentos para los trabajadores, cuyos salarios, aplicado el 5 por 100, no sean superiores a 44,50 libras esterlinas para una semana de trabajo normal, a pleno tiempo, (lo que corresponde al máximo que reivindicó la TUC en 1974/75, o sea, 30 libras reajustadas).

Se espera que los trabajadores mejor pagados aceptarán en consecuencia la relativa mejora de los más desfavorecidos, o sea, que no reclamarán para sí un tanto por ciento superior al 5 por 100.

Toda mejora de las condiciones de empleo —reducción de horarios, vacaciones, etcétera—, debe ser íntegramente compensada por el aumento de la productividad y no puede repercutir en aumento del coste del taciones por enfermedad y paro están excluidas. Los acuerdos de productividad deben ser autofinanciados.

Un determinado número de categorías de asalariados especiales, (agentes de policía, bomberos, etc.) percibirán aumentos superiores al 5 por 100 con el fin de situarse al nivel de las otras categorías, de las que se ven alejadas en la actualidad. Toda reivindicación para un trato similar será examinado muy minuciosamente por el Gobierno.

Se acuerda mantener el control de precios —que dio lugar en la Fase III a 24 investigaciones por la Comisión respectiva a empresas privadas— así como el concerniente a los dividendos.

LA FORMACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO

Casi uno de cada seis jóvenes abandonan la escuela de formación laboral sin haber aprendido un oficio. En estas condiciones se lanzan anualmente unos 80.000 muchachos y muchachas a la búsqueda de trabajo, con muy pocas probabilidades de éxito.

Estos son los resultados a los que llega un estudio del Instituto Federal de Formación Profesional publicado el pasado 16 de octubre en Bonn. Una deficiente preparación supone para el joven un 50 % de probabilidades de paro, menores ingresos y muy escasas perspectivas de poder adaptarse a los cambios estructurales mediante subsiguientes aprendizajes.

Según manifestó el secretario general del Instituto, Hermann Schmidt, la mayor parte de los cerca de dos tercios de parados sin formación profesional la constituyen los trabajadores sin calificar de los años cincuenta. Por lo tanto sería una medida llena de sentido el dedicar los 1.800 marcos que «cuesta» al mes como media un parado, a potenciar la formación profesional. Las medidas emprendidas para la preparación de los trabajadores en paro se han demostrado ineficaces, pues los implicados han perdido ya la disposición para el estudio.

Según los datos recogidos en el estudio, el déficit formativo se hereda de padres a hijos: Sólo del 35 al 40 % de los padres y del 13 al 16 % de las madres de los jóvenes sin oficio tenía una preparación profesional. Dos tercios de los jóvenes en tal situación provienen de las familias de la clase baja.

Los datos recogidos en el estudio contradicen el prejuicio ampliamente extendido según el cual los jóvenes sin calificar preferían ganar dinero a ir a la escuela, o no tenían la suficiente capacidad para terminar con éxito sus estudios. El salario medio de un joven trabajador es de 497 marcos al mes, lo que supone 166 marcos más de lo que gana un aprendiz. Pero en contraposición la media de lo que aquél debe entregar en casa es de 199 marcos contra los 111 del que aprende el oficio. La conclusión a la que llegan los investigadores es que la presión que la familia ejerce sobre el joven para que se ponga a ganar dinero es mayor que el deseo propio. Los test de inteligencia realizados entre estos jóvenes demuestran que más de la mitad tienen una capacidad intelectual normal o superior a la media, y que las tres cuartas partes de ellos disponen de una fuerza de concentración igual.

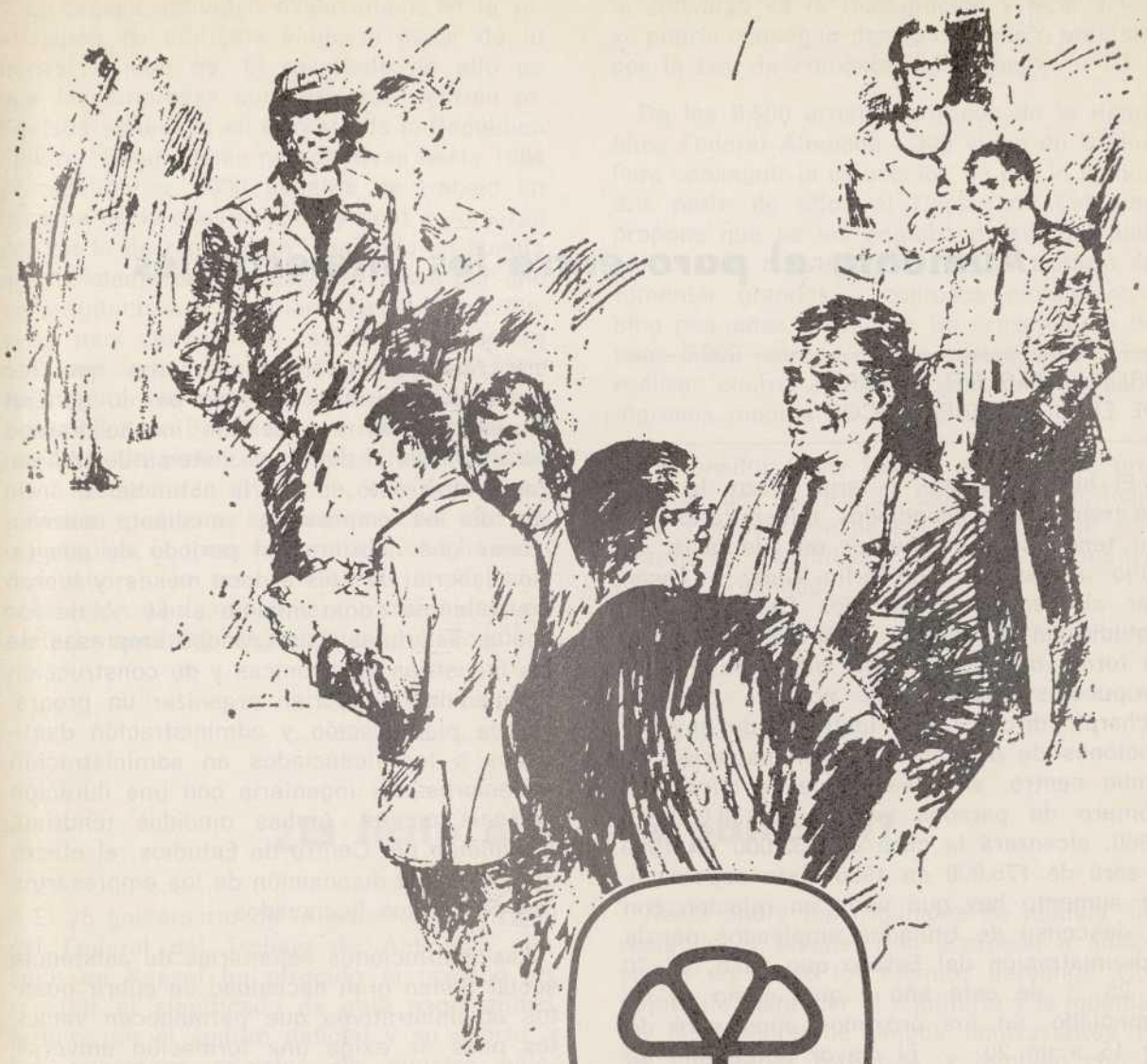
Los realizadores del estudio no pudieron dar datos sobre la relación oferta-demanda de puestos de aprendizajes del año en curso. La investigación llevada a cabo por el Instituto en este sentido y sobre la cual el gobierno decidirá la elevación de un impuesto de las empresas destinado a la educación laboral, todavía no está terminada. Hasta por lo menos diciembre no es posible contar con los resultados.

Un punto que también se recoge en el estudio es la composición de los jóvenes parados los cuales alcanzaban en el tiempo del informe la cifra de 67.000 personas. También en este caso la cifra es considerablemente superior a la de las estadísticas oficiales realizadas por el Servicio Federal del Trabajo en las que se registraban 41.000.

Más de la mitad de los mismos llevaba más de seis meses en paro, y el 40 % no encontró ningún trabajo ya al abandonar la escuela. En este grupo también las muchachas están a la cabeza alcanzando el 61 % del total.

Dos quintas partes de los jóvenes parados o sin puesto de aprendizaje provienen de familias en las que hay otros parados. Aproximadamente una cuarta parte de los mismos exigen un puesto de trabajo o aprendizaje que se encuentre cerca de su lugar de residencia, y la mitad más o menos estaría dispuesta a trabajar también fuera de su ciudad.

(Frankfurter Neue Presse, 17. 10. 1978)



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

TODA UNA ORGANIZACION A SU SERVICIO

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

Aumenta el paro entre los intelectuales

PROPUESTAS DEL CENTRO DE ESTUDIOS CIENTIFICOS

El hecho de que, a largo plazo, la falta de trabajo para licenciados universitarios tiene tendencia a aumentar en Alemania, indujo al senador de Berlín Glotz a encargar al Centro de Estudios Científicos un estudio en el que se tratará de encontrar la forma de mejorar esta situación. En las propuestas presentadas por el profesor Scharpf, director del Instituto de investigaciones de direccción y administración de dicho centro, se resalta que la curva del número de parados va de los 38.000 en 1960, alcanzará la cifra de 132.000 en 1980 y será de 175.000 en 1985. Este espectacular aumento hay que verlo en relación con el descenso de titulados empleados por la Administración del Estado que pasó del 70 al 25 % de este año y que, como se ha anunciado, en los próximos años será de un 15 a un 20 %. El mayor porcentaje de parados universitarios lo da Berlín, con el agravante de que el resto de la República Federal no los puede absorber pues la situación laboral es también de escasez.

Las propuestas del Instituto tienen como fin el desarrollar un programa que, a la espera de otro tipo de medidas, abarque 1982 y que sea susceptible de ser aplicado también en el resto de Alemania.

Las empresas medias y pequeñas poseen una capacidad de empleo de titulados superiores que es desaprovechada. Existen puestos de trabajo para licenciados en administración de empresas, ingeniería y ciencias naturales, especialidades todas ellas en la que el paro es muy grande. Preguntados los empresarios por las razones para no cubrir tales puestos, respondieron que los titulados superiores carecen por lo general de experiencia y necesitan mucho tiempo para ponerse al día en el sistema de trabajo. Para evitar esto se podría estimular el interés de los empresarios mediante subvenciones que cubrieran el período de adaptación laboral, de seis a doce meses, y fueran equivalentes como mínimo al 60 % de los costes salariales. Las grandes empresas de las industrias electrónicas y de construcción de maquinaria podrían organizar un programa de planificación y administración destinados a los licenciados en administración de empresas e ingeniería con una duración de seis meses. Ambas medidas tendrían, en opinión del Centro de Estudios, el efecto de mejorar la disposición de los empresarios respecto a los licenciados.

Las instituciones voluntarias de asistencia social tienen gran necesidad de cubrir puestos administrativos que permanecen vacantes pues se exige una formación universitaria que englobe una preparación jurídica y de gestión con la experiencia en el trabajo social. Se podría elaborar un programa financiero por el Ministerio Federal del Trabajo que permitiera a los licenciados en pedagogía, sociología y ciencias políticas participar en la asistencia social de dichas instituciones, adquiriendo de este modo la exprerienciа necesaria. Las instituciones asistenciales deberían percibir durante este período de prácticas una ayuda con cargo al servicio de colocaciones.

Según los pronósticos de los investigadores, las perspectivas laborales de los arquitectos e ingenieros de construcción van a empeorar considerablemente en Berlín durante los próximos años. Las razones son la saturación en el mercado de nuevos pisos

y la escasa actividad desarrollada en la renovación de edificios viejos a pesar de lo necesario que es. El resultado de ello es que las empresas constructoras centran todos sus esfuerzos en el resto de la República Federal. Según estas perspectivas hasta 1984 desaparecerán 2.600 puestos de trabajo en la rama de la construcción y sólo se crearán 600 en la de renovación. Teniendo en cuenta que la media de nuevos licenciados por año en arquitectura e ingeniería es de 600 a 700, sería muy conveniente restringir el número de plazas de estudio en dichas especialidades. Para evitar la concentración de todos los licenciados en Berlín se podrían crear largos períodos de prácticas durante la carrera en otros Estados de Alemania, sobre todo en ciudades pequeñas y medias. Con ello se conseguiría la toma de contacto con la realidad laboral, lo que facilitaría la posterior colocación. Los conocimientos necesarios en materia social y organizativa que requiere la actividad en la restauración y renovación se podría conseguir dentro del marco previsto por la Ley de Fomento del Trabajo.

De los 8.500 artistas gráficos de la República Federal Alemana 1.300 viven en Berlín. Para conseguir la colococión de por lo menos una parte de ellos el Centro de Estudios propone que se les englobe dentro del plan «el arte en construcción». No se trataría de fomentar grandes y costosos monumentos sino pequeñas obras con un presupuesto de unos 5.000 marcos de los cuales se podrían realizar cuatro al año proporcionando unos ingresos medios de 20.000 marcos.

El senador Glotz llevará ahora estas propuestas del Centro de Estudios Científicos a la consideración de los expertos que analizarán su viabilidad y decidirán si pueden hacerse realidad.

(Der Tagesspiegel, 14. 10. 1978)

¿Es lícito el cierre patronal?

El 25 aniversario de la creación del Tribunal Federal del Trabajo de Alemania con sede en Kassel ha ofrecido la ocasión de resaltar el significado de esta especialidad jurídica en el ámbito judicial y su aporte a las relaciones sociales de nuestro país. La celebración ha sido motivo también para sacar a la luz del día uno de los temas polémicos del derecho laboral: La licitud del cierre patronal.

Los funcionarios de los sindicatos tratan de presionar en este punto a la justicia y la opinión pública mediante protestas en masa. Los sindicatos no pueden aceptar el cierre patronal como respuesta de los empresarios en la lucha laboral. Pretenden mejorar sus posiciones de ataque en las querellas del mundo del trabajo en un modo exclusivo. La huelga debe ser permitida, el cierre prohibido. Para ello los sindicatos intentan, mediante la acumulación de nuevos procesos, hacer que los tribunales rectifiquen su punto de vista.

Hasta ahora los tribunales de justicia han resistido el ataque. Han acordado a ambas partes en litigio los mismos derechos. Con objeto de mantener el equilibrio y la igualdad de los medios de ambos contrayentes en las cuestiones tarifarias, y también con el no menos importante deseo de potenciar la equidad social de los diferentes intereses.

Con ello, los tribunales de trabajo confirman principios esenciales del derecho laboral alemán, que de forma sin igual en otras ramas jurídicas se basa más en la jurisprudencia que en la ley escrita. El decálogo por el que se rige este derecho no es la reglamentación estatal sino la libre, pero responsable, decisión de empresarios y trabajadores. La custodia de la responsabilidad social del libre mercado es su principal meta. Las sentencias de los tribunales han contribuido en gran medida a que esto sea así.

Peter Schiwy

(Hamburger Abendblatt, 13. 10.1978.)

LAS ELECCIONES PARA EL PARLAMENTO EUROPEO

Siguiendo una de las recomendaciones de la Asamblea Regional Europea de la Haya (abril de 1978), el presidente de Uniapac-Europa, Philippe Daublain, ha constituido un grupo de trabajo relativo a las elecciones para el Parlamento Europeo. Este mantuvo su primera reunión en Bruselas el 6 de julio. En sus conclusiones, recomienda a las asociaciones europeas de Uniapac que, cada una en su propio país, sensibilicen a los medios empresariales, y a las instituciones académicas cristianas a las elecciones para el Parlamento Europeo y a las repercusiones que éstas tendrán, tanto en el plano nacional como en el europeo e internacional. Por su parte, Uniapac-Europa pedirá el parecer de personalidades políticas y empresariales de cada país miembro sobre un documento que tratará de la concertación de los empresarios con los sindicatos, la cooperación industrial en el marco de la Convención de Lomé 2, y el empleo en Europa.

EMPRESAS FAMILIARES

En el transcurso de estos últimos años, **Uniapac-América** Latina organizó varios seminarios sobre este tema. Por su parte, **ACDE-Uniapac Argentina** lanzó un programa nacional para ofrecer sus servicios a los grupos regionales que deseen organizar coloquios sobre este tema. El Centro de estudios de la empresa de **ACDE-Uniapac Uruguay** colabora en este programa que funcionará bajo los auspicios de la Fundación Konrad-Adenauer (R. F. A.). En **Europa,** Antoine Bekaert, primer vicepresidente de Uniapac, ha propuesto que se constituya en el seno de Uniapac-Europa un grupo de trabajo compuesto de dirigentes cristianos de grandes empresas familiares, para examinar los problemas específicos de estas empresas. Una primera reunión restringida tuvo lugar el 1 de septiembre para estudiar la posibilidad y los medios de concretizar esta sugerencia.

HUMANIZACION DEL TRABAJO

En el marco de una investigación que se está llevando a cabo sobre este problema, Christopher Mc Douall, dirigente de empresa, miembro de CABE-Uniapac Reino Unido, se entrevistó en julio pasado con el presidente del Comité Uniapac «Calidad de vida en la empresa», Jan Maertens, y varios miembros de Uniapac-Bélgica. A continuación visitó al BKU en Colonia, el cual le proporcionó varias visitas a empresas y le puso en contacto con diversas organizaciones e institutos alemanes.

EL C. F. P. C. (FRANCIA) SE MOVILIZA

Deseoso de desempeñar un papel activo en la vida económica y social del país, tal y como sus dirigentes lo hicieron notar durante la entrevista que mantuvieron con el Primer Ministro Raymond Barre el 27 de junio, el C. F. P. C. está preparando un «Llamamiento a los jefes y dirigentes de empresa cristianos» que será publicado en la prensa. Tanto a las secciones como a todos los miembros les corresponderá posteriormente visitar a aquéllos que respondan a este llamamiento, organizar reuniones de información y jornadas de formación. Con este fin, los responsables del movimiento han preparado una breve nota que explica la misión y la organización del C. F. P. C.

HELIODORO, Ediciones de Arte y Bibliofilia.

PRIMICIA de NOVEDADES

1.- LOS SIGNOS DEL ZODÍACO, de M. García Viñó. Litografías de Roberto Fdez. Soravilla. 60 x 40 cm. Piel y damasco. 200 ejs. numerados. P.V.P. 50.000 pts.

2.- HISTORIA DE LA BARAJA, de Aº Fernández y A. Lyons. Prólogo. F.A. Fournier. 34'5 x 25 cm. Encuad. artesana. Alarde editorial. El catálogo Fournier reproducido litográficamente. Siete barajas completas encartadas. Naipes de todo el mundo reproducidos artísticamente. Un naipe en madera - diferente - de los siglos XIII al XX en cada ejemplar. Edición de 100 ejemplares distintos uno a uno. P.V.P (pre-publicacion)..... 25.000 pts.

3.- GRABADOS de MADRID.- Colección de 20 grabados del s. XVIII nuevamente estampados. 500 ejs. numerados. P.V.P. ..... 8.000 pts.

4.- CORRIDA de TOROS EN EL SIGLO XVIII, de Angel Roncero (10 litografías) P.V.P. (en offset) 2.000 pts. P.V.P. (litografías) 10.000 pts. (250 ejs.)

5.- POSTALES de UNIFORMES MILITARES, de Carlos Bartual - vexilólogo y uniformólogo, restaurador del Servicio Histórico Militar. Series de 24 unidades en grupos (4) de 6. SERIE A. Tropas españolas del 2º sitio de Gibraltar. Estuche de 6. P.V.P..... 180 pts.

6.- DIEZ PRIVILEGIOS PARA MUJERES PREÑADAS (con un DICCIONARIO MEDICO). Año de 1606. Edición facsimil numerada. P.V.P. ..... 1.500 pts.

OFERTA de LIBROS AGOTADOS (nº de ejemp. reducido)

1.- POEMAS DE AMOR, de Miguel Hernandez. 2 puntas secas de Millares. Encuadernacion tela y pergamino. P.V.P. ..... 25.000 pts.

2.- EL LIBRO de LA COFRADÍA de SANTIAGO de BURGOS. (Siglos XIV-XVII- manuscrito y miniado. El más antiguo armorial ecuestre. P.V.P. ..... 25.000 pts.

3.- LORCA Y SU MUNDO ANGÉLICO, de Gregorio Prieto. P.V.P. ..... 1.000 pts.

4.- 24 LITOGRAFÍAS EN COLORES, de Eduardo Vicente. P.V.P. .... 25.000 pts.

5.- ESTAMPAS TAURINAS, de Alberto Plaza (12 aguafuertes) P.V.P. 20.000 pts.

6.- " " , de Mª Josefa Colom (") P.V.P. 25.000 pts.

7.- LA CELESTINA, de Fernando de Rojas. Litog. de L. Goñi. P.V.P. 15.000 pts.

8.- FEDRA, de M. García Viño. Dibujos de Pepi Sánchez, fuera de texto. Un aguafuerte numerado y firmado de DIMITRI PAPAGUEORGUIU. P.V.P. 2.500 p.

9.- RELATOS Y CUENTOS, de Aº Fdez. Molina con un dibujo original del autor (expondrá en enero en Juana Mordó). P.V.P. 2500 a 5.000 pts.

IMPORTANTE. ①. 20% de DESCUENTO A LOS LECTORES de A.S.E.
②. SERÁN ENVIADOS CONTRAREEMBOLSO POR RIGUROSO ORDEN DE LLEGADA DE LOS PEDIDOS.
③. SE ENVIAN CATÁLOGOS A QUIENES LO SOLICITEN.

PEDIDOS. Antonio Fernandez. ADO. de CORREOS. 54.058. MADRID.

Urruzola confirma su cambio de nombre.

Tras varios años de estrecha colaboración e intercambio tecnológico con el grupo de pinturas GLASURIT, Urruzola, S. A., líder en España en el sector de pinturas para automoción y marina, a partir de ahora pasa a llamarse GLASURIT también como empresa.

Esta unión supone formar una nueva y más sólida estructura de empresa, a la que ambas partes aportan sus conocimientos técnicos y su experiencia para seguir manteniendo un nivel óptimo de calidad en sus productos y conservar así el liderazgo del sector de pinturas industriales en España.

Urruzola, desde 1867, ya es Glasurit, desde 1978.

Glasurit

GLASURIT · Embajadores, 225-233 - Madrid-5