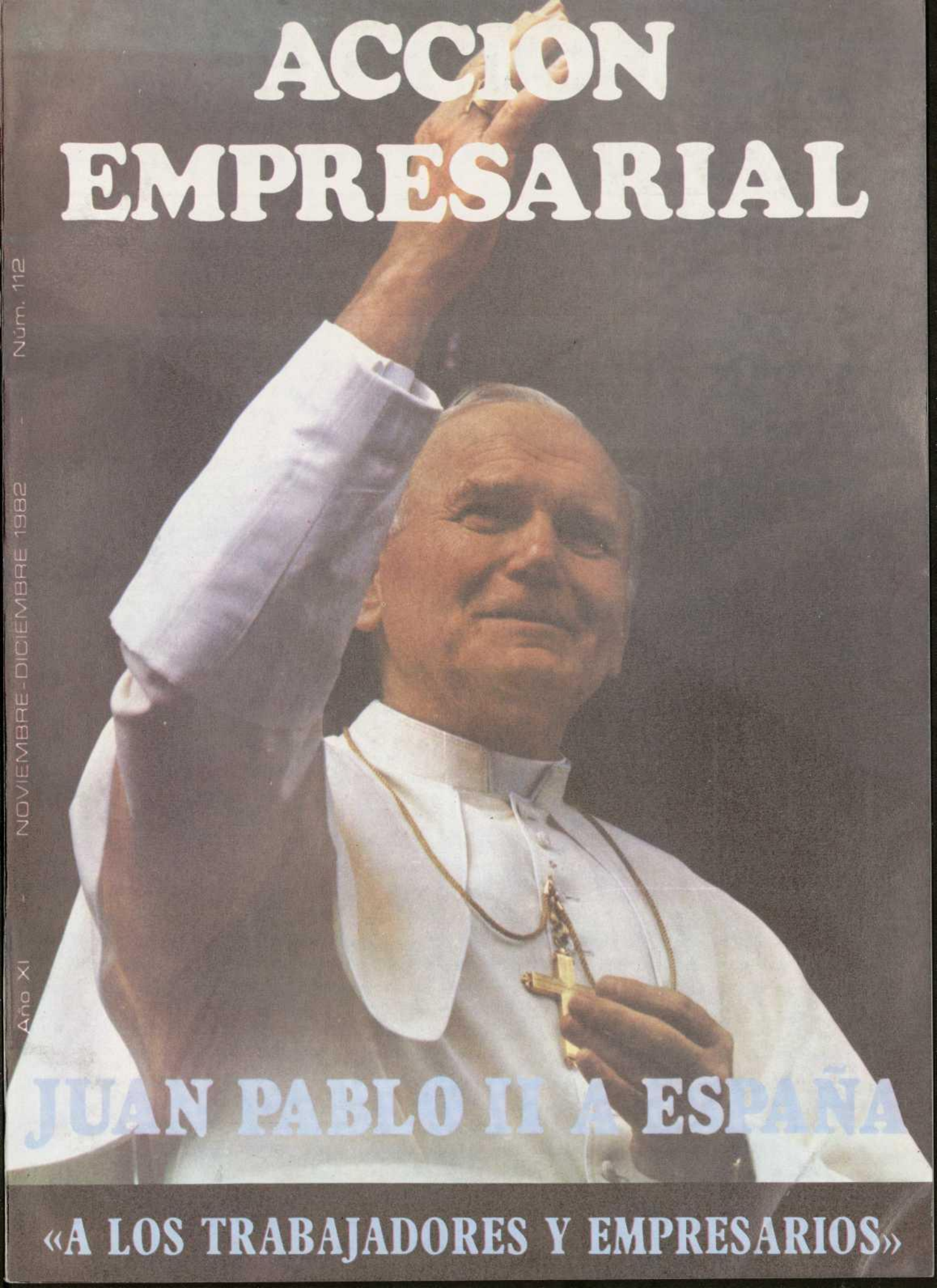


ACCION EMPRESARIAL



Núm. 112

NOVIEMBRE-DICIEMBRE 1982

Año XI

JUAN PABLO II A ESPAÑA

«A LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS»



MAPFRE

ofrece hechos concretos

1**SOLIDA EVOLUCION.**

El crecimiento del Grupo fue del 26 % de su volumen de negocio en el año de 1980, porcentaje muy superior a la media del mercado. Ocupa el 2.º puesto dentro del mercado asegurador español, con una recaudación de 11.500 millones de pesetas.

2**IMPLANTACION TERRITORIAL.**

Dispone de 291 oficinas abiertas al público, distribuidas por todo el territorio nacional, dando así un mejor y más rápido servicio a sus asegurados y agentes. Solo el 18 % de su personal opera en los Servicios Centrales, estando el restante 82 % adscrito a los Servicios Territoriales.

3**ESPECIALIZACION.**

Las tres entidades que forman el Grupo (MAPFRE MUTUALIDAD, MAPFRE VIDA Y MAPFRE INDUSTRIAL), atienden riesgos plenamente diferenciados, consiguiéndose así una lógica especialización por parte de sus equipos humanos.

4**MAXIMA AGILIDAD ADMINISTRATIVA.**

MAPFRE dispone de un ordenador IBM 370/138 en sus Servicios Centrales y una red de más de 50 miniordenadores distribuidos capilarmente por toda España.

5**APOYO A LA RED COMERCIAL.**

El Grupo MAPFRE apoya y respalda al máximo la labor diaria de su Organización Comercial: campañas publicitarias en T.V., máxima formación aseguradora, publicaciones, libros, cursos, etc.

6**INVESTIGACION.**

La Fundación MAPFRE concede anualmente Becas y Premios de Investigación, y organiza Simposiums, Cursos y Jornadas Médicas, con el fin de profundizar en el tema de la prevención de accidentes y la reducción de sus consecuencias.

7**SERVICIO A SUS CLIENTES DE AUTOMOVILES.**

MAPFRE MUTUALIDAD DE SEGUROS, Entidad totalmente especializada en el Seguro de Automóviles, ofrece un rápido y ágil servicio a sus asegurados, gracias a la implantación territorial y al amplio margen de autonomía que goza su Organización. El 79 % de los siniestros son liquidados dentro del propio ejercicio en que se producen.

8**EDITORIAL ASEGURADORA.**
El Grupo MAPFRE

cuenta con un instrumento, EDITORIAL MAPFRE, S. A. de divulgación de temas aseguradores, único de habla hispana y con gran difusión en España e Iberoamérica. Su fondo editorial está compuesto por 66 títulos.

9**PREVENCION INDUSTRIAL.**
MAPFRE

INDUSTRIAL cuenta con una entidad, PREVENCION INDUSTRIAL MAPFRE S. A. (PRIMAP), que se dedica a la inspección de riesgos y asistencia en siniestros industriales. Dispone de un Laboratorio de Fuego, instalado en Majadahonda (Madrid), único en su género en España, para tareas de investigación y prevención de incendios.

10**ESPECIALISTAS EN EL SEGURO DE VIDA.**

*MAPFRE VIDA, es la primera Entidad española en seguros individuales de vida, tanto en cifras de venta como en volumen de cartera.

*Cuenta a 31-12-80 con unas reservas Técnicas de 8.456 millones de pesetas.

*En 1980 se han obtenido en favor de sus asegurados 642 millones de pesetas.



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

MAPFRE INDUSTRIAL S.A.

Ctra. de Pozuelo a Majadahonda Km. 3,800
MAJADAHONDA (Madrid)
Telf. 637 53 14
Telex 42544 MAPFRE E. 27427 MAPFRE

MAPFRE MUTUALIDAD DE SEGUROS

Ctra. de Pozuelo a Majadahonda Km. 3,800
MAJADAHONDA (Madrid)
Telf. 637 53 14
Telex 42544 MAPFRE E. 27427 MAPFRE

MAPFRE VIDA S.A.

Edificio MAPFRE, Sor Angela de la Cruz, 6 - MADRID 20
Telf. 456 47 00
Telex 46468 MAPVIE

NOVIEMBRE-DIBRE. 1982

Número 112

SUMARIO

Portada:

Tomás Jadraque Heras.

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

Depósito Legal: M. 3.937 - 1971

Págs.

EDITORIAL:

JUAN PABLO II A LOS EMPRESARIOS 2

OFRENDA A SANTIAGO APOSTOL, presentada por el Presidente de ASE, Sr. Hernando de Larramendi ... 4

ASAMBLEA GENERAL DE ASE, por Benedito Poza Lozano ... 5

NOTICIAS DE UNIAPAC ... 7

JUAN PABLO II A LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS ... 8

LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO, por Miguel Cuenca Valdivia ... 12

EL FOMENTO DEL EMPLEO EN EL PROGRAMA SOCIALISTA, por Alvaro Espina ... 13

EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA EMPRESA, por Gonzalo Vidal Caruana. 17

COSTE DE VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR ... 20

DECALOGO DEL MANDO: I. SERVIR, por Luis Riesgo Méndez ... 23

AUSTERIDAD, PALABRA CLAVE PARA 1983, por P. G. H. ... 24

DESVENTAJAS Y CONFLICTOS DE LA JUBILACION ANTICIPADA, por John Lloyd ... 26

NUEVAS POSIBILIDADES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, por C. J. G. 29

FRANCIA: LA REFORMA SOCIALISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, por Dominique Audibert ... 31

¿PROTEGE MITTERRAND A LOS EMPRESARIOS?, por Hans-Hagen Bremer 35

LA GENETICA, NUEVA DISCRIMINACION LABORAL, por Gerard Bonnot 37

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 1.250 pesetas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 20 dólares.—Resto del mundo, 22 dólares. Número suelto, 210 pesetas.

Suscripciones:

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

Juan Pablo II a los empresarios

Juan Pablo II ha sido el gran catalizador de los sentimientos religiosos del pueblo español. Nuestros ojos apenas daban crédito a las grandes concentraciones en torno a este Papa, que se repetían en todas las ciudades del trayecto pontificio.

España ha comprendido con él que, para volver a ser ella misma, y volver a encontrarse con su propia esencia, le es absolutamente necesaria la vivencia cristiana, desligada de ataduras innecesarias.

El paso de Juan Pablo II por las distintas regiones de España, ha sido el paso del Profeta que ha situado otra vez al pueblo español ante la auténtica religiosidad que tan marcadamente configuró nuestro pasado. Juan Pablo II ha sido Profeta de la doctrina profunda, del sólido magisterio desgranado en 46 discursos, del testimonio de una fe indomable en Cristo y en la Iglesia, del hombre de la confianza total y de la esperanza a toda prueba, el Profeta líder y psicólogo de masas que ha sabido acercar la palabra de Dios de forma clara y genuina al hombre medio de hoy. Con Juan Pablo II todo el pueblo se ha sentido más cercano a Jesucristo.

El Papa ha hablado a todos, a las familias, a los jóvenes, a los enfermos, a los intelectuales, a los hombres del mar, a los contemplativos, a los sacerdotes, etc. También ha hablado a los trabajadores y a los empresarios en un discurso memorable pronunciado en Montjuich.

* * *

Nos ha hablado a los empresarios, como nunca se nos había hablado desde la altura magisterial del Pontífice Romano y nos ha dirigido un mensaje lleno de actualidad y de urgencia en la acción. Nos ha indicado a los empresarios, que no vacilemos ante las enormes dificultades que la vida moderna presenta a los promotores del desarrollo económico de los países. Que sigamos en nuestros puestos con valentía, venciendo la tentación de preferir puestos más cómodos de la sociedad.

Que en estos momentos de crisis universal, no podemos abandonar a su suerte a los obreros, a los empleados, a los que necesitan de nuestro empuje emprendedor para poder realizarse en su trabajo. Nos ha indicado que una de las primordiales tareas de nuestra misión, es la de ser creadores de puestos de trabajo y que en estos momentos, a pesar de las dificultades, tenemos que vivir de cuerpo entero esta gran tarea de ayuda a los hermanos.

También nos ha advertido que comprendamos más que nunca, que la empresa es para el hombre y no el hombre para la empresa. Que la empresa como célula clave de nuestra sociedad, tiene la misión inelu-

dible de perfeccionar a cada hombre integrado en la misma y de tratar de que, los que comparten tantas horas en el trabajo, formen una auténtica comunidad de vida. Habéis de llegar, nos decía el Papa, a superar totalmente la antinomia entre capital y trabajo y hacer que los frutos de cada empresa redunden en beneficio de todos.

¡Sed Solidarios! clamaba el Papa. El tiempo en que vivimos, nos decía, exige con urgencia que en la convivencia humana, cada persona y cada grupo, superen sus posiciones inamovibles. Y nos recordaba que la gran fuerza del trabajo, tiene que ser la solidaridad entre todos los que comparten el mismo.

Para ello, nos decía, es absolutamente necesario un verdadero cambio de actitudes, de estilo de vida, de valores, que, en definitiva, nos lleven a la auténtica conversión de nuestros corazones, de nuestras mentes y voluntades. Sólo los cristianos convertidos de corazón serán capaces de crear una sociedad más justa y más humana.

Si viviéramos con autenticidad el mensaje cristiano, que Juan Pablo II nos ha señalado con tanta claridad y convicción, seríamos capaces de llevar adelante la necesaria revisión del orden económico-social en su conjunto y crear así la genuina economía para el hombre.

* * *

Han pasado unos cuantos días desde que el Papa, en Santiago, se despidió de nosotros con aquel «hasta siempre España». Sin duda ha sido un viaje que ha marcado profundamente nuestra existencia española y cristiana. Nos ha hecho meditar hondamente sobre nuestra actitud y nuestro comportamiento cristiano. Ahora queda el momento importante de nuestra respuesta consecuente, a fin de que no sea todo un delicioso recuerdo que se desvanece con el tiempo.

**Acción
Social
Empresarial**

Director:
Mario de Hoyos González

Redactor-Jefe:
Benedicto Poza Lozano

Redactores:
**Evaristo Amat de León
Santos Elespe Herrero
Juan Franco Gonzalo
César Burgos**

Administración y
Suscripciones:
**Patro Gómez Henche
Carmen Javier Gelices**

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 Gómáriz, Santiago García Echevarría, Marcelino Gavilán, José Manuel González Páramo, Eduardo Matute Butragueño, 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.

Asamblea General de ASE

Ofrenda a Santiago Apóstol, presentada por el Presidente de ASE Sr. Hernando de Larramendi

Santiago Apóstol: Hoy hemos querido acercarnos a ti un grupo de empresarios y directivos de empresa preocupados por la responsabilidad que tenemos en el mundo del trabajo.

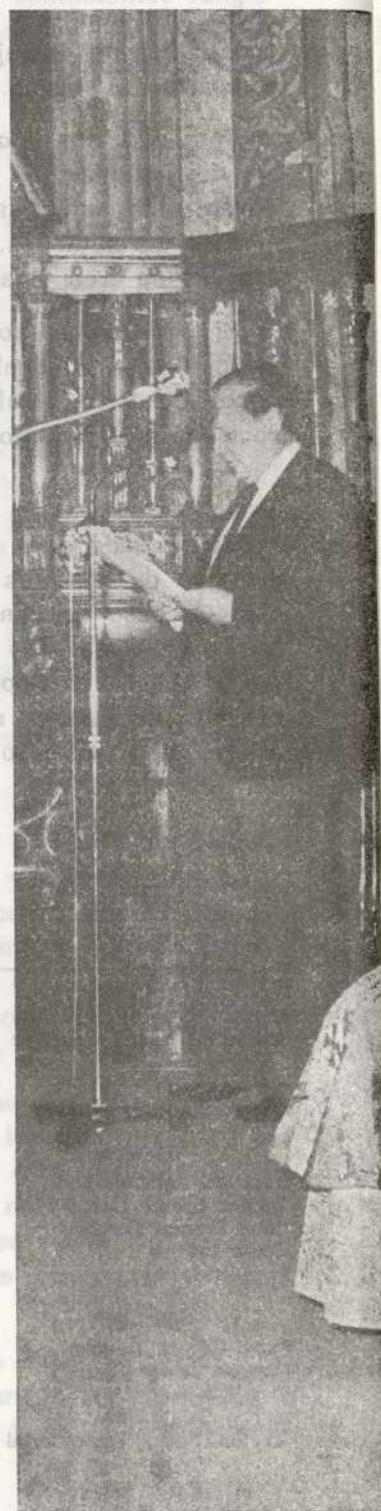
Hoy el mundo del trabajo pasa por la terrible crisis de la falta de éste, que hace que el hombre se sienta frustrado en algo tan vital como es su colaboración a la obra de Dios aportando un esfuerzo en la transformación del mundo para que este sea más propicio al desarrollo de la persona y al perfeccionamiento de los hombres.

Sabemos que como empresarios y directivos de empresa tenemos una parcela muy importante de responsabilidad en la transformación del mundo, en la colaboración para que las personas de nuestras empresas se realicen humana y espiritualmente y para que la ordenación de los medios económicos de nuestra sociedad sea eficaz y produzca los bienes suficientes que ésta necesita.

Hoy los empresarios que hemos asistido a esta Asamblea y principalmente los socios de Acción Social Empresarial, hemos querido postrarnos ante ti para pedirte tu ayuda y ofrecerte nuestra preocupación por desempeñar dignamente, en la vida cotidiana de nuestras empresas, la responsabilidad inherente a la función social y económica que nos ha sido encomendada.

Queremos saber anteponer nuestras obligaciones éticas y compromiso humano a los resultados económicos. Queremos, en definitiva, que nos ayudes a que nuestras empresas sean elementos al servicio del hombre y no que los hombres sean meros instrumentos para los fines de nuestra acción económica.

Como cristianos conscientes de que hemos de dar testimonio evangélico ante los demás, también te pedimos tu ayuda para que nosotros y nuestra Asociación, Acción Social Empresarial, seamos capaces de irradiar ante los demás al ejemplo de una conducta según los designios de Dios para nuestro mundo.



Asamblea General de ASE

El pasado día 10 de diciembre tuvo lugar en Santiago de Compostela, la XXVI Asamblea General de Acción Social Empresarial, seguida de tres importantes ponencias que desarrollaron: don Ignacio Hernando de Larramendi, Presidente Nacional de ASE; Mons. Antonio Rouco Varela, Obispo Auxiliar de Santiago y don José María de Prada, Notario de Madrid.

En cuanto a nombramientos del Consejo de Dirección, se acordó designar a don Eugenio Marín, como Vicepresidente de ASE, con la principal responsabilidad de dirigir los Equipos de Estudio y Ética empresarial que funcionan en la Asociación.

ASE ANTE EL MOMENTO ACTUAL

El señor Larramendi presentó su ponencia desarrollando los siguientes puntos:

- Una encrucijada y un cambio lleno de esperanza. Es el momento de ponernos a trabajar sin pausa para la tarea que nos espera a los empresarios en los próximos años, ya que se ha acabado en España la comodidad para el cristiano y también para el empresario, al concurrir diversas causas que, por otra parte, nos abren un camino de esperanza.
- Una llamada a nuestras conciencias. No podemos olvidar la importancia del último mensaje de Juan Pablo II en Barcelona que nos debe servir de guía y orientación y nos obliga a prestar nuestro esfuerzo y sacrificio en la causa que nos ha encomendado. Los empresarios que detentamos poder y tenemos amplia influencia en la sociedad en que vivimos, no podemos faltar a la cita que el Papa nos ha hecho a los católicos españoles. El cambio que nos espera y en el que

tantos españoles han confiado, también resultará profundamente influido por esta visita.

- El compromiso de ASE. Los asociados de ASE, tenemos que llevar a cabo una acción eficaz en el área que nos corresponde, que es el de la evangelización de la vida de la empresa frente a sus propios componentes y frente a la sociedad en general.

Debemos desarrollar acciones que contribuyan a la mejora moral y ética de la empresa, a que ésta sea una pieza efectiva y positiva en el contexto social, a lograr una empresa para el hombre y no de algunos hombres.

- Como campos específicos de acción empresarial, el señor Larramendi citó:

Tratar de ser un instrumento de concordia social entre Administración, empresarios y trabajadores; promover la solidaridad en la empresa, en todos los componentes de la vida socio-económica y entre todos los hombres de nuestro pueblo; ayudar a crear una preocupación ética en la vida económica, cuando parece olvidada o adormecida la moral cristiana, a fin de que afecte a las relaciones empresariales; profundizar en la responsabilidad social de la empresa, en especial la empresa privada, teniendo en cuenta la justificación cristiana de la propiedad; contribuir con acciones e iniciativas de los propietarios y dirigentes a una cristianización de las actitudes a través de su humanización. Es necesario procurar una actitud de máxima colaboración con todos los estamentos del país en la tarea que se aproxima, ya que nuestro interés y el general de nuestro pueblo, sólo se podrá defender con un gran pacto o concordia nacional.

HACIA UNA ETICA CIVIL EN NUESTRA SOCIEDAD

Don José María de Prada, desarrolló este enunciado de forma amplia provocando entre los asistentes la necesidad de dedicar dentro de ASE algún estudio o reunión específica para un mayor desarrollo y profundización del tema.

El señor Prada se refirió a los siguientes puntos principales. En estos momentos yo no soy partidario del sosiego sino de una inquietud que nos lleva, tras una reflexión, a tomar unas posturas, cambiar unas actitudes e iniciar unas acciones.

De una sociedad cristiana a la secularización.—La historia de España, lo recordó el Papa en su reciente visita, no es comprensible si no se tiene en cuenta el componente de la herencia cristiana.

Respecto a la ética o normas de actuación práctica, la moral cristiana ha regido nuestras conductas: La Iglesia era la que dictaba estas normas y la sociedad se regía por ellas, incluso cuando no se cumplían.

Hoy nuestra situación hemos de reconocerla como radicalmente distinta. El proceso de secularización que en nuestra patria se ha vivido de forma más acelerada que en otros países y que ha recibido su consagración legal en la constitución del 78 ha puesto fin a la presencia oficial de la Iglesia en la vida española.

En nuestra patria esto se suele identificar con el advenimiento de la democracia y más concretamente con la aprobación de la Constitución que nos hizo pasar de un Estado confesional católico a un Estado aconfesional, de una religión oficial del Estado y de la sociedad, al derecho de libertad religiosa.

Las causas son antiguas y han ido produciendo sus efectos paulatinamente. La sociedad secularizada se apoya en sí misma, rechaza toda visión providencialista y convierte la religión en algo privado que pertenece a la esfera de la conciencia y no tiene influencia pública.

La construcción de una ética civil como tarea de todos.—En una sociedad religiosa el fundamento de toda la conducta moral está en Dios, en su voluntad. Desaparecida

la religión como fundamento de la sociedad, hemos visto descender la importancia de la ética que, bien, se ha visto olvidada, bien, ha sido objeto de elaboraciones filosóficas muy poco convincentes.

Sin embargo, sin unas normas morales, una sociedad cae en el caos, en la lucha de la que siempre sale triunfante el más fuerte, en la opresión del débil, en la utilización del derecho al servicio del egoísmo o del oportunismo del momento. Todo esto se acentúa más en momentos de crisis y dificultades como las presentes.

La solución no está en volver a una tutela de la religión en la forma pasada, sino en partir del dato real de que en España reina hoy una pluralidad de creencias e increencias y toda vuelta al pasado dejaría fuera a un sector social que no reconoce la religión y en especial a la católica.

Este es un tema que preocupa a los políticos de hoy.—Cuando el actual Presidente del Gobierno, ante sus prudentes respuestas en materia económica, durante la campaña electoral, le pidieron que definiera en qué consistía el cambio que propugnaba, contestó que el cambio consistía esencialmente en convocar a toda la sociedad española a una labor común que hacía imprescindible el sacrificio y la solidaridad de todos. Sacrificio y solidaridad son esencialmente principios éticos y no económicos o políticos. Verdaderamente la primera y fundamental labor con la que hoy nos encontramos en España, no es tanto un cambio en las estructuras económicas y sociales cuanto un cambio de mentalidades y actitudes. Es la construcción de un conjunto de normas éticas civiles aceptables para todos los ciudadanos.

Postura del cristiano ante esta tarea.—La única postura posible en los momentos actuales es la de participar en la construcción de este nuevo mundo prestando nuestra colaboración desde nuestro ser y creencia cristiana.

Si creemos de verdad que el mensaje del Evangelio tiene vigencia hoy, tenemos la obligación de presentarlo en los momentos actuales y aceptar el reto de colaborar, sin renunciar a nuestros principios, en la construcción de la nueva sociedad.

La doctrina de la Iglesia, contiene un mensaje perfectamente asumible por una sociedad pluralista como la nuestra y aceptable no sólo por los católicos, sino por toda la sociedad.

REFLEXIONES A LOS EMPRESARIOS Y DIRECTIVOS DE EMPRESA CRISTIANOS EN EL AÑO SANTO COMPOSTELANO

Monseñor Rouco, se dirigió a los empresarios y directivos reunidos en Santiago, presentando una serie de consideraciones sobre este Año Santo Compostelano.

Esta experiencia vivida desde Santiago

muestra un indudable resurgir del espíritu peregrino y de piedad en el mundo de hoy.

Aparte de las posibles consideraciones históricas sobre el hecho compostelano, es una realidad su influencia en los cristianos de España y fuera de nuestras fronteras como hecho religioso singular. Una prueba de este hecho ha sido la propia concentración empresarial en Santiago, cuya justificación primordial ha sido la de esta celebración compostelana después de la visita especialmente transcendente para los cristianos, efectuada por Su Santidad el Papa Juan Pablo II.

Benedicto POZA LOZANO.

NOTICIAS DE UNIAPAC

El señor Hernando de Larramendi pide cesar en la Presidencia de Uniapac - Europa.

Lorenzo Rossi di Montelera sucede como presidente de Uniapac-Europa a Ignacio Hernando de Larramendi, que desea consagrarse enteramente a revitalizar ASE de España. Robert Van Assche acaba de ser electo presidente de ADIC, asociación belga de habla francesa.

Entrará en funciones en marzo próximo. El Primer Ministro más joven que hayan tenido los Países Bajos, Ruud Lubbers, era miembro, hace unos diez años, del Comité Europeo de jóvenes de Uniapac. En septiembre, algunos días antes de las elecciones legislativas, fue el invitado del Comité Ejecutivo reunido en La Haya.

Plan 1983-1984

- El R. P. Jan Kerkhofs será el invitado, en julio, de dirigentes de empresa de Australia, luego de Indonesia, para una serie de seminarios centrados en el proyecto «Progreso y Esperanza».

- A fin de lanzar, en varios países de Europa, grupos de dirigentes de empresas familiares, un seminario será organizado los días 27 y 28 de enero, en Torino (Italia). Esta iniciativa podrá apoyarse en la experiencia de un grupo europeo que se reúne regularmente desde hace tres años.

- En el marco del proyecto «Alimentación y desarrollo rural», Uniapac y St. Geor-

ge's House han co-patrocinado en Windsor, del 29 al 31 de octubre, una consulta internacional. En su primer estadio, el proyecto busca realizar una veintena de microproyectos en países en vías de desarrollo donde estarán asociadas empresas y agencias de ayuda de las Iglesias.

- Tres asociaciones de Europa, 1 de Asia y 7 de América Latina dirigieron a la secretaria una lista de miembros del sector «Seguros», que estarían listos para colaborar en la encuesta cualitativa sobre ética de los seguros. El cuestionario será elaborado en las próximas semanas por el coordinador del proyecto, Domingo Sugranyes.

- Un grupo presidido por Albert Coppé, coordinador del proyecto «Empleo Sociedad-Etica», va a organizar en el mes de junio un seminario europeo. A partir de grandes tendencias en los sectores del automóvil, de la construcción, de la electrónica, de los seguros y los bancos, el seminario tomará un enfoque prospectivo sobre el empleo y desempleo.

Asamblea General 1983 / Próximo Congreso

Sobre la propuesta de Uniapac-América Latina, la próxima Asamblea General tendrá lugar del 18 al 20 de mayo, en Monterrey, importante centro industrial de México. El tema del coloquio, que acompañará a la Asamblea, será decidido próximamente.

Pertenecerá a la Asamblea fijar la fecha, lugar y tema del próximo congreso mundial, que debería celebrarse en 1984 ó 1985.

Juan Pablo II a los trabajadores y empresarios

(Extracto del Discurso pronunciado en Barcelona el 7-XI-82)

MENSAJE A LOS TRABAJADORES

El trabajo responde **al designio y a la voluntad de Dios**. Por esto, Dios **llama al hombre a trabajar**, para que se asemeje a El. El trabajo no constituye un hecho accesorio ni menos una maldición del cielo. Es por el contrario una bendición primordial del Creador, una actividad que permite al individuo realizarse y ofrecer un servicio a la sociedad. Y que además tendrá un premio superior, porque «no es vano en el Señor» (1 Cor., 15, 58).

Jesucristo y el trabajo

Pero la proclamación más exhaustiva del «evangelio del trabajo» la hizo Jesús, el Hijo de Dios hecho hombre —y hombre del trabajo manual—, sometido al duro esfuerzo. El dedicó gran parte de su vida terrena al trabajo de artesano e incorporó el mismo trabajo a su obra de salvación.

Primacía del hombre sobre las cosas

Por parte mía, en estos cuatro años de pontificado no he dejado de proclamar, en mis encíclicas y catequesis, la centralidad del hombre, suprimado sobre las cosas y la importancia de la dimensión subjetiva del trabajo, fundado sobre la dignidad de la persona humana. En efecto, el hombre es, en cuanto persona, el centro de la creación; porque sólo él ha sido creado a imagen y semejanza de Dios. Llamado a «dominar» la tierra (Gén., 1, 28) con la perspicacia de su inteligencia y con la actividad de sus manos, él se convierte en artífice del trabajo —tanto manual como intelectual—, comunicando a su quehacer la misma dignidad que él tiene.

Concepto cristiano del trabajo

El concepto cristiano del trabajo, ve en éste una llamada a colaborar con el poder y amor de Dios para mantener la vida del

hombre y hacerla más correspondiente a su designio. Así entendido, el trabajo no es una necesidad biológica de subsistencia, sino un deber moral; es un acto de amor y se convierte en alegría: la alegría profunda de darse por medio del trabajo, a la propia familia y a los demás, la alegría íntima de entregarse a Dios y de servirlo en los hermanos, aunque tal donación conlleva sacrificios. Por eso el trabajo cristiano tiene un sentido pascual.

Sus consecuencias

La consecuencia lógica es que todos tenemos el deber de hacer bien nuestro trabajo. Si queremos realizarnos debidamente, no podemos rehuir nuestro deber ni conformarnos con trabajar mediocrementemente, sin interés, sólo por cumplir.

Vuestra laboriosidad tenaz y vuestro sentido de responsabilidad los hacen comprender, qué lejos están del concepto cristiano del trabajo —y hasta de una recta visión del orden social— determinadas actitudes de desinterés, de derroche de tiempo y de recursos que se están difundiendo en nuestros días, tanto en el sector público como en el privado. Por no hablar del fenómeno del absentismo, un mal social que no sólo toca la productividad, sino que ofende las esperanzas y sufrimientos de quien busca y reclama desesperadamente una ocupación.

El trabajo bien para el hombre y para la sociedad

El trabajo es ciertamente un bien del hombre y **para** el hombre. A este respecto, en la encíclica «Laborem Exercens» he subrayado que «el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo» (núm. 6). El meollo de la doctrina social cristiana sobre el trabajo se centra aquí: No se llega al recto

concepto del trabajo si no se está en estrecha dependencia con el recto concepto del hombre.

El trabajo y la laboriosidad constituyen un deber y un servicio a la célula familiar, a su vida, unidad, desarrollo y perfeccionamiento. Por esto, «la razón de ser de la familia es uno de los factores fundamentales que determinan la economía y la política del trabajo».

El problema del paro

La naturaleza rectamente entendida del trabajo no sólo respeta las exigencias del **bien común**, sino que dirige y transforma toda actividad laboral en cooperación eficaz al bien de todos, enriqueciendo así el patrimonio de la familia humana.

Lo dicho anteriormente me lleva a tocar brevemente un problema que no es exclusivo de España, pero que la afecta en buen grado: Me refiero al **paro**.

La falta de trabajo va contra el «derecho al trabajo», entendido como una necesidad primaria y no un privilegio de satisfacer las necesidades vitales de la existencia humana a través de la actividad laboral.

Es un problema urgente y que debe empujar a cada cristiano a asumir sus responsabilidades en nombre del Evangelio y de su mensaje de justicia, de solidaridad y de amor.

Consecuencias del paro

De un paro prolongado nace la inseguridad, la falta de iniciativa, la frustración, la irresponsabilidad, la desconfianza en la sociedad y en sí mismos; se atrofian así las capacidades de desarrollo personal, se pierde el entusiasmo, el amor al bien; surgen las crisis familiares, las situaciones personales desesperadas y se cae entonces fácilmente —sobre todo los jóvenes— en la droga, al alcoholismo y la criminalidad.

Sería falaz y engañoso considerar este angustioso fenómeno, que se ha hecho ya endémico en el mundo, como producto de circunstancias pasajeras o como un problema meramente económico o socialpolítico. En realidad constituye un **problema ético**, espiritual, porque es síntoma de la presencia de un **desorden moral** existente en la socie-

dad, cuando se infringe la jerarquía de los valores.

Revisión del orden económico y social

La Iglesia, a través de su magisterio social, recuerda que las vías de solución justa de este grave problema exigen hoy **una revisión del orden económico en su conjunto**. Es necesaria una planificación global y no simplemente sectorial de la producción económica: es necesaria una correcta y racional organización del trabajo, no sólo a nivel nacional sino también internacional; es necesaria la solidaridad de todos los hombres del trabajo.

Papel del Estado

El Estado no puede resignarse a tener que soportar crónicamente un fuerte desempleo: la creación de nuevos puestos de trabajo debe constituir para él **una prioridad** tanto económica como política. Pero también los empresarios y los trabajadores, deben favorecer la superación de la falta de puestos de trabajo: manteniendo unos el ritmo de producción en sus empresas, y rindiendo otros con la debida eficacia en su trabajo, dispuestos a renunciar, por solidaridad, al «doble» empleo y al recurso sistemático al trabajo «extraordinario», que reducen de hecho la posibilidad de admisión para los desocupados.

Una economía para el hombre

Hay que crear con todos los medios posibles una economía que esté al servicio del hombre. Para superar los contrastes de intereses privados y colectivos; para vencer los egoísmos en la lucha por la subsistencia, se impone en todos un verdadero **cambio de actitudes**, de estilo de vida, de valores; se impone una **auténtica conversión de corazones**, de mentes y de voluntades; la conversión al hombre, a la verdad por el hombre.

MENSAJE A LOS EMPRESARIOS

Permitidme que dirija mi palabra a otra clase de trabajadores de España: los **empresarios**, industriales, altos dirigentes, consejeros cualificados de la vida socioeconómica y promotores de complejos industriales.

Saludo y rindo honor en vosotros a los creadores de puestos de trabajo, empleo, servicios y enseñanza profesional; a todos los que en esta querida España dan trabajo y sustento a una gran muchedumbre de trabajadores y de trabajadoras. El Papa os expresa su estima y gratitud por la alta función que cumplís al servicio del hombre y de la sociedad. También a vosotros anuncio el «Evangelio del trabajo».

Concepción cristiana de la empresa

Al invitaros a reflexionar sobre la concepción cristiana de la empresa, quisiera ante todo recordaros que, por encima de sus aspectos técnicos y económicos —en los que sois maestros— hay uno más profundo: el de su **dimensión moral**. Economía y técnica, no tienen sentido si no son referidas al hombre, al que deben servir.

De hecho el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo; por consiguiente **también la empresa es para el hombre y no el hombre para la empresa**.

Superar la innatural e ilógica **antinomía entre capital y trabajo** —exasperada a menudo artificialmente por una lucha de clases programada— es, para una sociedad que quiere ser justa, una exigencia indispensable, fundada sobre la primacía del hombre sobre las cosas. Solamente el hombre —empresario u obrero— es sujeto del trabajo y es persona; el capital no es más que «un conjunto de cosas» (Laborem Exercens 12).

El empresario ante la crisis económica mundial

El mundo económico está sufriendo desde hace tiempo una gran **crisis**. La cuestión social, de un problema «de clase» se ha transformado en un problema «mundial», provocando la puesta en duda de ciertas estructuras económicas hasta ahora consideradas indispensables e intocables y haciendo cada vez más difícil su dirección.

Ante tales dificultades no vaciléis; no dudéis de vosotros mismos; no caigáis en la tentación de abandonar la empresa, para dedicaros a actividades profesionales egoísticamente más tranquilas y menos comprometedoras. Superad estas tentaciones de evasión y seguid valientemente en vuestro

puesto, esforzandoos en dar cada vez un rostro más humano a la empresa, pensando en la gran aportación que ofrecéis al bien común cuando abríis nuevas posibilidades de trabajo.

En el desarrollo de la revolución industrial se cometieron en el pasado, también por parte de los empresarios, errores no pequeños. No por ello hay que dejar de reconocer y alabar públicamente, vuestro dinamismo, espíritu de iniciativa, férrea voluntad, capacidad de creatividad y de riesgo que han hecho de vosotros una figura clave en la historia económica y frente al futuro.

Función social de la empresa

Por su misma dinámica intrínseca, la empresa está llamada a realizar, bajo vuestro impulso, una **función social** —que es profundamente **ética**—: la de contribuir al perfeccionamiento del hombre, de cada hombre, sin ninguna discriminación; creando las condiciones que hacen posible un trabajo en el que, a la vez que se desarrollan las capacidades personales, se consiga una producción eficaz y razonable de bienes y servicios y se haga al obrero consciente de trabajar realmente «en algo propio».

La empresa, comunidad de vida

La empresa es, por tanto, no solamente un organismo, una estructura de producción, sino que debe transformarse en **comunidad de vida**, en lugar donde el hombre convive y se relaciona con sus semejantes, y donde el desarrollo personal no sólo es permitido, sino fomentado. El enemigo principal de la concepción cristiana de la empresa ¿no es quizá un **cierto funcionalismo** que hace de la eficacia el postulado único e inmediato de la producción y del trabajo?

Las relaciones de trabajo son, ante todo, **relaciones entre seres humanos** y no pueden medirse con el único método de la eficacia. Vosotros mismos, queridos empresarios presentes, si queréis que vuestra actividad profesional sea coherente con vuestra fe, no os conforméis con que «las cosas marchen» que sean eficaces, productivas y eficientes, sino **buscad más bien que los frutos de la empresa redunden en beneficio de todos por medio de la promoción hu-**

mana global y el perfeccionamiento personal de aquellos que trabajan a vuestro lado y colaboran con vosotros.

El empresario cristiano al servicio del hombre

Sé que la realidad socioeconómica es por su misma naturaleza bastante compleja, hasta el punto de parecer difícilmente gobernable en los momentos de crisis agudas, sobre todo cuando adquieren proporciones planetarias. Sin embargo, es precisamente en tales situaciones cuando conviene dejarse guiar por un **gran sentido de justicia** y por una **total confianza en Dios**.

En los tiempos difíciles y duros para todos —como son los de las crisis económicas— **no se puede abandonar a su suerte a los obreros**, sobre todo a los que —como los pobres, los inmigrantes— sólo tienen sus brazos para mantenerse.

Conviene recordar siempre un principio importante de la doctrina social cristiana: «la jerarquía de valores, el sentido profundo del trabajo mismo exigen que el capital esté en función del trabajo y no el trabajo en función del capital» (Laborem Exercens 23).

MENSAJE DE SOLIDARIDAD

Al finalizar nuestro encuentro, quiero decir os una última palabra, queridos hermanos obreros y queridos empresarios de España.

¡Sed Solidarios!

El tiempo en que vivimos exige con urgencia que en la convivencia humana, nacional e internacional, cada persona y grupo superen sus posiciones inamovibles y los puntos de vista unilaterales que tienden a hacer más difícil el diálogo e ineficaz el esfuerzo de colaboración.

La Iglesia no ignora la presencia de tensiones e incluso con conflictos en el mundo del trabajo. ¡Pero no es con los antagonismos o con la violencia como se resuelven las dificultades! ¿Por qué no buscar vías de solución entre las partes? ¿Por qué rechazar el diálogo paciente y sincero?

El trabajo tiene en sí una fuerza que pue-

de dar vida a una comunidad: la solidaridad.

La **solidaridad del trabajo**, que espontáneamente se desarrolla entre los que comparten el mismo tipo de actividad o profesión, para abrazar con los intereses de los individuos y de los grupos el bien común de toda la sociedad.

La **solidaridad con el trabajo**, es decir, con cada hombre que trabaja, la cual —superando todo egoísmo de clase o intereses políticos unilaterales— se hace cargo del drama de quien está desocupado o se encuentra en difícil situación de trabajo.

Finalmente, la **solidaridad en el trabajo**; una solidaridad sin fronteras, porque está basada en la naturaleza del trabajo humano, es decir, sobre la prioridad de la persona humana por encima de las cosas.

Solidaridad para, no solidaridad contra

Tal solidaridad abierta, dinámica, universal por naturaleza, nunca será negativa; una «solidaridad contra», sino positiva y constructiva, una «solidaridad para», para el trabajo, para la justicia, para la paz, para el bienestar y para la verdad en la vida social.

Vivir la Buena Nueva del «Evangelio del Trabajo»

Vuestra sensibilidad de creyentes, vuestra fe de cristianos os ayuden a vivir la Buena Nueva, el «Evangelio del trabajo». Sed conscientes de vuestra dignidad de trabajadores manuales o intelectuales. Colaborad con espíritu de solidaridad en los problemas sociales que os acosan. Sed levedura y presencia cristiana en cualquier parte de España.

La Iglesia confía en vosotros. Permitidme que os recuerde, particularmente, que por causa del trabajo no descuidéis vuestra familia y vuestros hijos. Y emplead el descanso festivo para el encuentro renovado con Dios y la sana diversión.

Confío a la Madre de Montserrat vuestras personas, hijos y familias.

Las medidas de fomento del empleo

Miguel Cuenca Valdivia

Ex-Subsecretario de Trabajo.

El «Acuerdo Nacional de Empleo» ha afectado a las modalidades de contratación de manera fundamental.

Las normas que regulaban las modalidades de contratación, en nuestro derecho anterior a la Democracia, primaban la vinculación por tiempo indefinido del trabajador, a cambio de otros derechos más positivos: como los derechos de índole colectiva, el derecho de huelga, etc.

Realmente este derecho nunca existió, salvo un par de meses: en la Ley de Relaciones Laborales del año 75, se establecía la contratación indefinida al prohibir el despido del trabajador, salvo motivos procedentes.

Con el Estatuto de los Trabajadores y unos Decretos del 3 de julio de 1981, se establece una nueva modalidad de Contratación en nuestro país, por lo menos, si no nueva, más desarrollada, de carácter temporal. Es una medida positiva de cara a los trabajadores en paro y perjudicial para los que ya están trabajando.

Y esto sobre todo porque esta figura temporal, no ha sido empleada en el sentido que dio lugar a su vigencia, ya que si estas medidas hubieran sido medidas positivas de creación de empleo ya no habría paro. Estas medidas, se han empleado no para crear empleo, sino para sustituir al trabajador.

Por ello, el problema del empleo, en el mundo entero, sólo se podrá resolver mediante un Pacto real de Solidaridad.

El ANE es un buen pacto, pero desde el principio, hubo partes interesadas dentro del mismo, a las que no convino que el Acuerdo funcionara en su totalidad. Y sin un Pacto real los 2 millones de parados se verán incrementados.

El Decreto de las «Medidas de Fomento al Empleo», más que una novedad, es una refundición de normas ya existentes.

Sin embargo, contiene una serie de modificaciones que sustancialmente modifica la legislación anterior. Se refiere sobre todo a la Pequeña y Mediana empresa, las de menos de 50 trabajadores pueden contratar temporalmente al 100 por 100.

Con esto se consigue por primera vez, en lo referente al Ministerio de Trabajo, una codificación, una sistematización, de todas las normas de índole laboral, que pueden favorecer al empleo.

Para los especialistas del Derecho Laboral, los Jefes de Personal, aunque pueden ser atacadas algunas de las medidas cautelares establecidas, al Pequeño y Mediano Empresario, puede servirles el Decreto. Ya no se puede hablar de confusión, de cambio de normas, ya que ahí está la norma única, que puede servir para la contratación laboral que cree nuevos puestos de trabajo.

Yo diría que desde el punto de vista laboral, está todo hecho, ya no cabe hablar más de flexibilización de plantillas; tenemos una legislación adecuada al estilo de Europa.

Regulan parte de esto «Las Medidas de Fomento al empleo»: varios tipos de medidas que afectan a la contratación temporal, a tiempo parcial y a la contratación en práctica y formación dentro de la empresa.

El Convenio del Instituto Nacional de Empleo y la CEDE, para posibilitar la contratación de trabajadores en prácticas y para la formación dentro de la empresa quizá sea una de las pocas posibles vías de solución para el trabajo de los jóvenes que acceden por primera vez al empleo. En un Convenio, no

se puede dar más de lo que ha dado el Ministerio de Trabajo.

Además hay medidas que afectan a determinados colectivos de trabajo que bonifican diversos contratos de trabajo: desempleados que hayan agotado las prestaciones o minusválidos, o mujeres con responsabilidad familiar. Estas Medidas de bonificación de la Seguridad Social, no han contribuido a la creación de puestos de trabajo por dos motivos: 1) lícito: El empresario prefiere contratar a quien tenga bonificaciones. 2) Por el Pacto de la Moncloa: Se ha sustituido una mano de obra por otra (no bueno). Puede crear una competencia ilícita dentro de las empresas, luego no ayuda a resolver el paro.

También regula el Decreto una serie de Medidas de carácter territorial (generalización de otras anteriores) subvención de hasta el 70 por 100, teniendo en cuenta la situación geográfica. Ahora se amplía a todas las empresas y pueden solicitar hasta 300.000

El fomento del empleo en el programa socialista

Pensamos que en el área de flexibilidad de las medidas de trabajo, ha habido intoxicación. Se ha achacado demasiado a la rigidez ser la causa de la falta de empleo. Pensamos que desde el Estatuto de los Trabajadores, se ha ido acomodando la situación a la de Europa. Creemos que las Medidas de flexibilidad en el empleo son buenas en plan coyuntural, siempre que se contemple a medio o largo plazo, la vuelta a la normalidad de la contratación por tiempo indefinido.

Queremos agilizar el trabajo y la Administración laboral, por lo que se refiere a la tramitación burocrática, de esos expedien-

pesetas por trabajador contratado a tiempo indefinido.

Por último el Decreto trata de los trabajos de Colaboración Social, actualiza otro Decreto de Noviembre del 79, por el que se le concede a los Ayuntamientos la posibilidad de contratar a trabajadores que quisieran el Seguro de Desempleo, con tal de que completaran lo que faltaba para el salario real del Convenio de su Rama.

Recientemente el Instituto Nacional de Empleo ha firmado un Convenio con Corporaciones Locales, por el que le concede hasta el 75 por 100 a los Ayuntamientos que contraten a trabajadores desempleados que realicen obras en la localidad.

Todas estas Medidas son acertadas, pero que no van a dar el fruto que con ellas se pretendía, si no es con el apoyo de los empresarios.

Alvaro ESPINA,

**Secretario General Técnico
del Ministerio de Trabajo.**

tes que permitan el ajuste de las empresas, expedientes de regulación garantizando una brevedad, sin llegar a la perentoriedad, que amenaza los derechos de los afectados y posibilitando la mediación o conciliación de todas las partes, incluida la de oficio de la Inspección de Trabajo.

Recalcamos dos recomendaciones que se hacen todos los países de la OCDE. La primera es que los Contratos de carácter temporal tienen una finalidad, no son una medida de fomento del empleo, pretenden eliminar los desfases de todos los ciclos económicos de la postguerra en las economías occidentales.

Nosotros de entrada planteamos que no se pueden mantener unas expectativas indefinidas de contrato temporal. Sin embargo el 31 de diciembre no se eliminará, aunque expira la vigencia, porque no se habrá llegado al repunte de la actividad económica. Pero si intentáramos la fórmula, tan poco drástica, de reabsorción progresiva y de no utilización de nuevos Contratos, aunque los de este Decreto han de ser respetados.

Segundo: queremos difundir la utilización y para ello necesitamos una mayor estabilidad en el Derecho y una mayor publicidad, ya que se ha dado poca. Muchas de las reclamaciones provienen de un desconocimiento de una excasa utilización de las normas existentes.

Contrato para la formación y prácticas. También aquí, existe una mala comprensión de la norma y mal uso, también, en la práctica. En toda Europa, estas fórmulas se han establecido para dar respuesta a nuevas necesidades del mercado de trabajo: integrar en el mercado de trabajo a jóvenes, a emigrantes, a mayores con baja cualificación. Son fórmulas relativamente sencillas.

Por ello, no están pensadas para esa fase de la transición entre el sistema educativo y el trabajo; ahora llegan personas mucho más cualificadas y el encaje de dichas personas, con un objetivo: la integración definitiva y plena plantea el problema de la necesidad de nuevos Contratos.

El conjunto de medidas coyunturales de fomento del empleo y las de formación y prácticas, han de tener una cierta limitación y ha de ser proporcionado su uso al volumen de trabajo que tiene la empresa y con límites establecidos exclusivamente para el primero de los contratos: el temporal, puesto que pueden aparecer empresas «champiñón», que estarán haciendo una competencia desleal a empresas de una trayectoria más sólida, más adecuada, puesto que se está llegando al mercado gris de trabajo (no el negro que es ilegal), que se produce utilizando fórmulas legales, que llevan a la competencia desleal. Luego hay que establecer límites razonables al conjunto de todos los contratos y no sólo a uno de ellos.

Por fin hay que pensar en fórmulas de transformación en contratos de carácter in-

definido, lo que sucederá a medida de que la situación económica se vaya regularizando.

Todo lo dicho se refiere a las medidas de adaptabilidad del mercado de trabajo, lo que comporta también otras medidas, como por ejemplo, las medidas acerca de la movilidad a los puestos de trabajo, de las que se habla poco.

La movilidad funcional choca con un obstáculo, a) legal: porque están derogadas aquellas Ordenanzas, por lo menos tácitamente, y b) práctico: ya que no se ha modificado el sistema de categorías profesionales, aún vigente, que aunque el Estatuto de los Trabajadores hablaba de un marco mucho más amplio, del marco de actividades laborales en la vida activa de un trabajador: el del grupo profesional, que lógicamente implica una posibilidad de una cierta carrera, esto lo deja a la negociación colectiva. Pensamos que no se puede dejar a la negociación colectiva, en primer lugar, porque sería un proceso larguísimo de más de 25 años, llevar a esa transición del conjunto de categorías profesionales a esos grupos profesionales.

Por ello un sistema más articulado, como existe en los países industrializados, de grupos profesionales, que tienen, entre otras cosas, para la planificación, la educación, fundamentalmente la de formación profesional, los cursos de reciclaje, para ir añadiendo a las áreas de especialización de los grupos profesionales, aquellas nuevas necesidades que van surgiendo en el mercado de trabajo. Esto es una dificultad, ya que empresa a empresa no se puede llevar a efecto. Luego hay que lanzar un proceso de análisis de estudio de un marco mucho más global de grupos profesionales, que después para su adopción en las empresas, en los convenios colectivos, lógicamente, se han dejado libres a la negociación colectiva. No se quiere una política laboral dirigista, pero sí tiene que haber un marco, en el cual los empresarios puedan contar con la adecuación de las actuaciones del sistema educativo, de los reciclajes, y pueda utilizarlo en el marco de su propia actuación.

Conectado con esto, planteamos el proceso de reforma de la formación profesional y en concreto de la ocupacional, pen-

sando en tantos parados que no pueden ser reinsertados por ser obsoletas sus cualificaciones, o carecen de especialización y han de ser preparados.

Tercero, hay que acometer la reordenación del tiempo de trabajo, ya que la actual reordenación es un caos, que produce absentismo y ya que no están los servicios mayoritarios acomodados a los horarios de trabajo. El que no se hayan difundido fórmulas para un uso más intensivo del capital, por medio del trabajo a turnos, o de jornadas de cuatro días, complementadas con otras de tres días que permitan un uso más intensivo del capital y que permitan sacar más rendimientos, permitan emplear más volumen de trabajo en el mismo capital disponible, que es muy escaso. Esto no se puede hacer empresa por empresa, ya que hay obstáculos de carácter legal y también porque falta un movimiento conjunto que cree expectativas ya que nadie puede adecuar el trabajo propio si no conoce el horario de los demás.

Luego hay que incentivar, no implantar, un proceso de racionalización de horarios, distinto de jornadas de trabajo e incluso de distribución de las jornadas anuales. Muchas veces se piensa que es inamovible y sin embargo todos los países occidentales lo han movido. Lógicamente todo este trabajo se encargaría a Comisiones dentro de ese órgano asesor de la clarificación que contempla la Constitución y que no está desarrollado y que en nuestro Programa se estudia y se intenta su desarrollo, que es el Consejo Económico y Social, dentro de un contexto más amplio, que es el de iniciar el proceso de la planificación, ya que su carencia es uno de los mayores obstáculos para el relanzamiento de la actividad, después de llevar a cabo los ajustes.

Las cosas han ido cambiando y por ejemplo, los costes unitarios han descendido en 1982, un 4,5 por 100, lo que nos coloca en una situación que elimina los problemas diferenciales, que se habían generado en años anteriores respecto al conjunto de los países europeos. Luego muchos de los obstáculos que eran ciertos en el momento crucial de la crisis, se han ido eliminando, sin que, sin embargo, haya un clima en el país de eliminación de las incertidumbres.

Después de la conmoción que ha sacudido a la economía española, mucho mayor que a las europeas, hace falta, para clarificar esta incertidumbre, señalar de forma razonable, cuál es el marco por el que ha de avanzar el crecimiento económico del futuro, ya que muy probablemente ocurre como en el Ejército, que una Compañía ha de desfilarse al unísono para no entorpecerse.

Lanzar en un marco democrático de consenso y de concertación, la planificación y la clarificación de objetivos estratégicos en el crecimiento del país, líneas y asignación de los recursos y medidas de fomento y de complemento por parte del sector público, que es esencial para una política de relanzamiento del crecimiento para una política de empleo. Todas las medidas de contratos a tiempo parcial, etc., que hemos visto, sirven para períodos coyunturales de estancamiento económico, pero no son solución para una Economía en crecimiento y éste es el gran esfuerzo que hay que hacer.

Porque el panorama que se nos presenta, no es dramático, pero sí preocupante y bastante grave. Cada año entran en el mercado de trabajo de este país de 400 a 500.000 personas nuevas. Es cierto que salen 400.000 por jubilaciones, fallecimientos (con su problemática específica en torno a las jubilaciones, etc.), pero las dificultades son cada día mayores, porque muchos de los puestos que éstos dejan se amortizan. Unas veces por lo precario del trabajo que se realizaba, poco rentables y transmisibles, y otras veces porque es una fórmula barata de flexibilizar plantillas.

Todo esto está diciendo que hacen falta puestos de trabajo de nueva creación, y esto requiere inversión y ésta, crecimiento. Este crecimiento que ha de ser nacionalizado, con mejora de la productividad, aunque no sea previsible que llegue al 4 ó 5 por 100, pero que no bajará mucho del 3 por 100, lo que quiere decir que no se crea nuevo empleo, sino que se mantiene el existente. Por ello podrá integrar a gran parte de los que buscan empleo sustituyendo, aunque no creciendo, a dar nueva entrada a ese millón y cuarto que va a crecer la población en edad laboral y en algo menos de la mitad, la población activa.

Por ello el objetivo crucial es el de cre-

cer de forma ordenada y de forma planificada, y requiere también un marco equilibrado de los precios, de los salarios y de los costes.

Nadie, en un país democrático, puede dar garantías de un marco de la evolución salarial; las relaciones industriales de un país es una resultante, y no el efecto de un Decreto, de una regulación. El PSOE se siente legitimado para avanzar recomendaciones o la idea que tiene acerca del desarrollo de la negociación colectiva futura, avalado por una práctica de los últimos 3 años, y apoyado por la UGT, puede tener una cierta credibilidad al señalar unos horizontes en lo que puede ser el resultante de la negociación colectiva de los próximos años, por lo que se refiere, por lo menos, a los objetivos, que serían el sostener e incentivar el marco de la negociación colectiva que se ha producido en los últimos años, y que ha sido enormemente bondadoso y el gran capital social que tiene el país, y que se ha conseguido por negociar nosotros según inflación esperada, con cláusulas de garantía a medio año, absolutamente necesaria para no cargarse el instrumento y tener que volver a las negociaciones por inflación pasada, que lleva a la carrera de precios-salarios.

Entonces pensamos que el horizonte de revisiones salariales ha de estar en torno al mantenimiento del poder adquisitivo. Por ello el campo de negociación a nivel de empresa ha de estar en otros campos, por ejemplo, la asignación del excedente que se quiera por la mejora de la productividad, algo recomendado por la OCDE (en España tenemos el instrumento desde hace 2 años) pero que no se lleva a cabo. Ahora que se ha reajustado este instrumento, hay que llevarlo a efecto y estar a las duras y a las maduras. No se puede esperar que los trabajadores contribuyan a mejoras más amplias, a la racionalización y a la mejora del aparato productivo, si no hay una forma de compartir los resultados e incluso, en algunos casos, de discutir la experiencia y de aportar mecanismos para modificar y mejorar las empresas. Si queremos hablar

para el futuro de un contexto de Relaciones Industriales, pacífico, armonioso, creativo, eso requiere un esfuerzo por ambas partes. Y los socialistas creemos que el desarrollo pleno de lo que se había hablado en el AMI, sigue siendo el marco fundamental, y las prioridades que señalan en aquella negociación, del excedente asignado por las mejoras de productividad está muy claro, durante 4 años: inversión para crear empleo, o reducciones de jornada para ser sustituidos. En todo caso los socialistas no vamos a propiciar que se dispare la reivindicación para obtener mejoras crecientes, desbocadas del poder adquisitivo.

Por lo que se refiere a los costes no salariales, costes de cotización a la Seguridad Social, está suficientemente difundido el Programa, se ha hablado de una reducción de 6 puntos, en el próximo cuatrienio, en las cotizaciones y de una tendencia a la cotización proporcional sobre el conjunto de las cotizaciones de trabajo y de reabsorción de los topes máximos, etc., y por supuesto con una complementación de la aportación del Estado, que no queremos que sea inflacionista, y que por ello se llevará a cabo de una forma sincronizada con la implantación del IVA, de modo que por este concepto no tiene por qué haber un descenso global, en términos macroeconómicos, del mercado del trabajo.

Pensamos que un objetivo crucial es la reducción de los costes financieros, es decir la reducción progresiva de los tipos de interés; esto no será necesario regularlo por Decreto, ya que todos saben que el volumen de actividades en el terreno financiero, del Sector Público, condiciona los precios en los que funciona este mercado. Por ello no hacen falta Decretos, sino objetivos y racionalizar las actuaciones del sector público en este sector financiero, y a la larga se cubrirá esta inversión, aparte de Conciertos con los distribuidores de Crédito, con Programas con descripción de objetivos.

El fomento del empleo y la empresa

por Gonzalo VIDAL CARUANA

Director de Relaciones Industriales
de ENASA-PEGASO

En el planteamiento que se hace del programa del PSOE, puesto que ha sido aludido, yo señalaría que efectivamente las Medidas escuchadas son buenas la mayoría, y tampoco suenan disonantes al oído, puesto que, no son esencialmente diferentes y por lo que a la acción concreta de flexibilización del empleo se refiere, casi son las mismas con esa matización en cuanto al valor coyuntural del instrumento. El Programa del PSOE incluye todas las Medidas a la vez, puesto que suma junto a la creación de puestos, la jubilación forzosa, la voluntaria, la anticipada, la subida de la edad de escolarización, y la reducción progresiva de la jornada semanal. Y claro este cúmulo de problemas que tienen todos a flexibilizar el empleo, van a producir un aumento del número de pensionistas, la carga del mayor número de pasivos sobre la persona activa, dificultad para actualizar las pensiones que están en un promedio de 19.000 pesetas mensuales en el conjunto total del número de pensionistas que está en 2 millones 400.000 personas y entonces nos encontramos con que las medidas que aisladamente podrían ser interesantes para flexibilizar el empleo, para adecuar el marco de las relaciones laborales, todas en su conjunto aplicadas, podrían producir ciertas tensiones sobre todo dentro de las empresas desde el punto de vista de los costes salariales.

En segundo lugar se han dicho dos cosas importantes, que ha habido una intoxicación en el tema de flexibilidad de plantillas y que el fomento al empleo no ha servido para fomentar el empleo y sí para flexibilizar las plantillas. Yo lamento estar de acuerdo a medias con estas afirmaciones, en el sentido de que intoxicación ha habido, porque en España no tenemos un sistema

de flexibilidad de plantillas, tenemos un Decreto. Estaría también de acuerdo con la afirmación socialista de que tampoco el Decreto es de fomento del empleo, tenemos un Decreto que propugna determinadas Medidas de contratación temporal, de contratación temporal, de contratos en prácticas y para la formación que deberían de tener una finalidad muy concreta y específica y no servir para esa contratación de mano de obra barata, de mercado gris de trabajo. ¿Por qué digo que no existe esta flexibilidad? Porque los cuerpos para que sean flexibles tienen que tener esta propiedad desde siempre. Si yo empresario planifico sobre un sistema de flexibilidad y me encuentro con que el 31-12-82 esa flexibilidad se me termina, no puedo planificar porque este cuerpo que me es hoy flexible como lo deje enfriarse se va a romper en mis manos. La planificación empresarial, la inversión que es lo que verdaderamente produce fomento del empleo, fracasa desde el momento en que la flexibilidad es una circunstancia ocasional. He estado presente en una reunión en la que el propio Ministro de Trabajo ha dicho: esto se prorrogará. Hoy le podríamos preguntar, en estos momentos a partir del 6 de octubre, se va a prorrogar. El Gobierno resultante lo va a prorrogar y en qué condiciones?. Efectivamente, esto para mí es un hecho cierto y, el segundo factor o crítica que yo sometería al llamado sistema de flexibilización del empleo, es que yo creo que no ha servido ni para flexibilizar, ni para sustituir a los trabajadores. Lo que ha venido a ocurrir es que el empresario que tenía necesidad de crear puestos de trabajo los ha creado y además se ha acogido a los beneficios pero sin que el beneficio haya actuado como un estímulo, por una razón muy evidente. Yo he estado recientemente en un Congreso en

Washington sobre Derecho del Trabajo y nos invitaron a una proyección de cine en el Museo más moderno del mundo, el aeroespacial de Washington, donde nos iban a proyectar prácticamente un vuelo a la Luna. Efectivamente nos entregaron el ticket en el hotel, vinieron a recogerlos en autobús, yo estaba encantado de aquella precisión americana, de lo bien que aquello funcionaba. Llegamos al Museo, entramos y allí estuvimos un cuarto de hora haciendo cola. Yo decía, bueno si todo esto funciona tan bien, ¿por qué hay que hacer aquí cola? debíamos de estar dentro o no nos debían de haber dado el ticket, efectivamente yo lo pregunté; digo, mire usted estoy extrañado de que en un país tan avanzado haya que hacer cola, dice: no, mire usted, es que no pueden ustedes entrar en el cine hasta que salgan los que están dentro; y me pareció muy razonable. Efectivamente, cómo íbamos a entrar nosotros, si todavía estaban todas las butacas ocupadas. En la empresa española hay un subempleo que no ha sido vencido todavía. Las empresas españolas, sectores banca, sectores metalúrgicos, siderometalúrgicos, acero, sector naval, etc., tienen un exceso de plantillas. Por lo tanto como están ocupando sus butacas otros espectadores, hayan o no visto la película hay que hacer cola.

Esto es un hecho evidente y el empresario no puede introducir a los que tiene esperando a esos dos millones y pico de parados, mientras no se produzca la modificación sustancial en el exceso de plantillas que está sufriendo. A mí esto me parece que es así y que es un tema a analizar. Durante este tiempo se han conseguido ya importantes reducciones, yo señalaría que hace aproximadamente dos años en un Congreso monográfico que organizaba la UGT, un Subdirector General de Empleo, comentaba en respuesta a una pregunta de los trabajadores de UGT que asistían a aquel Congreso y decía un momento, un momento, casi el 90 por 100 de los expedientes de regulación de empleo aprobados, por no decir todos han venido con el acuerdo de los trabajadores.

Es decir, que la Regulación de Empleo ha introducido una flexibilización de las plantillas dentro de las empresas, si ha habido acuerdo dentro de la empresa.

Cualquier planteamiento que se haga de la flexibilización del empleo, tiene que considerar, primero los sistemas de extinción. Porque hoy el empresario al que se le quema la fábrica, tiene que pedir autorización administrativa, porue tiene que haber una resolución que le diga, si se le ha quemado a usted la fábrica, no queda más que el solar y poco más, puede usted pasar los trabajadores al paro. Una empresa que está en quiebra y la Ley dice, artículo 51.11 del Estatuto y artículo 15 de la Orden de 14 de abril, que cuando se declare la no continuidad por los sindicatos, esta empresa declarará la extinción de los contratos, la resolución de los contratos, por qué tiene que pasar por 30 días de período de deliberación, si está en quiebra, si la quiebra se está deliberando ante el juzgado. Es decir, que existen dentro de los sistemas de extinción, una serie de mecanismos rígidos, aparte de las presiones sindicales que se puedan producir que ya dificultan esa situación de comodidad, esa situación de flexibilidad, esa situación de transparencia que tendría que producir el que los que están fuera pasen dentro y haya una rotación, la rotación deseable y el trasvase efectivamente con esos mecanismos de movilidad, movilidad geográfica, movilidad funcional dentro de la fábrica, traslados y todas estas adaptaciones que pueden hacer inviable el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Es un tema tremendamente complejo, dentro del cual las medidas de fomento al empleo no hacen sino dar unos estímulos que serían reales si a la empresa se la hubiera colocado en las condiciones de inversión, de creación de puestos de trabajo, de incremento de su facturación, de capacidad de negociación con sus trabajadores para incrementar sus salarios y en definitiva para una salida de la crisis. El contrato temporal es una medida coyuntural, que es muy raro encontrarlo en países de Europa y de Hispanoamérica, pero también es cierto que estamos inmersos en una crisis que además de todos los factores generales que confluyen en la crisis mundial, en España tienen el agravante de que estamos saliendo de una rigidez de plantillas, de una contratación alegre de mano de obra, cuando el salario mínimo no existía. Y a partir de ese momento empieza con unas ordenanzas

laborales que impedían la movilidad que garantizaban determinados derechos y que nuestro marco económico requiere para superar esa crisis. Las dificultades de traspaso y traslado de personal como consecuencia de nuestras propias concesiones en los Convenios Colectivos, nuestra propia ignorancia al leer el Estatuto de los Trabajadores y desconocer que el artículo 39 estaba dando unas facultades de movilidad que no estábamos aprovechando puesto que derogaba las condiciones anteriores y hubiéramos podido partir de cero y sin embargo muchos rehicieron sus convenios con las mismas limitaciones de movilidad que tenían cuando las ordenanzas y etcétera.

Hace 6 años teníamos 13 millones largos de población activa, hoy tenemos 12,800. La población ocupada, salvadas las ocupaciones marginales es de 11 millones y la asalariada sólo es de 7 millones. Los parados son 2 millones, según el último dato y la pérdida anual de puestos de trabajo ha supuesto en el año 1981, 534.000 puestos de trabajo, en el año 80, 325.000, en el año anterior, 327.000. Sólo por regulación de empleo y pueden parecer muchos en cuanto a número y a coste. Pero pongámoslo en proporción a ese incremento, a esa saturación en exceso de las plantillas en el orden de un 20 por 100 que incluso por los tres últimos presidentes del INI se ha reconocido que existía en la empresa pública.

Vamos a suponer que la privada haya sido menos generosa, pues, cuando uno toca las dos, descubre que suele ir de la mano, no hay tampoco mayor despilfarro en una respecto de la otra. Y nos encontramos con que ceses por regulación ha habido en el año 81, 351.000 personas, sólo 36.000 se han jubilado anticipadamente y si ahora preguntáramos a cualquiera de los funcionarios que se encargan de resolver el tema de las jubilaciones anticipadas, nos dirían que el dinero no existe, es carísimo, es elevado el coste y el país ha jubilado sólo en el año 81, 36.000 personas.

El coste de reducir un año la edad de jubilación según una estimación reciente publicada en un diario madrileño, es de 60.000 millones de pesetas por cada año que se rebaje. 60.000 millones de pesetas, a mí me parece una barbaridad pero como hay que

tener en cuenta que también la curva de distribución de las pensiones tendría que desplazarse, porque es inimaginable pensar que va a seguir rígida en pensiones de 12.000 pesetas y pensiones de 70 u 80.000 pesetas, puesto que una labor de disminución de la edad de jubilación también llevaría otra de actualización de pensiones, nos situamos en cantidades verdaderamente astronómicas. En despidos a través de regulación de empleo, que supuestamente eran despidos que no había más remedio que hacer para subsistir, se han gastado 82.000 millones de pesetas y 21.000 millones de pesetas en el coste de las jubilaciones anticipadas de esos expedientes de regulación de empleo.

Qué población tiene en estos momentos, 64, 63, 62 años, esos que se incorporarían de una forma inmediata a los de 64, de una forma progresiva, si tanto en el programa de 6 meses del PSOE, como en el programa más avanzado de la UGT, cada año se fuera reduciendo la edad de jubilación? Pues del orden de las 350.000 personas; es decir, que nos movemos en un marco de datos que verdaderamente resulta espeluznante. Que tenemos 7 millones de cobrantes y no de currantes, porque los currantes son 12,4 millones y pico de pensionistas, 2 millones y pico de parados y una contratación que no permite planificar qué va a ocurrir.

Entonces lo que yo quiero señalar es que la flexibilidad en cuanto a la fecha de determinación del tema está en el aire, efectivamente la contratación temporal tiene que ser coyuntural, pero no tan coyuntural que poco menos se tenga que planificar a tres meses, una inversión; la creación de unos puestos de trabajo es algo verdaderamente complejo.

Y por último se ha señalado que quizá sobre estos contratos existía falta de información, efectivamente, y yo con ello voy a terminar señalando que es una pena que exista falta de información, cuando realmente la Administración tiene los instrumentos y los medios para informar y para informar bien. Hay una resolución de la Dirección General del INEM por la que se dan instrucciones para la aplicación del Real Decreto por el

(Sigue pag. 22)

tener en cuenta que también la curva de distribución de las pensiones resulta que desparece porque es inimaginable pensar que va a seguir fijos en pensiones de 12.000 pesetas y pensiones de 70 u 80.000 pesetas puesto que una labor de distribución de la edad de jubilación también llevaría otra actualización de pensiones, no en términos en cantidades verdaderamente astronómicas. En desdicha a través de una leyón de empleo que aumentamente esas desdichas para subsistir en un mundo de 35.000 millones de habitantes.

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Madrid
1982 Septiembre	877,20
Octubre	885,02
Noviembre	888,38
Diciembre	898,23

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION Base: Marzo 1959 = 100

MES	Madrid
1981 Media mensual (Enero-Marzo)	1.104,2
1982 Media mensual (Marzo-Diciembre)	1.337,4
Marzo	1.265,6
Abril	1.286,3
Mayo	1.313,9
Junio	1.335,2
Julio-Agosto	1.346,6
Septiembre	1.356,8
Octubre	1.369,0
Noviembre	1.374,1
Diciembre	1.389,3

Y por último se ha señalado que quizá sea por estos contrastes existía falta de información, efectivamente y ya aconseja voy a tener en cuenta que es una pena que exista tanta información sobre los instrumentos y los medios para informar y para informar bien. Hay una resolución de la Dirección General del INEM por la que se dan instrucciones para la aplicación del Real Decreto por el que se establece el sistema de pensiones.

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION Base: Enero 1956 = 100

1958.—Media mensual	143,2
1959.— "	155,1
1960.— "	149,9
1961.— "	145,9
1962.— "	166,9
1963.— "	188,3
1964.— "	197,6
1965.— "	229,7
1966.— "	237,1
1967.— "	265,6
1968.— "	313,3
1969.— "	320,6
1970.— "	341,0
1971.— "	384,5
1972.— "	433,4
1973.— "	492,2
1974.— "	558,6
1975.— "	653,3
1976.— "	794,0
1977.— "	987,7
1978.— "	1.200,8
1979.— "	1.200,8
1980.— "	1.567,0
1981.— " (enero-marzo)	1.710,3
1982.—Media mensual (marzo-dic.)	1.960,3
Abril	1.992,4
Mayo	2.071,5
Junio	2.068,2
Julio-Agosto	2.085,7
Septiembre	2.101,5
Octubre	2.120,4
Noviembre	2.128,3
Diciembre	2.151,9

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

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

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1981 Media mensual (enero-marzo)	1.104,2	245,3	1.013,1	2.139,6	2.312,8	1.293,5
1982 media mensual	1.337,4	290,5	1.133,1	2.658,5	2.856,0	1.565,8
1982 Marzo	1.265,6	270,8	1.082,6	2.491,6	2.705,5	1.479,3
Abril	1.286,3	270,8	1.101,3	2.534,5	2.786,3	1.506,3
Mayo	1.313,9	270,8	1.108,3	2.577,1	2.786,3	1.529,4
Junio	1.335,2	270,8	1.126,6	2.602,0	2.786,3	1.548,0
Julio-Agosto	1.346,6	300,4	1.133,7	2.702,5	2.846,6	1.578,2
Septiembre	1.356,8	300,4	1.146,0	2.723,1	2.877,1	1.591,2
Octubre	1.369,0	300,4	1.160,4	2.751,7	2.911,7	1.607,3
Noviembre	1.374,1	300,4	1.166,2	2.762,9	2.911,7	1.612,9
Diciembre	1.389,3	330,3	1.173,2	2.781,1	3.092,9	1.639,6

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

PRESUPUESTO DE GASTOS FAMILIARES

	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alimentación	323.055	324.260	327.860
Combustible	8.170	8.170	8.990
Vivienda y gasto de casa	84.670	85.090	85.610
Vestido y aseo personal	203.100	204.820	206.170
Varios	88.320	88.320	93.820
TOTAL	707.315	710.660	722.450

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

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

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1981 Media mensual (enero-marzo)	1.104,2	245,3	1.013,1	2.139,6	2.312,8	1.293,5
1982 media mensual	1.337,4	290,5	1.133,1	2.658,5	2.856,0	1.565,8
1982 Marzo	1.265,6	270,8	1.082,6	2.491,6	2.705,5	1.479,3
Abril	1.286,3	270,8	1.101,3	2.534,5	2.786,3	1.506,3
Mayo	1.313,9	270,8	1.108,3	2.577,1	2.786,3	1.529,4
Junio	1.335,2	270,8	1.126,6	2.602,0	2.786,3	1.548,0
Julio-Agosto	1.346,6	300,4	1.133,7	2.702,5	2.846,6	1.578,2
Septiembre	1.356,8	300,4	1.146,0	2.723,1	2.877,1	1.591,2
Octubre	1.369,0	300,4	1.160,4	2.751,7	2.911,7	1.607,3
Noviembre	1.374,1	300,4	1.166,2	2.762,9	2.911,7	1.612,9
Diciembre	1.389,3	330,3	1.173,2	2.781,1	3.092,9	1.639,6

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

PRESUPUESTO DE GASTOS FAMILIARES

	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alimentación	323.055	324.260	327.860
Combustible	8.170	8.170	8.990
Vivienda y gasto de casa	84.670	85.090	85.610
Vestido y aseo personal	203.100	204.820	206.170
Varios	88.320	88.320	93.820
TOTAL	707.315	710.660	722.450

El coste de la vida en una familia de un matrimonio con dos hijos, según una estimación reciente por el INEM, es de 35.000 millones de pesetas al año. Este coste se reparte entre los gastos de alimentación, vivienda, vestido, transporte, ocio, etc. Los gastos de alimentación representan el 25 por ciento del total, es decir, unos 8.750 millones de pesetas al año.

que se regulan diversas medidas de fomento del empleo que incluye incluso todos los modelos de contratos y que firmada por el Director General del Instituto lleva fecha del 26 de julio, que muy poca gente conoce, donde se aclara perfectamente todas las cautelas e interpretaciones que del famoso Real Decreto se desprende y cuya difusión, publicidad y conocimiento a fondo permitiría sin duda alguna el contratar más, el añadir esperanza a una posible flexibilidad puesto que ya digo que no existe y que, sin embargo, es una norma en estos momentos absoluta y totalmente desconocida. Hace falta publicidad puesto que hay unos aspectos en el Decreto que son muy importantes. Primero, el Decreto habla de Centro de trabajo y centro de trabajo no es la empresa, es decir, que se puede tener el porcentaje que prevé de acuerdo con el número de plantilla, según el centro de trabajo, esto plantea la problemática de los Bancos, donde por tener infinidad de Centros de trabajo podrían tener y de muy pequeña plantilla un gran número de trabajadores colocados y así se planteó en la reunión de presentación que se hizo de este Decreto por el Ministro de Trabajo. Y que se dijo, ¡oh! es que a lo mejor ahí habrá que adoptar cautelas.

Si se adoptan cautelas en un sitio y no en otro sería una política discriminatoria. El Decreto habla de centro de trabajo y por lo tanto hay que respetar el centro de trabajo, el Decreto habla de porcentaje en las plantillas y se refiere a las pequeñas empresas en donde permite el 100 por 100, pero no así entre las de 100 y 50 trabajadores que mantiene los mismos porcentajes de la Disposición anterior, a pesar de que en el preám-

bulo decía que se iban a incrementar en estas empresas de más de 100, luego la Disposición articulada lo limita a las de más de 50, y crea un bache de muy importantes empresas pequeñas de 50 a 100 trabajadores que siguen con los mismos porcentajes anteriores.

Estas y otras cuestiones podrían ir quedando resueltas si se analizaran, como una que a mí me parece muy importante y con ella termino, que es, la de que el Decreto habla de la modificación de estas condiciones por Convenios Colectivos. Sé que es una pretensión casi imposible el que todavía se no dé más por la vía de la concertación cuando ha habido que conseguir una cosa por la vía de la disposición legal. Según una interpretación del propio Ministerio de Trabajo, al parecer la Negociación puede implicar desbordar incluso el Decreto, es decir, contratar más de los del tope si así está previsto, no más del tiempo porque iría quizá contra la norma de 3 años del Estatuto de los Trabajadores, pero sí en otras condiciones y con otros supuestos siempre que se respetaran las normas del artículo 17 y el 14 ó 15 del Estatuto.

Entonces qué ocurre con todo esto, pues que el problema es tremendamente complejo, que implica analizar los mecanismos de extinción, los mecanismos de movilidad, los mecanismos de tiempo de trabajo, los mecanismos de cambio de condiciones de trabajo, los incentivos a la creación de empleo, las inversiones de los empresarios y para hablar de flexibilidad en el empleo hace falta normalmente una meditación profunda y muy detenida.

DECALOGO DEL MANDO

I. Servir

Convéncete de que el alma de tu trabajo, el estilo de tu diario quehacer de Jefe, está resumido en una sola palabra: **SERVIR**. En la doble acepción de ese vocablo: porque vales y porque prestas un servicio.

Mandar no es situarse, ¡al fin!, en una situación de privilegio que permita vivir sin hacer nada.

Como tampoco es aprovecharse de las ventajas de un puesto rehuyendo sus servidumbres.

O hacer temblar a los subordinados descargando ahora en ellos los sinsabores de que antes fuimos víctima o haciéndoles sufrir los altibajos de humor derivados de nuestras personales circunstancias.

Menos aún es apoyarse en los valores de tal o cual persona, como columna sobre la que subir, inmovilizándola a ella en el sitio donde se encuentra.

Todo eso será saber vivir, saber situarse, saber medrar, pero no saber mandar.

¿Qué es mandar?

Mandar es convertir en propia la tarea que nos ha sido encomendada, poniendo en ella todo el interés que se pone en las cosas propias.

Es suplir con inteligencia, habilidad y previsión las limitaciones y deficiencias de la estructura en la que nos hallamos encuadrados.

Es integrarse en el grupo de personas que nos han sido dadas como colaboradores formando equipo con ellas e imbuéndolas una actitud de servicio.

Es luchar por los intereses de los subordinados, convencidos de que esa es una de las formas más fecundas de luchar por los intereses de la Empresa.

Es, finalmente, oír, prever, organizar y, después, actuar.

Mandar es servir, esto es: valer

Y se vale cuando se tienen determinadas condiciones en cuanto a personalidad, formación y experiencia.

Cuando se posee un conocimiento adecuado del trabajo del que uno se ha hecho responsable.

Y cierto don para tratar con los demás: compañeros, superiores, subordinados, personas ajenas a la Empresa...

Y ese equilibrio emotivo que permite enfrentarse con serenidad a los hombres—sea cualquiera el cargo que ocupen— y a las circunstancias, sean favorables o adversas.

Se vale, en fin, cuando, reflexionando sobre todo lo anterior, se comprende lo lejos que aún se está de valer.

Mandar es servir, esto es, prestar un servicio

Sometiéndose a la dura disciplina que ello exige: sacrificio personal, desvelo inteligente, donación del propio tiempo y —lo que es más difícil— donación de uno mismo.

Descubriendo en cada persona —con independencia del puesto que ocupe o de que sea más o menos culta, simpática o inteligente— la suprema dignidad del hombre.

Como esos padres que teniendo autoridad sobre sus hijos son a la vez sus mejores servidores.

O como Aquel que, siendo superior a todo hombre, dijo de sí mismo que no había venido a ser servido sino a servir.

¿Cómo aceptar que alguien, por ocupar un puesto de mando de mayor o menor relieve, piense que ya todos son sus servidores y olvide que, allí, el primer servidor —de su misión y de los hombres a él confiados— es él mismo?

* * *

Valer para el puesto de Jefe. Servir desde el puesto de Jefe. He ahí dos palabras que nos señalan el grado de perfección con que se ostenta y desempeña una jefatura.

Luis RIESGO MENGUEZ.

Austeridad, palabra clave para 1983

De un país a otro, los métodos difieren, pero los objetivos son idénticos: combatir la inflación y salvaguardar la competitividad de las empresas. Para los asalariados, las consecuencias son las mismas: su poder adquisitivo se ve seriamente amenazado.

por P. G. H.

En unos países, el gobierno adopta medidas autoritarias. En otros, la práctica contractual es regla. Pero en todos, o en casi todos, el resultado es idéntico: lo que peligra en todas partes es el poder adquisitivo de los asalariados (o, si se prefiere, el coste del trabajo humano para las empresas).

Sin duda, no todos los países industrializados han ido igualmente lejos en esta vía, pero es sintomático que Bélgica e Italia, los dos países que habían adoptado las más extremadas fórmulas de indexación y en los que parecían prácticamente intocables, efectuarán en 1982 una revisión desgarradora.

En Bélgica ha sido el gobierno quien ha tomado la iniciativa de modificar el sistema de funcionamiento del complejo sistema de baremos que llevaba, de hecho, a una indexación general. En febrero decidió un bloqueo de tres meses seguidos, hasta finales de 1982, de un sistema de reajustes que se espera tenga el efecto de desjerarquizar los aumentos. Es decir, los cuadros se verán particularmente afectados. La pérdida media de poder adquisitivo podría ser al orden del 2 por ciento de 1982. Teniendo en cuenta la degradación de la competitividad de las empresas belgas, el patronato local pide que la suspensión de la indexación (cuya vuelta está prevista en principio para 1 de enero de 1983) no constituya un simple paréntesis y preludie una reforma en profundidad.

En Italia, la iniciativa no ha correspondido al gobierno, sino a la organización patronal nacional, la Confindustria, que denunció, el 1 de junio, el acuerdo sobre la escala móvil de salarios, en vigor desde 1975. La Patronal no ha dudado en correr el riesgo de una prueba de fuerza con los sindicatos en el

tema de los salarios. Su iniciativa traduce además una voluntad de atacar a un poder político juzgado incapaz de tomar las decisiones que se imponen. **«Ya hemos esperado demasiado. El tiempo, en economía, no se mide de igual forma que en política. No podemos esperar al resultado de los contactos entre socialistas y demócrata-cristianos, pues no exportamos conversaciones a Alemania»**, ha explicado el presidente de la Confindustria. La denuncia del acuerdo tendrá efecto a partir de 31 de enero de 1983.

Se espera en Italia que la inflación alcance el 16 por ciento en 1982. En Alemania Federal, sólo el 5 por ciento, siendo éste el resultado de una política de moderación salarial aceptada por los sindicatos. A principios de cada año, sube el tono entre las partes sociales —en particular, en la metalurgia— y siempre surge la cuestión de la perennidad del «modelo alemán», pero, hasta ahora, este modelo ha dado resultado. Los sindicatos siempre terminan por aceptar condiciones que mantengan moderada la tasa de inflación, aún a costa de algunos sacrificios. Este será el caso, en 1982, de los empleados de la industria, y sobre todo, de los funcionarios.

Conjurar la amenaza del paro

Los asalariados británicos tienen la costumbre de ver aumentar sus ingresos menos rápidamente que los precios. Además, el gobierno da ejemplo en la función pública y apoya la firmeza de las empresas. En 1981, el descenso de los ingresos reales por habitante fue del 2 por ciento. Sin embargo, al haber podido limitar la inflación a un índice

del 6,5 por ciento, las perspectivas son más favorables. Por otra parte, el gobierno Thatcher alivió algo las cargas fiscales a los cuadros (la tasa más alta de deducción en el impuesto sobre la renta bajó del 83 por ciento al 60 por ciento).

En los Países Bajos, el gobierno interino adoptó en septiembre de 1982 una política de rigor: supresión, a partir de 1 de enero de 1983, de la indexación automática de las prestaciones sociales, los sueldos de los funcionarios del Estado y el salario mínimo. Estas orientaciones son reveladoras. Los Países Bajos tratan de frenar la evolución de los salarios, pero ponen también en cuestión su sistema de protección social. Una puesta en cuestión moderada, es cierto, pero que está igualmente a la orden del día en otros países —Dinamarca, por ejemplo— entre los que han ido más lejos en este campo.

En Estados Unidos, la situación difiere sensiblemente según los sectores. En aquellos que tienen dificultades, como el automóvil, los sindicatos han llegado a acuerdos en los que consentían hacer sacrificios en términos de poder adquisitivo a cambio de garantías en el campo del empleo.

Estas nuevas actitudes pueden, sin embargo, parecer insignificantes comparadas a las crisis por las que atraviesan países como Polonia, de los que no hay estadísticas, y Argentina, donde el descenso del poder adquisitivo fue del 20 por 100 en 1981 y había alcanzado ya el 30 por ciento el 30 de junio de 1982.

En tal contexto, Japón aparece como privilegiado. En 1980 y 1981, los salarios aumentaron más que la inflación, y el saldo seguirá siendo positivo en 1982. Sin embargo, lo que los japoneses ganan por un lado, lo pierden a menudo por otro lado, al menos parcialmente, debido al aumento de la presión fiscal.

L'Usine Nouvelle

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

Desventajas y conflictos de la jubilación anticipada

Mientras el desempleo sigue aumentando, muchos gobiernos se ven tentados a considerar la jubilación anticipada como un camino para generar nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, hay un inconveniente. La jubilación anticipada es cara y supone una gran presión para los planes de pensión existentes. Y no hay que olvidar el coste humano que representa para aquellos trabajadores que no quieren, o no pueden, retirarse antes.

Por John Lloyd

Dos movimientos distintos, en los extremos opuestos del espectro de edad, están cobrando fuerza en Europa. El primero, puesto de gran relieve en Gran Bretaña el pasado verano, es una rebelión de los jóvenes, que en parte representan una protesta contra el inexorable incremento del desempleo juvenil.

El segundo ha pasado casi desapercibido, aunque ha puesto de moda una denominación. El «poder gris», el movimiento de protesta de las personas de mayor edad, ha supuesto no sólo un intento para asegurar mayores pensiones, sino también una resistencia contra los intentos para obligar a los trabajadores de más edad a jubilarse más pronto. También están aquellos que piden un retraso en la edad de jubilación.

Las personas de mayor edad no se hallan unidas respecto a esto: muchos trabajadores, según parece, preferirían jubilarse con antelación. Sin embargo, el movimiento parece estar respondiendo, por el momento, a una creciente presión: en Italia, por ejemplo, la edad de pensión se está elevando a los 65 años de las actuales bajas cotas de 60 años para hombres y 55 para mujeres. Mientras, en el Reino Unido, el gobierno y la Comisión de Igualdad de Oportunidades ha sugerido, que se incremente la edad de jubilación de las mujeres a 63 ó 64 años, en tanto que la edad de los hombres disminuye sólo en uno o dos años para igualar las edades de jubilación.

Movimientos incompatibles

Estos dos movimientos, de jóvenes y de personas mayores, son totalmente incompatibles en un período de empleo decreciente. Ponen de relieve los problemas con los que se enfrentan los gobiernos de toda Europa, que están buscando, a menudo desesperadamente, fórmulas para aumentar el suministro de trabajo o disminuir el suministro de mano de obra.

La jubilación anticipada —que reduce la edad de pensión— se encuentra entre la más popular de las soluciones discutidas, ya que a primera vista parece abrir el camino a trabajadores jóvenes y proporcionar beneficios para los de mayor edad. Sin embargo, con un examen más riguroso, la alternativa implica todo tipo de costes aparte del hecho de que muchos trabajadores de edad quieren, o necesitan, continuar trabajando.

Entre los problemas:

— la jubilación anticipada será cara, los gobiernos tendrán que pagar cada vez mayores sumas para abrir un número cada vez menor de puestos de trabajo;

— supondrá una gran carga para los planes de pensión ocupacional que ya están sufriendo bastantes problemas;

— impondrá asimismo un coste humano: los trabajadores se sienten no deseados, sus

capacidades están perdidas. E, inevitablemente, muchos de ellos empobrecerán antes.

Todo parece indicar que el empleo juvenil empeorará mucho más en todos los países europeos antes de que se produzca alguna mejoría. No sólo continúan disminuyendo las oportunidades para los que abandonan las escuelas y para los jóvenes aprendices —especialmente en el Reino Unido— sino que las grandes generaciones de los años 60 están accediendo a todos los mercados laborales europeos.

Ellos continuarán haciéndolo hasta la segunda mitad de la década, cuando el grupo de edad entre 16-24 años comience a caer de su punto culminante de mediados de los años 80. Pero la fuerza laboral total continuará creciendo, aunque más lentamente que antes, hasta bien entrado el próximo siglo.

Gran Bretaña ha tenido cinco años de experiencia de generación de puestos de trabajo y de jubilación anticipada con el Job Release Scheme. Introducido en enero de 1977 por el último gobierno laborista, fue diseñado, como dejó claro recientemente el Departamento de Empleo ante la comisión selecta de servicios sociales de los Comunes, «primaria y esencialmente como una medida de empleo en lugar de un movimiento hacia la jubilación anticipada».

Reemplazo juvenil

En esencia, el plan se basa en el reemplazamiento de los trabajadores de mayor edad que se jubilan por un trabajador joven: aquellos que se jubilan en la actualidad reciben entre las 40 y las 50 libras semanales; el plan comenzó por los hombres de 64 años y las mujeres de 59 años, pero se ha extendido a los hombres de 63 años y, actualmente, a los hombres de 62 años: existen en la actualidad alrededor de 50.000 personas dentro del plan, cifra que se espera incrementar a 120.000 el próximo marzo.

Es difícil medir su efectividad. Desde que se introdujo, las tasas de desempleo se han incrementado considerablemente y, por ello, sólo se pueden calcular los efectos mitigadores del plan. El Departamento de Empleo reconoce que entre el 75 y el 80 por ciento de los que se retiran antes son reemplazados por los inscritos en el registro de

desempleo —el resto procede de otras formas de ocupación o no estaba registrado con anterioridad. Existe cierta resistencia hacia este plan experimental por parte de los empresarios: los informes del Departamento de Empleo muestran que el 16 por ciento de los trabajadores que querían participar en el plan fueron despedidos por sus empresarios.

El coste neto del Job Release Scheme es igualmente vago. Según las autoridades del Departamento de Empleo, el coste bruto durante el actual año financiero es de 167 millones de libras, elevándose a más de 400 millones de libras en 1984: el coste neto (teniendo en cuenta las reducciones de las pagas a la Seguridad Social), dicen podría representar alrededor de la mitad del coste bruto. Por ello, parece probable que se produzca una reducción de 100.000 personas en los totales de desempleo, con un coste neto cercano a los 200 millones de libras anuales.

Basado en la experiencia de este plan experimental, y en otras previsiones, el Departamento de Empleo ha realizado una serie de estimaciones sobre el coste neto para el gobierno central de una reducción «general» de la edad de jubilación. Las estimaciones del Departamento de Empleo señalan que una reducción a la edad de 64 años costaría unos 400 millones de libras netas; a 63 años, unos 800 millones de libras, a 62 años, unos 1.200 millones de libras; a 61 años, unos 1.900 millones de libras; y a 60 años, unos 2.500 millones de libras.

La suposición central es aquí que las dos terceras partes de los puestos de trabajo abandonados por la jubilación anticipada serían ocupados por trabajadores que se encuentran en el registro de parados. Sin embargo, aunque se produjese una completa sustitución laboral por parte del registro, el coste no disminuiría en gran medida, 300 millones de libras con una edad de jubilación de 64 años, elevándose a 1.900 millones de libras a los 60 años. El coste de la jubilación anticipada, desde cualquier punto de vista, es alto.

Restricción a las pensiones

La restricción no sólo afectará al Estado. Los planes ocupacionales de Gran Bretaña

ya están sufriendo los efectos de la recesión: los pagos por parte de estos planes se han acelerado durante los últimos cinco años, debido en parte a que las compañías están animando a una mayor cantidad de trabajadores a que se jubilen antes. Pero ésta no es la única presión sobre los planes ocupacionales: como señala recientemente John Moxon, agente de Bolsa de Capel Cure Myers, las contribuciones de pensión se elevaron sólo un 10,1 por ciento en 1980, marcando un «importante cambio de marcha de una tendencia» que ha visto crecer los fondos de pensión de forma mucho más vigorosa durante una década.

En anteriores recesiones, dice el señor Moxon, los fondos de pensión fueron compensados por la caída de miembros, ya que un creciente número de fondos optaron por no formar parte del programa estatal y por una mejora de los acuerdos de pensión.

«En contraste, hemos alcanzado en la actualidad un estado de madurez, en el que no se han añadido nuevos planes y se ha producido una detención temporal, debido al clima económico, de las mejoras de las previsiones de pensión. Esto ha significado que el movimiento de pensión ha tenido que cargar con el peso total de los recortes de miembros implicados por la reducción de empleo sin tener ningún flujo compensador por otro lado.»

Una mayor carga de jubilación anticipada obligatoria, por lo tanto, llevarían claramente a estos planes ocupacionales a un punto cercano a la crisis. El Consejo de Pensiones Ocupacionales, en una nota dirigida a la comisión selecta, señala que la reducción de la edad de pensión masculina a 60 años sería «cara», exigiendo una contribución extra del 2 por ciento del salario para nuevos miembros del plan y de 2 1/4 por ciento del salario para los actuales miembros, debido a la necesidad de que estos últimos paguen tanto el servicio pasado como el futuro.

Una adecuada medición de los costes humanos que implica un recorte radical de la edad de jubilación —definido normalmente, en el caso de los hombres, en cinco años— estriba en la anécdota y el «sentido común». La posición del TUC (Congreso de los sindicatos británicos) ante la comisión selecta

planteaba una cuestión retórica: ¿«es lícito "desemplear" obligatoriamente una sección de la comunidad para proporcionar oportunidades de trabajo a otras»?; a partir de aquí se movió de lo moral a lo práctico sugiriendo que la sustitución de trabajadores cualificados de mayor edad sería poco prudente en un período de continua carencia de estos conocimientos; se refirió a un informe del Departamento de Empleo donde se mostraba que la disminución de las tasas de actividad de los trabajadores de edad en los últimos años se debió en gran medida al alto desempleo.

Vivir en pobreza

Puede imaginarse fácilmente que existe un coste humano mayor: la jubilación de hombres y mujeres con pensiones reducidas que sólo les permite vivir en pobreza. El TUC señala que «las personas de mayor edad son el mayor grupo individual de la pobreza en Gran Bretaña; más de la mitad de todos los solicitantes de beneficios suplementarios son pensionistas... las personas de mayor edad sufren los peores problemas de salud y viven en las viviendas menos adecuadas».

Por esta razón, el TUC apoya la reducción gradual de la jubilación masculina a los 60 años suponiendo que las pensiones sean adecuadas para asegurar una renta por encima del nivel de pobreza. El gobierno, que fijó ante la comisión selecta una escala de pensiones reducidas, comentó que «a largo plazo se podrían producir costes extras significativos si las pensiones reducidas sirviesen para aumentar apenas el número de pensionistas jubilados dentro del alcance del plan de beneficios suplementarios».

En suma, está claro que la opción de la jubilación anticipada podría resultar cara y no estaría ciertamente exenta de coste. Por otra parte, parece que cualquier plan amplio de jubilación anticipada sólo reportaría en el presente ganancias marginales.

Financial Times.

Nuevas posibilidades de trabajo a tiempo parcial

La población activa está creciendo más deprisa que la población global, y esta tendencia se mantendrá aún al menos cinco años. Ningún gobierno parece poder hacer frente al problema del paro, aunque siempre se barajan una serie de medidas más o menos realizables. La educación permanente y toda una serie de cambios en el estilo de vida acabarán por imponerse, pero mientras tanto, la única salida que se está revelando como válida es el trabajo a tiempo parcial.

por C. J. G.

Cuanto más se ahonda la recesión, más patente se hace que la vida nunca volverá a ser como antes. Lo que más dudas causa es si alguna vez volveremos a los tiempos de pleno empleo.

Aunque se presta mucha más atención al hecho de que haya en el Reino Unido tres millones de parados, se pierden a veces de vista las tendencias a largo plazo, que están por encima del control del gobierno. ¿Cuántas personas se han dado cuenta, por ejemplo, que la población en edad de trabajar ha aumentado mucho más deprisa que la población global? A causa de los cambios en los índices de natalidad, el período 1981-86 verá un incremento de casi un millón de jóvenes en edad de trabajar en el Reino Unido. Ni siquiera el Sr. Foot en sus momentos más lúcidos podría culpar de ello a la «junta fascista» de la Sra. Thatcher.

Otra tendencia a largo plazo no menos importante es que cada vez más gente quiere trabajar. Si se compara el Reino Unido con el resto de sus vecinos continentales, se aprecia que hay un porcentaje muy alto de la población total incluida en población activa. De hecho, durante los últimos 20 años, el número de personas que trabajan ha aumentado ligeramente. Pero, en el mismo período, el número registrado de desempleados se ha quintuplicado. La terrible consecuencia de esta constatación es que tendremos al menos dos millones de desempleados haga lo que haga el gobierno.

El problema de mantener un gran número

de jóvenes resentidos sin trabajo es evidente. Clive Jenkins, el gran orador galés dijo recientemente que no quería «**leer las próximas estadísticas de desempleo a la luz de las llamas de edificios ardiendo**». Está claro, que el señor Jenkins, al igual que su tocayo del partido socialdemócrata, están ahora muy cómodos tomando el sol a la luz de los candelabros filtrada a través de una buena copa de vino. Sin embargo, hay que hacer urgentemente algo para garantizar la seguridad de los que se llaman Jenkins y de todos los demás británicos, deseosos de paz y tranquilidad.

Jenkins, por supuesto, también tiene sugerencias que hacer: «**un cambio sustancial en el sistema de vida británico y más educación son absolutamente imprescindibles**», afirma. ¿Significará esto, nos preguntamos los ingenuos, entrar gratis a las carreras y vinos buenos para todos? Jenkins vuela muy alto.

«¿Por qué no estudiar hasta los 25?» se pregunta. «¿Por qué no aceptar el matrimonio mientras se está aún en la escuela? ¿Por qué no conceder años sabáticos a los que trabajan? ¿Por qué no una educación para el ocio?». Por qué no, por supuesto, pero imaginemos lo que puede ocurrir. Por ejemplo, Kevin, de 25 años, está tratando de hacer sus deberes de matemáticas, mientras su hijita Diana no para de llorar y su encantadora esposa quiere salir a jugar al baloncesto. Lo más probable es que acabe en el «pub», encuentre su cena tirada y al día siguiente tenga problemas en la escuela.

Es evidente que esto evitaría que se quemaran los edificios. Pero ¿no hay solución menos radical que la que propone Jenkins y que sea más viable? Felizmente pienso que sí. La clave, como casi siempre ocurre, nos la puede dar el comportamiento de las mujeres. Las estadísticas muestran que mientras el número de mujeres empleadas full-time no ha cambiado apenas, el trabajo a tiempo parcial ha aumentado casi en un millón. ¿No podría esto decir que el futuro está en el trabajo a tiempo parcial?

Trabajadores reales y baratos

Hay evidencias que apoyan este argumento. Julia McIndoe es directora de Part-Time Careers, que según dice ella, es la única empresa especializada en este área. Y mientras las agencias de empleo en general están pasando una mala racha, su empresa ha conocido una triplicación de sus negocios. La Srta. McIndoe enfatiza la distinción entre el personal temporal y los trabajadores estables, fijos, a tiempo parcial. Estos son unas personas que no desean dedicar todo su tiempo a un solo trabajo por unas razones u otras, y que tienen el coraje de intentar una vida más equilibrada. Los 300 trabajadores a tiempo parcial que constan en los libros de Part-Time Careers incluyen madres de niños pequeños, estudiantes, cantantes de ópera, artistas, un contable que hace horas extra como fotógrafo teatral y una dama que fabrica clavicordios. Ya que estos instrumentos son muy poco solicitados, la dama en cuestión trabaja tres días en una oficina.

Las ventajas para todos los implicados son evidentes. El empresario tiene el beneficio de un trabajador permanente y leal, que le sale barato. El trabajador disfruta de unos ingresos fijos y de un modo de vida variado. Y el suministro de clavicordios está asegurado.

«Los trabajadores a tiempo parcial tienden a ser vivaces, avanzados, emprendedores y más fiables que muchos de sus compañeros que trabajan full-time», dice Miss McIndoe. «Saben que van por un tiempo limitado y que hay un trabajo que hacer». Añade: «En la mayoría de las oficinas, mientras la gente se toma el café, se peina y charla, se les va media jornada. La gente además tiene tendencia a las oscilaciones semanales, trabajando menos los lunes y los viernes. Esto no ocurre con los trabajadores a tiempo parcial».

Muchos de los clientes de Miss McIndoe son pequeñas empresas que no pueden pagar personal full-time. Pero, durante un período de crisis como el actual, hay muchas grandes empresas que prefieren personal a tiempo parcial antes que contratar gente que luego tengan que despedir.

Los trabajadores que coloca Part-Time Careers no son sólo administrativos, sino con especialidades muy variadas, como abogados, expertos de marketing, bibliotecarios, periodistas, etc. Lástima que no haya trabajo a tiempo parcial para los líderes sindicales. Quizá el Sr. Jenkins quiera ser el primero.

MARKETING WEEK.

L I B R O S

PSICOLOGIA SOCIAL

Por Jacques-Philippe Leyens

Edita: Herder

Barcelona, 1981

En estas últimas décadas, la psicología social ha llegado a un imponente apogeo. Sólo en contadas excepciones, sus trabajos han tenido escasa resonancia en los países europeos de lenguas romances tales, por ejemplo, las investigaciones de Milgram sobre la sumisión a la autoridad. En estos casos el hecho no ha podido sorprender, puesto que ninguna práctica psicológica puede concebirse a espaldas de toda referencia social. La obra presente trata de llenar esta laguna introduciendo a sus lectores en los fenómenos de la relación social: procesos de influencia, agre-

sión, altruismo, atracción, errores de atribución, etc. Los temas aquí seleccionados mostrarán abundantemente que las investigaciones de psicología social, efectuadas en laboratorio, gozan de incontables posibilidades de aplicación.

Jacques Philippe Leyens, doctor en psicología por la universidad de Lovaina ha sido investigador adjunto de la universidad de Wisconsin (EE. UU) antes de su ingreso en Lovaina, donde es actualmente profesor responsable del laboratorio de psicología experimental y social. Es miembro del comité activo ejecutivo de la Asociación europea de psicología social experimental. Se ha especializado en el estudio de fenómenos de agresividad y, de forma más particular, del efecto que provoca en los espectadores la violencia exhibida en la pantalla.

FRANCIA:

La reforma Socialista de la Seguridad Social

El gobierno francés ha emprendido la reforma de la Seguridad Social dictando una serie de medidas que tratarán de paliar el tremendo déficit que suponen estas prestaciones. Con ello corre el riesgo de enfrentarse con la opinión pública y los sindicatos, pero el poder no tiene elección: la eliminación del despilfarro y los abusos es el precio que habrá que pagar para evitar males mayores.

por Dominique Audibert

El último consejo de ministros pasará a los anales del septenio de Mitterrand. Después de ásperas discusiones, se llegó a un acuerdo sobre un espinoso tema: el plan de reforma de la Seguridad Social. Cuando el ministro Pierre Bérégovoy detalló las medidas finalmente adoptadas, muchos pensaron que, hasta hace bien poco, cualquiera de ellas hubiera bastado para que la izquierda en su conjunto se hubiera rasgado las vestiduras.

Ha sido muy difícil conseguir el absentismo general. Entre los más reticentes se encontraban los dos ministros comunistas, Jack Ralite y Charles Fiterman, que expresaron sus reservas y dudaron de la oportunidad política y social de varias medidas del plan Bérégovoy: el pago de un «forfait» por estancia en el hospital y la cotización a pagar por los pre-jubilados que, según ellos, penalizarán a los más desfavorecidos; los impuestos sobre el tabaco y el alcohol, que instituyen una selección económica; el proyecto de reforma hospitalaria, cuyo nuevo rigor, en su opinión, perjudicará especialmente al personal. Hasta el ministro de Economía, Jacques Delors, se sentía inquieto por las repercusiones del impuesto sobre tabaco y alcohol en el índice de precios.

Pero ni el presidente ni Pierre Bérégovoy, sometido a un bombardeo de preguntas, cedieron en lo esencial. Aunque este último aceptó el escalonamiento de las medidas, mantuvo el conjunto de su dispositivo.

Para Pierre Bérégovoy es una gran victoria. Encargado por el presidente de una difícil misión, ha sabido hacer frente al desafío: presentar, en tres meses, un plan que

equilibre las finanzas de la Seguridad Social hasta julio de 1983.

Sin embargo, por parte de los sindicatos y de la opinión pública, la «digestión» de estas medidas se anuncia difícil. «**Esto es un expolio**», se indignan en la Confederación General de Cuadros cuando se les pide opinión sobre las cotizaciones a los prejubilados. «**Lo esencial del esfuerzo se le pide a los asegurados, asalariados y pre-jubilados**», afirma la Confederación General de Trabajadores. Fuerza Obrera, por su parte, lamenta que estas medidas «**repercutan sobre el poder adquisitivo**». Sólo la central socialista Confederación Francesa Democrática de Trabajadores saluda «**una etapa positiva, interesante, en un conjunto que no es aún la verdadera reforma de fondo**».

Estas son reacciones inevitables ante tal conjunto de reformas, pero podrían haber sido peores. No hay que extrañarse de que los sindicatos y sus afiliados protesten ante el anuncio de medidas severas, adoptadas por aquellos que las denuncian cuando estaban en la oposición. Tampoco debe extrañarnos el escepticismo de los franceses que, escaldados por tantos planes-milagro sucesivos para la Seguridad Social, se preguntan respecto al nuevo plan qué ventajas les va a aportar.

Sin embargo, no hay que equivocarse: el plan Bérégovoy marca una nueva etapa y confirma el prodigioso cambio que se ha operado en el seno del poder en materia de protección social. Ciertamente, podrá decirse que este valor y este nuevo rigor están dictados por la necesidad; debido a la promesa de François Mitterrand de no aumentar los

descuentos sociales y a la preocupación más inmediata de equilibrar el déficit para tener paz hasta las elecciones municipales. Ciertamente, podrá sonreírse al escuchar al gobierno vanagloriarse de haber mantenido su compromiso —no aumentar las cotizaciones de los asalariados— mientras que toma con una mano lo que concede con la otra. Ciertamente, por fin, puede parecer chocante que la izquierda adopte medidas que normalmente combate.

Pero este plan está marcado por la equidad y el rigor. Y, sean cuales fueren las reacciones corporativistas con que son acogidas, traduce una voluntad saludable de tomar, al fin, el toro por los cuernos. Después de todo ¿es tan escandaloso pedir a jubilados que gozan de unos ingresos dignos que paguen como los asalariados cotizaciones a la Seguridad Social? Cuando se sabe que las consecuencias sanitarias del tabaco y del alcohol representan tres veces el déficit de la Seguridad Social ¿habría que renunciar a gravarlos so pretexto de que los respectivos sindicatos se escandalizan? Cuando todo el mundo denuncia y conoce el engaño y el despilfarro hospitalarios ¿puede reprocharse al gobierno que se atreva a atacarlos de frente?

La paradoja, en el fondo, es que la izquierda toma hoy medidas que sus predecesores recomendaban en nombre del liberalismo, pero que nadie se había atrevido a poner en práctica. Las finanzas de la Seguridad Social, evidentemente, marcharán mejor, pero el elector de izquierdas dudará de que correspondan a su ideología.

Las cotizaciones de los no-asalariados

Han escapado a la cotización para el subsidio de paro, pero deberán contribuir más a la financiación de sus propios regímenes de Seguridad Social: al decidir alinear progresivamente las reglas de cotización de los no-asalariados (artesanos, comerciantes y profesiones liberales) con las de los asalariados, el gobierno manifiesta una preocupación por la equidad.

Responde también a una vieja reivindicación de los sindicatos de asalariados cuya divisa es: «**A prestaciones iguales, cotizaciones iguales**». Pero este caso todavía no ha llegado. El mosaico de regímenes particula-

res con privilegios más o menos justificados ha llevado al filo de los años a desigualdades manifiestas. Un reciente estudio del CERC (Centro de estudios de ingresos y costes) constata que, si se hubiera aplicado en 1980 el principio «a derechos iguales, tasas de cotización iguales», los asalariados del régimen general habrían podido ver sus cotizaciones por enfermedad disminuidas en un 11,3 por ciento, mientras que los no-asalariados habrían tenido que doblar su cotización.

El gobierno no irá hasta este extremo, pero pretende revisar las reglas de cálculo de estas cotizaciones. Actualmente, las de los no-asalariados se basan en las rentas fiscales declaradas en el penúltimo año, lo que reduce en aproximadamente un 20 por ciento la parte sometida a cotización. A partir de ahora, el gobierno podrá actualizar estos ingresos en función de un baremo previamente negociado con estas profesiones.

Impuesto sobre la publicidad farmacéutica

«Es paradójico que la industria que se beneficia de los medicamentos no contribuya al plan de saneamiento de la Seguridad Social», afirma Pierre Bérégovoy para justificar el impuesto sobre la publicidad farmacéutica. El gobierno estima, en efecto, que la publicidad de los laboratorios es excesiva y que empuja a menudo a un consumo abusivo de medicamentos. El SNIP (Sindicato Nacional de Industrias Farmacéuticas) afirma que los laboratorios sólo consagran a publicidad el 14 por ciento de su volumen de negocios. Pero, sobre todo, distingue entre la publicidad «stricto sensu» (promoción en revistas, campaña al gran público; etc.) y la información médica dirigida a profesionales que representan, según el SNIP, el 80 por ciento de los gastos publicitarios.

Pero Pierre Bérégovoy es claro: «**Toda acción que represente publicidad de medicamentos será gravada**».

El nuevo impuesto se calculará sobre los gastos de publicidad anuales. Estarán exentas las sociedades cuya cifra de negocios sea inferior a 50 millones de francos, salvo las filiales de grupos. Esta decisión reportará entre 150 y 200 millones de francos. Queda por fijar exactamente el índice (hipótesis actual: entre 4 y 6 por ciento) y por deter-

minar si este impuesto será uniforme o progresivo. La modalidad elegida se determinará en los próximos días.

El «forfait» hospitalario

La creación del «forfait» hospitalario, que hará pagar a los enfermos hospitalizados una contribución personal de 20 francos diarios, es una idea antigua. La ministra Somo-ne Veil ya la había expresado en su plan de abril de 1977 bajo el nombre de «forfait hotelero». En principio, consiste en distinguir entre la parte de «cuidados» de la de «estancia» en el hospital y en pedir a los enfermos una cuota-parte destinada a cubrir parcialmente los gastos de comida y estancia que la hospitalización le evita. El proyecto, denunciado en su momento por la izquierda política y sindical, no prosperó.

Por parte de los sindicatos, la oposición no se ha debilitado: para ellos, el «forfait» hospitalario pone en cuestión el principio de acceso gratuito a los cuidados sanitarios. Sin embargo, esta gratuidad es meramente teórica, ya que muchos enfermos corren ya con una parte del coste por diversos medios. Por medio del «forfait» hospitalario el gobierno pretende responsabilizar más a médicos y enfermos y evitar abusos, como la hospitalización prolongada de personas ancianas porque el hospital cuesta menos que una residencia de ancianos. Salvo que se produzcan cambios, la regla sólo tendrá dos excepciones. La hospitalización seguirá siendo gratuita por maternidad, accidentes laborales e inválidos de guerra. Para los enfermos con ingresos más modestos, el «forfait» podrá cobrarse por medio de la ayuda social.

Los impuestos sobre tabaco y alcohol

Gravando el tabaco y el alcohol, enemigos número uno de la salud y de la Seguridad Social, Pierre Bérégovoy y el gobierno acaban de dar un paso que sus predecesores no se habían atrevido a dar. No faltan argumentos, sin embargo, en apoyo de tal decisión. El tabaco mata cinco veces más que los accidentes de carretera y el alcohol está en el origen del 25 por ciento de las enfermedades. Entre los dos, cuestan aproximadamente 100.000 millones de francos a la co-

lectividad y 25.000 millones a la Seguridad Social.

El gobierno ha decidido pues que los bebedores y fumadores sean los que paguen: las medidas impositivas previstas reportarán 6.500 millones de francos anuales. Para el alcohol de más de 25 grados (el vino y la cerveza no se verán afectados), el impuesto será de 1 franco por decilitro. Para el tabaco, variará entre 1 y 2 francos por paquete de cigarrillos. El producto de estas tasas no irá a parar al presupuesto del Estado, sino que beneficiará directamente a las Cajas de seguro de enfermedad.

Para su aplicación, Pierre Bérégovoy ha instaurado un sistema «a la carta»: el gobierno se reserva la posibilidad de reducir o aumentar estos impuestos según las necesidades de financiación de la Seguridad Social.

Las cotizaciones de los pre-jubilados

Los beneficiarios de la pre-jubilación —son actualmente unos 400.000 los que cobran el 70 por ciento de su salario bruto— quedarán sometidos en adelante a las mismas cotizaciones que los asalariados activos. **«Esta es una medida de simple justicia, estima Pierre Bérégovoy. La garantía de recursos es un sustitutivo del salario y, sin embargo, no está sometido a las mismas cotizaciones».** De hecho, un asalariado que gana 5.000 francos mensuales paga 450 francos de cotizaciones, mientras que un pre-jubilado con ingresos de 7.000 francos sólo paga 150 francos.

Sin embargo, la cotización de los pre-jubilados ha sido recibida con hostilidad por todos los sindicatos. Para André Bergeron, de Fuerza Obrera esta cotización penaliza a aquellos que han aceptado dejar su puesto. **«Se les ha garantizado un nivel de recursos equivalente al 70 por ciento del salario. Pero las medidas del gobierno harán que esta garantía quede reducida al 63 por ciento».**

Aunque el gobierno ha aceptado diferir al 1 de abril de 1983 la aplicación de la medida, no ha cedido respecto al principio. Los pre-jubilados deberían, pues, pagar cotizaciones similares a las de los asalariados: 5,5 por ciento a título de enfermedad y 4,7 por ciento a título de seguro de vejez. Sólo los pre-jubilados cuyos ingresos sean inferior-

res al salario mínimo (representan un tercio del total, según el Ministerio) estarán exonerados de estas nuevas cotizaciones.

El presupuesto global de los hospitales públicos

De todas las medidas previstas, la instauración del presupuesto global para los hospitales públicos es ciertamente la más ambiciosa, pero también la más difícil de poner en marcha. Si la reforma se comienza, como está previsto, el 1 de enero de 1984, pondrá fin a un engaño financiero que influye notablemente en el alza vertiginosa de los gastos hospitalarios: en diez años, han pasado del 35 por ciento al 55 por ciento del coste del seguro de enfermedad.

Acusado número uno, el sistema del «precio por ornada» que determina actualmente los recursos de los hospitales y sirve de base para la facturación reembolsada por la Seguridad Social. Este precio —fijado anualmente en los hospitales por una suma indiscriminada de los gastos reales, las provisiones y los déficits anteriores— no respon-

de a ninguna regla racional y no permite ningún control eficaz. Lo peor es que incita al consumo: cuantas más camas haya ocupadas, cuanto más largas sean las estancias y preferiblemente en los servicios costosos, más «rico» es el hospital... Y más caro cuesta a la Seguridad Social. Sistema absurdo sobre el cual un informe de la Inspección general de asuntos sociales afirmaba en 1976: «Las imperfecciones del sistema actual del precio diario han sido denunciadas con tanta frecuencia que dudamos de hacerlo una vez más».

A partir de ahora, después de negociar con las autoridades respectivas, cada hospital contará con un presupuesto anual al que habrá que atenerse. Una regla rigurosa que va a trastornar las costumbres adquiridas y debería incitar al sector hospitalario a una gestión más racional. Prudentemente, Pierre Bérégovoy se ha dado un plazo de quince meses para la aplicación de las nuevas normas, que serán necesarias para mentalizar a la gente de que, aunque la salud no tenga precio, tiene sin embargo, un coste.

Le Point

CAFETERIAS

RESTAURANTES

REPOSTERIAS



OFICINAS CENTRALES:

PASEO IMPERIAL, 6

Teléfonos: 266 38 00 (10 líneas)

¿Protege Mitterrand a los empresarios?

Mitterrand ha perdido popularidad y él lo sabe, así que ahora se preocupa continuamente por la capacidad competitiva de sus empresas. El único problema es que espera grandes sacrificios de los trabajadores, cuando la lucha contra las desigualdades debía ser su objetivo primordial.

por Hans-Hagen Bremer

François Mitterrand, presidente socialista de Francia, se está preocupando mucho por la capacidad competitiva de las empresas. En los viajes a la provincia, que el jefe de Estado está realizando durante las últimas semanas con el fin de potenciar su popularidad, bastante perdida según los últimos sondeos de opinión, suena constantemente un mismo tema: la advertencia de no sobrecargar tanto a las empresas. **«Es imprescindible que las empresas continúen siendo competitivas. Sus dificultades encuentran toda mi atención».**

Casi ninguno de los electores del dirigente socialista hubiera esperado nunca que el Jefe de Estado se convirtiera en cierta forma en defensor de los empresarios franceses a través de sus advertencias sobre la presión de las cargas sociales y de los intereses que impiden la capacidad de inversión de los patronos, pero en realidad se encuentra dentro de la lógica del cambio político, iniciado en la primavera pasada.

El gobierno francés de izquierdas, asumió el poder hace un año y medio con la promesa de efectuar reformas sociales y revitalizar la economía; bajo la presión de la recesión mundial, que según el primer ministro Pierre Mauroy aún no ha alcanzado su punto culminante, tuvo que retrasar las demás reformas sociales por el momento. Y los trabajadores franceses se preparan para realizar difíciles sacrificios.

Con un programa de aumento masivo de subvenciones estatales, el gobierno de Mitterrand esperaba el año pasado poder recuperar la crítica economía a través de una ampliación de la demanda. El alto índice de

desempleo, que aumentó hasta los dos millones poco después de la subida al poder del gobierno socialista, tendría que reducirse a base de reestructurar el trabajo ya existente. Tras el aumento del salario mínimo, que el gobierno promulgó inmediatamente, se introdujo la semana laboral de 39 horas con el mismo salario. Posteriormente los franceses tuvieron ocasión de alegrarse con la llegada de la quinta semana de vacaciones pagadas, y finalmente también se disminuyó la edad de la jubilación, tal y como habían anunciado en su campaña electoral.

Pero la esperanza de conseguir aumentar la demanda en la economía interna no se ha visto satisfecha. Hoy el gobierno de Francia debe reconocer que no era posible solucionar la crisis. Jacques Huntzinger, uno de los asesores de Mitterrand dentro del Partido Socialista, aduce como motivo de esta equivocación **«los pronósticos excesivamente optimistas»** provenientes de instituciones, como por ejemplo, de una tan seria como la OCDE.

El peligro del proteccionismo

Los socios comerciales de Francia son los que más se han beneficiado de la expansión de la demanda. Más de cien mil millones de francos será el déficit del comercio exterior francés, según el cálculo del ministro correspondiente, Michel Jobert, a finales de este año. Las dos devaluaciones del franco de este año, según tuvo que reconocer Jobert, no mejoraron precisamente la capacidad competitiva de la economía francesa de exportación. Esto lo reconoció en comparación con

la República Federal Alemana, los Estados Unidos y Japón, que, en este orden, encuentran siempre lugar para sus productos en Francia.

Uno de cada tres automóviles vendido hoy en Francia se importa desde el exterior. Los franceses prefieren comprar las máquinas a sus vecinos. En el mercado de la electrónica en la comunicación, la industria francesa apenas tiene nada que decir. La «recuperación del mercado interior», objetivo hace un año de la propia industria, no se podrá conseguir con métodos pacíficos. Tanto con la aligeración de impuestos decretada recientemente por el gobierno para las empresas de exportación, como con la dificultad de los procedimientos de importación, Francia se arriesga a volver a caer en el proteccionismo comercial.

El impuesto introducido a principios de este año de un 30 por ciento a las empresas exportadoras será reducido. Con el fin de impulsar la innovación, los gastos adicionales de investigación por parte de las empresas se podrán deducir en una cuarta parte con el impuesto corporativo. Los productos de importación que se vendan en Francia tienen que ir provistos de una señal del país de procedencia. Además, todos los papeles que les acompañen tienen que ir en francés. Las empresas estatales están obligadas a presentar una relación de sus compras en el interior y en el exterior del país al final de cada año.

No debe extrañarnos, por consiguiente, que tanto en la comisión de la CEE en Bruselas, como en el GATT en Ginebra, se encendieran las luces de alarma.

La escasa capacidad competitiva de la industria francesa en comparación con la de otros países industrializados ha reforzado entretanto la idea del gobierno de París, de que no puede permitirse un final desafortunado de la idea comenzada en junio con la última devaluación del franco y perseguida con el freno salarial y de precios.

A partir del 31 de octubre se han realizado algunas alteraciones en este sentido, permitiendo algunas libertades. Pero en lugar del bloqueo absoluto, se introducirán estrictas reglas para la política de precios de empresas y comercio, así como para la

política de ingresos de sindicatos y empresarios. «El año 1983, explicó el primer ministro Mauroy, será el año de la vigilancia y de la intervención del gobierno. No consentiremos ni la más mínima discordancia».

Tenemos el ejemplo de que el gobierno se toma esta decisión en serio. Para disuadir de la idea de trasgredir estas leyes, se ha multado al propietario de un supermercado con 150.000 francos. Además se vio obligado a cerrar el comercio durante catorce días. Había aumentado ligeramente el precio de varios productos.

La inflación ha de reducirse de un diez a un ocho por ciento durante el próximo año. La lucha contra la inflación, que el gobierno de Mitterrand había supeditado hasta la primavera de 1982 a los objetivos del crecimiento y del empleo, vuelve a tener prioridad. Y con este fin, la mayoría de los trabajadores franceses tiene que hacer un sacrificio muy impopular: la renuncia a la indexación de los salarios y sueldos.

Hasta ahora, los ingresos de la gran masa de trabajadores siguieron más o menos automáticamente el desarrollo de los precios. Más o menos porque la media de los últimos años en cuestión de ingresos aumentó mucho más rápidamente que los precios. También era «ilegal», tal y como reconoció recientemente Auroux, el ministro de Trabajo. Uno de sus colaboradores había desenterrado una disposición del año 1959, en la que se prohibía la escala móvil de salarios y sueldos. El recuerdo de esta prohibición se unió al requerimiento por parte del gobierno a los sindicatos, de que aceptaran en el futuro una reducción de su poder adquisitivo real.

Las impopulares medidas a adoptar

Hasta ahora no se han manifestado los temidos disturbios. El sociólogo Raymond Aron ha dicho: «Ningún gobierno de derechas ha sido capaz de adoptar medidas tan valientes». Sin embargo, aún no sabemos si el gobierno de izquierdas de François Mitterrand no habrá supervalorado la disponibilidad de la base sindical para mantenerse en silencio. Ya se han dado huelgas de adver-

(pasa a pág. 40)

La genética, nueva discriminación laboral

Las grandes empresas americanas están haciendo estudios genéticos de sus obreros y despiden a los que tienen más riesgo de enfermedad profesional. Esta práctica puede dar lugar a un nuevo racismo.

En principio se trataba de proteger a los trabajadores, ya que se sabe que la predisposición a ciertos tipos de cáncer tiene base genética. Pero los estudios genéticos se están usando no sólo para proteger, sino para despedir a la mínima sospecha, de manera que el empresario no tenga que indemnizar o pasar por magistratura. Y los sindicatos no se han dado aún por enterados...

por Gerard BONNOT

En el país de la libertad de empresa no se bromea con la responsabilidad de los empresarios. La semana pasada, los dos mayores productores de amianto de los Estados Unidos, Manville Corporation y J.N.R. Industries, pedían socorro. Están al borde de la quiebra. Desde que se descubrió que el polvo de amianto, al fijarse sobre el tejido pulmonar, acababa por crear lesiones irreversibles que podían generar en cáncer, todos los antiguos empleados que tienen problemas respiratorios se han vuelto contra ellos. Se han elevado 13.500 quejas y las dos empresas han gastado en indemnizaciones y en costas de juicios unos 3.500 millones de pesetas y esto no es todo, ya que los efectos del amianto pueden tardar mucho tiempo en manifestarse.

Pero, ¿cómo garantizar la seguridad del trabajador? ¿Prohibiendo el uso del amianto? Sus cualidades ignífugas, ya apreciadas por los chinos hace más de dos mil años, hacen de él un material muy difícil de reemplazar. Todas las pastillas de freno de los coches contienen amianto.

Y además, el amianto es sólo uno de tantos casos. También está el problema de los colorantes de anilina, que provocan cáncer de vejiga, o el cloruro de vinilo, responsable del cáncer de hígado. El Centro Internacional de Cáncer de Lyon pasó revista a seiscientos compuestos químicos o procedimientos de fabricación utilizados normalmente en la industria, y constató que

unos treinta son con seguridad cancerígenos y quince muy sospechosos. Sin hablar de los otros 150 sobre los que todavía faltan datos seguros, pero de los que se sabe ya que provocan cáncer en los animales de laboratorio.

Es cierto que se hacen grandes esfuerzos por corregir esta situación. Los estados no dejan de reforzar su legislación laboral, los industriales modernizan las instalaciones de manera que eviten en la medida de lo posible exponer a los obreros al tóxico. Y todo esto ha ido dando sus frutos; cuando se abrió la primera mina de uranio en los Estados Unidos durante la guerra, no se tomó ninguna precaución particular. Hoy día, los supervivientes sirven de cobayas para el estudio de los efectos a largo plazo de la radioactividad. Pero mientras, los actuales mineros del uranio, sometidos a controles sanitarios muy estrictos, marchan casi mejor que la población normal. Pero no hay que hacerse ilusiones, se puede atenuar el peligro pero no suprimirlo. Con los venenos industriales pasa como con el tabaco: fumando menos se disminuyen los riesgos, pero la mejor protección es no fumar en absoluto.

Por esta razón, un cierto número de industriales americanos, presionados entre el médico y el juez, y poco dispuestos a conocer un día la suerte de sus colegas del amianto, han inaugurado una nueva estrategia.

Del veneno al envenenamiento

En lugar de preocuparse por el producto, sobre los peligros eventuales que presenta, sobre las dosis mínimas que se pueden tolerar, etc., decidieron preocuparse por los hombres que iban a manipular estos productos y seleccionarlos. Y no contratar a partir de entonces más que a los candidatos que no estuvieran a riesgo de contraer el cáncer o ninguna otra enfermedad profesional.

No, no es una locura. No todos los grandes fumadores mueren de cáncer de pulmón, ni mucho menos. No todos los hombres son iguales ante la enfermedad, y los descubrimientos recientes de la genética a nivel molecular permiten comenzar a ver las razones de esta desigualdad. A grosso modo, se pueden presentar las cosas de la manera siguiente: normalmente, la célula tiene en su patrimonio genético (cromosomas) todos los medios de resistir una agresión. Pero si, a pesar de todo, por una razón u otra, el gen encargado de neutralizar al agresor falla, la célula desarmada, queda bajo el dominio de su agresor. Puede morir, pero también puede perder el control de su propio mecanismo de crecimiento y reproducción y entonces se vuelve cancerosa. Sin la presencia del alquitrán del tabaco en el organismo, la anomalía genética podría haber pasado inadvertida. Pero, sin esta anomalía, el humo del tabaco es inofensivo.

Los hechos son evidentemente mucho más complicados y se trata solamente de una teoría que, como ocurre en la mayoría de las ciencias, aún no ha sido verificada. Sin embargo, las hipótesis se acumulan. Gracias a las técnicas de manipulación genética se ha conseguido, en los dos últimos años, aislar en las células sanas cánceres de vejiga, de pulmón y un tipo de leucemia. Se ha constatado también que una grave enfermedad congénita, la ausencia del iris del ojo en el nacimiento, corresponde siempre a una anomalía del undécimo cromosoma. Pero esta misma anomalía parece la responsable directa de un tipo de cáncer de riñón. Otras anomalías están tan estrechamente ligadas a diversos tipos de leucemia que el examen de los cromosomas empieza a formar parte del diagnóstico y del tratamiento.

Como no se puede curar el cáncer, se puede pensar que habrá algún día la manera de prevenirlo. Para ello bastaría con esperar a los sujetos portadores de anomalías genéticas, vigilarlos atentamente y ponerles al abrigo de aquellas sustancias contra las que su organismo es incapaz de defenderse, un poco como se hace con el azúcar para los diabéticos. Sobre esta idea, eminentes investigadores han escrito en revistas y han hablado en los congresos. Pero al mismo tiempo, hombres que ni son sabios ni filántropos, se apoderaban de sus trabajos y comenzaban a organizar este hipotético «mundo feliz».

El asunto estalló a principios del verano. La Comisión para la Ciencia y la Tecnología del Congreso americano había encargado el año anterior a uno de sus miembros, Albert Gore, representante demócrata del Estado de Tennessee, una encuesta sobre las aplicaciones prácticas de las manipulaciones genéticas. Este había enviado un cuestionario detallado a las quinientas mayores empresas de Estados Unidos, pero el problema no le parecía urgente. Cuando tuvo en sus manos las primeras respuestas cambió de opinión. Lo que descubrió le pareció tan inquietante que alertó a la prensa sin esperar siquiera la conclusión oficial de la encuesta.

En aquel mismo momento, seis grandes empresas americanas sometían a su personal a la selección genética, otras doce al menos la habían practicado en el curso de los cinco últimos años, y cincuenta y nueve se preparaban para imitarlas. Entre ellas se encuentran las grandes de la química, del caucho y del plástico, cosa comprensible, pero también empresas de servicios públicos, como las de distribución de agua, de gas, eléctricas, telefónicas o electrónicas, lo que es menos explicable. Y todo en el mayor secreto. Cuando la Asociación Patronal que se ocupa de los problemas de medicina del trabajo se enteró de que circulaba el cuestionario del Congreso, aconsejó a sus miembros no contestar.

¿Por qué esta discreción si el auténtico fin de la selección genética es proteger la salud de los trabajadores? «Como médico tengo que aprobar el principio», declara Jean Ross, profesor de hematología molecular del

hospital de Créteil. **«A ciertos enfermos nuestros, que sufren una fragilidad de los glóbulos rojos por razones genéticas, les prohibimos ciertos medicamentos como la aspirina. Es evidente que no tiene ningún interés en ir a trabajar a una fábrica donde se manufacturen estos medicamentos».**

Existe un precedente. La drepanocitosis es una anomalía genética de los glóbulos rojos común entre los negros. La enfermedad se manifiesta sólo si el sujeto ha recibido dos genes anormales, uno de su padre y otro de su madre. Si sólo ha recibido uno, no corre ningún riesgo en su vida corriente, pero una privación muy brusca de oxígeno puede serle fatal. Por ello, desde hace algunos años los reglamentos internacionales prohíben a los portadores del gen de la drepanocitosis, incluso si no están enfermos, ser pilotos de avión, porque un accidente de descompresión en la cabina es siempre posible; y nadie se queja de esta reglamentación.

Pero todavía no se ha explicado por qué la compañía Dupont de Nemours, que no es una empresa de aviación decidió buscar sistemáticamente el gen de la drepanocitosis entre sus empleados de raza negra. **«Para prevenirlos»**, responde el doctor Bruce Karrh, responsable de los servicios médicos, a los parlamentarios que le interrogaban. Y como éstos, un poco escépticos, insistieran, acabó por responder que era también quizá **«para saber»**. Es decir, una manera como otra cualquiera de hacer la ficha del personal.

Porque toda la cuestión está ahí. La expresión «selección genética» es engañosa. No se examinan los genes como se consulta un documento de identidad. Para aislar un solo gen y observar su comportamiento hacen falta meses de trabajo que sólo algunos laboratorios de todo el mundo pueden realizar. En la práctica, lo que se hace es limitarse a observar ciertas relaciones fisiológicas de las que se supone que están gobernadas por la presencia de tal o cual gen, con todos los riesgos de error que conlleva este tipo de hipótesis. Hace ocho años, en el Congreso Internacional sobre el Cáncer que se celebró en Florencia, unos investigadores anunciaron que habían logrado aislar una encima que correspondía al gen

responsable del cáncer de pulmón. Era una puerta abierta al test preventivo... pero por desgracia la noticia era prematura. Se han identificado cierto número de productos cancerígenos. El papel de las anomalías genéticas en el desarrollo del cáncer parece cada día más evidente, pero hasta ahora no se ha podido establecer con seguridad ninguna relación concreta ni ninguna conexión entre los dos niveles de investigación. El representante Albert Gore reveló que la compañía Dow Chemical examina sistemáticamente los cromosomas de los obreros que trabajan en contacto con las sustancias cancerígenas. A la menor anomalía son despedidos. Por «precaución».

El profesor Flamant, especialista en epidemiología del cáncer en el instituto Gustave-Roussy de Villejuif, insiste en este punto: **«Hablar hoy día de una selección genética me parece prematuro, ya que todavía subsisten demasiadas incógnitas. Pero incluso si llega el día, como esperamos en que lo podamos hacer con certeza, la maquinaria orgánica es tan compleja que esta certeza sólo tendría un valor estadístico. Dicho de otra manera, no podremos garantizar jamás a un individuo que tendrá o que no tendrá cáncer, sino solamente si tiene mayores o menores probabilidades».** ¿Tienen entonces derecho estas empresas a conceder o denegar el trabajo a un individuo sobre la base de simples probabilidades?

El silencio de los sindicatos

Para Jean Rosa, que ha publicado una advertencia como presidente del Comité Científico del Instituto de la Salud y de la Investigación Médica, hay cosas aún más graves: **«En nuestro servicio de Créteil tenemos una consulta prenatal en la que practicamos también el consejo genético. Por muchas precauciones que tomemos, a pesar de dar todas las explicaciones necesarias, cada vez que tenemos que anunciar a un paciente que es portador de una anomalía genética se siente humillado, culpable, inferior. Hacer de la selección genética una institución obligatoria, introducirle en las relaciones de trabajo, es abrir la puerta a nuevas formas de racismo. Además, se irá sabiendo cada vez más que las anomalías no están**

igualmente repartidas en toda la población. Algunas son más frecuentes en una raza o en otra, como la drepanocitosis en la raza negra. Y de ahí a condenar en bloque a toda la raza de toda la etnia hay un paso. Por mucho que la ciencia quiera no ser racista, es difícil estudiar genética sin abrir la caja de Pandora de los prejuicios raciales».

¿Hay que prohibir por ello la selección genética? Sin duda es demasiado tarde. La técnica existe, aunque sea aún imperfecta, y responde a necesidades reales. Pero no hay derecho a que se permita que el uso de unas técnicas en estado experimental, cuyas consecuencias pueden ser terribles, se desarrollen de una manera anárquica en la clandestinidad, como ocurre actualmente en los Estados Unidos, sólo en beneficio de industriales que no piensan más que en descargarse de sus responsabilidades rechazando la culpa de sus maniobras peligrosas.

Como buen americano, el honorable Albert Gore deseó que los uristas tomaran

rápida cartas en el asunto. Hay que aprobarlo. Los defensores de los derechos humanos que van en cruzada al último rincón del mundo harían mejor en ocuparse de lo que ocurre a la puerta de su casa; en las fábricas. Porque las soluciones que se den hoy en Estados Unidos, serán las que mañana adopte Europa. Sobre todo, es necesario que los propios trabajadores, que son los principales interesados, y cuya salud está amenazada, se ocupen del asunto. Porque son los únicos con capacidad de proponer un compromiso aceptable entre las exigencias de la seguridad y el respeto a la libertad individual. Albert Gore había enviado igualmente cuestionarios a once sindicatos. Siete de ellos no se han dignado responder. Uno de los otros cuatro, el de la metalurgia, explicó que no tenía opinión por la razón de que no había oído nunca hablar de selección genética. Y esto es, con mucho, lo más inquietante de toda la historia.

Le Nouvel Observateur.

¿PROTEGE MITTERRAND A LOS EMPRESARIOS?

(Viene de la pág. 36)

tencia, que podrían ampliarse, ya que son bastantes las medidas impopulares que el gobierno aún les prepara a los franceses.

En primer lugar, los fumadores y los bebedores van a pagar la financiación del déficit de la seguridad social. Un impuesto sobre el alcohol y el tabaco va a suponer la cifra de siete mil millones de francos y va a cubrir al menos una parte de los costes que se producen con el consumo del tabaco y de la nicotina. Los pacientes de los hospitales contribuirán en el futuro a su propio mantenimiento con veinte francos al día. Los jubilados anticipados tendrán que aportar cantidades para la seguridad social, a través de las que sus ingresos disponibles se verán reducidos en un diez por ciento. Los funcionarios tendrán que pagar una cantidad en solidaridad para la financiación del subsidio de desempleo.

El último punto de fricción con bastante fuerza explosiva es la financiación de los treinta mil millones de francos de déficit en el seguro de desempleo. Con su refe-

rencia a las cargas sociales de las empresas, el patronato rechaza cualquier participación en la cobertura del déficit. Los sindicatos se oponen a las exigencias de los empresarios de recortar sus aportaciones al seguro de paro. No obstante, los parados franceses tendrán que asumir un recorte de sus prestaciones cuando lleven un cierto tiempo sin trabajo.

El ministro de Asuntos Sociales, Berégovoy, teme, en cualquier caso, que el gobierno no podrá pedir a los trabajadores más sacrificios y a los parados que consientan en un recorte de sus prestaciones, sin pedir en la misma medida nuevos sacrificios a las empresas.

Esto correspondería a la línea del mismo reparto de sacrificios, en la que el gobierno se ha mantenido hasta ahora en el saneamiento de la seguridad social. «La lucha contra las desigualdades», dice Jacques Hüntzinger del partido Socialista, «no debe supeditarse al objetivo del saneamiento económico».

Die Zeit

LIBROS

DIRECCION ESTRATEGICA DE LA EMPRESA

Por Cuno Pümpin

**Edita: Publicaciones de la Escuela Superior de Gestión y Marketing (ESIC)
Madrid, 1982**

En la obra que aquí se presenta el profesor Pümpin se hace, por primera vez, y en parte también como consecuencia de los diferentes análisis empíricos realizados, una presentación sistemática de lo que debe configurar una disciplina de la estrategia. Pero es que, además, el autor va más allá. No solamente se trata de una sistematización del contenido de las estrategias empresariales, de cómo se introduce esta estrategia empresarial, de cómo se adapta y cómo se controla, sino que al mismo tiempo facilita, tanto en cuanto a la visualidad de la exposición realizada con esta obra, como también en cuanto a la instrumentación que hace de la misma, el introducir al lector a la aplicación o implementación de la estrategia en la vida empresarial práctica.

Puede considerarse que la definición de estrategia, tanto en lo que se refiere a la característica del método que sigue el análisis de la información, o por lo que se refiere al contenido tanto en la definición de las estrategias globales, como en las funcionales, encuentra en la obra que aquí se presenta un primer reflejo en la literatura que lleva a la presentación, en el sentido anteriormente expuesto, de la definición de estrategia dentro del sistema de factores dispositivos de una empresa. El acierto del autor en la concepción de estrategia, centrada tanto en el análisis de la información como en la definición de objetivos e instrumentos globales y funcionales de una actividad empresarial, plantea claramente la posibilidad de cuantificación de las que puede adoptar la empresa sus decisiones.

ANALISIS SOCIOLOGICO DE LA FAMILIA ESPAÑOLA

Por Salustiano del Campo y Manuel Navarro

**Edita: Ministerio de Cultura
Madrid, 1982**

El trabajo presente se descompone y estructura en los siguientes grandes temas o aspectos de la familia española.

- Estructura y composición de la familia española.
- El ciclo de vida familiar.
- Noviazgo y matrimonio.
- Expansión de la familia y fecundidad.
- La estructura de relaciones internas de la familia.

- Trabajo y nivel de vida.
- Desorganización familiar: conflicto y divorcio.
- Infancia.
- Tercera edad.

El análisis de cada uno de estos puntos para la sociedad española está basado en los datos disponibles, tanto en encuestas como estadísticos y censales. Sin embargo, hay que señalar que la información existente es muy precaria. Las encuestas realizadas sobre temas familiares han sido muy escasas y hay aspectos de la vida familiar totalmente inéditos. Por otra parte, los datos estadísticos y censales que se concentran, lógicamente sobre aspectos demográficos, ofreciendo la ventaja de la exactitud, no parece que hayan sido elaborados y manipulados pensando en una perspectiva de Sociología de la familia; hasta el punto de que existe una gran inseguridad estadística en datos tan relevantes como el tamaño medio de la familia española, y un desconocimiento casi total de la información relativa a las situaciones familiares concretas de los españoles, ciertos aspectos de las pautas de fecundidad, adopciones, disoluciones matrimoniales, infancia y otros temas semejantes.

ENERGIA Y SOCIEDAD

Por Alejandro Lorca; Manuel García Ferrando y Antonio Buitrago

**Edita: Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, 1982**

La crisis energética presenta una doble dimensión que es preciso tener en cuenta simultáneamente: por un lado, el encarecimiento de los precios del petróleo, y por otro la gran sensibilidad de la opinión pública ante los temas del medio ambiente y de seguridad que presentan las fuentes de energía nuclear, que son las principales alternativas a las fuentes de energía fósil.

Quando se trata de identificar los objetivos sociales y formular los problemas a elegir en materia de producción y consumo de energía, cabe diferenciar el criterio empresarial, que busca la maximización de la producción de energía con un precio mínimo, y el criterio social, que tiene en cuenta las ventajas y desventajas que para la sociedad en su totalidad tiene un determinado sistema de producción energética. La búsqueda de un equilibrio óptimo entre ambos criterios se ha convertido, como es sabido, en uno de los temas de difusión pública más relevantes, no sólo en España, sino también en el resto de los países industrializados.

El presente estudio recoge los principales resultados de una investigación interdisciplinar que fue diseñada con el objeto de encontrar respuesta a las preguntas que continuamente se formula la sociedad en relación a los criterios que siguen los responsables del sector energético cuando diseñan las líneas maestras de la política energética.

DURO DURA



Y "SUPER" CONFORTABLES

Los "SUPER" LAND-ROVER SANTANA añaden confort y moderno diseño a su prestigio tradicional. A sus características habituales y peculiares de vehículos "todo terreno". A sus poderes legendarios, reconocidos en todos los países del mundo.

Pruebe ahora los nuevos LAND-ROVER "SUPER": confort, suavidad, diseño y estética.

Sólidos. Potentes. Seguros.

LAND-ROVER SANTANA le ofrece la gama más completa de vehículos "a la medida", de 4 y 6 cilindros, gasolina y Diesel, para todo trabajo y todo servicio en campo, carretera y ciudad.

Los más confortables de los duros que duran. Pruébelos.



LAND-ROVER

POR ENCIMA DE TODO.



© KMD / LAND-ROVER 83

Fabricado en España por

LAND-ROVER SANTANA S.A.

OFICINA CENTRAL: Avda. de Manoteras, 6. Madrid-34. Teléfs. 766 42 22. Telex: 27570 STANA.

FABRICAS EN: Linares (Jaén) y Manzanares (C. Real).