

ACCION EMPRESARIAL

Año IX

-

NOVIEMBRE-DICIEMBRE 1979

-

Núm. 95



EN TORNO AL
ACUERDO MARCO

Urbis

- **INMOBILIARIA URBIS, S. A.**

Promoción y venta de viviendas, oficinas y grandes núcleos residenciales.
Oficina principal: Avda. Menéndez Pelayo, 71
Tel. 251 01 00 (centralita todos servicios) - MADRID-7

Delegación Regional de Andalucía:

Oficina principal: Avda. República Argentina, 68 (Edif. Urbis)
Tel. 954 - 45 29 55 - SEVILLA.

Subdelegación regional:

Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 4
Tel. 956 - 34 40 64 (centralita) - JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz)

- **EMPRESA URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA URBIS, S. A.**

Construcciones y Urbanizaciones en general.
Oficina principal: Avda. Menéndez Pelayo, 71
Tel. 251 01 00 (centralita todos servicios) - MADRID-7

Delegaciones regionales:

Centro-Norte: Reyes Magos, 12 - Tel. 273 27 10 (91) - MADRID-7

Delegación Regional de Andalucía:

Oficina principal: Avda. República Argentina, 68 (Edif. Urbis)
Tel. 954 - 45 29 55 - SEVILLA

Subdelegación regional:

Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 4
Tel. 956 - 34 40 64 (centralita) - JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz)
Oficinas en Málaga: Molina Larios, 13 - 4.º - Tels. 22 12 59 - 22 60 99

- **URBISCO, S. A.**

Promoción de edificios en régimen de comunidad
Oficina Principal: Padilla, 30 - Teléfs. 455 09 85-86 - 276 56 46 - MADRID-6

SUMARIO

Portada:

Tomás Jadraque Heras.

Imprime: «Pablo López»

Antoñita Jiménez, 22 - Madrid-19

Depósito Legal: M. 3.937-1971

Págs.

EDITORIAL:

EN TORNO AL ACUERDO MARCO... ..	2
XXIII ASAMBLEA GENERAL DE ASE.	4
UNIAPAC, CRONICA DESDE MANILA.	7
ESTRATEGIAS SOCIALES DE LAS SOCIEDADES DE SEGUROS	9
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL EMPRESARIO, por Florentino del Valle, S. J.	13
EL MITO PELIGROSO DE LA TERCERA EDAD	17
COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR	20
LOS SINDICATOS ALEMANES, por Wolf Gunter Brugmann	23
LAS COTIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA OCDE, por Alain Vernhole	31
EL PETROLEO, TODAVIA UNA ENERGIA DEL FUTURO, por Michel Bosquet ...	32
LOS BANCOS FRANCESES Y LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, por Terry Dods-worth	36
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

EN TORNO AL ACUERDO MARCO

Por fin, en España, se ponen las bases para que nuestra economía pueda andar sin el sobresalto de las huelgas o la desagradable sorpresa del cierre patronal.

Después de unos años difíciles, en que todos tirábamos de nuestra propia manta común hasta romperla, la sensatez y el realismo se han impuesto y la economía podrá comenzar a recomponerse para bien de todos.

¿Por qué este paso tan fundamental se ha dado tan tarde? Es triste pensar que los hombres necesitamos de la amarga experiencia del distanciamiento y hasta del odio y de sus catastróficos resultados, para poder llegar al acuerdo.

Pero en esto, como en tantas cosas, tampoco los españoles hemos sido originales. Otros países europeos, que están en la mente de todos, nos precedieron en una andadura muy semejante a la nuestra, aunque con bastantes años de ventaja. Ojalá hayamos aprendido su lección.

* * *

Hay capítulos importantes en la letra del Acuerdo Marco.

Está el tema siempre candente de los aumentos salariales, que se estipulan en esa «banda salarial» que oscila entre el 13 y el 16 por 100. Aunque dichos aumentos no se llevarán a efecto en las empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas, ya que es preferible para todos, dar a las empresas la posibilidad de rehacerse, antes que hundirlas definitivamente.

Está también el tema de las horas de trabajo, que en tres años se reducirán de 2.006 horas anuales a 1.880.

Y junto al mismo, el de la productividad, ya que de nada nos serviría equipararnos a los países occidentales en su menor tiempo productivo, si no les imitáramos en su productividad. Y sabemos que en este capítulo, estamos atados al furgón de cola.

Paralelo y complementario a los temas anteriores, está el del absentismo, cáncer de estos últimos años y que ambas partes firmantes del Acuerdo, se comprometen a combatir con medios eficaces.

Asimismo está todo el importante tema de los Sindicatos, interlocutores válidos de la Contratación Colectiva y el de los derechos y facultades de los Comités de Empresa. Temas ambos que requerirán un nuevo y mayor tratamiento.

Pero, sobre todo, como fondo y preocupación de todo el resto de problemas, está el del paro. Ese problema humano, consecuencia tremenda y galopante de la crisis económico-social que padecemos y que obliga, como ningún otro, a tomar éstas u otras medidas, regidas por la sensatez y no por la demagogia, para remediarlo. ¿Si no ayudamos al hombre, para qué nos sirven todos los cambios estructurales?

* * *

Y así entramos en el punto verdaderamente importante para nosotros del Acuerdo Marco. De nada serviría la letra del mismo si no estuviera fundamentado en un verdadero espíritu de concordia y solidaridad.

Y constatamos con ilusión, que este espíritu parece haber estado presente en la redacción del Acuerdo.

Porque estamos convencidos que para construir la Sociedad que deseamos, hace falta instituir una Empresa Nueva con un espíritu auténticamente nuevo en empresarios, técnicos y obreros.

Hoy más que nunca hace falta honradez empresarial, ensanchamiento de una misión tan importante de creación de riqueza y puestos de trabajo, que no puede paralizarse con la visión chata del lucro. El empresario ha de tomar conciencia de que lo más importante de todo el montaje empresarial son los hombres, los que trabajan en su interior y los que se benefician de su existencia. Lo demás ha de estar orientado al bien de los mismos.

Y hace falta honradez en los técnicos y trabajadores. En ningún país se ha conseguido el aumento de la productividad, con el absentismo o la falta de rendimiento en el trabajo.

¿Hay algo tan lógico y tan humano como comprender que la Empresa será vehículo de bienestar, si a su logro colaboran todos los embarcados en la misma?

Esto tan arraigado en los países, que por ello, han conseguido ponerse a la cabeza del desarrollo, está aún tremendamente lejos de lograrse en España.

Gracias a Dios, se ha dado un paso importante. Boicotarlo o no participar, puede llevar a la Empresa a la quiebra y a la Sociedad a la ruina. Y es duro pensar que haya quien prefiera la ruina de la guerra a la alegría de una paz creada y compartida por todos.

* * *

*Acción
Social
Empresarial*

XXIII ASAMBLEA GENERAL DE A. S. E.

Se ha celebrado en el Paular (Madrid) los días 23 y 24 de noviembre de 1979, la XXIII Asamblea General de ASE, presidida por don Ignacio H. de Larramendi, Presidente Nacional, y con la participación de los representantes de ASE-Catalana, ASE de Burgos, de Granada, de Guipúzcoa, de Madrid, de Santiago de Compostela, de Sevilla, Valencia y Zaragoza. Estuvo presente en la misma Monseñor Rafael Torija de la Fuente, Obispo de Ciudad Real y Delegado de la Comisión Episcopal de Apostolado Seglar (CEAS).

Comenzó el señor H. de Larramendi haciendo un balance de su primer año de Presidencia, en el que, a pesar de las dificultades inherentes al momento actual, ha tratado de impulsar ASE en nuevas diócesis y de fundamentar las actuales, a las que ha visitado personalmente.

Como proyecto de futuro hizo hincapié, especialmente, en un estudio de «Ética Empresarial», que va a promover ASE-Madrid en unión con otras Entidades Federadas, y que se realizará, conjuntamente, por empresarios y expertos en Ética General.

Asimismo indica las líneas de una futura campaña de captación de socios individuales, así como la necesidad de intensificar las relaciones con otras asociaciones empresariales y, sobre todo, con asociaciones similares a la nuestra de UNIAPAC, en Europa y, muy especialmente, en América Latina. Reseña la Fundación que ASE-Nacional ha promovido para el estudio e investigación de la sociología empresarial y que, como veremos después, tiene ya programada gran parte del próximo curso 1980.

Por fin indicó la necesidad de revitalizar la revista «A. E.» como medio de expresión del pensamiento de nuestra Asociación y como vehículo de un intercambio más activo entre las Entidades Federadas.

ACTIVIDADES DE ENTIDADES FEDERADAS

Seguidamente informan los representantes de las Entidades Federadas.

Comienza don Luis G. Jorba exponiendo las actividades de ASE-Catalana, de la que

él es Presidente, y que se ha centrado, fundamentalmente, en reuniones de trabajo, en distribución de documentos entre los asociados y la celebración de actos públicos con participación de prestigiosos Ponentes, así como la confección de una encuesta sobre «Dificultades para la Inversión».

Asimismo don Andrés Miguel González, Secretario de ASE-Burgos, indica que las actividades de Burgos están centradas, fundamentalmente, en reuniones para los asociados y en conferencias de orientación ético-empresarial para el gran público de directivos de empresa como la última que, promovida por el Consiliario P. Vicente García, S. J., pronunció con gran éxito el Padre Florentino del Valle, S. J.

También el Vicepresidente de Santiago de Compostela, don Manuel Besada, informó de las actividades de ASE en Galicia, y fundamentalmente de Santiago de Compostela, que en este momento están teniendo un gran éxito, sobre todo por las conferencias de alto nivel programadas por ASE, como la celebrada últimamente sobre el tema de la fiscalidad. Se prevé también, para el año 1980, la programación de nuevos cursos de interés para los empresarios.

Don José Antonio Cervigón, Presidente del Instituto Social Empresarial de Valencia, habla sobre la «Escuela de Estudios Empresariales» de tanto raigambre en esa región, y por la que han pasado centenares de actuales empresarios que siguen manteniendo un contacto con la Asociación. Como dato específico de este año, pueden reseñarse los diálogos mantenidos con las Centrales Sindicales Valencianas, muy interesadas en conocer el pensamiento y pronunciamientos de ASE.

El Presidente de Granada, don Francisco Torres Fernández, habla de las reuniones periódicas que el grupo de empresarios granadinos viene teniendo desde hace bastantes años, y que tiene por resultado la confección de algunos estudios específicos, así como las conferencias que se celebran para el gran público y los directivos y empresarios granadinos. Van a colaborar activamente en el estudio de «Ética Empresarial» y de forma

muy especial su Consiliario, Padre Eduardo Moore, S. J.

Don Alberto Ortega, Secretario de ASE-Sevilla, indica las dificultades especiales por las que atraviesa la empresa sevillana desde hace años, y que han repercutido en la difusión del pensamiento de ASE, que sigue manteniéndose especialmente a través de la Revista, que leen más de dos centenares de empresarios, y de algunas conferencias que se dan en colaboración con la Universidad Hispalense.

También don José Auría, Presidente de ASE-Zaragoza, habla de la penetración del pensamiento de ASE a través de las conferencias, coloquios, etc., y de que en este momento tan crítico para el empresario, encuentran unas especiales dificultades.

Don Serafín San Juan Rubio, Presidente de ASE-Madrid, expone la labor realizada en su Comisión durante este año, y que ha tenido una manifestación muy especial en el plan de cursos y seminarios dirigidos a la alta dirección de la Empresa, así como a las áreas jurídico-fiscal, financiero-económica y de personal. Indica los pasos que se están dando para el estudio de «Ética Empresarial» y los equipos de distintos niveles de directivos que existen, y que son los que dan impulso a nuestras actividades. Habla también del programa que la Comisión ha preparado para el año 1980, y donde figuran almuerzos de trabajo, mesas redondas, etcétera, sobre materias económico-empresariales, especialmente contempladas desde su vertiente social.

Por fin don Fernando Bianchi, que viene en representación de Guipúzcoa, indica las especiales circunstancias de su provincia y región vasca, y expone que es la Revista la que sigue manteniendo el más importante contacto con los asociados, aun cuando se prevé para el próximo curso un nuevo relanzamiento de ASE a través de comunicaciones y reuniones de interés para los mismos.

PLAN DE LA FUNDACION FUSOEM PARA 1980

Entre los asistentes se distribuye un amplio programa de actividades de FUSOEM para 1980, en el que destacamos el primer

ciclo de Seminarios sobre clases de empresa:

- Microempresa.
- Empresas multiprovinciales.
- Pequeña y Mediana Empresa.
- Empresas Públicas.
- Empresas Asociativas.
- Empresas Institucionales.
- Empresas Familiares.
- Empresas Multinacionales.
- Empresas en Países Socialistas.
- Empresas Agrícolas.

OTRAS ACTIVIDADES DE ASE

Don Leonardo Villena hace seguidamente una amplia exposición de la metodología a seguir en el estudio que se está preparando en ASE-Madrid sobre «Ética Empresarial», al que ya anteriormente se había referido el Presidente como estudio importante de ASE para el nuevo año.

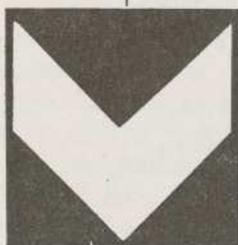
El Director de la Revista se refiere a la problemática que la misma tiene en este momento, resaltando la conveniencia de abrirnos hacia un mayor campo de colaboraciones, sobre todo de las Entidades Federadas, así como a sus distintos aspectos financieros.

Finalmente el señor San Juan Rubio presenta a la Asamblea el Proyecto de Estatutos de ASE-Madrid, en el que se resalta, como auténtica novedad, el que están basados sobre empresarios y directivos de empresas como socios de pleno derecho de la Entidad, siendo las empresas socios colaboradores.

CLAUSURA

Después de unas palabras del Presidente resumiendo lo tratado en esta XXIII Asamblea, Mons. Torija, que tuvo diversas intervenciones a través de la misma, animó a los miembros de ASE de toda España a continuar trabajando con el mejor espíritu, a fin de que se pueda lograr una nueva empresa más cristiana, que de paso a una nueva sociedad.

M. H. G.



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

CRONICA DESDE MANILA

El día 26 de octubre de 1979 tuvo lugar en Manila la Asamblea General estatutaria de la **Unión Internacional cristiana de dirigentes de empresa («UNIAPAC»)**.

A esta reunión asistieron representantes de 17 naciones asociadas a esta organización internacional.

A parte de los temas estatutarios de la reunión se trataron otros de especial importancia como el futuro desarrollo de Uniapac, aspectos éticos de la cooperación industrial internacional.

El Secretario General de Uniapac, el español Domingo Sungranyes, informó a la Asamblea sobre los objetivos de la Asociación en el sentido de un desarrollo de la misma.

- Fortalecimiento de las relaciones entre los socios de cada asociación y Uniapac (Publicación de anuario de direcciones, encuesta «El progreso social en su empresa», celebración del 50.º aniversario).
- Creación de un grupo Uniapac en Estados Unidos (está previsto tener en septiembre de 1980 en Nueva York una reunión del Comité Ejecutivo con un grupo de dirigentes de empresa norteamericano y, a continuación un seminario internacional Uniapac a fines de 1981 en Minneapolis-St. Paúl).
- Creación de nuevas asociaciones Uniapac en Asia y apoyo a la continuación de los «Congresos Asiáticos para el desarrollo Humano» (el segundo está previsto para 1981 en Hong Kong, organizado por C.A.F.E.).
- Continuación de los contactos con miras a la creación de un grupo Uniapac en Africa del Sur, con la ayuda de CABE, que es la asociación de Uniapac de Gran Bretaña.

Este tema fue desarrollado en cuatro grupos de trabajo uno de los cuales presidido por el presidente nacional de ASE don Ignacio H. de Larramendi. Guy de Wauters presidente del comité de programas expuso las conclusiones de la discusión sobre el docu-

mento titulado «La aportación de las empresas al desarrollo: criterios éticos para la cooperación industrial e internacional».

- De las informaciones aportadas a la Asamblea General por los grupos de trabajo se desprende que el documento debe ser adaptado como plataforma común de Uniapac una vez recogidas las propuestas aportadas por los grupos de trabajo.
- Como fase posterior de este estudio se acuerdan las siguientes actividades a desarrollar por el comité de programas y la secretaría general:

- a) Difundir el documento cuanto sea posible entre dirigentes de empresa contando con la colaboración de las Asociaciones nacionales así como en los círculos interesados de las Naciones Unidas y en las demás instituciones internacionales mediante la colaboración de los correspondientes representantes ante las Naciones Unidas. En orden a esta difusión se propondrá a las asociaciones nacionales que organicen seminarios o mesas redondas tomando el documento como base del coloquio:
- b) Desarrollar, partiendo del documento propuesto, los siguientes métodos de estudio y acción concretos.

— Estudio de casos relacionados con el tema.

— Adaptación del documento en términos de métodos de planificación para grandes empresas.

Finalmente el trabajo de Uniapac sobre la cooperación industrial internacional será presentado para su aprobación en el próximo Congreso de UNIAPAC en Abdijar con la formulación concreta sobre criterios éticos de la cooperación industrial internacional.

B. P. L.

GRANIER

EQUIPOS PARA LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS



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

ESTRATEGIAS SOCIALES DE LAS SOCIEDADES DE SEGUROS

Con este título como tema central, ha tenido lugar el «V COLOQUIO INTERNACIONAL DE DIRIGENTES DE EMPRESAS DE SEGUROS», en Capa-Viena, los días 12 al 14 de noviembre de 1979.

Han participado representantes de 17 países europeos, en total 160 directivos de seguros, con una presencia española importante, ya que eran 12 las entidades españolas de seguros allí presentes.

Como los temas que se han tratado, no solamente son interesantes para las sociedades de seguros, sino también para toda la empresa en general, y muy especialmente para la española, hemos querido recoger una síntesis de las diversas Ponencias que allí se expusieron.

1. «LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA»

Ponente: Claude Bebear. Director General de «Mutuelles Unies BELBEUF». Francia.

—¿Puede aplicarse la democracia en la empresa?

—Una empresa ha de estar en permanente competencia; la competencia es la «guerra»; en estado de guerra se suspende la democracia. No obstante:

En países con democracia política, la empresa debe adoptar formas democráticas.

El desarrollo cultural, que va paralelo al desarrollo tecnológico e industrial, exige la aplicación de procedimientos democráticos en la empresa moderna.

La creciente fuerza de los sindicatos, que exigen la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, es otro factor que favorecería gradualmente el establecimiento de la democracia industrial.

—¿Qué aspectos singulares tienen la empresa de seguros en este panorama?

—Jurídicamente, las sociedades anónimas

tienen una estructura no incompatible con la democracia; incluso, teóricamente, las mutuas y cooperativas son democracias perfectas.

De hecho, no obstante, los asalariados se sienten sometidos al poder de la empresa; los cuadros directivos no se sienten plenamente identificados con la alta dirección; los consumidores no están aún reconocidos institucionalmente; y los agentes son ignorados en los planes sociales de la empresa.

—¿Qué clase de democracia puede desarrollarse con los asalariados?

—Derecho a participar en la designación de la ALTA dirección, pero no a nivel de gerentes operativos, que perjudicaría al mantenimiento de la jerarquía en la empresa.

Derecho a participar en la organización de servicios de carácter general y a ser informados sobre la evolución de la empresa.

Derecho a la expresión, a través de los cauces que se establezcan (sindicatos o comités de empresa).

Derecho a participar en los resultados.

Derecho a la promoción individual.

—¿En qué condiciones pueden desarrollarse estos derechos?

—Que la empresa se desenvuelva en un contexto de democracia política en todo el país.

Que exista «buena fe» sindical en sus planteamientos reivindicativos

Que la empresa haya logrado la integración de los cuadros, como paso previo a la integración de los asalariados.

—Ejemplos concretos de la democracia, aplicables en la empresa aseguradora:

—Flexibilidad de horarios.

Convenios internos que mejoren los acuerdos colectivos del Sector.

Mejora de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, mediante encuestas preparadas y analizadas por especialistas exteriores.

2. «LA GESTION PARTICIPATIVA»

Ponente: G. Almquist. Director General de SKANDIA (Suecia).

—Razones de la implantación de esta política participativa en SKANDIA:

—Influencia del entorno político-social del país (socialismo, presión sindical y reciente ley de co-gestión).

Creciente desarrollo cultural de la comunidad en general, y de las fuerzas de trabajo en particular.

Influencia de las nuevas teorías del «management».

Fusiones entre empresas.

—Filosofía de la gestión participativa:

—Establecer un diálogo entre la alta dirección y los cuadros del que surjan los medios para que los empleados puedan participar en la mejora de sus puestos de trabajo y el desarrollo general de la empresa.

—Áreas de aplicación:

—Formación del «management» (individual o colectiva).

Estrategias de cambio (organización de planes de desarrollo y consultas periódicas al «staff»).

Sistemas de representación (participación de los representantes sindicales en el establecimiento de condiciones de trabajo y fijación de salarios).

—Objetivos básicos de la «co-gestión» en SKANDIA:

1.º Mejora de la empresa.

2.º Mejora de los trabajadores.

En resumen, el plan SKANDIA es teóricamente bueno, con excelente sistemática, pero poco desarrollado para su aplicación práctica en otras empresas.

3. «LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS»

Ponente: A. Pankert. Representante de la O.I.T. (Ginebra).

—A modo de notas previas aclaratorias, el Ponente manifestó lo siguiente:

—Los sistemas de relaciones laborales de un país no pueden trasladarse a otro.

Las comparaciones internacionales siempre simplifican los problemas y se pierden los matices.

La comparación responde a la «fotografía» del momento, sin tener en cuenta su evolución previa ni la posterior posible.

—La negociación colectiva

—La tendencia es que pase de los sectores al conjunto total de la economía (deseo del Gobierno), o a la empresa en particular (deseo del trabajador).

Estas son las dos fuerzas opuestas que actúan ahora sobre el modelo clásico de la negociación colectiva sectorial.

- La primera tendencia es «contestada» por las Centrales Sindicales, que pierden su protagonismo, e incluso pierden su fuerza, organizada casi siempre a nivel de Sector.

- La segunda tendencia (negociación a nivel de empresa) se propugna por los tra-

bajadores por dos razones básicas: obtener ventajas adicionales a las logradas para el sector; adecuar las reivindicaciones a las características específicas de la empresa. Es la tendencia actual en Italia, desde el «otoño caliente 1969», y la de Gran Bretaña desde 1966.

A este nivel de negociación empresarial se utilizan dos procedimientos básicos: la «PARTICIPACION» (negociaciones paritarias: empresa — comités de empresa) o la «CO-GESTION» (consejo de administración o consejos de vigilancia, de los que son miembros los propios trabajadores).

No obstante, la negociación a nivel de empresa tampoco es deseada por las Cetrals Sindicales, salvo que los representantes de los trabajadores sean sindicalistas activos, cosa que no siempre ocurre.

Las Organizaciones Patronales (en Europa) tampoco desean la negociación a nivel de empresa, sino de sector: crear un frente común, más fuerte y homogéneo que el que puede presentar una empresa individual, que en sus concesiones concretas puede «des-homogeneizar» el sector.

CONCLUSIONES

- 1.^a Tendencia creciente a la participación de los trabajadores en la empresa.
- 2.^a Sistemas de participación actuales: la negociación colectiva, la co-gestión.
- 3.^a Estamos en un proceso nuevo, que parece IRREVERSIBLE, pero cuya tendencia futura se desconoce.

4. «LA CO-GESTION EN LA EMPRESA»

Ponente: Dieter Wendelstadt. Director de la «Colonia Versicherung». Alemania.

—**Características básicas en su empresa (de acuerdo con la LEY ALEMANA).**

—En el Consejo de Administración hay 20 miembros, de los que 4 son empleados y 2 representantes de Sindicatos, no empleados.

El Presidente del C. A. se elige por mayoría de entre sus miembros. El Vicepresidente siempre es elegido por los trabajadores.

Acuerdos por mayoría absoluta. En asuntos importantes 2/3.

—**Problemas existentes por la «co-gestión»**

—Acuerdos adoptados por los representantes, que no son aceptados por los propios empleados o por la mayoría de éstos.

Excesivo tiempo en la preparación de documentación y «reports» en que apoyar las propuestas de la gerencia de la empresa.

Falta de flexibilidad en decisiones rápidas.

Se rompe el «secreto» de la estrategia de la empresa, respecto a los competidores.

Se «fuerza» a negociaciones de consenso, antes de llevar las propuestas formales al C. de A.

—**Ventajas.**

—Obliga a la realización de planes a medio y largo plazo.

Todas las decisiones han de ser muy estudiadas antes de ser propuestas.

Se facilita y homogeniza la información dada a los trabajadores.

Las decisiones son «compartidas» por los empleados, que se sienten responsables de la marcha de la empresa.

Mejora la calidad del equipo directivo.

EN RESUMEN:

Sistema impuesto por la Ley, dada la fuerza de los Sindicatos en Alemania, con las ventajas e inconvenientes expuestos.

5. «LAS RESPONSABILIDADES SOCIALES DE LA EMPRESA»

Ponente: Stanley G. Karson. Clearinghouse on Corporate Social Responsibility.

—**La Responsabilidad Social consiste en:**

- 1.º Trabajar correcta y honestamente y

- 2.º Ofrecer los servicios que la comunidad necesita, y esto no por razones de altruismo, sino por razones de supervivencia a largo plazo en una economía de mercado competitivo como es el americano, sometido a la presión de las asociaciones de CONSUMIDORES.

Sus compañías asociadas (Seguros de Vida y Enfermedad) han aportado 2.000 millones de dólares en los últimos años para la creación de un fondo de inversiones en mejora de economías familiares modestas (**vivienda**) y creación de puestos de trabajo.

—**Algunas actividades básicas desarrolladas:**

- Escuelas para negros.
- Viviendas familiares para la comunidad local.
- Programas de ahorro de energía.

CONSIDERACIONES GENERALES Y CUNCLUSIONES

1. El coloquio de Viena parece haber sido el primero en su género dentro del Sector Asegurador Internacional. No obstante, su contenido no ha sido exclusivo para la empresa aseguradora, sino válido para cualquier empresa, industrial o de servicios.
2. En los países europeos en que se ha

iniciado el desarrollo de la llamada «democracia industrial» (co-gestión o co-participación), la causa de ello ha de buscarse más en exigencias exteriores a la propia empresa (disposiciones legales o presión sindical), que en un deseo sincero de su logro y aplicación por parte de la alta dirección de las empresas.

3. Tampoco los EE. UU. escapan a esta corriente de influencia exterior, pues los programas de actuación social iniciados por algunas entidades son en gran medida demagógicos y pensando más en satisfacer las exigencias de las asociaciones de consumidores, que en atender y resolver problemas sociales.
4. Por último, son de destacar las conclusiones apuntadas por el representante de la O. I. T., según el cual la empresa que individualmente desea aplicar la democracia en su propio seno, mediante negociaciones particulares con sus trabajadores, va a encontrarse normalmente con dos grandes dificultades:

- La tendencia del Gobierno a resolver las cuestiones laborales a nivel macroeconómico nacional.
- La tendencia de los Sindicatos, que para no perder su protagonismo intentarán aplicar soluciones de carácter sectorial (v. gr. seguros, banca, etc.).

J. C.

Director:
Mario de Hoyos González
Redactor-Jefe:
Benedicto Poza Lozano
Redactores:
Evaristo Amat de León
Santos Elespe Herrero
Juan Franco Gonzalo
Fernando Vega Granda
Secretaría:
Iris Pérez García
Administración y
Suscripciones:
Adela Jiménez Barrios
Edita:
Acción Social Empresarial

COLABORADORES:

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

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

La responsabilidad social del empresario

por P. Florentino del Valle, S. J.

Este artículo es un extracto de la conferencia pronunciada por el Padre Florentino del Valle en ACCION SOCIAL EMPRESARIAL de Burgos, y que por su interés para los lectores de «A.E.» transcribimos seguidamente.

El panorama empresarial del momento es especialmente difícil. Bastaría fijarse en la intitulación de artículos: «LOS EMPRESARIOS NO INVIERTEN UN DURO»; «PRACTICAN LA HUELGA DE INVERSIONES»; «HUELGA DE EMPRESARIOS»... Y las dificultades generales se acentúan para empresarios de pequeña y mediana empresa.

Sin embargo, el papel del empresario es trascendental. En afirmación de un líder político de nuestros días: «su figura es insustituible; queremos reaccionar enérgicamente contra la dialéctica marxista que presenta al empresario confundido con el capitalista en forma de un aparato opresor para el trabajador en el proceso productivo; queremos reivindicar para el empresario su libre iniciativa; los títulos a que se ha hecho acreedor... por haber conseguido elevar el índice de vida de la humanidad a niveles insospechados».

Por lo tanto, aun concediendo que no son pocas las dificultades que les salen al paso, los empresarios deben reflexionar sobre las posibilidades de seguir cumpliendo con su misión indispensable e insustituible. Una mirada a los principios éticos les ayudarán, no sólo a actuar en justicia, sino a sostener y elevar su moral.

EL BIEN COMUN POR LA JUSTICIA Y LA CARIDAD

Toda sociedad tiene por objeto el bien común y sobre él está basada. Procurar el bien común es papel de la sociedad civil, «que encierra en sí todos los medios para lograrlo», comunicados por el mismo autor de la naturaleza. En frase feliz del Código S. de

Malinas, el Estado es «el gerente del bien común».

No se vive hoy día el ambiente de servicio o entrega que exige el bien común. Fatalmente para todos. Porque ley fatal de la naturaleza es que si un miembro padece, todos los demás, aun involuntariamente, han de padecer. En el organismo social será sufrimiento físico o moral, será privación o temor, será la lesión económica o el remordimiento de la conciencia.

Juan Pablo II, experto en humanismo, sintetiza en una frase de su primera Encíclica **Red. Hominis**, lo que la panorámica del mundo actual le sugiere: «el hombre actual vive cada vez más en el miedo».

El afán desmedido de lucro, aliado con el miedo, lleva a la fabricación y al tráfico de armas, impresionante negocio para varias naciones. El tráfico de armas es una grave hipocresía colectiva de muchos Gobiernos: defienden la paz, no tienen enemigos declarados, pero se lanzan a este tráfico criminal; aún los más idealistas y puritanos matan todo escrúpulo a la hora de colocar unos cuantos tanques y aviones de bombardeo a países que, teóricamente, defienden intereses contrarios. Y con los Gobiernos están las grandes industrias, traficantes audaces dispuestos a servir todo el material bélico pedido, y que pagan sumas muy crecidas para conseguir «pases» que garanticen la no-inspección en puertos y aduanas.

¿Por qué razón ese poder que tiene el hombre, desde el principio, de dominar la tierra, se dirige contra él mismo, provocando un estado de inquietud, de miedo consciente o inconsciente, de amenaza que, de va-

rios modos, se comunica a toda la familia humana contemporánea? Para no pocos la respuesta está señalando a la sociedad capitalista, que tiene su **alma** infectada de egoísmo.

El capitalismo tiene grandes méritos en su haber: desarrollo de la técnica, industrialización progresiva, desarrollo económico y social, aumento del nivel de vida: todo eso que forzaba al mismo Marx a reconocer la gran fuerza creadora de la economía capitalista. Entre sus méritos está el haber dado vida y puesto en escena al empresario o jefe de empresa, «con el gusto por la investigación y la invención, la aceptación del riesgo calculado, la audacia en las empresas, la iniciativa generosa y el sentido de responsabilidad». Pero el empresario, dentro de este sistema ¿se ha desenredado de las cadenas y cuenta con el hilo de Ariadna para salir del laberinto en que puede encontrarse perdido?

La aplicación de la tecnología al nuevo sistema económico, promovido por empresarios con espíritu capitalista, logró resultados tan notables en la producción que se creyeron desligados de toda limitación ética, alejándose cada vez más de una definición moral del sentido de la vida e interiorizando también, cada vez más, una definición tecnologicista: el tener va ganando cada vez más terreno al ser.

Un golpe a la vanidad humana, supuestas sus impresionantes conquistas, es el dado por Juan Pablo II cuando afirma: «Nuestro siglo ha sido, hasta ahora, un siglo de grandes calamidades para el hombre, de grandes devastaciones, no sólo materiales, sino también morales; más aún, quizá, sobre todo morales. Sin establecer comparaciones con otras épocas, es necesario constatar que, hasta ahora, este siglo ha sido un siglo en el que los hombres se han preparado a sí mismos muchas injusticias y sufrimientos». Y es que «el progreso de la técnica y el desarrollo de la civilización de nuestro tiempo, **exigen un desarrollo proporcional de la moral y de la ética...** Esto último, por desgracia, parece haber quedado atrás. Por eso, este progreso, por demás tan maravilloso en el que es difícil no descubrir también auténticos signos de la grandeza del hombre..., no puede menos de engendrar múltiples inquietudes».

Respaldando esta opinión de Juan Pablo II, diversas organizaciones empresariales internacionales se expresan en términos similares. Las elecciones de junio de 1979 al Parlamento Europeo, ofrecieron ocasión a **Uniapac-Europa** para dar a conocer sus reflexiones sobre la perspectiva de los años 80. Entresacamos algún párrafo de su Memorandum: «Lo que hoy se cuestiona es el papel económico, político, cultural y **espiritual** que Europa podrá jugar en el mundo de mañana». «Lo que pretendemos es sugerir orientaciones a ciertos puntos que, vistos bajo el ángulo de nuestra responsabilidad de dirigentes cristianos de empresa, nos parecen **determinantes** para el futuro de Europa. Levados de nuestra fe, recogemos las aspiraciones de dirigentes de empresa y de europeos con horizontes diferentes. Uniapac-Europa piensa que el proceso de unificación europea estaría condenado al fracaso, si la cooperación entre los Estados y Pueblos de Europa se limitaran a mejorar las condiciones de vida económica. **Se trata de promover y garantizar los valores espirituales, éticos y culturales...**».

LA TAREA NO ES IMPOSIBLE

El principio de solidaridad, en sentido amplio, debe inspirar la búsqueda de instituciones y mecanismos adecuados, tanto en el orden de intercambio, guiándose por las leyes de una sana competencia, como en el orden de una más amplia y más inmediata repartición de las riquezas y de los controles de las mismas. «No se avanzará por este camino difícil, de las indispensables transformaciones de la vida económica, si no se realiza una verdadera conversión de mentalidades y corazones». Vuelve a insistir el Papa: «Es posible asumir este deber; lo atestiguan los hechos. Una cosa es cierta: en la base de este gigantesco campo hay que establecer, aceptar y profundizar **el sentido de responsabilidad moral** que debe asumir el hombre».

LA EMPRESA, COMUNIDAD HUMANA

Además del cumplimiento de la justicia, se debe tender a crear «una auténtica comunidad humana», que será una realidad en el

grado en que se vivan las dos virtudes, sostén del orden económico y social, e impregnen el clima de la empresa. «Esto no quiere decir que la empresa deba perder su estructura jerárquica, exigida fundamentalmente por su actividad específica; pero tampoco puede reducirse a una situación jurídico-social individualista». Más allá de la empresa como unidad económica productiva, en la que se asocian las personas con un fin económico: obtener una ganancia, que ha de ser repartida equitativamente, la concepción comunitaria de la empresa supera una mera relación contractual entre empresarios y trabajadores; las exigencias recíprocas van más allá de toda fórmula jurídica. En esta visión de la empresa, el empresario y sus colaboradores se sienten solidarios de una actividad común: la actividad productiva, dirigida, no solamente a la obtención de unos beneficios y de una remuneración, sino también al servicio de la sociedad: mirada al bien común.

Es el hombre el que está en la cumbre de la jerarquía de valores de la empresa como a otro propósito dirá Juan Pablo II. «se trata del desarrollo de las personas y no solamente de la multiplicación de las cosas. Se trata... no tanto de «tener más», cuanto de «ser más». Y aquí, como en toda humana actividad, «hay que aceptar y profundizar el sentido de responsabilidad moral que debe asumir el hombre. Una vez más y siempre, el hombre».

EL EMPRESARIO, CREADOR

Juan Pablo II alude a la «fiebre de la inflación y la **plaga del paro**, como síntomas del actual desorden moral. Encuestas solventes, en España, nos dicen que el problema del paro y de la inflación, con el terrorismo y la inseguridad ciudadana, ocupan los cuatro primeros lugares en la lista de cuestiones que preocupan a la opinión pública.

Debe estimularse la creatividad empresarial, porque el paro es una plaga social impresionante. Será la creación de bienes y servicios, de lo que la sociedad tiene necesidad; pero también, y muy en primer plano, de puestos de trabajo. «El empresario es un permanente creador de riqueza y provisor de puestos de trabajo. Si se le desarma, si

se le hostiga, habrá que sustituirle por el burócrata de la economía socialista planificada. ¿Acaso eso es mejor?

Uniapac-Europa en varios artículos de su **Memorandum**, insiste en este sentido creador de la empresa, que aun cuando tiene como objetivo fundamental la creación de bienes y servicios de los que la sociedad tiene hoy necesidad; pero «el beneficio es una muestra de la eficacia económica y un **estímulo para la creatividad**. Por lo tanto, el beneficio no es un fin en sí mismo, sino un medio indispensable». «El empleo es un tema que está en el centro de todas las preocupaciones... El problema del paro deberá ser objeto de una aproximación concertada a nivel europeo entre trabajadores, dirigentes de empresa, gobiernos e instituciones de la Comunidad. Las previsiones sobre el mercado de trabajo de los años 80 hacen que este acercamiento sea urgente. «Concebir formas de trabajo significativas es una cuestión de justicia social».

PARO

Debe estimularse la creatividad empresarial, decíamos, porque el paro es una plaga social impresionante, «síntoma del desorden social reinante, grave drama que no puede dejarnos indiferentes».

La racionalidad del sistema económico capitalista acepta como uno de sus postulados básicos, que la creación de puestos de trabajo no es una finalidad inmediata y directa del sistema; es una demanda derivada; es decir, el empresario que crea puestos de trabajo no los crea porque piense que esa es su misión inmediata y primaria; sino porque buscando directamente la inversión lucrativa indirectamente y como mal menor crea puestos de trabajo. Y no hay por qué atribuir mala voluntad, por principio, al empresario; es sencillamente víctima fatal del sistema capitalista en el cual se encuentra inmerso... Ir contra el paro, creando puestos de trabajo, que equivale a aumentar sueldos y salarios, lo hará el empresario, dentro del sistema, cuando ese aumento le suponga una ganancia...

La existencia del paro, no sólo priva de ingresos vitales a miles de trabajadores;

sino que extiende su influencia perniciosa, por ejemplo, con la delincuencia juvenil, en aumento en España en los últimos años; o con la realidad de los emigrantes, válvula de escape que amenaza cerrarse en varias naciones europeas.

SOLIDARIDAD CON LOS PARADOS

Los Obispos españoles denuncian más bien la insolidaridad, a juzgar por los acontecimientos. «Urge, dicen, en estos momentos dar trabajo a los parados y extender el subsidio a los que no lo cobran. Para ello habrá que tomar medidas encaminadas a tomar iniciativas, estimular inversiones, arbitrar fondos públicos. Será necesario, igualmente, reducir el pluriempleo, combatir la picaresca de los falsos parados, perseguir la fuga de capitales...». Hacer todo lo posible, porque un hombre sin trabajo es un hombre humillado y moralmente deprimido, porque no puede realizar una exigencia de su dignidad. Propenso, como consecuencia, a tentaciones tan graves como la del alcoholismo, la droga, el delito y hasta el suicidio. Son muchos los que caen en semejantes tentaciones particularmente los jóvenes».

¿Somos solidarios? «A juzgar por los hechos visibles, hay poca conciencia de la gravedad de un problema que pone en peligro tantos valores humanos y cristianos. Los datos de los medios de comunicación social, no parecen impresionar. El afán de ganancias siempre mayores, el ciego derroche de gastos, la falta de estímulo para la productividad y la perfección profesional, las enormes diferencias de ingresos... son otros tantos síntomas colectivos de indiferencia que sabe a egoísmo, y que ofende a los parados...».

No se ven señales de disminución de paro, que más bien parece haberse instalado en los países europeos. Ha sido sobrepasada la barrera fatídica del millón de parados en las principales naciones europeas; por supuesto en España. Hay sectores de la población más directamente afectados; por ejemplo, los jóvenes que en los 9 países

de la CEE, en ocho años, su porcentaje ha pasado del 24 por 100 al 37 por 100. En parte, por la competencia de la mujer; son las mujeres las que se han beneficiado del medio millón de aumento de la mano de obra en Europa. En 1977, llegaron al mercado de trabajo 900.000 mujeres más, y 400.000 hombres menos.

La acción creadora de las empresas tendrá eficacia mayor si, lejos de verse entorpecida, la jerarquía estructural se ve secundada por la jerarquía paralela de la empresa: la sindical. Ese parece ser el secreto de que la economía alemana progrese en rapidez mayor que la de otros países europeos, desde hace unos veinte años: la rápida respuesta a los acontecimientos, supuesta la visión clara de los mismos; y la actitud de los sindicalistas, más preocupados por la eficacia que por la contestación. Exigencia de garantías sociales sí; pero garantías que no obstaculicen la marcha de las empresas, porque «no se mata la vaca cuando se quiere la leche», en frase gráfica de un sindicalista.

No deben dormirse los Gobiernos; y despiertos estarán en el grado en que se vea en ellos preocupación por la creación de nuevos puestos de trabajo; al menos, creación de empleos temporales; movilidad de la mano de obra; control de horas extraordinarias, posible jubilación anticipada; creación de puestos de trabajo de utilidad pública... ¿A esto apunta el Decreto aprobado por el Consejo de Ministros, en España: colaboración en el empleo entre el Instituto Nacional de Empleo y las corporaciones locales, que permite la utilización por los Ayuntamientos y Diputaciones, de trabajadores perceptores del seguro de desempleo en trabajos de utilidad pública, sin pérdida, por éstos, de los derechos a las prestaciones- ¿O los 333.000 empleos en proyecto de electrificación Rural?

Si la crisis no proviene sólo de causas coyunturales, sino de defectos que están en la estructura misma del sistema económico, habrá que atacar el mal en sus raíces, y acometer reformas más profundas y duraderas.

EL MITO PELIGROSO DE LA TERCERA EDAD

Por Annie Battle

La noción de tercera edad no corresponde a ninguna realidad, está fundada tan sólo en la cronología decidida por la administración para el retiro: un buen día se pasa de la vida activa a la pasiva. En el organismo la vejez se va fraguando poco a poco. Todas nuestras funciones no envejecen al mismo tiempo y depende de la persona también, la capacidad de mantenerse mental o físicamente activa al llegar a determinada edad. El retiro, fenómeno social nuevo, crea personas «dependientes».

François Bourlière, profesor de Biología en la Universidad René Descartes de París y director de la unidad de investigaciones gerontológicas del Inserus, reflexiona sobre lo absurdo y sobre la nocividad del mito de la tercera edad en la sociedad industrial, sobre las posibilidades de prolongar la vida adulta y rehuir la fabricación sistemática de viejos inválidos, en una entrevista de la que entresacamos lo párrafos más importantes:

«La noción de tercera edad es extremadamente peligrosa, y no se corresponde con ninguna realidad. La sociedad industrial, a través de los planificadores de la salud, dividen la vida en sectores cronológicos, fundados en los que la administración decreta para decidir la edad de jubilación. Se pasa así, un buen día, de la vida activa al retiro y al mismo tiempo de la edad adulta a la vejez, de la segunda a la tercera edad.

Sin embargo, la vejez se aprecia en algunos tejidos del cuerpo humano desde los primeros años de la existencia, y se continúa, silenciosamente, en la mayoría de nuestros órganos durante el curso de la vida adulta. Este proceso está, como veremos, fuertemente influenciado por las condiciones de vida. No se llega al mismo estado a la misma edad.

UNA POLITICA COSTOSA

El mito de la tercera edad contribuye a fabricar asistidos y viejos prematuros, e induce a una política social de las más costosas. En efecto, si bien numerosos sexagenarios continúan produciendo bien, el porcentaje de sujetos «disminuidos» por enfer-

medades de invalidez, no cesa de progresar con la edad. ¿Debe uno limitarse a estudiar los medios sociales y financieros necesarios para asistir a centenares de millares de viejos inválidos definitivamente? ¿La única solución rentable sería promocionar la medicalización de las Casas de retiro y multiplicar los nuevos asilos, púdicamente bautizados como «casa de cura médica»? La gerontología se niega a soluciones tan pesimistas. A partir de un mejor conocimiento de los mecanismos de la vejez, se propone un programa de lucha.

¿Cómo envejece el hombre? En un organismo complejo como el del hombre se envejece a todos los niveles de integración de la materia viva. Las moléculas envejecen, la célula envejece, los órganos envejecen, no sólo los órganos efectivos sino también los de control (sistema nervioso, sistema endocrino, sistema inmunizador). Todo esto interactúa a nivel de individuo, en el que ciertos factores pueden tener un impacto diferente a distintos niveles.

UN PASO INELUDIBLE

De este modo todas nuestras funciones, todas nuestras aptitudes fisiológicas e intelectuales no envejecen a la misma velocidad. Por otra parte, el envejecimiento normal del cuerpo no se acompaña forzosamente de fractura del cuello del fémur, de hemiplegias o de trastornos síquicos. La osteoporosis y la arteroesclerosis son enfermedades asociadas al envejecimiento y no consecuencias ineludibles de ésta. Se las considera como enfermedades especiales o bien como la simple consecuencia de un enveje-

cimiento prematuro, y acelerado, estas afecciones degenerativas pueden ser por lo menos retrasadas e incluso totalmente evitadas.

En todo caso, las modalidades de envejecimiento se encuentran fuertemente influenciadas entre los diferentes grupos de población humana, por las condiciones de vida durante la infancia y el crecimiento, dadas las relaciones biológicas que existen entre crecimiento y decrecimiento, y durante la vida activa del individuo, entre los veinte y los sesenta años, cuando una serie de factores van a acelerar o a retardar el envejecimiento. Estos factores pueden agruparse en cuatro capítulos:

— **Los factores de orden climatológico y físico.** Se ha comprobado, contrariamente a lo que se pensaba, que ni el clima, ni las poluciones consideradas como más peligrosas —la de los radio-nucleidos y la de los elementos radioactivos— tienen ninguna incidencia en las distintas modalidades de envejecimiento.

— **Los factores biológicos.** No han sido muy estudiados. Simplificando se puede decir que las poblaciones super-alimentadas y poco-activas físicamente, es decir, las poblaciones industriales, tienen más posibilidades de ver desarrollarse envejecimientos acelerados de algunos de sus sistemas, el cardiovascular en particular, que las sub-alimentadas y super-activas de los países de economía tradicional, que no sufren enfermedades degenerativas asociadas a la edad (arteroesclerosis e infarto).

La calidad de la alimentación interviene igualmente, las grasas saturadas que se encuentran también en los regímenes vegetarianos, la nuez de coco de los polinesios, la sobrecarga de sal —como muestra el ejemplo de los japoneses— provocan un envejecimiento rápido del sistema cardiovascular. El estado de este sistema es causa no sólo del infarto de miocardio, sino también de la hipertensión y de los accidentes cerebro-vasculares, causa mayor de invalidación a partir de una determinada edad. El ejercicio, la actividad, el entrenamiento al máximo de las funciones potenciales del hombre, son un factor determinante de la prolongación de sus facultades.

LA VIDA PROFESIONAL. LOS FACTORES SICO-SOCIALES

Hay adaptaciones más o menos felices a la vida profesional, familiar y social, unidos a factores culturales, que pueden multiplicar por tres la incidencia de accidentes cardíacos en la cincuentena. En particular, las condiciones de trabajo están unánimemente reconocidas como uno de los mayores determinantes de la esperanza de vida. Los estudios del INSEE (Instituto de Estadística) para Francia muestran que hay una diferencia de casi cinco años entre los profesionales pertenecientes a las categorías socio-profesionales «ganadoras» (profesores, cuadros superiores y profesiones liberales) y las perdedoras (asalariados agrícolas, obreros).

Factores mixtos. Como la utilización de anticonceptivos. Según los más recientes estudios anglo-sajones, la contracepción química prolongada por las píldoras de la primera generación, induce a un envejecimiento acelerado entre las mujeres.

¿HA ELEGIDO NUESTRA SOCIEDAD LAS MEJORES VIAS PARA FABRICAR NUESTRA VEJEZ?

Hasta una fecha reciente, y en la mayor parte del mundo, no había jubilados. Toda persona, bien en la granja familiar o en la tienda, tenía su función en la medida de sus fuerzas. En el peor de los casos, era una boca inútil pero escuchada. La jubilación, fenómeno social nuevo, precipita a los adultos de sesenta o sesenta y cinco años a la vejez. Rico o pobre, el jubilado se convierte en un «dependiente». Desposeído de su status, de su identidad, aislado, se encuentra abocado a desarrollar una patología muy especial, que va desde pequeñas subidas de tensión a la depresión grave, el alcoholismo o el suicidio. Es —de acuerdo con la predisposición del individuo— la crisis de la jubilación, actualmente muy bien identificada. En la mayoría de los casos, la condición de enfermo constituye un refugio. Sin embargo hasta los setenta, o puede que hasta los setenta y cinco años, los problemas de salud del joven jubilado no

tienen por qué ser diferentes de los de la edad adulta, no deben requerir estructuras médico-sociales especiales.

Después de los ochenta y cinco años, según los sondeos ingleses confirmados por las primeras confrontaciones de datos en Francia, el 64 por 100 de los ancianos se encuentran confinados en su domicilio y el 24 por 100 encamados en casa u hospitalizados. Estos «grandes viejos» se fabrican en la «interfase», la fase entre los setenta y los ochenta años. La ayuda estatal y la de las colectividades, por importante que sea, se limita a los aspectos socio-económicos. Esta categoría de población no va a menudo al médico, no es accesible, se repliega sobre ella misma, cuando se van los hijos y los nietos. Es la triste soledad del viejo que se alimenta mal, que no quiere solicitar ayuda y acentúa así el riesgo de una invalidez precoz.

MEDIDAS E INTERVENCIONES POSIBLES HOY

Junto a la necesaria continuación de las investigaciones en gerontología para cono-

cer mejor los mecanismos de envejecimiento normal y patológico, así como los límites y posibilidades de rehabilitación funcional, hay varias vías abiertas: la puesta en funcionamiento de unas mejores condiciones de trabajo, de una vida más higiénica, la identificación de los grupos con mayores riesgos (es decir, los grupos más vulnerables a las enfermedades degenerativas) entre los adultos y en especial en las edades próximas a la jubilación, un plan de acción específico de vigilancia médica y de asistencia en la interfase de los setenta a los ochenta años, un trabajo preventivo para los adultos, de información y formación, pues no es a los sesenta años cuando puede prepararse la jubilación. Cada uno de nosotros puede, desde hoy, a través de una elección consciente de su forma de vida, construir una vejez que no sea un espectro, y que será una forma de vida tanto más autónoma y activa cuanto más hayamos cultivado previamente nuestras facultades físicas e intelectuales.

Este es un programa tanto más estimulante cuanto que, por una vez, no se trata únicamente de un programa ascético.

CAFETERIAS

RESTAURANTES

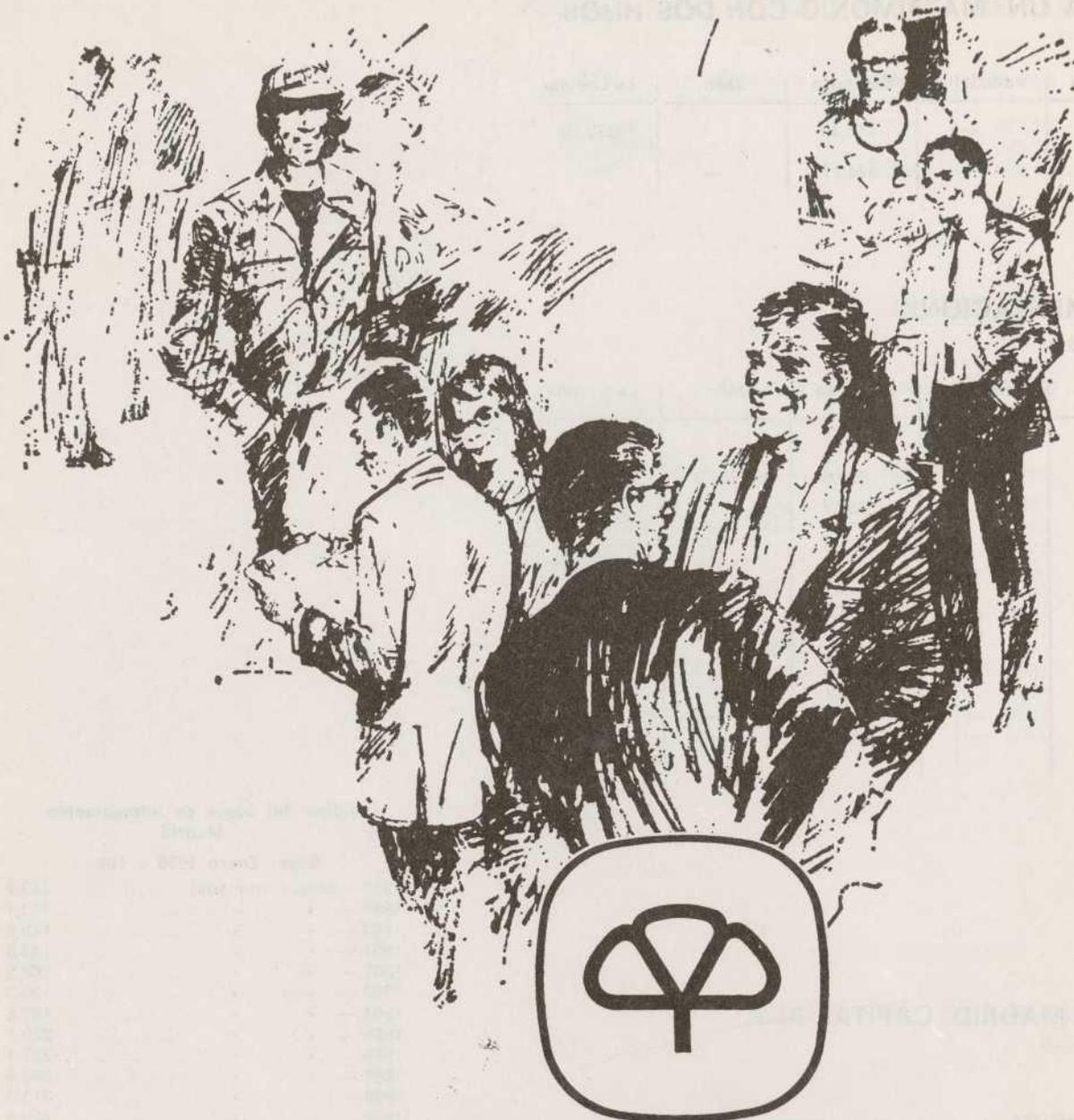
REPOSTERIAS



OFICINAS CENTRALES:

PASEO IMPERIAL, 6

Teléfonos: 266 38 00 (10 líneas)



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

**TODA UNA
ORGANIZACION
A SU SERVICIO**

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

LOS SINDICATOS ALEMANES

por Wolf Gunter Brüggemann

La experiencia sindical alemana es una de las más interesantes del mundo. Envidiado por los gobiernos de buen número de países, principalmente los latinos, el sindicalismo alemán, se ha visto sacudido en los últimos años por numerosos conflictos y huelgas, hasta ahora prácticamente desconocidos en la República Federal. En este ambiente, la DGB tal vez la central sindical más fuerte del mundo, celebra su treinta aniversario y el siguiente artículo hace un repaso a su historia, su presente y su futuro.

«¡Mañana me ahorcarán, cread la unidad!». Estas fueron las últimas palabras pronunciadas por el líder de la Confederación General de Sindicatos Alemanes, Wilhelm Leuschner. Por su participación en la conspiración contra Hitler en julio de 1944 fue condenado a muerte y ejecutado. Tardaría aún cinco años hasta que se volviera a desarrollar de nuevo un movimiento sindical libre sobre suelo alemán.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), organización cumbre de diecisiete sindicatos celebra este año el treinta aniversario de su fundación. El actual líder, Heinz Oskar Vetter, opina que el sindicato unitario, la DGB es **«quizá la más importante infraestructura democrática en nuestra sociedad»**. Quiere decir con ello: por un lado generaliza el sindicato unitario los intereses comunes de todos los asalariados, orientándolos en objetivos unitarios dentro del proceso de criterio democrático. Por el otro, se tienen en cuenta también los intereses especiales de determinados grupos de asalariados, como por ejemplo aprendices, obreras y trabajadores sin formación profesional reconocida o aquellos que se ven afectados de las formas más diversas por las repercusiones de nuevas tecnologías —asalariados de edad avanzada, trabajadores a destajo— es decir, todos aquellos grupos que

precisan de la solidaridad de todos. De esta forma, a juicio de Vetter, una gran parte de los conflictos que en otros países son dirimidos entre distintos sindicatos, son discutidos y resueltos en la República Federal dentro de una organización en sí múltiple y variada.

Pero sería equívoco sacar de ello la conclusión de que la República Federal de Alemania podría convertirse en un «Estado sindical», como círculos conservadores suelen afirmar. Porque por el hecho de que los sindicatos unitarios constituyen un tupido filtro para solucionar conflictos entre patronos y asalariados públicos y privados ante el trasfondo de intereses contrarios, contribuyen así de forma decisiva a mantener la estabilidad social y política en la República Federal de Alemania. Esto ha sido reconocido de manera general.

El sindicato unitario posee tres características estructurales de tipo fundamental:

1. Es la unión de asalariados de profesiones diversas. Su principio de organización es: una empresa—un sindicato. Se trata del así llamado principio de asociación industrial.
2. Es una asociación de trabajadores, empleados y funcionarios, es decir, una unión

de los antiguos «oficios». Dentro de la DGB no existen organizaciones especiales para empleados o funcionarios.

3. Es una unión política de asalariados de distinta religión, ideología u orientación política con el fin de **«formular y representar conjuntamente los intereses de los asalariados, indistintamente de los factores que quizá los separen»**, como dijera en cierta ocasión Heinz Oskar Vetter.

LA DGB UNA ASOCIACION POLITICA

En los primeros años después de su fundación, la DGB no ya sólo tuvo que reducir sus programas políticos, sino defender aquello que las potencias vencedoras occidentales ya le habían concedido, frente al Gobierno del primer canciller federal, Konrad Adenauer. El éxito fue limitado. Ya en 1952, después de perdida la lucha en pro de una mejorada Ley de cogestión de empresas, la DGB tuvo que reconocer que por el momento no resultaría posible una transformación de la vigente estructura social y económica. Y cuando el Gobierno Adenauer logró una clara mayoría en las elecciones al Parlamento Federal de 1953, fue Otto Brenner, líder del Sindicato Industrial del Metal, quien constató: En vista de que se han vuelto a establecer los antiguos grandes magnates, y los sindicatos obviamente tampoco pueden esperar ayuda del Parlamento, va a ser cosa de concentrarse en «objetivos no demasiado lejanos, alcanzables por nuestras propias fuerzas».

En las controversias en torno a la cogestión se trataba de poner en práctica una ley del Consejo de Control de los Aliados en mayo de 1950. Dicha ley exigía una reorganización de la industria minera, del hierro y del acero en Alemania. Por decreto de ocupación se inició una descentralización de las empresas, con el fin de evitar una excesiva concentración de poder económico. En mayo de 1950, la DGB presentó un proyecto de ley para una cogestión cualificada, es decir, paritaria, en las empresas de este ramo industrial. Cuando los Aliados traspasaron al Gobierno Federal alemán la realización de dicho proyecto, el entonces ministro de Economía Ludwig Erhard rechazó las

exigencias de la DGB argumentando que no existía ya derecho aliado, sino derecho alemán. Al aproximarse la fecha en que se cedería el poder jurídico al Gobierno alemán, los miembros del Sindicato Minero y de la Energía votaron con un 93 por 100 y los del Sindicato del Metal con un 96 por 100 en pro de una huelga para imponer la cogestión. Estas elevadas cuotas de aprobación fueron comparadas por los patronos demagógicamente como «condiciones bajo Hitler». Efectivamente, esta extraordinaria disposición a la huelga se explicó, entre otras cosas, por el hecho de que muchos asalariados veían en los empresarios a los ex «simpatizantes del nacionalsocialismo», contra los que protestaron con su voto también políticamente. Pero por otro lado hubo también algunos patronos a favor de la cogestión. Finalmente se acordó la así llamada cogestión «Montan» y los sindicatos renunciaron a la huelga.

En 1976, siete años después de constituida la primera coalición socioliberal, se promulgó una ulterior ley de cogestión también para sociedades de capital en otras ramas industriales. A pesar de quedar muy por debajo de la ley de cogestión para las industrias del carbón y del acero (Montan) y de respetar plenamente el derecho de disposición de los representantes del capital, los empresarios presentaron demanda judicial ante el Tribunal de Garantías Constitucionales, alegando entre otras cosas que la ley violaba el derecho fundamental de protección de la propiedad. Dicho Tribunal confirmó en marzo de 1979 la compatibilidad de la ley de cogestión con la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, rechazando la queja en todos sus puntos.

En 1950, la DGB pudo lograr un éxito con la ley de cogestión en la industria del hierro y del acero; ahora bien, con respecto a la ley de régimen de empresas experimentó un fracaso. El Consejo aliado de Control se había basado en sus conceptos para un nuevo régimen de empresas en la ley de consejeros de empresa de la época de Weimar, que al igual que la República en sí fue un resultado de la revolución de noviembre de 1918/19. Los Aliados estuvieron de acuerdo en que los sindicatos se ocuparan de instruir a los consejeros de empresa. Pero cuando en 1952 comenzó a discutirse la promulgación de una ley correspondiente en el

Bundestag, la situación política interna en la República Federal de Alemania ya había experimentado una transformación.

ORGANIZACION Y EVOLUCION EN LA AFILIACION SINDICAL

La Confederación Alemana de Sindicatos es la organización cumbre de 17 sindicatos individuales. Las negociaciones tarifarias corren exclusivamente a cargo de los sindicatos individuales (a excepción del Sindicato de la Policía GdP) el GdP se incorporó el año pasado a la Confederación Alemana de Sindicatos. Ahora bien, las negociaciones tarifarias para los funcionarios de la Policía siguen corriendo a cargo del Sindicato Servicios Públicos, Transportes y Tráfico (UTV). El supremo órgano de la DGB es un congreso federal (unos 480 delegados) a los que los

distintos sindicatos envían delegados correspondientes a su número de miembros. El comité federal (134 miembros) es el gremio supremo entre los congresos sindicales. De él forman parte cien delegados de los sindicatos (de cada sindicato por lo menos tres), los líderes regionales de la DGB así como la junta directiva federal. En la junta directiva se hallan representados los sindicatos con sus respectivos líderes, así como los nueve miembros de la junta directiva de la DGB, que constituyen la junta directiva federal. En los sindicatos acogidos a las DGB se contaron el 31 de diciembre de 1978 en total unos 7,5 millones de trabajadores, empleados y funcionarios. Esto equivale a algo más de un 35 por 100 de todos los asalariados en la República Federal de Alemania. La Confederación Alemana de Sindicatos está constituida por los siguientes sindicatos por orden de su número de miembros:

SINDICATO	Miembros	Participación en la DGB en %
SI+ Metal (IGM)	2.680.798	34,6
Sindicato Servicios Públicos, Transporte y Comunicaciones (UTV)	1.099.396	14,2
SI Química, Papel, Cerámica (IG CHPK)	650.675	8,4
SI Construcción, Piedras y Tierras	517.842	6,7
Sindicato Alemán de Correos (DPG)	428.878	5,5
Sindicato de los Ferroviarios (GdED)	414.195	5,3
SI Minería y Energía (IG BE)	362.148	4,7
Sindicato de Comercio, Banca y Seguros (HBV) ...	314.244	4,1
Sindicato Textil y de la Confección (GTB)	290.143	3,7
Sindicato de Alimentación, Estimulantes y Hostelería (NGG)	252.440	3,3
Sindicato Educación y Ciencia (GEW)	158.734	2,0
Sindicato de la Policía (GdP)	152.486	2,0
SI Imprenta y Papel (IG DruPA)	145.980	1,9
Sindicato Madera y Plásticos (GHK)	145.076	1,9
Sindicato de la Piel	55.068	0,7
Sindicato del Arte	42.109	0,5
Sindicato Horticultura, Agricultura y Silvicultura (GGLF)	41.311	0,5

SI+ = Sindicato Industrial.

POLITICA SOCIAL MEDIANTE CONVENIOS COLECTIVOS

Entre los objetivos a corto plazo de la política sindical cabe citar aparte de las anuales rondas de sueldos y salarios tam-

bién metas político-sociales. Uno de los principales éxitos político-sociales logrados después de la guerra es indudablemente el pago ininterrumpido del salario para trabajadores en caso de enfermedad. Por esta razón hubo en el invierno de 1956/57 una huelga de los trabajadores metalúrgicos en Schleswig-Hols-

tein que duró más de 16 semanas. En aquel invierno lucharon 34.000 trabajadores por percibir, al igual que los empleados, durante tres semanas de enfermedad el pago continuado de su salario. Este convenio colectivo por el que tan duramente se había luchado fue aplicado a todos los demás sectores tarifarios del Sindicato Industrial del Metal. Y algo más tarde, el Bundestag promulgó una «Ley para mejorar la seguridad económica de los trabajadores en caso de enfermedad».

Esa huelga bien puede considerarse como una de las más importantes de la posguerra, porque con ello se luchó por vez primera mediante acuerdo tarifario por una importante pieza de la política social. Aún hoy día se recuerda en los sindicatos con frecuencia aquella lucha laboral, porque de ello puede aprenderse para la actual situación cómo ejercer influjo sobre la política social con los medios al alcance de los sindicatos.

Otra exigencia que en el transcurso de muchos años fue cumpliéndose poco a poco fue el acortamiento de la semana laboral de 48 a 40 horas así como la introducción de la semana laboral de cinco días, según el slogan de «los sábados papá me pertenece a mí».

MEJOR «CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA»

Una importante etapa en el cambio que en los últimos años se ha ido reconociendo de la política salarial cuantitativa hacia una política tarifaria de mayor calidad político-social fue la huelga de 55.000 trabajadores metalúrgicos en Baden Wurtemberg en 1973, mediante la cual se logró dar un importante paso hacia adelante para «mejorar la calidad de la vida en la empresa».

En ese año se lograron alcanzar:

1. Tiempos de descanso mínimo para trabajadores ante la cadena de montaje de cinco minutos por hora y tres minutos adicionalmente para necesidades personales. Anteriormente, por ejemplo, se cronometraba el tiempo que un trabajador necesitaba para ir al water, deduciéndose este tiempo de su salario.

2. Derecho de cogestión para el consejo de empresa con la finalidad de reducir la monotonía del trabajo ante la cadena de montaje mediante trabajos más amenos en otros sectores. Tampoco sería permisible ya un fraccionamiento del trabajo en tectos menores de minuto y medio de duración.

3. Protección contra el despido para asalariados mayores de 53 años después de tres años de pertenencia a la empresa y mayores de 55 años después de una pertenencia de más de un año.

4. Una garantía de ingresos mensuales para trabajadores a destajo.

PROTECCION CONTRA LA RACIONALIZACION

En la dramática lucha laboral en la industria de la imprenta y en las editoriales (primavera de 1978) se trataba también de evitar las consecuencias negativas de la racionalización para los asalariados por ellas afectados. La tercera revolución técnica afecta grandemente a los obreros cualificados en las editoriales de periódicos, porque significa el cambio abrupto de la época de métodos de trabajos manuales a la supermoderna técnica de composición por computadora. Profesiones clásicas en la industria de la imprenta como composición mecánica, corrección o compaginación son ahora superfluas. Oficinistas instruidos pueden realizar estos nuevos trabajos, lo que significa también que el Sindicato Industrial Imprenta y Papel, cuya sustancia la constituyen precisamente los operarios de alta cualificación profesional, tendría que temer una considerable pérdida de miembros.

La lucha laboral tenía una importancia que alcanzaba más allá de dicho ramo industrial también por el hecho de que sistemas integrados de elaboración de textos van imponiéndose cada vez más en editoriales, en el comercio, bancos y seguros, en la industria de la producción y en la administración y almacenamiento, «extinguendo» también allá puestos de trabajo, como se dice en el vocabulario sindical.

A las huelgas de un total 2.000 a 4.300 asalariados en ocho editoriales de periódicos

seleccionadas, reaccionaron los empresarios con varias olas de lock-out a nivel federal, que afectaron a unos 40.000 asalariados en 590 empresas. Finalmente se logró firmar un «convenio tarifario sobre la introducción y aplicación de sistemas de texto por computadoras».

REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO

En el verano de 1978, el Sindicato de la Alimentación, Estimulantes y Hostelería logró un nuevo éxito en el acortamiento del tiempo de trabajo para asalariados entrados en años en la industria cervecera de Renania del Norte Westfalia. A partir de los 60 años de edad, los asalariados que hayan trabajado por lo menos diez años en el mismo sector industrial, reciben adicionales 28 días de vacaciones. Con ello pueden beneficiarse de un total de 12 semanas de vacaciones por año. Este arreglo fue implantado entre tanto también en otros sectores industriales, por ejemplo en la industria de los dulces. En la industria del tabaco, muy tecnificada, los asalariados a partir de los 60 años de edad pueden elegir entre la posibilidad de abandonar el trabajo, percibiendo hasta su edad de jubilación un 75 por 100 de su último salario, o de reducir el tiempo de trabajo a 20 horas semanales, si bien percibiendo el salario pleno correspondiente a las 40 horas laborales

El Sindicato Industrial del Metal se había propuesto en otoño de 1978 introducir la semana laboral de 35 horas, a lo que los patronos se opusieron estrictamente. El compromiso al que se llegó después de una de las más duras luchas laborales de la posguerra, confirma la tendencia a tener en cuenta, sobre todo, a los asalariados entrados en años y a aquellos que ejercen trabajos especialmente duros. A pesar de que no se alcanzó el objetivo fijado, el compromiso al que se llegó es un resultado que bien puede dejarse ver:

1. Se han logrado implantar las seis semanas de vacaciones por año (para todos los asalariados en la industria del acero, independientemente de su edad y del número de años que pertenecen a la empresa).

2. Los trabajadores que sólo trabajan de noche reciben adicionalmente otras dos jornadas libres pero pagadas, y

3. Los trabajadores a destajo mayores de 50 años aparte de ello, tres jornadas libres de trabajo. Para trabajadores nocturnos mayores de 50 años esto equivale a nueve días más de vacaciones.

Según ha calculado el Sindicato Industrial del Metal, esta forma de acortamiento del horario de trabajo equivale a un acortamiento estadístico de la semana laboral entre una hora y hora media.

Al final de la ronda tarifaria político-social de 1978/79 se firmó el acuerdo colectivo de la industria elaboradora del metal; también aquí se ha previsto la introducción de las vacaciones anuales de seis semanas. El SI Metal se ha declarado dispuesto a renunciar hasta 1984 a ulteriores demandas de acortamiento del horario semanal de trabajo.

SINDICATOS Y DERECHO DE HUELGA

Las bases del derecho de lucha laboral como derecho establecido por los jueces que aún hoy sigue teniendo vigencia, fueron sentadas a raíz de una huelga periodística de dos días en 1953 para lograr una mejora de la ley de régimen de empresas. Los patronos habían exigido indemnización en aquel entonces, puesto que al igual que el Gobierno consideraban esta lucha laboral como una **huelga política** no permisible. De 21 tribunales regionales de trabajo, 20 correspondieron a la queja. Resultaban imposibles las apelaciones ante instancias superiores. He aquí la argumentación principal: la huelga política es una «intromisión ilegal en la empresa industrial establecida y ejercida».

Por vez primera jugó en un informe para los patronos un papel importante la categoría de la «**adecuación social**». Se considera socialmente adecuada una huelga «solamente dentro del marco del orden ético-social de la convivencia social ya hecho historia». La huelga para la ley de régimen de empresas, por lo tanto, no era socialmente adecuada puesto que —según expusieron los jueces— iba dirigida contra el Parlamento y no contra los patronos para reglamentar un

objetivo entre las partes tarifarias contractuales. En la primera sentencia fundamental del Tribunal Federal de Trabajo (BAG) se establecieron los siguientes puntos como criterio para una huelga lícita:

1. Su meta debe ser la configuración de condiciones de trabajo.

2. Sólo es permisible la huelga por parte de las partes tarifarias con el objeto de llegar a un acuerdo tarifario. (Así indirectamente se declararon ilícitas aquellas huelgas «salvajes» iniciadas para lograr mejoras en la empresa que nada tenían que ver con la política tarifaria sindical).

3. Sólo se permite la huelga como último recurso («última ratio»), una vez se hayan agotado ya todas las posibilidades de negociaciones y arbitraje.

4. Se considera socialmente inadecuado si el objetivo deseado puede lograrse también por vía judicial (que a veces llega a durar muchos años).

Jurídicamente todavía no se ha aclarado la cuestión de las **huelgas de solidaridad**. Esta cuestión surgió cuando, durante la lucha laboral en la industria del acero, unos 145.000 trabajadores y empleados de otros sectores industriales se declararon en huelga por solidaridad a raíz de un lock-out de los trabajadores del acero. De los patronos dependerá si esta cuestión puede aclararse jurídicamente. Hasta ahora no han presentado demanda ni después de una ola de «huelgas salvajes», en 1969, ni después de otra habida en 1973.

LAS DISCUSIONES EN TORNO AL LOCK-OUT

El derecho a lock-out se derivó en principio no de la Constitución, sino del derecho laboral. El Tribunal Federal de Trabajo (BAG) derivó finalmente la legitimidad del lock-out de la garantía de huelga que brindaba la Ley Fundamental. Motivación: quien se declara en huelga, viola los deberes de su contrato de trabajo, por lo que puede ser despedido sin aviso. Mientras que en la huelga, los asalariados sólo suspenden temporalmente su contrato de trabajo, para seguir trabajando después de concluida la lucha

laboral, el lock-out significa una disolución de la relación de trabajo sin obligación a proseguir el convenio laboral una vez concluida la huelga.

Independientemente de la historia de origen de la huelga (dimensión histórica) y de la desigualdad estructural entre patronos y asalariados (dimensión social), el BAG desarrolló la categoría formal de la «paridad en la lucha» que debe existir en «el libre juego de las fuerzas» entre sindicatos y patronos. De ahí que el derecho a lock-out se motivara con el principio de una necesaria «igualdad de armas».

Ni en esta sentencia de 1955 ni en fallos posteriores se han ventilado en las motivaciones las consecuencias insociales del lock-out para los asalariados. Solamente se afirmó que sin lock-out no existía tampoco una «distribución justa del riesgo»; al propio tiempo no obstante se aseguró que las luchas laborales son «en principio indeseadas» porque perturban «la paz social». En 1971, el BAG delimitó algo su sentencia haciendo una diferencia entre lock-out por el cual se suspende temporalmente el trabajo (permitido) y lock-out por el que se rescinde el contrato de trabajo (prohibido). Sin embargo —siguen los jueces— los lock-out pueden contribuir a acortar las luchas laborales y a evitar «convenios tarifarios que pongan en peligro la estabilidad». Al propio tiempo se delimitó el derecho a huelga por el nuevo «principio de la relatividad» de las luchas laborales.

He aquí algunas cifras que demuestran cómo los lock-outs llegan a paralizar a los sindicatos en sus actividades por un período relativamente largo: la lucha laboral en la industria de la imprenta en 1976 costó a los sindicatos 33 millones de marcos. Un 50 por 100 de estos gastos se debieron a un lock-out a nivel federal. De los 15 millones de marcos que costó al Sindicato Industrial Imprenta y Papel la lucha laboral de 1978 para concertar un nuevo convenio colectivo sobre la nueva técnica de composición, un 81,5 por 100 se debieron al lock-out por parte de los empresarios. Con ello, este sindicato se ha endeudado por muchos años, ya no dispone de reservas financieras. Incluso el poderoso Sindicato Industrial del Metal se ve obligado a ahorrar, después de que los

lock-outs en las luchas laborales de 1978 le han originado gastos de más de 250 millones de marcos.

Las controversias en torno al lock-out mantendrá ocupados todavía por varios años a los tribunales de la República Federal de Alemania, a pesar de que este aspecto no puede decidirse jurídicamente. Ahora bien, la explosividad social del lock-out exige una solución política, una decisión que podría ser presentada por el legislador o por la dinámica de la evolución social o por ambos.

LABOR FORMATIVA Y CULTURAL DE LOS SINDICATOS

Núcleo central de la labor de la DGB y de los sindicatos individuales la constituye la formación y el perfeccionamiento profesional así como el fomento de los estudiantes procedentes de familias de asalariados. La mejora de la cooperación entre centros de enseñanza superior y sindicatos, así como el fomento del arte y de la cultura son otros sectores de actividad sindical.

La DGB dispone de cinco **escuelas federales** y de un «Hogar de la juventud sindical». Once de los 17 sindicatos individuales mantienen en total 21 escuelas. Todas ellas sirven primordialmente para la formación y el perfeccionamiento de funcionarios honoríficos, hombres de confianza y consejeros de empresa, con el fin de asegurar una mejor representación de los intereses de los asalariados.

Una «Academia del Trabajo», financiada por la DGB y el Land Hesse, se dedica a la formación de adultos profesionales para sus futuras actividades en los sindicatos, en administraciones públicas y en la enseñanza general y profesional. A la formación político-social para futuras actividades en la asistencia social sirve el fomento de estudiantes en la «Academia Social de Dortmund», que entretanto forma parte de la Universidad integrada de Dortmund.

La «Fundación Hans Böckler» es un establecimiento para la promoción de la ciencia y de los estudios y para fomentar el prin-

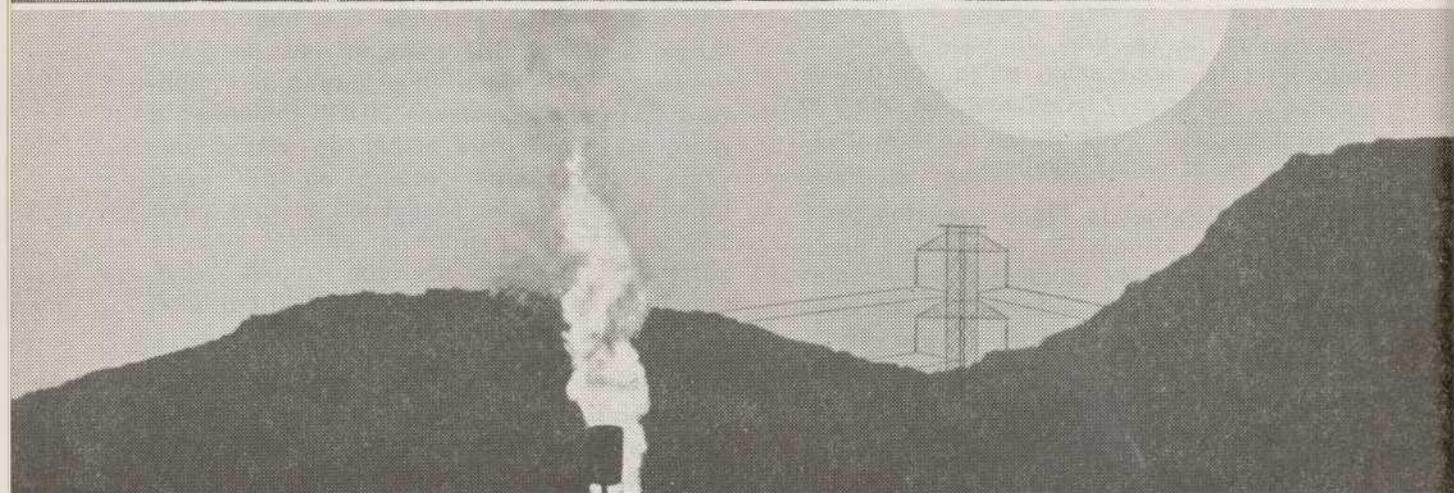
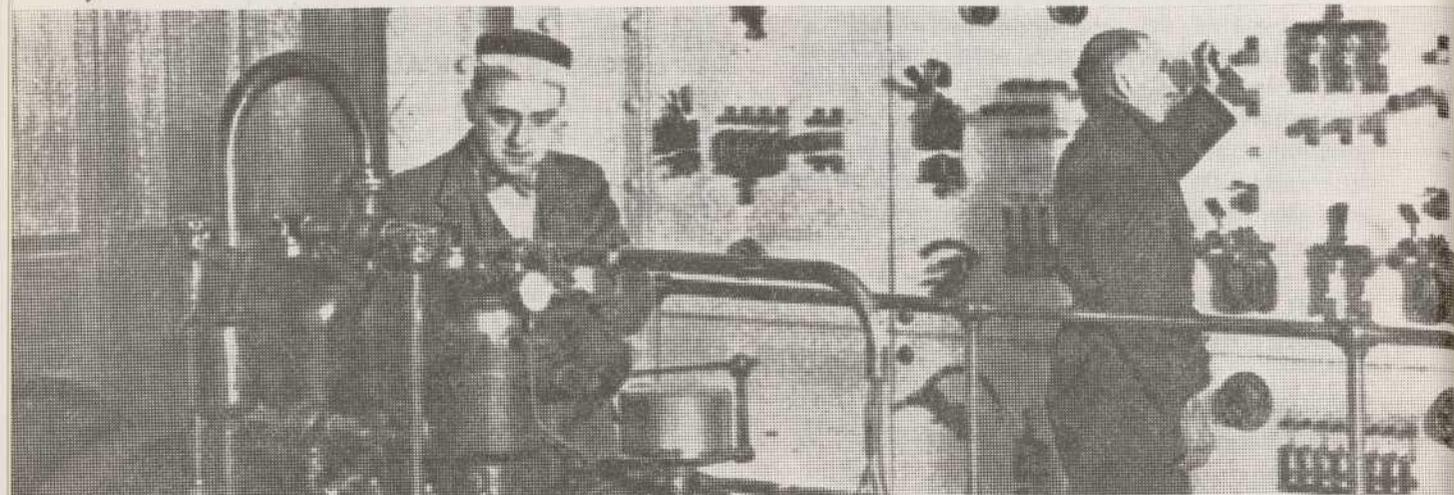
cipio de la cogestión en teoría y práctica, mantenida primordialmente por directores de trabajo de empresas con cogestión y por representantes de los asalariados en los consejos de vigilancia.

LAS EMPRESAS SINDICALES DE UTILIDAD PÚBLICA

Desde 1974, la mayoría de las empresas de utilidad pública fundadas por los sindicatos se hallan unidas en un «holding: la Sociedad de participación de utilidad pública SA, que se comprende como centro de coordinación y dirección». Las empresas dan ocupación en total a más de 40.000 asalariados. Las empresas más potentes son conocidas y actúan más allá de las fronteras de la República Federal de Alemania: el Bank für Gemeinwirtschaft (BfG) y la empresa constructora «Neue Heimat» con sus 31 sucursales. En el BfG trabajan más de 6.500 personas. Su balance en el último año publicado ascendió a escasos 30.000 millones de marcos. El volumen global de ventas del grupo «Neue Heimat» totalizó en 1977, 5.200 millones de marcos, recayendo de esta suma 248 millones de marcos en pedidos para el extranjero. En total, la «Neue Heimat Wohnungsbau» ha construido desde 1945 edificios con más de 460.000 viviendas.

Entre los principales «soportes» de la Holding cabe citar el grupo de compañías de seguros «Volksfürsorge», que ocupa el segundo puesto en el mercado de los seguros de vida en la República Federal de Alemania. Cuenta con 6.750 asalariados, la suma de los seguros de vida asciende a 9.200 millones de marcos; seguros de la propiedad: 25 millones de marcos, así como el grupo «Co-op», surgido de numerosas cooperativas locales de consumo, con 3.130 supermercados, 436 mercados de almacenamiento y 72 grandes almacenes. En este grupo recae un nueve por ciento de todo el volumen de ventas del comercio al por menor en la República Federal de Alemania; en él se hallan empleados unos 25.800 asalariados y su balance asciende a escasos 26.000 millones de marcos.

Entre estas dos imágenes, hay 50 años de Esfuerzo.



Hoy, Cepsa investiga cómo mover el mundo... sin quemar sus recursos.

El mundo industrializado se enfrenta hoy con la acelerada reducción de los recursos energéticos. El esfuerzo que antes se aplicaba al desarrollo tecnológico se canaliza ahora preferentemente a la búsqueda de nuevas fuentes de energía y de una más racional utilización de las existentes.

CEPSA, plenamente integrada en todas las actividades petrolíferas, participa en esa labor a través de un Plan Concertado de Investigación para la aplicación de la energía solar a edificaciones.

Cepsa. 50 años en cifras.

CEPSA nació en 1929 en las Islas Canarias como empresa privada con capital totalmente español. Hoy, 50 años después, estos datos resumen su importancia:

El primer grupo industrial privado del país. Ventas en 1978: 158.000 millones de pesetas.

Primera empresa privada española en producción de divisas. En 1978: 271 millones de dólares.

Flota petrolera propia de 18 unidades: 875.000 toneladas de peso muerto.

2 Refinerías. Capacidad de refino: 16 millones de toneladas de crudo al año.

2 Plantas Petroquímicas - 4 Factorías de Suministro de combustibles a buques - 7 Estaciones de Suministro de combustibles a aviones - 1 Centro de Investigación Científica - Amplia Red de Estaciones de Servicio propias.

32 Empresas Filiales y Asociadas.

Oficinas e instalaciones en Italia, Gran Bretaña, Portugal, Brasil, U.S.A., Irán, Liberia y Marruecos.

Una realidad que lo debe todo al trabajo de 5.000 personas, a la confianza de más de 25.000 inversores con una amplia base de ahorro popular, y a un sólido apoyo bancario.

Hacia el futuro, con energía.

El actual desafío consiste en perfeccionar un sistema que transforme la energía solar en electricidad a un precio razonable. Cuando se logre, nuestro país y el mundo entrarán en una nueva era. CEPSA se esfuerza en hacerlo posible.



Hombres e ideas para el progreso.

LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA OCDE

Por Alain Vernhole

Las cotizaciones obligatorias elevadas no implican necesariamente beneficios para la comunidad. Sin embargo, las más bajas traen consigo problemas sociales, económicos y urbanos a nivel de Estado.

Según las últimas estadísticas publicadas por la OCDE, Suecia continua a la cabeza de los países industrializados en materia de cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social en relación con el Producto Interior Bruto (50.9 por 100). Luxemburgo ha ascendido en los últimos diez años desde el cuarto al segundo lugar (con un 50.4 por 100), mientras que Francia ha descendido desde el segundo puesto que ocupaba en 1965, hasta el sexto que ocupa actualmente (39.4 por 100, aún algo por encima de la media, un 37.8 por 100). Los cuatro últimos del ranking: Italia, Estados Unidos, Japón y España (por este orden) permanecen en sus posiciones, si bien los porcentajes se han elevado en todos ellos (Italia de un 29.2 por 100 en 1965 a un 35.8 por 100, Estados Unidos de un 26.5 por 100 a un 29.3, Japón de un 18.1 por 100 a un 20.9 por 100 y España del 16 por 100 al 20.3 por 100).

TASA DE COTIZACIONES OBLIGATORIAS EN RELACION AL PIB

1965	MEDIA: 29,3 %	1976	MEDIA: 37,8 %
SUECIA	35,6 %	SUECIA	50,9 %
PAISES BAJOS ...	35,5 %	LUXEMBURGO ...	50,4 %
FRANCIA	35 %	PAISES BAJOS ...	46,2 %
LUXEMBURGO ...	32 %	DINAMARCA	44,7 ...
R.F.A.	31,6 %	BELGICA	41,9 %
REINO UNIDO ...	31 %	FRANCIA	39,4 %
BELGICA	30,8 %	R.F.A.	36,7 %
DINAMARCA	30,2 %	REINO UNIDO ...	36,7 %
ITALIA	29,2 %	ITALIA	35,8 %
ESTADOS UNI. ...	26,5 %	ESTADOS UNI. ...	29,3 %
JAPON	18,1 %	JAPON	20,9 %
ESPAÑA	16 %	ESPAÑA	20,3 %

Source: O.C.D.E. (cité dans le dernier rapport du Conseil des impôts).

LA PROGRESION DE LAS CUOTAS ¿SINONIMO DE EFICACIA ECONOMICA?

Muchos creyeron durante largo tiempo que la progresión constante de las cotizaciones obligatorias era sinónimo de una mayor eficacia económica, de mejores y más numerosos equipamientos colectivos, de ciudades más limpias, mejor construidas y mejor organizadas, y de un sistema de Seguridad Social más completo y justo. Al cabo de los años, y de los fracasos, se ha hecho patente que no era en absoluto así, y que la abundancia de recursos públicos —de los cuales depende el lugar que ocupa el Estado en la economía—, engendra también despilfarro, doble empleo, polución, deterioro del medio ambiente y de la calidad de la vida. Algunos informes que permanecen secretos, han demostrado incluso que la ayuda del Estado a la industria es en gran medida ineficaz.

¿EL ESTADO INTERVIENE MUCHO O POCO?

Esta es evidentemente la pregunta que se hacen los contribuyentes. Antes de intentar responder hay que hacer notar dos cosas. La primera, es que en la mayoría de los países reputados como liberales, como los Estados Unidos, se da una intervención masiva de los poderes públicos. La segunda, que los países con cotizaciones obligatorias «ligeras» tropiezan con graves problemas sociales, económicos y urbanos que la iniciativa privada aparentemente ignora. Tal es el caso del Japón donde la vida en las ciudades es muy difícil, y en menor medida de los Estados Unidos, donde los equipamientos colectivos se encuentran poco desarrollados y a menudo mal conservados.

El petróleo, todavía una energía del futuro

EL NUEVO «PETROLEO SINTETICO» ES MAS BARATO QUE EL PETROLEO DE LA OPEP Y MUCHO MENOS CARO QUE LAS ENERGIAS SUSTITUTIVAS.

A fuerza de predecir la crisis petrolera, se la provoca. Los países productores frenan la producción y suben los precios, y los compradores buscan otras fuentes de energía y no exploran nuevos yacimientos.

El petróleo no se acaba, las reservas de los productores han aumentado y los recursos a nivel mundial no son aún bien conocidos. El petróleo sigue siendo, pues, una fuente de energía del futuro.

por Michel Bosquet

El secreto se ha guardado bien. Nadie tenía interés en tranquilizar al público. El temor a la falta de energía, el temor a la falta de carburante conviene a la vez a los gobiernos, las compañías petroleras y los países exportadores de petróleo. Hay que ir a las publicaciones semi-confidenciales para descubrir esta sorprendente verdad: el petróleo ha vuelto. No solamente se ha llenado el famoso déficit de producción (que se suponía de un 4 por 100 de las necesidades a comienzos de este año) sino que jamás los países industrializados han importado tanto petróleo como durante el primer semestre de este año: 20 por 100 más que hace un año en el caso de Alemania, por ejemplo; 14,6 por 100 más en el caso de Francia, es decir, 71 millones de toneladas frente a 62 en 1978.

No habrá penuria, pues, este invierno. Ni (salvo catástrofe o cambios sustanciales imprevisibles) para el invierno siguiente. Esto se desprende de las últimas cifras publicadas por el departamento de Energía de Estados Unidos: las necesidades del mundo industrializado están ampliamente cubiertas en 1980, a condición de que el consumo de petróleo se estabilice gracias a la lucha contra el despilfarro.

El mundo rico ha ganado pues un año de respiro. ¿Y después? ¿No han predicho los augures la verdadera, la gran crisis energética para la segunda mitad de los años 80? ¿No nos han advertido que las reservas probadas de petróleo se elevan a 88.000 millones de toneladas solamente lo que garan-

tiza apenas por treinta años el consumo mundial actual? Efectivamente, nos han advertido de todo esto. Pero muchos de ellos se arrepienten ahora de ello.

LOS FRUTOS DEL ARTESANADO

Pues predecir «el fin del petróleo» es, ya nos hemos dado cuenta de ello, el mejor medio para precipitarlo. Frente a las sombrías predicciones, los países exportadores se dicen: «**Si nuestro petróleo es todo lo que le queda al mundo, hagámosle durar el mayor tiempo posible**». Y frenar la producción, aumentar los precios. «**Si el petróleo toca a su fin**, se dicen por su parte, banqueros y gobiernos, **démonos prisa en invertir en energía diferentes**». Y no conceder a los petroleros los capitales que exigiría la exploración de nuevos yacimientos. Resultado: a fuerza de predecir la crisis petrolera, se la fabrica. Los petroleros se convierten en las víctimas de sus lúgubres predicciones. Se dan cuenta de ello un poco tarde.

Se nos descubre ahora con muchas precauciones que nada, después de todo, justificaba los sombríos pronósticos sobre el «fin del petróleo». Desde que se adelantó la famosa cifra de 88.000 millones de toneladas de reservas probadas (es decir, treinta años de consumo), las reservas de México aumentaron de 1.000 a 6.000, y luego a 30.000 millones de toneladas, que podrían convertirse pronto en 45.000 millones de toneladas; las reservas de Irak pasaron de 6.000 a

15.000 millones de toneladas; las de Venezuela de 2.500 a 9.000 millones de toneladas; las de China se elevan a 15.000 millones de toneladas, según las prudentes previsiones oficiales. Y no se trata más que de yacimientos cuya existencia ya se conoce, no de nuevos descubrimientos.

Ahora bien, según los geólogos, quedan muchos descubrimientos que hacer. Al precio de 23,5 dólares el barril, precio OPEP, es rentable buscar petróleo en las zonas que hasta ahora pasaban por poco prometedoras. Se pueden explotar yacimientos considerados como no suficientemente rentables en el pasado. Se puede, finalmente, hacer pasar del 25 por 100 al 40 por 100 ó 45 por 100 el «índice de recuperación» de los yacimientos, es decir, la proporción de aceite que se hace subir a la superficie del suelo. Y todo esto comienza a hacerse principalmente en Estados Unidos.

Estos ya son el país mejor explorado del mundo —de 3.300.000 perforaciones realizadas en la historia del petróleo, 2.500.000 lo han sido en Estados Unidos, es decir, 370 pozos por mil kilómetros cuadrados—; no importa: los jóvenes geólogos que, por centenares, «peinan Colorado», parten del principio de que siempre se termina por encontrar petróleo, si el precio conviene. Y, al actual precio del crudo, vale la pena explotar la menor bolsa de petróleo. Consecuencia: se hacen 50.000 nuevas perforaciones anuales en Estados Unidos. Se explotan pozos que no producen más que medio metro cúbico diario, es decir, unas 150 toneladas anuales. Las cuatro quintas partes del medio millón de pozos americanos no producen más. Estos son los frutos del artesanado petrolero.

Ahora bien, en Francia, donde el artesanado petrolero no existe prácticamente, Elf considera siempre que un pozo no es rentable si produce menos de quince metros cúbicos. Se realizan menos de diez perforaciones anuales. ¿Porque las posibilidades de descubrimientos son escasas? No. Elf-Aquitaine ha hecho este año tres descubrimientos que, a pesar de la prudencia diplomática de rigor en esta materia, califica de «importantes». ¿Cuánto petróleo se encontraría si el artesanado petrolero no estuviera ahogado por el malthusianismo de los ban-

cos y las inercias administrativas? Esta es la pregunta que se hacen muchos ingenieros del Servicio de Investigaciones Geológicas y Mineras, donde están convencidos de que hay petróleo por descubrir, tanto en Francia como en el extranjero.

Contrariamente a la idea recibida, los recursos petrolíferos mundiales siguen siendo muy mal conocidos. Los dos tercios de la tierra no han sido explorados y merecerían serlo. Hace poco más de un año, el Banco Mundial hizo suya esta tesis, defendida particularmente por Gernardo Grossling, del U.S. Geological Survey. Según Grossling, no son 88.000 sino aproximadamente 700.000 millones de toneladas de petróleo las que siguen sin extraer, a menos de 20 dólares el barril. El Banco Mundial decidió pues prestar todos los años 500 millones de dólares a los países del Tercer Mundo que deseen desarrollar sus propios recursos energéticos. El primer préstamo fue para la India. Gracias a un gran yacimiento descubierto a lo largo de Bombay, en 1983 su producción cubrirá los dos tercios de sus necesidades de energía. De aquí a 1990, estima el Banco Mundial, el programa de préstamos permitirá a unos sesenta países convertirse en productores de petróleo y de gas.

EL ACEITE DE NOÉ Y LOS INCAS

El petróleo sigue siendo, pues, un recurso con porvenir. Los 88.000 millones de toneladas de reservas probadas son una cifra política, no una valoración científica. Pierre Desprairies, presidente del Instituto Francés del Petróleo, lo demostró en 1977, en la conferencia de Energía, en Estambul. Pidió a una treintena de expertos muy oficiales que estimaran, anónimamente, cuánto petróleo quedaría por producir en la siguiente hipótesis: un coste máximo de 20 dólares el barril y un índice de recuperación del 40 por 100. Se invitaba además a los expertos a limitar sus previsiones a los descubrimientos que pudieran realizarse antes del año 2000.

El resultado de este sondeo fue sorprendente. Las estimaciones fueron de 170.000 a 950.000 millones de toneladas, lo que denota la extraordinaria incertidumbre en la materia. En segundo lugar, una mayoría se inclinó por

la cifra de 300.000 millones de toneladas, es decir, un siglo de consumo al ritmo actual.

Esta estimación, considerada conservadora por la mayor parte de los expertos, se refiere únicamente al petróleo clásico. Y no comprende ni el gas natural, cuyas reservas son del mismo orden que las del petróleo, ni el «nuevo petróleo» que será sin duda el gran negocio del decenio próximo, ya que los Estados Unidos le dan prioridad bajo el nombre engañoso de «petróleo sintético». Con este término, designan no el carburante de síntesis obtenido por licuefacción del carbón —procedimiento que los alemanes utilizaban en tiempos de Hitler para hacer frente al bloqueo petrolero—. El nuevo petróleo es simplemente un aceite demasiado pesado, viscoso e impuro para extraerlo y refinarlo según las técnicas habituales. Hay que calentarlo para poder extraerlo, después separar el azufre y los metales pesados y finalmente separarlo en varias fracciones antes de enviarlo a las refinerías.

Despreciados por las compañías petroleras mientras el petróleo clásico era barato, nunca se pensó en los aceites pesados cuando se hablaba de futuro energético. Son, sin embargo, diez veces más abundantes que el petróleo clásico. Según los arqueólogos, Noé se sirvió de él para construir su barca. Los Incas sabían obtener de él un combustible, por una parte, y asfalto para sus carreteras, por otra. Solamente la cuenca del Orinoco, en Venezuela, contiene 300.000 millones de toneladas; la de Olenek, en Siberia, unos 100.000 millones de toneladas; Canadá posee reservas probadas de 250.000 millones de toneladas, más 230.000 millones de toneladas de reservas probables. Otros yacimientos importantes se encuentran en Estados Unidos, en China, en Madagascar y en unos cuarenta países, pero raramente se han hecho valoraciones de ellos. Ahora bien, con las técnicas actuales, puede extraerse al menos un 20 por 100 de aceite pesado cuando se encuentra en capas profundas, como en Venezuela; y un 80 por 100 cuando se encuentra en la superficie, como ocurre en Canadá.

Ha habido que esperar a junio de 1979 para que, bajo el impulso de Joseph Barnea, secretario de la ONU para la Energía, la primera conferencia internacional sobre

aceites pesados, reunida en Edmonton (Canadá), se rompiera la conspiración del silencio de que era objeto esta fuente de energía. Según Barnea, **«todas las formas de aceite pesado pueden explotarse con beneficios al precio actual del petróleo»**; gracias a ello, **«la mayor parte de los países pueden convertirse en productores de petróleo»**.

Esta es también la opinión de Lawrence Goldmuntz, uno de los mejores expertos independientes. Goldmuntz, que fue el primero que dio una valoración correcta de los yacimientos mexicanos, se ha referido recientemente a un documento interno de Exxon, el número uno mundial del petróleo, que establece el coste de producción del aceite pesado de Venezuela: 4,20 dólares el barril para la extracción, más 5,23 dólares por el pre-refino. Total: 9,43 dólares, frente a los 14 dólares del petróleo saudí, el menos caro de los petróleos de la OPEP.

MENOS CARO QUE LA ENERGIA NUCLEAR

La precisión de las cifras de Exxon está avalada por la experiencia adquirida en las explotaciones piloto de Estados Unidos, Canadá, Venezuela, Elf, la Francesa de Petróleos y el Instituto Francés de Petróleos están además asociados a varias de estas explotaciones, con su propia técnica original. Ya actualmente, el 10 por 100 de la producción petrolera mundial procede de los aceites pesados. El nuevo petróleo podría tomar muy rápidamente el relevo del petróleo clásico. Es sólo cuestión de voluntad política y financiación.

El aceite pesado exige, efectivamente, inversiones mucho más importantes que la producción de petróleo de los yacimientos clásicos. Para permitir la producción de una tonelada de petróleo anual (una tonelada-año en el lenguaje de los petroleros) ha sido necesaria una inversión inicial de menos de 100 francos en el golfo Pérsico, de 300 a 1.000 francos en el Mar del Norte, de 1.350 francos en el golfo de México, y de 900 a 2.000 francos en los yacimientos de aceite pesado (incluida una pre-refinería). El coste de producción del nuevo petróleo es pues

elevado: se sitúa, según los yacimientos, entre 9,4 y 25 dólares el barril, frente a 0,3 a 1,25 dólares para el petróleo de Oriente Medio, 7 a 12 dólares para el petróleo del Mar del Norte, 15 a 35 dólares para el petróleo extraído de la pizarra.

Tampoco las compañías privadas están muy dispuestas a explotar el aceite pesado, a menos de verse obligadas y ayudadas a la vez por los poderes públicos. Y esto es lo que está haciendo ahora el gobierno americano. Pues el coste del nuevo petróleo es más bajo que el precio de venta del petróleo OPEP, que oscila entre 14 y 23,5 dólares el barril. Y sigue siendo mucho menos caro que las principales energías sustitutivas.

El coste del alcohol de origen vegetal, por ejemplo, se sitúa entre 30 y 70 dólares el barril; la cantidad de energía nuclear necesaria para reemplazar un barril de petróleo empleado para calefacción, se eleva, a la salida de la central, a más de 50 dólares. Y la inversión inicial que exige la construcción de una central nuclear destinada a la calefacción eléctrica es, por su parte, de tres a siete veces más elevado que la inversión que exige una producción equivalente de nuevo petróleo.

Incluso los plazos juegan a favor de los aceites pesados: se necesitan cinco años y 7.000 millones de francos para construir una mina-fábrica de arena asfáltica que proporcione anualmente 7 millones de toneladas de productos petroleros. Se necesitarían de seis a ocho años y de cinco a diez centrales nucleares para proporcionar una potencia eléctrica equivalente.

Estas son las cifras que explican la elección del gobierno Carter: prioridad al nuevo petróleo, marchando en segunda posición la energía solar y dejando a un lado la energía nuclear. El petróleo, dicho de otro modo, tiene todavía un gran porvenir. A condición de eliminar los enormes despilfarros actuales, puede seguir siendo abundante a causa (y no a pesar) de su encarecimiento actual. En cualquier caso, queda lo suficiente como para escoger y desarrollar sin precipitaciones las tecnologías y las energías del futuro. La humanidad no está condenada a elegir entre «el átomo o la vela».

Tomado de «Le Nouvel Economiste».

Riesgo



SERVICIOS EXTERIORES

- CELEBRACIONES
 - COCTELES
 - LUNCHS

Para consultas o encargos
estamos a su disposición en

PASEO IMPERIAL, 6

Teléfonos: 266 80 86 - 266 82 38

LOS BANCOS FRANCESES Y LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

EL GOBIERNO FRANCÉS PIDE A LOS BANCOS EL SUMINISTRO DE PRESTAMOS A CORTO Y MEDIO PLAZO PARA LAS PYME

También los franceses han llegado a la conclusión de que el estímulo y ayuda a las pequeñas empresas puede resolver en parte el grave problema del desempleo y la escasez exportadora. Los bancos e instituciones financieras francesas han intentado arbitrar ciertas formas para facilitar créditos a las pequeñas firmas. A pesar de todo, existen quejas de excesiva centralización bancaria, lo cual imposibilita la ayuda de las sucursales financieras a las pequeñas empresas locales.

Por TERRY DODSWORTH

En los últimos años, la política industrial francesa se ha llegado a concentrar de forma cada vez más creciente en los problemas de las pequeñas y medianas empresas. Este énfasis no es un simple gesto hacia una sección importante del electorado. El gobierno cree que estas compañías podrían tener un gran impacto sobre la exportación, que ha estado dominada por las grandes compañías de manufacturación desde hace bastante tiempo. Al mismo tiempo, ha llegado a la conclusión de que una multiplicidad de empresas de pequeña escala puede ser tan efectiva para resolver los problemas del desempleo como unas cuantas grandes.

Pero el problema de movilización de esta clase de actividad, en los mercados nacionales y extranjeros, permanece. Las pequeñas empresas, casi por definición, carecen del conocimiento y la experiencia necesarios para afrontar fácilmente los mercados de exportación. En el mercado nacional, existen siempre dificultades en su establecimiento y expansión. Muchos de los problemas se basan en la financiación: cómo aumentar el dinero para crear una empresa en el extranjero o para la exportación; o cómo conseguir el capital para crear nuevas plantas. Estas son las cuestiones específicas que el Ministerio de Economía

francés se ha planteado acometer recientemente, con diversos grados de éxito.

El papel de los bancos de abastecedor de este tipo de financiación y asesoramiento es ambiguo. Los banqueros dicen que los servicios están disponibles. Los empresarios, por otro lado, tienden a señalar que los banqueros juegan sobre seguro, aliándose estrechamente con los grandes grupos industriales y no dedicando el tiempo necesario a las pequeñas compañías. Es difícil generalizar cualquiera de estos dos puntos de vista. Pero el hecho claro es que se han llevado a cabo esfuerzos considerables en los últimos años para acercar a ambas partes.

Estas iniciativas se han producido en **estos niveles**. **Primero**, la organización de empresarios: el patronato, ha acordado recientemente con los bancos la organización de reuniones con empresarios de todo el país. Este ha sido esencialmente un método para dar publicidad a los servicios disponibles, intentando eliminar el recelo existente entre la industria y los bancos.

En segundo lugar, el gobierno ha adoptado una amplia gama de medidas para ayudar a las pequeñas empresas. En el centro de éstas se encuentra la estrategia destinada

a reforzar la competencia en el sistema bancario. Se ha señalado que, reformando la estructura bancaria francesa, los bancos se verían obligados a descentralizarse en mayor grado, con los grandes grupos dominantes teniendo que responder a las presiones de las pequeñas instituciones bancarias.

— El gobierno ha puesto en marcha un grupo de trabajo que informe del coste de los créditos. La idea es erigir un sistema que aclare exactamente a los empresarios la cantidad de dinero que deben pagar por sus préstamos. La falta de claridad en este punto está considerada como un ejemplo significativo del escaso entendimiento entre ambos lados.

COMPLEJIDAD

— Se ha creado otro grupo de trabajo para estudiar los métodos de suministro de financiación a medio plazo. La opinión gubernamental es que las compañías encuentran el actual procedimiento excesivamente complejo e incómodo, así como costoso. Quiere reducir estos costos y facilitar la toma de decisiones a nivel local.

— El Ministerio ha comenzado a trabajar también en la reorganización de los mecanismos de crédito a corto plazo, con el objetivo de crear un sistema uniforme único que se aplique a todos los bancos. Que se consiga, es otra historia. Pero la opinión gubernamental es que una multiplicidad de sistemas crea dificultades entre los bancos y la industria.

— El gobierno se ha planteado también la creación de una organización especial casi-bancaria para canalizar la ayuda estatal a la financiación de la inversión en la planta industrial. Esto simplificaría el actual sistema, que se basa en un buen número de organizaciones «ad hoc», las cuales han sido creadas en el transcurso de los últimos años. En opinión del Ministerio, existen ahora demasiadas autoridades con las que deben hablar los empresarios en el proceso de conseguir dinero.

— Se están tomando nuevas medidas para revitalizar los mercados de valores regionales como medio de conseguir capital de forma más fácil.

— Los fondos disponibles para las instituciones gubernamentales de financiación a la inversión, que inyectan dinero a las empresas, serán ampliados.

De forma paralela a estos movimientos estratégicos, el gobierno anunció en julio un paquete general de medidas destinadas a ayudar a las pequeñas empresas.

Estas incluyen un esfuerzo mayor para descentralizar las decisiones en el suministro de créditos. Dentro del campo de operaciones gubernamental, las instituciones de crédito a la exportación, COFACE y BFCE, están siendo descentralizadas en favor del establecimiento de un mayor número de oficinas locales. Al mismo tiempo, se les ha dicho a los bancos que agilicen la descentralización de la toma de decisiones y que proporcionen mayor autoridad a las sucursales locales. Se pidió a los grandes bancos nacionalizados que suministrasen al Ministerio de Economía unos programas nuevos y precisos de descentralización antes de fin de año.

Las reacciones a los planes gubernamentales se han centrado principalmente en el plan de racionalización del sistema de ayuda para la inversión industrial. El órgano directivo de las pequeñas y medianas empresas se ha mostrado contrario a este movimiento, diciendo que, aunque algunas simplificaciones del sistema serían útiles, se deberían mantener una variedad de fuentes suministradoras de fondos. Lo que preferirían las pequeñas y medianas empresas es un banco más en la línea del Credit Agricole, que presta en condiciones privilegiadas.

Cualquiera que sea la opinión gubernamental sobre las insuficiencias del sistema bancario, no hay duda de que algunas críticas han sido exageradas. Por ejemplo, las oficinas centrales han estado publicando información durante los últimos años destinada a informar a sus clientes sobre el asesoramiento que pueden obtener de sus bancos al hacer negocios en el extranjero —información de los contratos, ayuda por

medio de agentes de búsqueda y mercados, asesoramiento sobre políticas de precios, etcétera. Este es, después de todo, un buen negocio. Los bancos han realizado grandes inversiones en sus representaciones en el extranjero y quieren emplearlas.

Donde la crítica gubernamental es más pertinente es en la acusación de excesivo centralismo. Esto es, desde luego, tanto falta de los bancos como del gobierno; así como cada compañía grande tiene oficinas centrales en París para saber los que se produce en los departamentos ministeriales de elaboración de políticas, los bancos tienden a tener su base de poder en el centro.

Los grandes bancos dicen ahora que están haciendo grandes esfuerzos para otorgar una mayor influencia a las sucursales. El desarrollo de servicios hechos a la medida, como la guía a la exportación, es un ejemplo de la actuación directa actual de las sucursales. Pero al mismo tiempo, muchos grandes bancos señalan que el tema de la centralización está excesivamente enfatizado. Ellos dicen que, aparte de los servicios de los grandes grupos, los empresarios franceses tienen a su disposición una amplia gama de instituciones bancarias.

FUNCIONES ESPECIFICAS

Existe gran variedad de instituciones de préstamo de apoyo estatal, como el Credit National, Credit Hotelier y numerosas organizaciones de desarrollo regional, además de 39 «banques populaires», la red de bancos cooperativos que operan en zonas provinciales.

Todos estos bancos cuentan con ciertas funciones específicas: aparte de sus actividades de préstamo, el Credit National, por ejemplo, distribuye el Fondo de Desarrollo

Económico y Social (FDES), que el gobierno ha dedicado para la inyección de financiación en áreas frágiles de la economía donde un colapso industrial intensificaría el problema del desempleo; y se espera que los bancos cooperativos concedan préstamos de forma especial a las empresas «artesanas» —organizaciones— que dan empleo a menos de 10 personas.

Está claro, por lo tanto, que las empresas cuentan con una amplia muestra de bancos. La panoplia de instituciones de préstamo abre la posibilidad de encontrar servicios a la medida de sus necesidades. Al mismo tiempo, el gobierno ha estado animando recientemente a los bancos más pequeños, como parte de su política de mayor competencia en el sector financiero. Se ha dejado a los pequeños y medianos bancos libres, total o parcialmente, de las restricciones sobre el préstamo que afectaban a la capacidad de los bancos para aumentar la tasa de sus préstamos durante un período determinado.

Por eso, aunque se ha dicho que la política de control crediticio perjudicaba a los pequeños empresarios —los grandes bancos favorecen probablemente a sus mayores clientes a la hora de distribuir sus fondos de préstamo disponibles—, la pequeña empresa puede siempre ir a pedir préstamos a los bancos más pequeños. Además, un reciente informe de los hábitos bancarios franceses mostraba que cerca del 20 por 100 de los empresarios hacían negocios con las redes bancarias cooperativas o mutualistas.

Finalmente, no está totalmente claro que las restricciones crediticias estén imponiendo una carga indebida sobre la liquidez de las compañías más pequeñas. A comienzos del pasado año, por ejemplo, el Credit Commercial de France, el principal banco comercial francés del sector privado, encontró que el préstamo general a la industrial era tan débil que no alcanzaba los techos restrictivos gubernamentales al préstamo.

LIBROS

«LA MANIPULACION DE LAS COTIZACIONES DE BOLSA»

por Antonio M. Arroyo.

Ediciones ICAI.

Alberto Aguilera, 23.

Madrid - 15

Págs. 288.

Del interés de este libro (para extensos sectores de público) se puede conjeturar por las palabras que se leen en su conclusión: «la manipulación de las cotizaciones bursátiles es el procedimiento ordinario, usado en las Bolsas del mundo para que financieros profesionales despojen de muchos miles de millones a indefensos inversores».

Después de una primera parte del libro dedicado a generalidades (sistemas económicos diversos, funcionamiento de la economía, finalidad y estructura de las Bolsas, formación de las cotizaciones, etc., etc.)... el autor nos presenta en la segunda parte el arduo y casi siempre turbio problema de la manipulación de las cotizaciones. Tres tipos de manipulación son sometidos a examen: la manipulación a base de ventas falsas previamente convenidas (casos de Lowel M. Birrell y de Earl Belle) y, por último, la manipulación a base de un cuasi-monopolio de determinados valores por parte de un grupo manipulador.

Este tercer tipo de manipulación no es algo esencialmente reprobable. Lo será si emplea medios injustos (como son las ventas convenidas, las falsas noticias, los falsos documentos financieros). Y también lo será si esa manipulación se endereza a colocar, para el público, un determinado valor muy por encima de su precio fundamental. Ese precio fundamental (es decir, ese precio que no rebasa la franja de la justicia) no es fácil de ser fijado, ya que depende de más de treinta variables conceptualmente diversas.

En la tercera parte del libro se aborda el asunto de la represión de las manipulaciones en Estados Unidos y en España, quedando bien patente en un impresionante contraste entre la frondosa legislación represiva de la gran nación americana y la escuálida e insuficiente legislación de nuestros pagos, que se reducen a los artículos 540 y 574, 1.º del vigente Código Penal y que, por lo general de sus enunciaciones, concede a la especulación bursátil unas posibilidades ilimitadas.

El último capítulo del libro tiene carácter protectivo, encarándose con un posible y futuro proyecto de Ley antimanipulatoria (para nuestra patria) y con un Código de Ética Bursátil. Dos proyectos que, de ser realizados, serían utilísimos para el inversor a largo plazo, frente a las posibles maniobras de profesionales mal acostumbrados o carentes de sentido moral.

Libro por consiguiente de gran interés éste del economista Antonio M. Arroyo, profesor de Dirección Financiera en la Escuela Superior de Dirección de Empresas (ICADE).

El libro se distingue por su claridad y también por su buen engarce organizativo. Todo lo cual le confiere un talante didáctico, muy en consonancia con la actividad docente del autor.

Ricardo COBOS, «Empresa 2.000».

SISTEMA SOCIOPOLITICO Y SEGURIDAD SOCIAL

Por Francisco Parra Luna.

EDITORIAL: INDEX.

Madrid, 1979.

Páginas 300.

El Profesor Parra Luna revoluciona el análisis sociológico de la Seguridad Social con uno de los estudios más originales y documentados que se conocen sobre dicha institución.

Por otra parte, y a partir del análisis efectuado, queda patente que la Seguridad Social española, tal y como está estructurada, no beneficia a la inmensa mayoría de los españoles: a las empresas por restar competitividad económica a sus productos; a la economía por ser generadora de inflación y paro; a los trabajadores en activo por contribuir negativamente a la necesaria redistribución de la renta; a los pensionistas por concederles pensiones insuficientes; a los asegurados en general por percibir prestaciones sin correspondencia con la cantidades detraídas. ¿A quién beneficia entonces?

El autor contesta a este interrogante diciendo que salvo a una minoría interesada en la dosificación axiológica del sistema global y en el consumo masivo de productos farmacéuticos, es evidente que a nadie. En consecuencia, el deficiente funcionamiento del sistema tiene también por causa la inercia irracional del mismo. Según el autor, no habrá auténtica reforma de la Seguridad Social sin una reforma fiscal en profundidad.

PREMIOS

SEREM 79

La Dirección General de Servicios Sociales, a propuesta y a través del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos Físicos y Psíquicos convoca los Premios SEREM-79.

BASES COMUNES

PRIMERA. Los trabajos deberán entregarse personalmente o remitirse por correo certificado al Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos Físicos y Psíquicos de la Dirección General de Servicios Sociales del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, María de Guzmán, número 52, Madrid-3, con la indicación «Premios SEREM, 79».

SEGUNDO. El plazo de admisión finalizará el día 15 de marzo de 1980.

TERCERA. Los Jurados de los Premios estarán presididos por el ilustrísimo señor Director general de Servicios Sociales y su composición se anunciará oportunamente.

CUARTA. El fallo de los Jurados, que podrán declarar desiertos los Premios, será inapelable y se hará público a través de los medios informativos, comunicándose personalmente a los ganadores.

QUINTA. No podrán concurrir a esta convocatoria el personal y colaboradores del SEREM.

SEXTA. La participación en los concursos implica la aceptación de sus bases y de las normas complementarias que se dicten.

BASES ESPECIFICAS

Primera. Podrán presentarse todas las Empresas establecidas en España que consideren haber realizado durante 1979 una labor destacable en favor de la integración socio-laboral del minusválido físico, sensorial o psíquico.

Segunda. Las Empresas que concurren deberán remitir, por triplicado, en folios mecanografiados a doble espacio y por una sola cara, una Memoria, de extensión no inferior a los treinta folios ni superior a los cincuenta, exponiendo la labor desarrollada dentro del tema citado. Será imprescindible la inserción de los siguientes apartados, sin perjuicio de que la Empresa participante exponga otros que considere de interés:

a) Descripción detallada del centro, taller, local, etc., o de los servicios o acciones especiales, establecidos por la Empresa con trabajadores minusválidos.

b) Número de trabajadores minusválidos, categoría laboral, minusvalía, porcentaje sobre el total de trabajadores.

c) Tipos de trabajo que realicen (servicios o acciones).

d) Promoción de estos trabajadores.

e) Ayudas oficiales recibidas durante 1979, tanto procedentes del SEREM como de otros Organismos.

Tercera. Podrá acompañarse todo el material gráfico, documental y estadístico que se considere necesario.

Cuarta. El premio, que tendrá carácter exclusivamente honorífico, consistirá en una Placa de plata.

Quinta. Las Memorias no premiadas, sobre las que los Jurados y el SEREM guardarán la más absoluta reserva, serán devueltas a las respectivas Empresas.

Si es urgente pónganos a prueba.

Porque le conocemos bien hemos hecho nuestro plan de expansión pensando en usted. Desde nuestras 700 oficinas en España ponemos a su disposición toda una red internacional.

Para atender sus negocios nos instalamos hace tiempo en los principales mercados financieros del mundo: Londres, Nueva York, París...

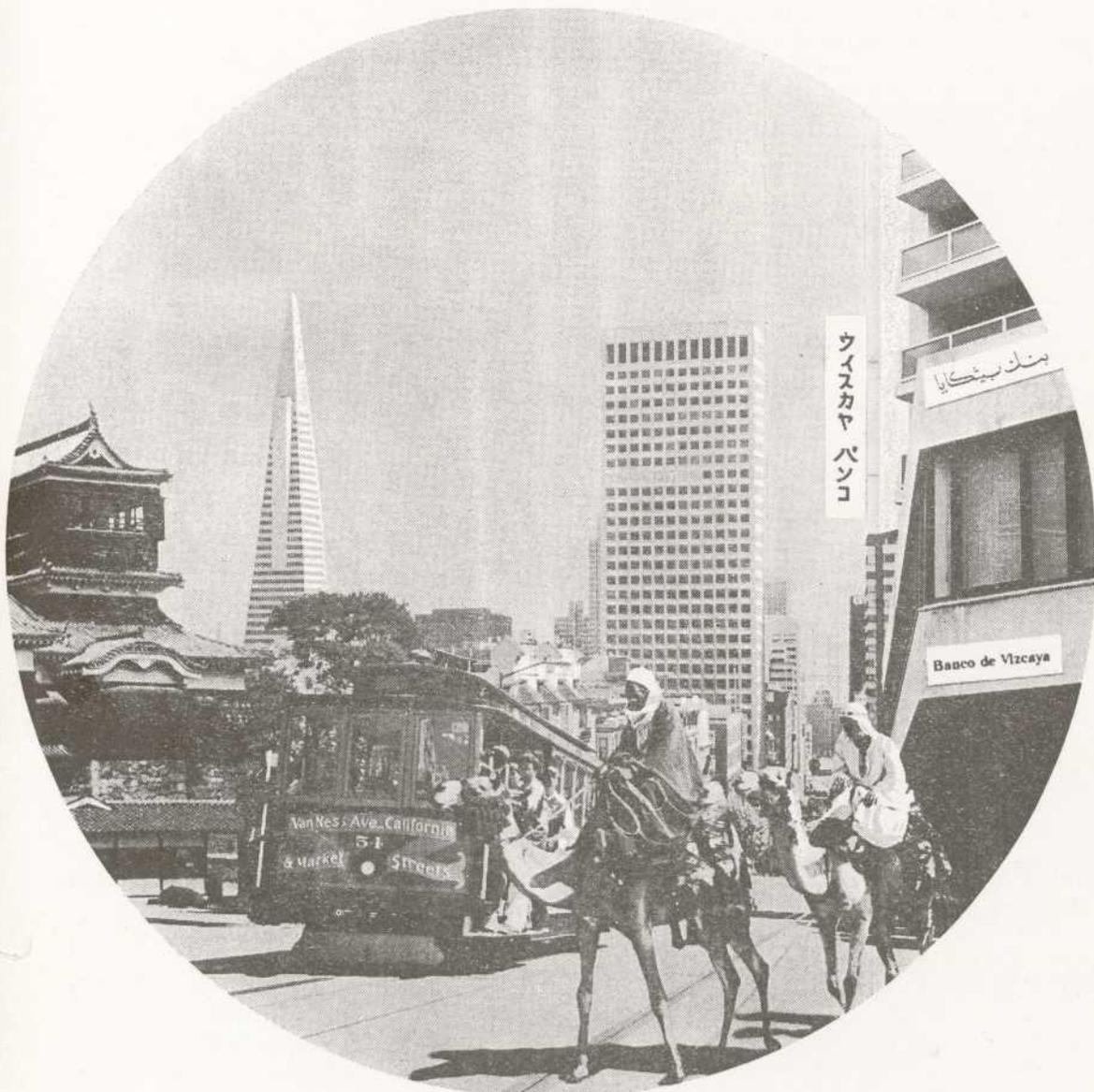
Queremos ayudarle a abrir nuevos mercados y estamos ya donde otros aún no han llegado: San Francisco, Bahrein, Amsterdam, Tokio... y además en otros muchos países.

Y en todos ellos hablamos como usted.

Para nosotros es fácil

Banco de Vizcaya

SIEMPRE CERCA DE USTED



Ana Vidal, directora de una guardería infantil, enmudeció ante la maniobrabilidad de su SAVA J4.



Para empezar, explicaremos que la Gymkhana consiste en una competición automovilística, generalmente organizada entre amiguetes, en la que deben superarse las pruebas más insólitas:

Desde circular por las calles más estrechas que pueda imaginarse, hasta apiñar treinta personas en el vehículo. Pasando por hacer al conductor que lance un penalty a ojos vendados, o que salte sobre un barrizal de cinco metros...

Pues bien, todas estas pruebas y muchas más: pruebas de frenada, estabilidad, buen comportamiento en marcha... tuvieron que superarlas conductores y furgonetas SAVA J4 en esta Gran Gymkhana. ¡Y vaya si lo hicieron bien! Tanto la

versión SAVA J4 furgón como la versión plataforma, o la de carga mixta. Todas se portaron.

Haciéndolo además con una economía de consumo que ya quisieran otras.

Por su parte, Ana Vidal, directora de una guardería infantil y participante en la Gymkhana, enmudeció al descubrir todo lo que su SAVA J4 podía dar de sí.

Descúbralo Vd. también conociendo la gama SAVA J4 en un distribuidor SAVA.

Nuevas furgonetas SAVA J4-1100 y J4-800
¡Echeles dificultades!

