ACCION EMPRESARIAL

Año XV | 3.er cuatrimestre 1987 | Núm. 128

JUAN PABLO II:

«A los representantes de Acción Social Empresarial aliento a ser testimonios vivos de los valores del Evangelio en el mundo económico-social».

SECRETARIA DE ESTADO

N. 209.987

VATICANO, 28 de diciembre de 1987

Estimado en el Señor:

Con ocasión de un reciente encuentro con el Santo Padre ha querido Usted, en nombre también de los miembros de Acción Social Empresarial manifestarle su filial afecto y devoción, ofreciéndole la valiosa publicación "Estudios sobre la Encíclica Laborem exercens".

Su Santidad agradece cordialmente este homenaje a su persona, al cual corresponde invocando sobre Usted, los miembros del movimiento apostólico que preside y respectivos familiares, nuevas y escogidas gracias que sean constante aliento para vivir intensamente los ideales cristianos. En prenda de estos favores celestiales, les imparte la implorada Bendición Apostólica.

Aprovecho gustoso la oportunidad para expresarle el testimonio de mi atenta consideración y sincera estima en Cristo.

+ E. Martínez, Sust.

Sr. D. Eugenio Marín García-Mansilla
Presidente de
Acción Social Empresarial

M A D R I D

Acción Empresarial

3.er cuatrimestre 1987
Número 128

Presidente:
Eugenio Marín García-Mansilla

Vicepresidente para la Revista y Publicaciones:
Federico Rodríguez

Director-Redactor:
Benedicto Poza Lozano

Redactores:
Carlos Alvarez
Antonio Escudero
Fernando Fernández
Pedro Gallo Tenaguillo
Pilar Gil Sandoval
Francisco Javier Gorosquieta
Ignacio Loring Tassara
Jaime Lloret
Mariano Meana Laliga
Juan Enrique Repullés
Luis Riesgo
Federico Rodríguez

Administración Suscripciones:
Pilar Gil Sandoval

Edita:
Acción Social Empresarial

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

Imprime: Anzos, S. A.
Fuenlabrada (Madrid)

Depósito legal: M. 3937-1971

SUMARIO

Págs.

Audiencia de S. S. el Papa Juan Pablo II a «Acción Social Empresarial» 2
EDITORIAL: Los presupuestos del Estado y la fiscalidad 3

CRONICA

Asamblea general de Uniapac 4
Novedades fiscales para 1988, por Mariano Meana y Pilar Gil 7
Simposio europeo sobre ética en los negocios, por Francisco Javier Gorosquieta 9
La empresa. Valoración ética, por Angel Galindo 10

ESTUDIOS E INFORMES

Los presupuestos del Estado y la Seguridad Social, 1988, por la CEOE ... 13
El derecho de huelga y su regulación, por el Círculo de Empresarios 18
Coste de vida y presupuesto familiar. 20

DOCUMENTOS

Juan Pablo II a los empresarios argentinos 26

OPINION

Nuevas tecnologías y sociedad, por Fernando Bianchi 30
La empresa hoy, por Carlos Plaza 32
El horario flexible, progreso o utopía, por Luis Riesgo 33
Infracciones y sanciones sociales, por Juan Enrique Repullés 36
Noticias ASE 37
Libros de actualidad 39

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

Para España, 1.250 ptas.—Extranjero: Portugal, Hispanoamérica y Marruecos, 20 dólares.—Resto del mundo, 22 dólares.

Suscripciones:

ASE. C/ José Marañón, 3. 28010 Madrid. Teléfono 593 27 58.

Audiencia de S.S. el Papa Juan Pablo II a «Acción Social Empresarial»

Juan Pablo II recibió en Audiencia el día 16 de diciembre a una delegación de Acción Social Empresarial, que le ofreció un ejemplar de la obra publicada por ASE bajo el título «Estudios sobre la Encíclica Laborem Exercens».

En esta obra han colaborado 25 catedráticos de los que también asistió una importante representación a la Audiencia, ya que en la Santa Sede ha sido considerada esta publicación como «el mejor estudio publicado en el mundo sobre esta importante Encíclica del Papa actual».

El Vicepresidente de Acción Social Empresarial, don Ignacio Loring hizo la entrega de la publicación en nombre de ASE a S.S. el Papa.

Juan Pablo II saludó a los asistentes, a los que dirigió el siguiente mensaje:

«Amadísimos hermanos y hermanas:

Los símbolos y milagros que hacía Jesús como confirmación de la presencia del Reino de Dios y en misión mesiánica son también una llamada a la fe.

Con respecto al milagro, dicha llamada puede tener dos formas, que la fe preceda al milagro incluso como condición para que éste se produzca o que la fe sea un efecto del milagro. En cualquier caso, los signos extraordinarios realizados por el Señor tiene siempre el vínculo por el hecho de que Dios se manifieste se revele a alguien y la respuesta se coloca siempre en el plano de la fe.

En los Evangelios existe al efecto una larga serie de textos en los que la llamada a la fe aparece como elemento constante. Abriendo dicha serie hay que colocar las páginas que se refieren a la Madre del Señor, ya desde la Anunciación pasando por las bodas de Canaá, en las que se anticipó la hora del Mesías, y hasta el Calvario estará María que creyó contra toda desgracia, pues estaba convencida que para Dios nada hay imposible. La Virgen creyó en las promesas divinas, y por ello, como señala el Concilio Vaticano II, precedió constantemente al Pueblo de Dios en su camino de Cruz.

La llamada a la fe se hace con frecuencia en los Evangelios. Jairo, cuando le comunicaron que su hija había muerto, el Señor le dice: "no temas, ten sólo fe".

"Tú fe te ha salvado. Vete en paz y serás curada", cuando le dice a la hemonoisa.

Ante la mujer cananea, que insistentemente le suplica que cure a su hijo, el Señor exclama: "¡mujer, grande es tu fe, hágase contigo como tú quieres!".

La fe es el elemento clave de los milagros de Jesús. Ella será también, queridos hermanos y hermanas, la llave que abra los tesoros de Dios, que como Padre amoroso mira siempre por el bien de sus hijos.

JUAN PABLO II:
«A los representantes de Acción Social Empresarial aliento a ser testimonios vivos de los valores del Evangelio en el mundo económico-social».

Me es grato ahora presentar mi más cordial saludo y bienvenida a todas las personas, familias y grupos procedentes de los diversos países de América Latina y España. En particular a los representantes del movimiento de Acción Social Empresarial, a quienes aliento en su condición de profesionales laicos cristianos a ser testimonios vivos de los valores del Evangelio en el mundo económico-social, difundiendo y aplicando con coherencia las enseñanzas de la Iglesia en comunión con los Pastores.

EDITORIAL

Los presupuestos del Estado y la fiscalidad

Cada año los Presupuestos Generales del Estado regulan la política económica y su inevitable repercusión fiscal para el ejercicio.

Este año, los Presupuestos Generales han presentado novedades importantes en lo que se refiere al «Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas», menos importantes en lo que se refiere al Impuesto sobre Sociedades y el obligado acercamiento a la normativa comunitaria en lo que se refiere al Impuesto sobre el Valor Añadido.

Sobre las Personas Físicas, ha de admitirse la racionalidad sobre la valoración del patrimonio tanto respecto a los bienes adquiridos con anterioridad a 1979 con posibilidad de acomodarse a la valoración de precio de mercado a 31 de diciembre de 1978 como sobre el gravamen de los incrementos de patrimonio por enajenación de valores mobiliarios que no cotizan en Bolsa, que permite su adaptación al precio real salvadas lógicamente las necesarias cautelas por parte de la Administración.

Estas novedades, juntamente con el incremento de 15 a 30 millones de pesetas para el caso de reinversión por la enajenación de la vivienda habitual del contribuyente, justifican nuestra calificación de unos presupuestos que avanzan en su adaptación a la realidad de los tiempos.

Las tarifas del impuesto que han permanecido inmutables desde 1985 reciben una reducción del 5 por 100 en cada tramo, coincidente con la inflacción prevista por el Gobierno para este año.

La tabla para 1988 parte de un mínimo exento de 600.000 pesetas y reduce los tramos de 34 a 17, con intervalos de 500.000 pesetas, siendo la base máxima recogida en esta tabla de ocho millones de pesetas, a partir de la cual se tributará siempre al 56 por 100.

De estos datos podemos deducir una primera valoración con algunas ventajas e inconvenientes, según el tramo en que cada uno se encuentre.

Indudablemente se beneficia a los perceptores de hasta siete millones de pesetas, gravándose sensiblemente las rentas que superan los 17 millones, con lo cual se consigue una simplificación en las tarifas y un gravamen importante en las rentas más elevadas.

La deducción variable, aplicable desde 1985 solamente a los rendimientos del trabajo, se aplicará en 1988 también a los perceptores de rendimientos de actividades profesionales, empresariales y artísticas, suprimiendo con ello una injustificada discriminación soportada por algunos rendimientos, que reciben distintos tratos por el hecho de su procedencia.

Por primera vez en materia de seguros se exigirá que el capital comprobado del contribuyente durante el ejercicio exceda, al menos, en la cuantía de la inversión realizada.

Finalmente, en la Ley de Presupuestos se contemplan los Planes y Fondos de Pensiones partiendo de la regulación de éstos por la Ley 8/1987, de 8 de junio, permitiendo que las cantidades destinadas a un Fondo de Pensiones gocen de una deducción en la Base Imponible y los excesos que no puedan acogerse a estos gastos deducibles gozarán de una deducción del 5 por 100 en la cuota del impuesto. Todo ello, teniendo en cuenta el límite ya fijado por la citada Ley de 750.000 pesetas para dotar el Fondo.

El porcentaje de deducción por inversiones se reduce del 15 al 10 por 100 y se fija una limitación para la aplicación de esta deducción, en orden a la cual no podrá acogerse a la misma, ya sea tanto en activo fijos nuevos como por creación de empleo, a los empresarios o profesionales acogidos al Régimen de Estimación Objetiva Singular.

De todo ello, volvemos a insistir, que los actuales Presupuestos generales del Estado incluyen un esfuerzo por adaptarse a la realidad económica de los sectores afectados sin olvidar las necesarias adaptaciones a la normativa nueva, como pueden ser los Fondos de Pensiones o a la normativa comunitaria, y marcando líneas de los objetivos gubernamentales, como son el no favorecer a los sometidos al Régimen de Estimación Objetiva Singular que acabamos de referir u otras inversiones como son las realizadas en la propia empresa, cuyos beneficios fiscales se suprimen, o la suscripción de valores.

Asamblea general de Uniapac

Importantes reuniones de Uniapac en la Haya. Ernst van den Biggelaar, nuevo presidente mundial. Uniapac reafirma sus objetivos y prioridades

La Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa (Uniapac) realizó su *Asamblea General 1987* en La Haya, en el Steigenberger Kurhaus Hotel, el lunes 26 de octubre. Se inició con una sesión estatutaria en la mañana y terminó en la tarde del mismo día con una sesión académica. Esta asamblea reunió a más de 80 participantes provenientes de unos veinte países del mundo.

La presencia de delegados de casi todos los países de Europa occidental, pero también de Africa (Costa de Marfil y Zaire), de Asia (Filipinas e Indonesia) y de América Latina (Argentina, Brasil y México), demuestra el carácter universal del movimiento de dirigentes de empresa que forma Uniapac.

Desde su creación en Roma en 1931 por un pequeño grupo de empresarios católicos de Bélgica, Francia y Holanda, desde los esfuerzos de reconstrucción y de expansión del movimiento internacional en los años de la posguerra, estimulada por una apertura ecuménica hacia todos los dirigentes de empresa cristianos, decidida en 1962-1963, Uniapac ha tenido un crecimiento constante. Cuenta actualmente con 25 asociaciones nacionales de dirigentes de empresa cristianos y cuatro grupos nacionales en formación, repartidos en los cinco continentes, sobre todo en Europa occidental y en prácticamente todos los países de América Latina.

Objetivos y programas

Como federación mundial de asociaciones de empresarios cristianos, reconocida como organización no gubernamental por los organismos intergubernamentales y por el sistema de las Naciones Unidas, y como organización socioeconómica y movimiento de ideas de inspiración cristiana, Uniapac persigue los objetivos y programas siguientes:

a) Estudiar, vivir y difundir en la actividad económica y social, y en particular a nivel de las empresas, los principios éticos y las aplicaciones de la enseñanza social cristiana. Según sus estatutos, Uniapac entiende por enseñanza social cristiana aquélla que es elaborada y enseñada sobre la base de la concepción cristiana del hombre y de la sociedad. Uniapac se refiere aquí al Evangelio, a la doctrina social de la Iglesia Católica y a los principios de ética social elaborados en las Iglesias cristianas reformadas.
b) Servir de instrumento de información recíproca y de cooperación entre las asociaciones nacionales de dirigentes de empresa en el mundo que tienen la misma finalidad y promover la creación de asociaciones similares en los países donde aún no existen.
c) Orientar, desarrollar y promover, eventualmente en coordinación con otros organismos internacionales, los estudios, diálogos, programas y actividades que concurran en la realización de los objetivos arriba mencionados.

Organización

Después de la Segunda Guerra Mundial, Uniapac ha establecido su Secretaría General en Bruselas (Bélgica). Bajo la dirección del presidente mundial en función, la organización está administrada por un comité ejecutivo, compuesto de personalidades del mundo empresarial de los diferentes continentes que son muchas veces, al mismo tiempo, altos dirigentes de sus asociaciones nacionales respectivas. Además, Uniapac tiene consejeros espirituales internacionales provenientes de la Iglesia Católica, de las Iglesias Evangélicas reformadas y de la Iglesia de Inglaterra. Man-

tiene vínculos de información y de cooperación con las autoridades del Vaticano, en Roma, y del Consejo Mundial de las Iglesias, en Ginebra.

Con ocasión de la última Asamblea General en La Haya, Ernst van den Biggelaar, neerlandés, presidente de Uni-Invest Amsterdam y miembro de la comisión Uniapac del NCW (Nederlands Christelijk Werkgeversverbond), fue elegido nuevo presidente internacional de Uniapac para un mandato de dos años, que va a comenzar el primero de enero de 1988. Sucede a Philippe de Weck, suizo, ex presidente de la Unión de Bancos Suizos y vicepresidente de Nestlé, quien ha asumido esta tarea en 1986 y 1987. Lorenzo Servitje Sendra, presidente del grupo «Bimbo, S. A.» (México), se queda como primer vicepresidente internacional.

Además del cambio en la presidencia, otras importantes modificaciones en la composición del comité ejecutivo y en la distribución de tareas fueron aprobadas por los delegados; se trata en particular de la entrada al comité ejecutivo de Marc André Charguéraud, de nacionalidad francesa, administrador-delegado de la Société Générale de Surveillance Holding, S. A., en Ginebra, como nuevo presidente del comité de orientación «Iglesias-Empresas trasnacionales». Mac André Charguéraud sucede a Guy de Wouters, director en la Société Générale de Belgique, quien permanece en el comité como miembro para Europa. El barón Antoine Bekaert, quien es reemplazado por Philippe de Weck como presidente saliente, permanece también en el Comité Ejecutivo como presidente del grupo «Empresas Familiares» de Uniapac. Hans Hermann Reschke, director y asociado del banco B. Metzler Seel. Sohn & Co., en Frankfurt, y miembro de la Asociación de dirigentes de empresa evangélicos de Alemania (AEU), fue elegido nuevo miembro para Europa. Reemplaza a Hoimar von Ditfurth quien deja el comité después de cuatro años de participación muy activa.

El profesor Franz Furger, suizo, director del Instituto de Ciencias Sociales Cristianas en la Universidad de Münster, y Herr Oberkirchenrat Hermann Kalinna, alemán, representante del Consejo de la Iglesia Evangélica de Alemania en Bonn, son los dos nuevos consejeros espirituales de Uniapac; suceden, respectivamente, al profesor Lothar Roos y al doctor Böhme, ambos de nacionalidad alemana.

Durante la Asamblea General Estatutaria, el presidente Philippe de Weck presentó el balance de dos años de actividad intensa de Uniapac bajo su presidencia, mientras que el presidente electo, Ernst van den Biggelaar, proyectó las perspectivas de nuestra organización internacional para 1988. Estos documentos son publicados por la secretaría general en Bruselas.

Nuevas tecnologías y países en vías de desarrollo

La Asamblea General Académica, por su parte, fue dedicada al tema siguiente: «Las nuevas tecnologías y los países en vías de desarrollo». Los delegados provenientes de las Filipinas, de Indonesia, Argentina y México, Zaire y Costa de Marfil, presentaron diferentes aspectos de este tema en relación a su región o continente respectivo.

La Asamblea General 1987 fue precedida, el domingo 25 y el lunes 26 de octubre, por una *importante reunión del Comité Ejecutivo de Uniapac,* presidida por Philippe de Weck, que contó con la participación de unos 40 dirigentes de quince países. El programa de Uniapac en 1987 y 1988, el Congreso Mundial de 1989, las relaciones de Uniapac con sus asociaciones nacionales y con las organizaciones internacionales, la constitución de un grupo de reflexión doctrinal y las cuestiones financieras formaron parte del orden del día de la sesión entre muchos otros problemas analizados.

Actividades

Las principales actividades de Uniapac en 1987, sobre las cuales se dieron varios informes en el Comité Ejecutivo, son:

- El seminario sobre la crisis del entendimiento internacional, organizado con ocasión de la publicación de un documento pontificio sobre el tema, que reunió a más de veinte actores y responsables de la problemática al más alto nivel mundial (Amberes-Bélgica, 7 de mayo de 1987).
- El 7.° simposio europeo «Iglesia-Empresas trasnacionales» sobre el tema «Juventud y Trabajo» (Wolfsberg-Suiza, 8-10 de abril de 1987).
- El primer simposio latinoamericano «Iglesia-Empresas», dedicado al estudio de la empresa y de sus bases éticas en el contexto actual de la crisis de América Latina (Montevideo-Uruguay, 24-26 de septiembre de 1987).
- El encuentro 1987 de Uniapac-Africa acerca de los temas: «Africa frente a las nuevas tecnologías» y «Promoción y estrategia de Uniapac en Africa» (Represa de Taabo-Costa de Marfil, 30 de septiembre y 1.° de octubre de 1987).

Para 1988, las actividades siguientes están ya decididas y los programas prácticamente fijados:

- El encuentro latinoamericano de dirigentes de empresa, organizado por Uniapac de América Latina y por la asociación mexicana «Confederación USEM», dedicado al tema: «La empresa privada, clave de la recuperación económica y social de América Latina. Orientaciones y respuestas de Uniapac». Este encuentro, que es continuación de la Conferencia Latinoamericana de Uniapac en Quito (Ecuador), tendrá lugar los días 11-13 de febrero de 1988 en el hotel Camino Real, en la ciudad de México. Además de los delegados latinoamericanos, se invitan cordialmente a dirigentes y observadores de las demás asociaciones nacionales y de todos los países interesados en América Latina.
- El 40 Congreso Asiático de la Empresa para un desarrollo Humano, que tendrá lugar en Melburna (Australia) los días 12-14 de mayo de 1988. Un comité asiático de organización se ha encargado desde hace más de un año de la preparación de este importante congreso. Está organizado conjuntamente por las asociaciones de Australia y de las Filipinas (ITIM y BBC), en cooperación con grupos de empresarios amigos en varios países asiáticos, en particular India, Hong Kong e Indonesia. El tema del congreso será: «La gestión de empresa en Asia. Una perspectiva de desarrollo». Nuestros amigos asiáticos de Uniapac esperan acoger igualmente en este congreso a unos delegados de empresas europeas y americanas interesadas en la cooperación económica y en las inversiones en Asia.
- El encuentro 1988 de Uniapac-Africa, dedicado a la evaluación de los programas de promoción de la pequeña y mediana empresa africana. Esta reunión, a iniciativa del CADICEC-Zaire, está prevista para otoño de 1988 en los alrededores de Kinshasa (Zaire).

Además de estos eventos ya programados, Uniapac sigue discutiendo sobre el tema y el contenido de una conferencia de las asociaciones europeas, eventualmente dedicada a la Europa de 1992; sobre el 80 Simposio Europeo «Iglesias-Empresas trasnacionales» que tendrá lugar los días 17-19 de mayo de 1989 en Wolfsberg/Suiza, así como sobre su próximo Congreso Mundial que está fijado para otoño de 1989 en Milán (Italia). Otras actividades se añadirán a este programa, y esto en relación con las iniciativas internacionales o regionales tomadas por una u otra asociación nacional.

Si usted desea obtener más información acerca de estas reuniones y actividades de Uniapac, y en particular recibir una copia del informe 1986-1987 de Philippe de Weck y del discurso de Ernst van den Biggelaar, disponibles en francés, inglés y español, se le ruega escribir a la Secretaría General de Uniapac en Bruselas (Place des Barricades, 2, B, 1000 Bruselas).

J. Mertes
Secretario General de Uniapac

Estudios sobre la encíclica «Laborem Exercens»

Esta obra patrocinada por «Acción Social Empresarial» ha sido calificada por el Vaticano como el mejor estudio sobre la encíclica «Laborem Exercens» a nivel mundial.

El día 16 del pasado mes de diciembre una representación de ASE fue recibida por S. S. el Papa para hacerle entrega de esta publicación, que valoró muy positivamente.

Precio de la obra: 1.750 ptas.
Descuento especial a los asociados: 30 %

Novedades fiscales del Proyecto de Presupuestos del Estado para 1988

Recogemos seguidamente un amplio extracto de la ponencia desarrollada por Ilmo. Sr. D. José Ramón Domínguez Rodicio, Subdirector General del Impuesto de las Personas Físicas, en Acción Social Empresarial.

El Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 1988 presenta importantes novedades que comportan una sensible reforma en cuanto a la Renta de las Personas Físicas, y en menor medida en el Impuesto sobre Sociedades.

En el Impuesto sobre el Valor Añadido, se realizan algunos ajustes inevitables debido a la adaptación de este Impuesto a las Directivas o Proyectos de Directivas de la CEE.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

El proyecto aborda la cuestión relativa a la corrección monetaria de las variaciones patrimoniales, lo cual no deja de ofrecer posibilidades para la polémica.

La actualización de valores de los bienes adquiridos con anterioridad a 1979 se resuelve permitiendo que los bienes poseídos con anterioridad a 1979 puedan acomodarse a la valoración de precios de mercado a 31-12-1978.

La enajenación de valores mobiliarios que no coticen en Bolsa tenía un sistema de referencia que venía vinculándose fundamentalmente a los precios reales o de mercado.

El Proyecto de Ley para 1988 reflexiona sobre el gravamen de los incrementos de patrimonio que normalmente se producen en este tipo de valores y alivia la carga de manera que permita facilitar, por una parte, este tipo de transmisiones y, de otra parte, mantener las cautelas necesarias para la Administración, en el intento de que, llegado el caso, pueda comprobar la realidad de la operación.

Existe a este respecto, una doble opción:

A) Por una parte, se tendrá en cuenta el precio real, siempre que el mismo pueda entenderse que lo es entre partes independientes en el mercado.

B) Si la Administración entendiese que la transmisión adolece de defectos que impidan referirla a esa independencia, aplicará el mayor de los dos valores siguientes:

   — El teórico, según el último balance aprobado.
   — El que resulte de capitalizar al 8 por 100 el promedio de los beneficios de los tres últimos ejercicios.

Otro punto dentro de la corrección monetaria que también puede suponer un alivio importante, es el relativo a la reinversión por la enajenación de la vivienda habitual del contribuyente.

En los años 1986 y 1987, en caso de enajenación de vivienda habitual, quedaban excluidos de gravamen los incrementos de patrimonio obtenidos por la enajenación de la vivienda habitual del contribuyente, fijando el límite en la cifra de 15 millones de pesetas.

En el Proyecto para 1988, se eleva el límite de 15 a 30 millones, con el fin de acomodar a la realidad del mercado las transmisiones que se producen en el momento actual.

Igualmente, con esta elevación del límite se beneficia indudablemente el sector inmobiliario.

Sobre la obligación de declarar el ponente se refirió al nuevo límite desde el que los sujetos pasivos están obligados, es decir, cuando los rendimientos superen la cifra de 840.000 pesetas y respecto a los rendimientos del capital mobiliario o incrementos patrimoniales, la cifra límite para la obligación de declarar se fija en 200.000 pesetas anuales.

Novedad importante en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, introducida por el Proyecto de Presupuestos para 1988, es la relativa a la tarifa del impuesto.

Se introduce primeramente una modificación en cuanto a la tarifa correspondiente a 1987. Se reduce la escala de años anteriores en un 5 por 100 en cada tramo, produciéndose un ajuste lineal por tramo, coincidente con la inflacción prevista por el Gobierno para 1987.

Las novedades más importantes se encuentran en la tarifa prevista para 1988, en la medida en que se introduce por primera vez un mínimo exento de 600.000 pesetas, y los tramos quedan reducidos de 34 a 17, con intervalos de 500.000 pesetas.

La base imponible máxima recogida en esta tabla es de 8.000.000 de pesetas, a partir de cuya cifra se tributará al 56 por 100.

Se mantiene el tope conjunto con patrimonio en el 70 por 100 de la base.

Para aquellas rentas que se venían gravando a tipo proporcional, el incremento patrimonial se gravará al 8 por 100. En caso contrario, se compensará con incrementos de igual naturaleza, durante los cinco años siguientes.

Ventajas e inconvenientes

De esta nueva regulación impositiva pueden deducirse las siguientes ventajas e inconvenientes:

A) Los perceptores hasta los 7 millones de pesetas saldrán beneficiados, con relación a las anteriores tablas.

B) El punto de inflexión se fija en 17 millones de pesetas, a partir del cual se liquidará con el tipo del 56 por 100.

De ello se deduce alguna simplificación en la nueva escala y un gravamen importante de las rentas más elevadas y concretamente a partir de los 17 millones de pesetas.

Las deducciones de la cuota se reducirán proporcionalmente al número de días del año natural que integren el período impositivo.

La deducción variable no solamente se aplicará a los perceptores de rendimientos del trabajo, sino también a los perceptores de rendimientos de actividades profesionales, empresariales y artísticas.

Dato nuevo, por apoyarse en la nueva regulación sobre Fondos de Pensiones, es la deducción del 15 por 100 en la cuota de los excesos que no hayan podido ser deducidos en la base imponible, sin que supere en ningún caso, la cantidad de 750.000 pesetas.

Las viviendas tendrán la deducción del 15 y 10 por 100, según se trate de vivienda habitual o segunda vivienda.

En cuanto a la deducción por inversiones empresariales, ya sea en activos fijos nuevos o por creación de empleo, no será trasladable ni a los empresarios ni a los profesionales que determinen sus rendimientos en el régimen de estimación objetiva singular.

Se reduce el porcentaje de deducción por inversiones del 15 al 10 por 100, así como el tope de deducción en cuanto a la cuota líquida del 25 al 20 por 100.

Se suprime la deducción general de 17.000 pesetas, al igual que la deducción por suscripción de valores, desapareciendo, de esta forma del capítulo de incentivos fiscales. No hay un abandono total por parte del Gobierno, en cuanto a la política de adquisiciones de este tipo de bienes, en el sentido de que la obligación de permanencia de los tres años a los que estaban condicionados estos títulos, desaparece.

Se suprimen los beneficios derivados de la suscripción de acciones de la propia empresa.

Se reduce el porcentaje de deducción del 20 al 15 por 100, de los elementos patrimoniales afectados por la Ley del Patrimonio Artístico.

Impuesto sobre Sociedades

Se ve afectado en escasos frentes, pero en alguno de ellos con bastante contenido.

El primer punto es el relativo a los tipos de gravamen vigentes para el año 1988 en este impuesto. Prácticamente se mantienen los tipos vigentes, si bien, tratándose de Cooperativas, el tipo se eleva del 18 al 20 por 100, adaptándose a la técnica utilizada por el legislador en la recientemente aprobada Ley de Cooperativas. No obstante, se mantiene el tipo general del 35 por 100 para las operaciones que no responden realmente a la naturaleza cooperativista, es decir, cuando se hace con terceros no socios, cuando se trate de las plusvalías o incrementos originados en la enajenación de elementos patrimoniales, ingresos que se obtengan de fuentes que no tengan estrictamente la naturaleza cooperativa y en las inversiones o participaciones en sociedades de naturaleza o cooperativa.

Impuesto sobre el valor añadido

Se producen novedades que comparativamente se traducen en el siguiente cuadro:

- Para los aditivos alimentarios, actualmente vienen tributando del 6 al 12 por 100, según los casos; pasan a tributar ya con carácter único al tipo del 12 por 100.
- Las aguas para el riego, reducen su tributación del 12 por 100, hoy vigente, al 6 por 100.
- El material sanitario pasa a tributar al 12 por 100.
- Los hoteles de cuatro estrellas, del 6 por 100 eleva su tributación al 12 por 100, pero a partir del 1 de enero de 1989.
- Los restaurantes de tres y cuatro tenedores, pasan del 6 al 12 por 100.
- Los servicios mixtos de hostelería, espectáculos, discotecas y análogos, todos al 12 por 100.
- Determinadas asociaciones deportivas, del 0 al 6 por 100.
- Los espectáculos deportivos de aficionados, también del 0 al 6 por 100.
- Después se producen las rebajas del 33 al 12 por 100, en las entregas, arrendamientos e importaciones de vehículos destinados al transporte de viajeros, de altura superior a 1,80 metros, autoturismos, aeronaves adquiridas para ser cedidas en régimen de arrendamiento financiero y los artículos de joyería elaborados con piedras semipreciosas, excluidos el oro, plata o platino.

Mariano Meana y Pilar Gil

Primer simposio europeo sobre ética de los negocios

Bruselas, 18 al 20 de noviembre de 1987

Organizado por la *European Foundation for Management Development* (EFMD) se ha celebrado el primer simposio europeo sobre ética de los negocios. Ha sido un encuentro de ochenta personas, procedentes de once países europeos: España, Francia, Irlanda, Reino Unido, Bélgica, Holanda, Dinamarca, Alemania, Suiza, Austria, Italia. También ha habido dos representantes de los Estados Unidos.

La procedencia de los participantes ha sido doble. Por una parte estaban los académicos, en general profesores universitarios, y por otra los hombres de empresa. Precisamente el simposio pretendía este encuentro entre ambos hombres de estudio e investigación y profesionales de los negocios.

La materia, muy amplia, se ha dividido en tres grandes áreas: la corporación y sus empleados, la corporación y sus clientes, la corporación y la «buena ciudadanía». Estos han sido los temas tratados en las tres sesiones plenarias. Porque, después, y en los grupos de trabajo («Workshops») ha habido una amplísima oferta de veinticuatro temas, entre los que se podía elegir desde el mundo de los valores ligados al trabajo humano hasta la ética vinculada al marketing de los medicamentos.

También los ponentes han procedido de los dos campos antes señalados: del mundo académico y del universo de la empresa.

Es muy difícil resumir en unas pocas líneas el contenido de intervenciones tan diferentes, pero pongamos de relieve alguna de las ideas más compartidas:

- Cada vez aparece con mayor claridad y más fuerza que la ética es por naturaleza una dimensión esencial de la vida profesional del empresario y del directivo de empresa.
- El empresario y el directivo de empresa han de procurar la autonomía y la información de sus empleados. Ha de dirigir la empresa de tal manera que puedan convertirse en individuos que sean capaces de realizarse plenamente como personas.
- La empresa ha de estar plenamente orientada a la satisfacción de las necesidades de los clientes, creándoles utilidad y prestándoles un servicio de gran calidad. Esta orientación es plenamente compatible con la realización de un beneficio como condición necesaria para la supervivencia de la misma empresa.
- La empresa tiene también una responsabilidad en relación con la sociedad en cuyo entorno se desarrolla: creación de empleo, respeto y promoción del medio ambiente, contribución fiscal, etc.

Quien desee asomarse a la gran riqueza de ponencias y comunicaciones las podrá encontrar publicadas en alguno de los próximos números del «Journal of Business Ecthis» (Kluwer Academic Publishers Group, P.O. Box 322, 3300 AH Dordrecht, Holanda).

Como en todo encuentro de esta naturaleza, aparte del interés de las sesiones formales, está el otro no menor del conocimiento mutuo y de los intercambios informales. Por estos últimos confieso ingenuamente haber descubierto, por ejemplo, que existe ya un centro de ética de los negocios en Berna, otro en Leuven, otro en Leidschendam (Holanda), otro de alguna manera en Milán y otro incipiente en Londres.

Se tiene la impresión de que la de la ética de los negocios está creciendo ya en Europa como una corriente poderosa.

El Comité Director de este primer simposio europeo sobre ética de los negocios se ha preocupado de que el mismo sea un punto de partida para un desarrollo en el futuro. Así la Asamblea del simposio ha convertido al Comité Director en Comité Ejecutivo, con la misión de promover en el conjunto de países de Europa occidental la ya llamada EBEN (European Business Etics Network) y la de convocar un nuevo simposio dentro de dieciocho meses.

Miembros de la EBEN pueden ser, bien personas a título individual, bien instituciones o asociaciones (por ejemplo, una Universidad o la «Acción Social Empresarial» española).

Excusado, es decir, que el EFMD, promotor de este primer simposio, no tiene carácter confesional. Pero también conviene afirmar que el contenido de este último ha sido, en general, perfectamente compatible con la doctrina social de la Iglesia.

Francisco Javier Gorosquieta

La empresa
Valoración ética

«El grado de bienestar de la sociedad actual sería inconcebible sin la figura dinámica del empresario, cuya función es la de organizar el trabajo humano y los medios de producción de tal manera que se produzcan los bienes y servicios requeridos para que la comunidad goce de la prosperidad y el progreso» (Juan Pablo II, Discurso a los Negociantes y Gerentes, Milán, 22 de mayo 1983).

por Angel Galindo

Somos conscientes de una opinión, aun generalizada, que no admite fácilmente que la moral intervenga en las Leyes y en el engranaje económico. Por ello cuando intentamos descubrir una moral de la empresa me sitúo en un campo eminentemente humano, cuyo foro pertenece a aquellos de los que el Concilio Vaticano II incluye en el campo «de las realidades terrenas» (*G. et S.*, 36). No tratamos de justificar unas actitudes de unos empresarios católicos, sino el dar un principio general que funde la actividad económica, que anime y ayude, que oriente para poder obrar en justicia. Estamos ante una ciencia, la ciencia económica, con autonomía propia. Propiedad que de ningún modo indica independencia ni oposición a lo religioso o a lo moral, sino autonomía en cuanto acontecimiento que se define en relación a otros acontecimientos, como pueden ser el moral y el religioso, en el pleno de la comunidad y de la ética universal, como afirma J. Haberman.

Nos acercamos al mundo de la empresa *con la intención* de ver en este «signo de los tiempos modernos» una palabra humana y un eco de la voz de los hombres de hoy. El hombre está en el centro y en la razón y ser de la empresa. Estoy convencido, como afirma León de Rosen, que «el crecimiento fundado en los avances tecnológicos y en la capacidad de organización de las empresas es una muestra de su vitalidad. El desarrollo es necesario, pero no puede constituir un fin en sí mismo. Este debe tener un horizonte más amplio, un fin más importante: el servicio de los hombres (trabajadores y clientes). Este desarrollo se realiza, es cierto, en el marco de una competencia, a menudo cruel; pero si se hace al servicio de la comunidad toda entera será más fácil superar una doble tentación que domina a la empresa en desarrollo: la búsqueda de poder y prestigio que ofrece el desarrollo de la industria, y el deseo de actuar en el mercado con ánimo de dominarlo todo hasta llegar a la destrucción de los demás concurrentes. En este campo en que se infiltran a menudo las motivaciones equívocas, sólo una perspectiva ética será capaz de dar un nuevo sentido a la actividad económica» (en UNIAPAC 1968).

Por otra, el carácter unitario y totalizante de la fe y de la conciencia cristiana hace del mundo de la economía y de los negocios un campo concreto y de importancia decisiva para el mundo de la ética y para la encarnación de la fe en la vida y de la opción fundamental por Cristo. La fe se hace auténtica en la vida y toma cuerpo en la asunción de una tarea moral. La economía es uno de los momentos más importantes de la autorrealización del hombre en la historia. La vida de los negocios en cuanto forma parte de la economía no puede ser separada de la preocupación ética del creyente.

Por ello, después de presentar una definición de la empresa desde el campo humano y de la realidad actual, expondré algunos principios clásicos, algunas funciones de la empresa en el mundo de lo humano para terminar con las valoraciones éticas de la empresa en relación con el trabajo y de la realidad social, vista desde la Doctrina Social de la Iglesia.

1. Qué entendemos desde la moral por «empresa»

Es una comunidad de *actividades,* donde cada miembro ha de cumplir su función en pro del bien común. De aquí que no todos los trabajos son igual de importantes, pero todos son necesarios y entre todos ha de haber una comunicación estrecha.

Es una comunidad de *intereses.* La empresa parte de un interés común; «en el dominio económico hay una comunidad de intereses entre los jefes de empresa y obreros..., empresarios u obreros no son antagonistas irreconciliables, son cooperadores de una obra común» (Pío XII, Discurso a la UNIAPAC, mayo 1949).

Es una comunidad de *vida.* La empresa asocia la vida de muchos hombres que conviven juntos durante horas, que sufren juntos las crisis económicas, que comparten la misma suerte creándose frecuentes lazos de amistad y de solidaridad.

2. Principios éticos

La moral tiene por *cometido* el rechazar formas y tipos de empresa que no respeten el valor de la persona humana, dado que el hombre es el centro y razón de las relaciones sociales, y el de orientar esta realidad socioeconómica hacia realizaciones cada vez más perfectas.

Por esto, recordemos ahora algunos principios éticos clásicos que hemos de tener en cuenta en cualquier situación de la problemática de la empresa:

En primer lugar, desde la ética cristiana afirmamos que el hombre es antes que la sociedad y la sociedad es antes que el Estado. Optamos por el principio de reconocimiento de la dignidad de la persona humana.

En segundo lugar, no olvidamos el principio de subsidiariedad, es decir, que allá donde no alcance la entidad menor intervenga la mayor, pero de ningún modo suplantándola. El principio de subsidiariedad afirma que todos los aportes vitales de las diferentes formas de relación humana desde la familia hasta el Gobierno son necesarias (QA. 53).

Estos dos principios son de capital importancia y merecen ser tenidos en cuenta en los momentos presentes cuando notamos un predominio e intensificación del intervencionismo estatal y supraestatal y, en esta sociedad, donde cada vez más los hijos de la vida social están en manos de la administración.

Con el Concilio Vaticano II recordamos y señalamos algún principio general. Los podemos resumir en los siguientes: situar la empresa en la interdependencia entre persona humana y sociedad (*G. et S.,* 25), la promoción del bien común (*G. et S.,* 26), el respeto a la persona (*G. et S.,* 27), el respeto a los adversarios (*G. et S.,* 28), la llamada a la responsabilidad y a la participación (*G. et S.,* 31) superando la ética individualista (*G. et S.,* 30) y potenciando la solidaridad humana (*G. et S.,* 32).

Por último, es importante el reconocimiento de que en la base de la existencia de la empresa está el derecho de reunión y de asociación. De esta manera, las empresas se convierten en estructuras e instituciones intermedias entre el individuo y el Estado, tan necesarias hoy en nuestra nación y en esta sociedad tan invertebrada como en la época de Ortega.

3. Funciones de la empresa

La empresa tiene una gran responsabilidad en la vida pública. La empresa no es sólo una unidad económica en la que están comprometidos intereses económicos. La vida interna de la empresa y su inserción en la sociedad originen planteamientos morales que no pueden olvidar los técnicos ni los centros de decisión.

Los centros de decisión han de tener en cuenta que «la actividad económica siguiendo sus métodos y leyes propias deben ejercerse de forma que respetando el orden moral obedezca los designios de Dios sobre el hombre» (*G. et S.,* 64). Se trata, en definitiva, de responder a la finalidad humana que es intrínseca a la actividad económica. Por todo esto, es necesario proteger la libertad del empresario, del comercio y de las finanzas, pero al mismo tiempo hay que garantizar que dicha libertad permanezca responsable ante el bien común y las normas de la Justicia (Justicia Económica para Todos, CEN, PPC, 83). De esta manera podemos hacer realidad el mensaje de Juan Pablo II con el que hemos comenzado este trabajo.

Los obispos españoles en CVP 114 nos dicen que las exigencias cristianas del ejercicio de la profesión no se limitan al orden económico (justicia de sueldos y de honorarios), sino que tiene exigencias más amplias: el respeto a la vida, la fidelidad a la verdad, la responsabilidad y la buena preparación, la laboriosidad y la honestidad, el rechazo de todo fraude, el sentido social e incluso la generosidad deben inspirar siempre al cristiano el ejercicio de sus actividades laborales y profesionales. Concretándonos a la empresa presentamos esquemáticamente algunas de sus funciones

propias, sabiendo que la responsabilidad de la empresa ha de hacer frente a los imperativos éticos y no sólo a los económicos, responsabilidad que recaerá sobre los sujetos que componen dicha sociedad:

- Vertebrar la sociabilidad natural de la persona.
- Aumentar los lazos de solidaridad.
- Acrecentar el sentido de la responsabilidad social.
- Ensanchar la experiencia personal por el contacto con personas de la misma situación.
- Servir como barrera ante las tendencias monopolíticas de intereses privados y públicos.
- Ante el posible fracaso del sistema económico occidental, servir de instrumento clarificador y mediador del propuesto nuevo orden económico internacional.

En definitiva, la razón está en que la empresa existe en un medio social que le condiciona y a la vez posibilita su existencia y su tarea, pero iluminando su autonomía y su libertad de movimientos.

El recto funcionamiento del orden profesional ha de ser garantía de integración de las empresas en un orden superior de justicia y de bien común, al mismo tiempo que de libertad social frente a intervenciones absorventes y totalitarias del poder político.

Los empresarios, por tanto, tienen unas actitudes de gran responsabilidad como nos indican los obispos españoles en CVP. Las personas que están en la dirección de las empresas deben tomar opciones difíciles cada día de los que depende el bienestar de muchas personas. Su actividad es una vocación y un compromiso que trasciende el bien de la propia empresa en búsqueda del bien común. Especialmente, cuando sus empresas son potentes, su responsabilidad y compromiso puede trascender a la propia nación y a la misma política, es decir, al bien común internacional de que habla *Gaudium et Spes,* 85.

4. La empresa en su relación con el trabajo

Quizás hoy las relaciones entre capital y trabajo han entrado en un planteamiento más justo debido a la influencia de las ideologías contrarias al liberalismo, a la labor de los sindicatos, a la conciencia de los empresarios, a la evolución de la economía y de las técnicas de producción y también, por qué no decirlo, a las influencias éticas especialmente de la Doctrina Social de la Iglesia.

Nosotros afirmamos que el capital es fruto del trabajo (LE, 12). En este sentido, la Doctrina Social de la Iglesia enseña que el trabajo es prioritario repecto al capital, pues el trabajo está estrechamente ligado al hombre. Así mismo proclamamos que el trabajo y el capital son indispensables (RN, 15): «Ni el capital puede existir sin el trabajo ni el trabajo sin el capital». Podemos decir, según esto, que una sociedad es tanto más justa y próspera cuanto mayor es la relación entre el trabajo y el capital. Las crisis económicas no tendrán solución sin una concertación entre representantes del capital y del trabajo y éstos con los políticos.

Para terminar tenemos que decir, que la conexión entre el trabajo y el capital dentro de la empresa tiene que hacer que el trabajador lo haga como si aquellos fueran propios (LE, 15), como también nos dice *G. et S.,* 68: «teniendo en cuenta la función de cada uno, propietarios, empresarios, dirigentes, obreros y salvada siempre la necesaria unidad en la dirección del trabajo, hay que procurar por procedimientos adecuados, una activa participación de todos en la gestión de la empresa: templando el contrato de trabajo con elementos del contrato de sociedad, el accionariado obrero, la congestión».

Ponencia expuesta ante el Círculo Uniapac de ASE.

Los presupuestos del Estado y de la Seguridad Social, 1988

1. Los Presupuestos Generales del Estado y de la Seguridad Social para 1988 se insertan en un contexto económico nacional caracterizado por una notable expansión económica, al mismo tiempo que se avanza significativamente en la estabilidad de precios y se mantiene un margen de maniobra importante en la balanza de pagos. La fase expansiva abierta en la segunda mitad de 1985, después de once años de recesión, se traduce en un crecimiento real del PIB del 4,5 por 100 en 1987 y, según las previsiones oficiales, será del 3,8 por 100 en 1988.

Cuatro elementos positivos acompañan esta tasa de crecimiento:

- Es un crecimiento intensivo en *mano de obra*. La población ocupada crece a un ritmo anual cercano al 3 por 100.
- Tal aumento del empleo se apoya en un comportamiento extraordinariamente dinámico de la *inversión,* con crecimiento real del 14 por 100 en 1987 y del 9 por 100, según las previsiones oficiales, en 1988.
- Este dinamismo económico se está compatibilizando con el objetivo prioritario de lucha contra la *inflación.* En 1987 se conseguirá el objetivo de aumento del IPC en un 5 por 100 y debe considerarse positiva la fijación del objetivo del 3 por 100 para 1988, dado el contexto internacional y la necesidad de elevar la competitividad en el marco comunitario.
- Por último, el elevado nivel de reservas alcanzado en los últimos años y el paralelo descenso en el volumen de endeudamiento han ampliado el margen de maniobra lo suficiente como para que a corto plazo el *sector exterior* no estrangule el proceso de expansión.

No obstante, se ciernen sobre la economía española importantes *problemas y peligros* sobre los que conviene llamar la atención.

Los elevados costes financieros pueden poner en peligro las inversiones que también se van a ver afectadas negativamente por la supresión o reducción de los incentivos a las mismas. La dotación de infraestructuras ha caído a niveles deplorables. El saneamiento de algunos sectores en crisis acapara aún enormes recursos públicos. No está despejado el peligro de una inflación con origen en los salarios muy perjudicial para el empleo. Queda largo camino por recorrer en materia de flexibilidad laboral, formación profesional y en asignación de recursos suficientes en materia de investigación y desarrollo.

Los ingresos consolidados

2. Los *ingresos consolidados* del sector público estatal ascienden a 14,2 billones de pesetas, con un crecimiento del 11,3 por 100, lo que significa 3,5 puntos porcentuales por encima del aumento del PIB monetario, que es del 7,8 por 100. Los ingresos no financieros crecen aún más (el 14,4 por 100), hasta duplicar al crecimiento del PIB monetario. De esta forma se produce un *incremento en la presión fiscal del sector público estatal de más de 1,5 puntos.* La presión fiscal total de las Administraciones Públicas (incluidos Entes Territoriales) podría situarse para el ejercicio de 1988 por encima del 35 por 100. Este aumento proyectado de los ingresos fiscales por encima de lo que aumenta la renta nacional no significa sino una continuación de la trayectoria, tan larga como perjudicial, que se viene manteniendo en nuestro país. Por centrarnos en los últimos años, entre 1982 y 1988 los ingresos fiscales habrán aumentado su peso en el Producto Interior Bruto cerca de un 30 por 100.

El mayor peso de las subidas de los ingresos recae en la imposición directa, especialmente en el Impuesto de Sociedades, cuya recaudación aumenta en un 30 por 100, y en el IRPF el 23,6 por 100. En conjunto, este capítulo crece un 16,2 por 100, lo que se traducirá en un incremento de la recaudación de un billón de pesetas. El capítulo de impuestos indirectos modera su tasa de crecimiento en comparación con las de los dos años prece-

dentes, pero supera con creces al crecimiento del PIB monetario.

Los *gastos consolidados* alcanzan una participación en el PIB del 37,3 por 100, lo que supone una ganancia de 1,2 puntos sobre el peso que tenían los presupuestos en 1987. Ello es debido a que su crecimiento supera en 3,5 puntos porcentuales al del PIB monetario (11,3 por 100).

Se observa un mayor crecimiento de los gastos de capital (17,2 por 100) que de los corrientes. El capítulo con mayor crecimiento es el de transferencias de capital (21,1 por 100). Las inversiones reales aumentan el 13,7 por 100. A pesar de este importante crecimiento, el bajo nivel al que había llegado la inversión pública en los últimos años debido a la insaciable absorción de recursos para gastos de personal, de funcionamiento y transferencias hace que no pueda considerarse suficiente para cubrir el amplio bache de necesidades públicas en dotaciones de servicios que sufre la sociedad española.

El resultado combinado del crecimiento de ingresos y gastos da lugar a unas previsiones de *déficit* que para el subsector Estado, único para el que se aportan datos, se sitúan 0,5 puntos por debajo de las previsiones de 1987 en términos de PIB, es decir, en el 3,5 por 100. Continúa, de conseguirse el objetivo, la moderación del déficit, aun cuando siguen siendo preocupantes para el sector privado los efectos que dicha financiación pueda ejercer sobre los tipos de interés y la liquidez del sistema. Lo mismo que el año anterior, es significativa la ausencia de un cuadro de objetivos monetarios y financieros que de coherencia a las magnitudes presupuestarias y financieras dentro del sistema.

La recaudación

3. Una de las novedades más significativas en *materia tributaria* se encuentra en la insistencia del propio Gobierno en afirmar que por primera vez en muchos años los contribuyentes van a pagar menos impuestos. Incluso se ha afirmado que los cambios introducidos en el ordenamiento tributario se hallan en línea con los planteados en otros países industriales.

   El análisis completo y exhaustivo de las medidas propuestas demuestra lo infundado de tales afirmaciones y obliga a valorar en su justa medida el alcance real de las modificaciones en el ordenamiento tributario.

   Todo el énfasis del mensaje se apoya en la reducción de la escala de tipos impositivos del IRPF. Cierto es que se trata de una rebaja notable de la tarifa del ejercicio 1988, que afecta de modo muy desigual a los diferentes niveles de renta, pero no lo es menos que tal reducción constituye, en buena parte, un tardío reconocimiento de los efectos que la inflación produce en los impuestos progresivos.

   Por otro lado, en el propio Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se contemplan otras medidas de diversas naturaleza —eliminación de la deducción general, eliminación o reducción, según los casos, de la deducción por inversiones, supresión del límite, etc.—, cuya finalidad conjunta parece no ser otra que compensar los efectos que la reducción de la tarifa pueda producir en los niveles de recaudación.

Estímulos a la inversión

4. Pero *donde los cambios proyectados son más alarmantes es en las medidas que afectan a los estímulos a la inversión.* Aquí la tendencia no se quiebra y el Proyecto sigue la línea de las Leyes de Presupuestos anteriores, reduciendo aún más el ámbito y la cuantía de los incentivos. Medidas como la *supresión de la deducción por suscripción de títulos representativos de capital riesgo, la disminución en el tipo y en el límite de la deducción por inversión empresarial, la eliminación de la deducción por inversiones de los activos empresariales adquiridos en «leasing», la imposibilidad de acogerse a la deducción por inversiones y por creación de empleo a las pequeñas empresas individuales en régimen de estimación objetiva singular, la rebaja cualitativa y cuantitativa de la deducción por inversión en vivienda, la ausencia de normas que permitan la regularización de balances y la flexibilización del régimen fiscal de las amortizaciones* demuestran hasta qué punto las reformas fiscales del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1988 se guían por propósitos fundamentalmente recaudatorios y olvidan una vez más el papel que el sistema tributario debe desempeñar como instrumento al servicio de los objetivos de la política económica definidos por el Gobierno. Objetivos entre los que ocupa un lugar prioritario la modernización y renovación de las empresas españolas, que les permita concurrir en condiciones de competitividad con las de los paí-

ses comunitarios en unos mercados interiores y exteriores cada vez más abiertos y libres.

España y la CEE

5. Las *relaciones financieras de España con las Comunidades Europeas* van a estar marcadas durante 1988 por la profunda crisis presupuestaria que atraviesan éstas. En estos momentos se está discutiendo todavía su sistema de financiación. Por tanto, la primera característica de los datos reflejados en los Presupuestos Generales del Estado para 1988 es su provisionalidad.

   Lo que sí parece estar claro, a pesar de esta incertidumbre, es que la aportación española en concepto de recursos propios por IVA va a ser enormemente creciente en 1988 y en los próximos años como consecuencia de que, además de los aumentos que se puedan dar en la recaudación, las devoluciones por este concepto provenientes de la Comunidad van a ser decrecientes conforme a lo establecido en el artículo 187 del Tratado de Adhesión. Así, para 1988 está previsto un auento del 82 por 100 en la aportación neta por IVA.

   Si se desea mantener un cierto equilibrio financiero con la Comunidad es necesario, por tanto, que los retornos de ésta aumenten en la misma proporción que la aportación española. Para ello parece necesario, de llevarse a buen fin la reforma financiera comunitaria —uno de cuyos capítulos es la modificación de la política agrícola común, principal fuente de retorno para España—, se logre una mayor dotación de fondos a las políticas estructurales, la otra posible vía compensatoria de la aportación española.

Presupuestos de la Seguridad Social

6. Por lo que se refiere al Proyecto de *Presupuestos de la Seguridad Social* para 1988, que asciende a 4,85 billones de pesetas, se constata que estamos ante una mera proyección de los desequilibrios y problemas que la organización y la financiación de la Seguridad Social viene arrastrando desde hace años.

   Entre 1980 y 1988 la Seguridad Social habrá incrementado sus gastos en más de tres billones de pesetas (un 63,17 por 100 más).

   El gravoso esquema financiero de la Seguridad Social, denunciado por los sindicatos, el Gobierno y CEOE en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y en AES, se perpetúa en el Proyecto de Presupuesto para 1988, ya que si no se modifica dicho Proyecto de Presupuesto para 1988 las cotizaciones van a incrementarse en un 11,39 por 100, o lo que es lo mismo, van a recaudarse por cuotas 345.300 millones de pesetas más.

   La aportación del Estado va ayudar poco a sufragar los mayores gastos de la Seguridad Social para el año próximo, pues de los 478.896 millones de pesetas en que se cifra el aumento sólo van a ser cubiertos por la aportación del Estado en un 28 por 100.

   Respecto del total de la financiación de los gastos para 1988, la aportación estatal sólo va a sufragar el 25,09 por 100, porcentaje más bajo que la media comunitaria.

   Se ha anunciado que en 1988 no habrá rebaja de cotizaciones empresariales. De confirmarse esta noticia, estaríamos ante un hecho gravemente negativo para la expansión económica, la competitividad y el empleo. En efecto, antes de que España ingresara en el Mercado Común, todos los años se producían reajutes y rebajas en los tipos de cotización para así favorecer la competitividad de nuestros productos y acercarnos a los sistemas de financiación europeos. Por el contrario, sorprende que cuando se hace más acuciante la reducción sustancial en el tipo de cotización como consecuencia de ser miembros de la CEE, sucede que desde 1986 se mantiene inalterado el tipo de cotización.

   La desigualdad de tratamiento que soportan las empresas españolas aparece reconocida explícitamente en un reciente informe de la OCDE, según el cual las cotizaciones a la Seguridad Social en nuestro país suponen un 41,5 por 100 del total de los ingresos fiscales, muy superior a la media de la OCDE (24 por 100) y de la CEE (29,7 por 100).

   Ha pasado ya el momento de simples reconocimientos formales de la necesidad de reducir las cotizaciones empresariales. Lo que hace falta es publicar en el «Boletín Oficial del Estado» las disposiciones que lo hagan efectivo.

   El *Presupuesto por prestaciones para desempleados* en 1988 va ascender a 808.482 millones de pesetas, de los que 469.054 millones serán financiados con cotizaciones.

   A este respecto cabe señalar que la financiación por cuotas crecerá el 5,1 por 100, frente a la aportación del Estado, que crecerá en un 2 por 100 respecto del año anterior.

El *Presupuesto global del INEM,* incluyendo Fomento de Empleo o Formación y Otros Gastos, ascenderá, según el Proyecto, a 969.247 millones de pesetas, frente a los 918.955 del pasado año.

La parte de financiación dedicada a Formación Profesional debería ser resultado de un programa nacional de la Formación Profesional, debatido y aprobado por el Consejo General establecido en 1986. Lamentablemente, no ha sido así. No es posible evaluar, por el momento, los objetivos y la utilidad socioeconómica de las acciones que está previsto desarrollar en materia de Formación Profesional en el próximo ejercicio, pues no se dispone de la información precisa para hacer tal valoración.

Desde la perspectiva empresarial, es claro el carácter estratégico de las «inversiones» en Formación Empresarial y a la Formación Continua en el seno de las empresas.

Conclusiones

7. El análisis del Proyecto de Ley y documentación complementaria sobre los Presupuestos Generales del Estado y Seguridad Social para 1988, permite extraer las siguientes *conclusiones:*

   a) Es necesario resaltar dos tipos de *ausencias* graves porque dificultan el conocimiento de los efectos de los Presupuestos en la economía nacional. En primer lugar, *no se aporta información alguna sobre el conjunto de las Administraciones Públicas* (Estado y sus Organismos Autónomos, Seguridad Social, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales). Cualquier análisis sobre la intervención global del Sector Público en la economía a través de presión fiscal, déficit público, cuantía y distribución del gasto, debe ir referido a la totalidad del Sector Público Administrativo y en estos términos se hacen siempre las comparaciones internacionales.

   En segundo lugar, *no se ha entregado la programación monetaria y financiera,* imprescindible para ver el grado de coherencia entre los presupuestos, principal instrumento de política económica, y las proyecciones macroeconómicas realizadas. Es particularmente necesaria la información sobre financiación prevista al Sector Privado.

   b) A nivel de Sector Público Estatal, los presupuestos presentados reflejan claramente la voluntad política de *acaparar por parte del Sector Público parcelas crecientes de la actividad económica nacional.* Los ingresos fiscales aumentan el 14 por 100, casi a doble ritmo que la economía nacional, lo que significa un aumento de la presión fiscal de nada menos que 1,5 puntos. Los gastos no financieros crecen en cuantía similar.

   c) Es positivo, no obstante, que el presupuesto de gastos refleje una discriminación a favor de los de inversión, que crecen un 17 por 100, tratando de compensar la tremenda dejación que se ha hecho durante largos años en materia de *inversión pública.*

   d) Si bien algunas medidas fiscales en el IRPF tienden a permitir un mayor aumento de las rentas disponibles (reducción de tarifas), otras buscan mayor recaudación. Pero la mayor crítica que cabe hacer en materia fiscal es la *creciente falta de sensibilidad para la con la inversión privada.* Del reconocimiento teórico del carácter estratégico de la inversión se ha pasado, tal como se ha visto en el punto 4 del Resumen, a una drástica reducción de los estímulos que refleja una indisimulada voracidad recaudatoria y constituye un atentado a la parte más estratégica y sensible de la actual recuperación económica.

   A tenor de lo expuesto, pretender que un simple retoque de la tarifa del IRPF coloca a nuestro sistema tributario en la línea de las reformas que están llevando a cabo los países occidentales, no deja de ser una deliberada falacia. Lo que la economía española necesita en materia fiscal, de cara a la consecución de los objetivos de modernización y competitividad, es un *replanteamiento profundo de nuestro ordenamiento tributario,* en línea con los criterios y tendencias dominantes en los países de nuestro entorno. Los retoques e improvisaciones, que vienen siendo la pauta habitual, no sólo no sintonizan con esas tendencias, pese lo que se ha insinuado desde medios oficiale, sino que, además, provocan una situación de permanente inseguridad totalmente inadecuada para asegurar el acierto en la toma de decisiones económicas.

   e) No parece razonable que algunas *Comu-*

nidades Autónomas, como Extremadura y Castilla-León, vean reducir en los presupuestos, incluso en términos absolutos, los recursos percibidos del Fondo de Compensación Interterritorial. Algo debe fallar en las variables seleccionadas, o en su ponderación, para que resulten penalizadas algunas de las regiones menos desarrolladas.

f) *Tanto nuestra aportación al presupuesto de la CEE* como los retornos están marcados por la provisionalidad. Sería muy importante que nuestras autoridades logren el mayor volumen posible para fondos estructurales ligados a reformas y mejoras de los que España está particularmente necesitada.

g) Un año más, los presupuestos de la Seguridad Social van a crecer, en 1988, por encima de los recursos que se van a generar (PIB) y, lo que es cada vez más grave, aumenta la penalización del empleo haciendo aumentar fuertemente las cuotas. En el actual proceso de integración en la CEE la reducción de cuotas deja de ser un mero objetivo deseable para convertirse en necesidad imperiosa para la supervivencia de las empresas.

La suma de los dos efectos negativos: el de las medidas fiscales contra la inversión y el de las cuotas contra el empleo sería suficiente para descalificar unos presupuestos que más parecen estar al servicio de ciertas inercias, o de tapar agujeros sobre la marcha, que de la búsqueda de coherencia con unas prioridades nacionales en esta difícil etapa dentro de la CEE.

LIBROS

LA ORGANIZACION SOCIAL DEL CONFLICTO LABORAL. Control y resistencia en la fábrica

Por P. K. Edwards y Hugh Scullion

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Esta obra de Paul Edwards y Hugh Scullion, investigadores de la Industrial Relations Research Unit de la Universidad de Warwick, en Gran Bretaña, consiste en un estudio empírico detallado y minucioso de los distintos aspectos posibles del conflicto laboral en siete fábricas inglesas, cuatro pertenecientes al sector del metal, dos al de la confección y una al de tratamiento de fibras sintéticas.

Tomando como punto de partida las teorías marxistas del proceso de trabajo, que localizan el conflicto en la lucha por el control de la transformación de la capacidad para trabajar en el esfuerzo laboral efectivamente realizado, desarrollan su propia teoría del «conflicto implícito», que les lleva a argumentar que todo proceso de trabajo contiene elementos tanto de conflicto como de cooperación y que debe examinarse la confluencia de estos dos aspectos en las situaciones concretas que se analicen.

Tras presentar en el capítulo 1 el marco analítico mencionado y describir en el 2 la investigación llevada a cabo, los autores dedican los capítulos 3 a 9 al estudio específico de los distintos aspectos del conflicto (desde la rotación y el absentismo hasta las huelgas, pasando por la disciplina fabril, el sabotaje, la negociación del rendimiento y la oferta y asignación del trabajo), para volver en el capítulo final a recopilar los resultados de su investigación y relacionarlos con el marco teórico de partida.

Quizá la característica más sobresaliente de este estudio sea la fusión del rigor analítico con la investigación empírica detallada en el lugar preciso en el que se desenvuelven los conflictos laborales: las fábricas.

LEY Y AUTONOMIA COLECTIVA

(Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el Convenio Colectivo)

Por Ignacio García-Perrote Escartín

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Partiendo de la relevancia que el modelo constitucional de relaciones laborales asegura a la negociación colectiva, este libro analiza el conjunto de interrelaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo. Relaciones que se han hecho más ricas y complejas, no sólo por el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva, sino además por el nuevo panorama económico y tecnológico que parece demandar una mayor fluidez y elasticidad en la articulación entre heteronomía y autonomía.

Este autor delimita cuatro grandes grupos de relaciones en la dialéctica Ley-Convenio Colectivo, a saber, las relaciones de exclusión (zona de reserva de Ley, en la que el Convenio Colectivo no puede entrar), las relaciones de suplementariedad (zona de mínimos legales), las relaciones de complementariedad (zona de regulaciones legales a desarrollar por regulaciones convencionales) y las relaciones de supletoriedad (zona reservada al Convenio, en el que la regulación legal tan sólo aparece para evitar lagunas normativas).

La función y el relevante papel atribuido por la Constitución Española a los sindicatos de los trabajadores y a las asociaciones empresariales, la posibilidad de eregir a los mismos en fuentes normativas propias y el reconocimiento expreso del derecho a la negociación colectiva, configuran a ésta como un instrumento «esencial», básico de regulación y ordenación de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas.

La Constitución Española es fuente de reconocimiento tanto del poder normativo del Estado cuanto del poder normativo de los grupos sociales, que no puede calificarse como de segundo grado o derivado de un pretendido poder normativo de primer grado u originario del Estado.

El derecho de huelga y su regulación

I. Introducción

El decenio transcurrido desde que se reguló en nuestro ordenamiento jurídico el derecho de huelga —tras muchos años de ilegalidad— ha sido pródigo en cambios sociales, políticos y económicos.

Es sabido que la normativa sobre huelga de 1977 hubo de ser acomodada a los dictados de la Constitución, promulgada en 1978, de modo que la disposición reguladora de la huelga (Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo) quedó adaptada al texto fundamental tras la importante Sentencia 11/1981, del Tribunal Constitucional. A partir de ella ha sido abudante la jurisprudencia en materia de huelga, tanto del Tribunal Constitucional, como del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo.

Recientemente, el Gobierno ha manifestado su propósito de proceder a una nueva regulación del derecho de huelga, sin que se tenga conocimiento oficial del contenido de un posible anteproyecto.

El Círculo de Empresarios estima que es un momento adecuado para reflexionar sobre un tema de tanta transcendencia en la vida social y económica de nuestro país. Y, por su parte, quiere hacer esa reflexión, no desde una perspectiva jurídica, sino partiendo de un triple enfoque: en primer lugar, analizando cómo ha evolucionado en estos diez años el ejercicio del derecho de huelga, reconocido en 1977 y elevado al rango de derecho fundamental del trabajador por la Constitución de 1978; en segundo término, examinando la variada y mudable experiencia de otros países europeos en el mismo período de tiempo; finalmente, emitiendo una opinión sobre el futuro de la «regulación-desregulación» del derecho de huelga en nuestro ordenamiento.

A esta triple reflexión va dirigido este documento, con la pretensión de contribuir a esclarecer y enriquecer el debate sobre una cuestión de gran importancia para nuestro sistema productivo y para el futuro de las relaciones industriales.

II. Diagnóstico sobre la experiencia española de la huelga en el período 1977-1987

El empresario, como seguramente el resto de la sociedad, tiene tan claro el carácter indiscutible del derecho a la huelga, en un esquema de libertad y democracia, como el hecho de que aquélla es una manifestación extrema y no deseable de la conflictividad laboral. Como cesación temporal del contrato de trabajo, significa una situación anormal, síntoma, a su vez, de un funcionamiento anómalo en la relación trabajador-empresa.

Por otra parte, es obvio que el ejercicio del derecho de huelga y la defensa de los intereses que con ella tratan de protegerse entrañan unos riesgos de colisión con otros derechos y otros intereses, cuya salvaguardia motiva, precisamente, los límites que, bien por vía legislativa, bien por vía jurisprudencial, se imponen a la utilización de la huelga.

Partiendo de estas premisas es posible preguntarse por el respaldo o apoyo social que encuentra, no ya el derecho de huelga en sí, sino el modo cómo se viene ejerciendo en una determinada colectividad. Así, la frecuencia con que se acuda a una situación límite en la conflictividad social y la frecuencia con que se produzcan, en su ejercicio, conculcaciones de otros derechos o libertades, o postergación de intereses que, por su generalidad o carácter esencial, deben primar sobre los defendidos por los huelguistas, constituye, sin duda, el mejor parámetro para medir si estamos ante una práctica socialmente admitida o ante hechos que la sociedad califica de insolidarios, o incluso de insubordinación social.

Anticipamos nuestra opinión: considerado, en

su conjunto, el decenio transcurrido desde 1977, pensamos que los cauces por los que ha discurrido, de hecho, el ejercicio del derecho de huelga en España no cuentan con un respaldo social mayoritario.

¿Qué elementos de juicio permiten hacer tal afirmación? Citando sólo aquellos extremos de los que el empresario es testigo de excepción, y que son también censurados socialmente con especial dureza, basta referirse a tres puntos:

Primero, no suele respetarse la libertad de aquellos que no quieren unirse a una huelga y optan por ejercer su derecho al trabajo. Las ocupaciones de centros de trabajo que hacen ineludible la cesación generalizada de la producción, y la actuación ilegal, y en ocasiones violenta, de piquetes de huelga constituyen ataques harto frecuentes a la libertad de los no huelguistas.

Segundo, en la convocatoria y declaración de huelga es también una realidad frecuente la manipulación de los trabajadores por minorías activistas, que no representan el deseo de la mayor parte de aquéllos. Este es un dato especialmente constatable en los últimos años y para cuya comprobación bastaría con instrumentar cauces de votación secreta en los procedimientos asamblearios.

Tercero, la creciente politización de los sindicatos —a la que el Círculo se ha referido en múltiples ocasiones— tiene una incidencia directa en los movimientos huelguísticos, utilizados como instrumento de presión, no para la defensa de los intereses de los trabajadores, sino para el ataque a determinadas políticas económicas o para dirimir protagonismos y liderazgos intersindicales.

Si se repasa la abundante jurisprudencia sobre la huelga emanada de nuestros tribunales en estos años, puede comprobarse con qué frecuencia estas tres cuestiones están en el centro de la polémica sobre licitud o ilicitud de las huelgas y sobre la eventual colisión de derechos e intereses. De aquí que no estimemos aventurado un diagnóstico eminentemente negativo sobre la corrección en el uso del derecho a la huelga.

Y cuando opinamos que esta sensación es compartida por gran parte de la sociedad, no olvidamos que, al lado del rechazo que producen formas espúreas de conflictividad, la sociedad española es hoy día especialmente sensible a los problemas de competitividad con que se enfrenta nuestra economía y de la repercusión que en ella tiene la interrupción del proceso productivo en cualquier empresa*

Con lo dicho no se está abogando por una supresión del derecho de huelga. Nuestra reflexión va dirigida a subrayar cómo el rigor en el ejercicio ortodoxo del derecho a la huelga es requisito de su aceptación social. Es precisamente la facilidad con que se producen desviaciones de esa ortodoxia lo que está dando lugar a importantes giros sociológicos en la percepción y consideración de la huelga, constatables también en los principales países con los que podemos establecer comparación.

Antes de señalar cuáles son, a nuestro juicio, las pautas de comportamiento deseables por parte de empresarios y trabajadores, y el punto de vista empresarial sobre la regulación futura de la huelga, hagamos un somero examen del panorama que nos ofrecen algunos países de nuestro entorno.

III. Experiencia reciente

Países de mayor tradición democrática que la nuestra y de alternancias políticas significativas ofrecen hoy una muestra muy dispar, pero con un *denominador común: la restricción cada vez mayor del derecho de huelga.* Ello no es ajeno a la contemplación de la huelga como un fenómeno con ingredientes antisociales.

La evolución más significativa en este punto es la que está experimentando Italia, país cuyo modelo era el menos deseado de todos, por parte del empresario español, cuando, en la transición política, se acometió la regulación de la huelga.

Este cambio no ha sido fruto de modificaciones en el ordenamiento jurídico, sino de una modificación profunda de actitudes en los trabajadores y en los empresarios italianos. Empecemos por decir que la descentralización de la negociación que se ha operado en Italia, permitiendo contemplar las necesidades de cada empresa, en orden al incremento de productividad, y la vinculación a ésta de los incrementos salariales, han producido un clima de colaboración entre sindicatos y dirección de la empresa que reduce notablemente la conflictividad. Los sindicatos tradicionales están abandonando de forma gradual las posturas conflictivas de los años setenta, presionados por una nueva mentalidad de los trabajadores en relación con la productividad y la flexibilidad en las empresas.

* Según encuestas citadas por Víctor Pérez Díaz, en su obra *El retorno de la sociedad civil* (Instituto de Estudios Económicos, 1987), un 66 por 100 de los propios trabajadores consideraban, en 1980, los resultados de las huelgas en que habían intervenido de poca importancia o contraproducentes. Un 64 por 100 es favorable a la regulación legal de la huelga y un 77 por 100 se muestra favorable a la utilización prudente de la huelga en el contexto de la negociación colectiva.

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

	Mes	Madrid
1987	Marzo	1.225,2
	Junio	1.225,2
	Julio-agosto	1.236,4
	Septiembre	1.245,9
	Octubre	1.252,8
	Noviembre	1.253,8
	Diciembre	1.266

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Marzo 1959 = 100

	Mes	Madrid
1984	Media mensual	1.600,9
1985	Media mensual	1.786,5
1986	Media mensual	1.835,8
	Abril	1.827,3
	Mayo	1.828,9
	Junio	1.831,3
	Julio-agosto	1.846,2
	Septiembre	1.853,9
	Octubre	1.856,2
	Noviembre	1.858,1
	Diciembre	1.860,8
1987	Enero	1.876,1
	Febrero	1.884,6
	Marzo	1.893,1
	Abril	1.893,1
	Mayo	1.895,1
	Junio	1.895,1
	Julio-agosto	1.912,5
	Septiembre	1.927,1
	Octubre	1.937,8
	Noviembre	1.939,4
	Diciembre	1.958,2

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	» » (marzo-dic.)	1.960,3
1983	Media mensual	2.259,3
1984	Media mensual	2.480,9
1985	Media mensual	2.639,4
1986	Media mensual	2.843,5
	Abril	2.515,8
	Mayo	2.527,4
	Junio	2.539,2
	Julio-agosto	2.551,8
	Septiembre	2.871,5
	Octubre	2.875,0
	Noviembre	2.878,0
	Diciembre	2.882,1
1987	Enero	2.905,9
	Febrero	2.919,0
	Marzo	2.932,1
	Abril	2.932,3
	Mayo	2.935,3
	Junio	2.935,3
	Julio-agosto	2.962,2
	Septiembre	2.984,9
	Octubre	3.001,5
	Noviembre	3.003,9
	Diciembre	3.033,6

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA

Base: Marzo 1959 = 100

	Mes	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1984	Media mensual	1.601,8	366,5	1.427,1	3.555,7	3.749,2	1.973,4
1985	Media mensual	1.786,6	372,0	1.565,5	3.934,9	4.228,9	2.146,7
1986	Media mensual	1.835,8	385,5	1.728,3	4.317,8	4.815,5	2.351,3
	Abril	1.827,3	385,9	1.713,8	4.200,3	4.660,2	2.313,9
	Mayo	1.828,9	385,9	1.716,6	4.257,7	4.734,4	2.330,0
	Junio	1.831,3	385,9	1.717,1	4.301,6	4.844,4	2.346,2
	Julio-agosto	1.846,2	385,9	1.729,8	4.369,2	4.904,5	2.371,8
	Septiembre	1.853,9	385,9	1.764,1	4.418,4	4.981,5	2.395,3
	Octubre	1.856,2	385,9	1.772,6	4.458,9	4.982,7	2.404,8
	Noviembre	1.858,1	383,8	1.772,6	4.458,9	4.982,8	2.406,1
	Diciembre	1.860,8	383,8	1.782,5	4.488,3	4.983,3	2.413,7
1987	Enero	1.876,1	429,9	1.810,2	5.514,3	4.984,5	2.433,8
	Febrero	1.884,6	429,9	1.835,9	4.561,9	4.985,8	2.447,3
	Marzo	1.893,1	429,9	1.870,6	4.595,3	4.994,8	2.467,2
	Abril	1.893,1	429,9	1.891,6	4.608,0	5.012,8	2.474,1
	Mayo	1.895,1	429,9	1.897,7	4.608,0	5.012,8	2.476,2
	Junio	1.895,1	429,9	1.897,7	4.608,0	5.025,6	2.477,1
	Julio-agosto	1.912,5	429,9	1.902,6	4.627,0	5.064,4	2.493,1
	Septiembre	1.927,1	429,9	1.913,5	4.661,7	5.082,5	2.509,8
	Octubre	1.937,8	429,9	1.936,8	4.696,5	5.100,6	2.526,5
	Noviembre	1.939,4	429,9	1.939,3	4.703,6	5.106,6	2.529,3
	Diciembre	1.958,2	429,9	1.941,8	4.721,3	5.106,6	2.542,8

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

	1987						
	Mayo	Junio	Julio-Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alimentación	447.190	447.190	451.310	454.753	457.290	457.660	462.090
Combustible	11.690	11.690	11.690	11.690	11.690	11.690	11.690
Vivienda y gastos de casa	138.460	138.460	138.820	139.616	141.320	141.500	141.690
Vestido y aseo personal	341.600	341.600	343.130	345.586	348.160	348.690	350.002
Varios	152.050	152.430	153.620	154.161	154.340	154.890	154.890
TOTAL	1.090.900	1.091.370	1.098.570	1.105.806	1.112.800	1.114.430	1.120.362

Es cierto que la crisis de los grandes sindicatos y el desempleo ha influido en la disminución dela huelga en losúltimos años en Italia. Pero es, sobre todo, el cambio de mentalidad de la sociedad italiana, que ha dejado de prestar su apoyo a las huelgas, el determinante de tal tendencia. Por otra parte, los tribunales han empezado a dictar sentencias contrarias a los huelguistas, abandonando la postura claramente favorable a los trabajadores que habían adoptado en el pasado.

Dato significativo es la aceptación por las tres confederaciones sindicales mayoritarias de un «código de huelga voluntario» en el sector de los servicios públicos, cuya aplicación para los demás sectores es una hipótesis plausible. Por lo demás, son muchos los que reclaman la regulación de las huelgas en los convenios, con fuerza de obligar no sólo para los firmantes del convenio, sino para todos los empleados.

El Reino Unido nos ofrece un caso singular de rigor en los condicionamientos exigidos para la licitud de la huelga, caracterizado por el paralelismo entre libertad y responsabilidad.

Es sabido que en el sistema británico la protección de los derechos sindicales se hace por vía de excepción, esto es, exonerando a los sindicatos de la responsabilidad civil y penal en que, de otro modo, incurrirían en aplicación de las normas del derecho común. El Estado y el Derecho no regulan la huelga: se limitan a señalar las fronteras que no puede traspasar el campo de la inmunidad sindical. Pues bien, la legislación de los últimos seis años se ha caracterizado por una reducción importante de las inmunidades tradicionales, en especial en lo que se refiere a los piquetes y a la definición de las «acciones secundarias»; reducción del concepto de «conflicto laboral», excluyendo buen número de aspectos que pasan a formar parte del ilegal «conflicto político»; y la introducción del requisito de «votación previa» para la legalidad de la huelga.

Especial atención merecen las responsabilidades económicas por daños y el tratamiento dado a los piquetes. En efecto, la nueva legislación británica acude a la técnica de la penalización económica del sindicato, que puede traducirse en el secuestro de los fondos del mismo, dada su adscripción a las responsabilidades por daños en caso de huelgas ilegales o abusivas.

En lo que concierne a los piquetes, éstos han de limitar su actividad a la información y difusión de la huelga, y cualquier extralimitación en sus funciones es causa de responsabilidad por daños, que recae sobre el sindicato, los organizadores del piquete y los trabajadores que lo integran, y pueden exigirla empresarios, clientes y suministradores, así como un miembro del propio sindicato o un esquirol. Por lo demás, es muy amplia la tipología de las actividades «delictivas» en que pueden incurrir los piquetes de huelga.

Sin entrar en detalles que harían excesivamente prolija esta exposición, lo que importa subrayar es que el sistema emanado de la legislación británica del período 1980-1984 no sólo ha sido producto de una política de dureza del gobierno conservador, sino reflejo de un cambio de actitud social, y cualesquiera que sean las modificaciones futuras de esta normativa no es pensable la vuelta al modelo de los años sesenta. Hoy, hasta los autores más críticos reconocen que el pretendido consenso sobre las relaciones colectivas habrá de incluir estas nuevas formas de disciplina y encauzamiento de la acción colectiva de los trabajadores.

En Francia, aparte del reconocimiento constitucional del derecho de huelga, no ha habido un desarrollo legislativo sobre el particular, estando hoy derogados, incluso, los escasos preceptos que el Código de Trabajo dedicaba a los conflictos colectivos y que se referían, fundamentalmente, a la huelga en los servicios públicos. Tal carencia legislativa ha sido suplida por la abundante intervención de los tribunales. La distinción entre huelgas lícitas e ilícitas ofrece un gran paralelismo con la vigente legislación española y, así, están prohibidas las huelgas políticas, las huelgas de solidaridad, las huelgas rotatorias, las huelgas de ritmo lento y las huelgas con ocupación de los lugares de trabajo, si bien en este último punto la jurisprudencia no es unánime.

Quizá la nota más destacable del sistema francés es la tendencia a la regulación de la huelga vía convenio colectivo, paralela a la tendencia desreguladora por parte de los poderes públicos. En convenio colectivo puede pactarse la obligatoriedad de no acudir a formas de presión como la huelga durante la vigencia del acuerdo, asumiendo así un compromiso explícito con el llamado «deber de paz».

La primacía del pacto puede considerarse también como uno de los rasgos distintivos del sistema en la República Federal Alemana, donde no existe una regulación relativa a los conflictos laborales. La incorporación al derecho interno alemán de la Carta Social Europea, en la que se reconoce el «derecho de huelga de los trabajadores en los casos de conflictos de intereses con los empleadores» no ha alterado la realidad negocial cotidiana en materia de conflictos. Es práctica común, en el marco de las relaciones alemanas, la fijación en convenio de numerosos mecanismos para evitar el enfrentamiento de las partes en caso de conflictos de intereses; como lo es el estableci-

miento de procedimientos arbitrales obligatorios, para el caso de que los interesados no alcanzasen un acuerdo.

El papel de la jurisprudencia alemana ha sido calificado como de verdadera creación normativa y no de simple aplicación de normas. Y hay dos conceptos empleados por los tribunales alemanes que importa destacar: el de «huelga socialmente adecuada» y el de «huelga leal».

El concepto de «adecuación social» es el configurado por la jurisprudencia alemana para discernir la licitud o ilicitud de una huelga. Y ninguna huelga es considerada como socialmente adecuada, y por tanto lícita, si no está relacionada y derivada de la negociación de un convenio colectivo, una vez que haya finalizado la vigencia del anterior. Es decir, los conflictos que no guarden relación con la negociación colectiva no están protegidos por la «libertad de lucha laboral» aceptadas por la Ley Fundamental de Bonn.

En cuanto a la «huelga leal», el concepto es utilizado por los tribunales para destacar la necesaria proporcionalidad que debe existir entre los perjuicios que la huelga causa a los trabajadores y los que causa al empresario.

Si quisiéramos extraer la quintaesencia de la evolución someramente expuesta, tanto desde el punto de vista legislativo como jurisprudencial, podríamos decir que hay dos orientaciones claras en los países examinados: de una parte, *tendencia restrictiva* de la producción de huelgas, ampliando sus límites y acentuando el rigor de sus condiciones de licitud; de otra, el convencimiento de que la huelga sólo debe producirse como «última ratio», y han de ser potenciados los mecanismos de *conciliación y convenio* que permitan evitarla.

IV. Criterios para la regulación futura de la huelga

La primera cuestión que los empresarios del Círculo se plantean es si en torno a la huelga es mejor la regulación o la desregulación.

En 1977 el Círculo de Empresarios se manifestaba decidido partidario de que una legislación de rango inferior al constitucional regulase el ejercicio del derecho de huelga. En estos diez años no sólo ha habido cambios importantes en la sociedad y la economía españolas, sino que ha sido también posible observar, experimentalmente, los puntos fuertes y los puntos débiles del ordenamiento español concerniente a la huelga. Y hoy también es posible extraer algunas lecciones de lo que ha ocurrido en países que, como Italia, han tenido una evolución radicalmente distinta de la que era esperable en aquellas fechas.

A juicio del Círculo de Empresarios, se opte por una regulación normativa del derecho de huelga, o por seguir la tendencia prevalente en Europa de dejar tal regulación al criterio jurisprudencial, lo importante es partir de un *dato sociológico incuestionable: la huelga, en el concepto social, ha dejado de ser un instrumento de defensa de los más débiles en la relación empresa-trabajador, para convertirse en una manifestación de comportamiento, las más de las veces antisocial, del que dimanan muchos más inconvenientes que ventajas para el conjunto de la sociedad española, incluidos los trabajadores.*

Estimamos que este estado de opinión es ampliamente compartido, dentro y fuera del mundo empresarial, y que debe llevar a un esquema de regulación en el que el contenido esencial del derecho de huelga se garantice con todas las cautelas necesarias para evitar que sea más frecuente el uso abusivo del mismo que su correcta utilización.

El Círculo no se pronuncia hoy, expresamente, por la conveniencia o no de una nueva ley de huelga. Pero sí quiere expresar claramente cuáles son los criterios que, a su juicio, deben orientar la regulación futura del derecho de huelga, sea legislativa o jurisdiccional.

1. Respeto a la libertad de los trabajadores

Es preciso garantizar la libre expresión de voluntad en la convocatoria de huelga y el ejercicio del derecho al trabajo de quienes no quieran participar en aquella. En este sentido, habida cuenta de la frecuencia con que se producen indebidas manipulaciones de la opinión y de la manifiesta politización de nuestros sindicatos, deberían arbitrarse sistemas de votación secreta por parte de los empleados de los centros, que despejen las dudas que hoy existen sobre el deseo real de los trabajadores de declararse en huelga.

Convocada una huelga, es preciso también garantizar que en ningún caso la actuación de piquetes impedirá trabajar a quien no quiera participar en ella. Con independencia de los efectos que se puedan producir en la relación laboral individual de quienes actúen ilegalmente, una exigencia de responsabilidad colectiva de los sindicatos convocantes, de los integrantes de los piquetes y del comité de huelga contribuiría eficazmente a que tales garantías sean reales y no teóricas. Ello sin perjuicio de las medidas a adoptar por la autoridad pública en caso de acciones violentas o presuntamente delictivas.

2. Enunciación clara de lo que son huelgas ilegales

Ratificando la doctrina de los tribunales deben quedar fuera del ámbito de protección jurídica:

- Las huelgas de finalidad política.
- Las huelgas rotativas.
- Las huelgas intermitentes.
- Las huelgas de celo o reglamento.
- Las huelgas de solidaridad.

En definitiva, han de quedar en el terreno de lo ilícito las huelgas en que se demuestre su carácter abusivo o no tengan por contenido la cesación temporal de trabajo en que el derecho de huelga consiste.

3. Garantía de respeto a personas y bienes en el ejercicio de la huelga

El empresario debería estar dotado de los instrumentos legales necesarios para adoptar aquellas medidas de seguridad que impidan la realización de actos de violencia o cualesquiera actos con resultado de daños en las personas o en las cosas.

Quedaría también facultado el empresario para la adopción de medidas que, compatibles con el respeto al contenido esencial del derecho de huelga, disminuyan en todo lo posible los daños al proceso productivo y a la marcha de la empresa, en general.

La ocupación de centros de trabajo sólo debe admitirse a efectos de la celebración de reuniones y siempre que no interfieran con la actividad de aquellos que, no sumándose a la huelga, continúan trabajando.

4. Garantía de servicios esenciales para la comunidad

Siendo claro que el conflicto de intereses ha de resolverse en favor de aquellos cuya generalidad y necesidad los haga prevalentes, ha de arbitrarse un sistema ágil y eficaz de prestación de servicios mínimos, que evite grandes trastornos para el cuerpo social, con el corolario de una rigurosa exigencia de responsabilidades económicas, civiles y, en su caso, penales, inherentes al incumplimiento de obligaciones que van más allá de las que dimanan de una pura consideración individualista del contrato de trabajo.

5. Cierre patronal

En línea con la doctrina de que la huelga no debe causar al empresario mayores perjuicios que los que supone a los trabajadores, el cierre patronal debería admitirse, no sólo como medida de seguridad para evitar daños en las personas o en los bienes de la empresa, sino en cualquier caso en que los efectos de la huelga sean desproporcionados o exorbitantes para la empresa. La huelga es cesación del trabajo y una «cesación para», esto es, con el específico fin de presionar al empresario para una determinada finalidad. De aquí que la proporcionalidad de las medidas con la finalidad u objetivo concreto de la huelga sea el elemento determinante para juzgar sobre la licitud o ilicitud del cierre patronal, abstracción hecha de otras consideraciones que puedan esgrimirse en defensa de una ampliación del «lock-out».

Hasta aquí lo que, en nuestra opinión, son exigencias básicas de una regulación futura de la huelga. En su mayor parte son requerimientos ya expresados por nuestra jurisprudencia, especialmente por el Tribunal Constitucional.

Sin embargo, el mensaje que el Círculo de Empresarios quisiera transmitir a los poderes públicos y a la opinión pública va más allá de unas garantías que eviten la frecuente aparición de huelgas abusivas. *Es un profundo convencimiento de los empresarios del Círculo que ningún esquema jurídico de regulación del derecho de huelga será eficaz, por sí solo, para mejorar el clima de las relaciones industriales, el grado de competitividad de las empresas españolas y, consecuentemente, el grado de bienestar de todos los ciudadanos. Sólo un cambio de mentalidad y actitud, que busque lealmente la integración de intereses en el seno de la empresa, de cada empresa, será útil en la dirección indicada.*

Por ello, dando un paso más en el marco ya definido por nuestros tribunales, hay que considerar dos elementos claves para que el fenómeno de la huelga deje de ser una muestra de insubordinación social: el *convenio* y el *arbitraje.*

Las cláusulas de paz social en la negociación colectiva, en virtud de las cuales se renuncia, no al derecho de huelga —lo que no sería lícito—, sino a su ejercicio durante la vigencia de lo acordado, constituye, en opinión del Círculo, uno de los instrumentos más eficaces para evitar ese grado extremo de la conflictividad social, que es la huelga.

De la misma manera, sin entrar en la necesidad de determinados supuestos de arbitraje obligatorio y partiendo de una deseable neutralidad del Estado en los conflictos sociales, estimamos que *una potenciación del arbitraje privado, acordado libremente por los negociadores de cada convenio,* sería un paso también decisivo en el logro de una paz social, cuya ruptura hay que considerar un mal para todos.

Ciertamente, ambos aspectos guardan una íntima conexión con los rasgos con que se configure la concertación social y la negociación colectiva. En la medida en que ésta se desarrolle por cauces cada vez más descentralizados, como viene defendiendo el Círculo en sus últimos documentos y como están mostrando algunos países que constituye un medio poderoso de mejorar la competitividad, será más fácil esa «regulación consensuada» o «código de autoregulación» que puede hacer de las huelgas algo absolutamente excepcional en las relaciones laborales.

V. Consideración final

Es preciso reiterar que nuestras reflexines, no sólo están orientadas a aportar la opinión del Círculo de Empresarios en el debate sobre un asunto de capital importancia, sino que trata de inspirarse en lo que entendemos es hoy sentir mayoritario de nuestra sociedad, acertadamente captado y expresado por unos tribunales que no han hecho sino plasmar la realidad social en lenguaje jurídico.

Dando un paso más, el Círculo quiere hacer un llamamiento para que se avance en esa concienciación social que evite, en lo posible, la aparición de huelgas, y para que, cuando éstas se produzcan, en el ejercicio libre y democrático del derecho constitucional, se impidan los comportamientos antisociales, se controlen los excesos y se minimicen los costes que toda huelga tiene para la colectividad.

LIBROS

ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. II. Salarios y políticas de rentas

Compilados por Alvaro Espina, Lluis Fina y José Ramón Llorente

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Este segundo volumen de la serie *Estudios de la Economía del Trabajo en España* contiene una recopilación de los principales trabajos publicados acerca de la evolución de los salarios y de las características de las denominadas políticas de rentas en nuestro país.

El contenido de este volumen se ha estructurado en cuatro partes y dos apéndices. La primera parte incluye los análisis relativos a la evolución histórica de los salarios, ordenados de acuerdo con la cronología del período de tiempo que analiza cada uno de ellos.

La segunda parte está dedicada al estudio de diversos aspectos de la estructura del salario entre distintos grupos de trabajadores: según ocupaciones, ramas de actividad, dimensión de la empresa, zonas geográficas y características personales, tales como sexo, edad o nivel educativo. La tercera parte agrupa ocho estudios sobre la evolución de los salarios en relación a la de ingresos de distinta naturaleza, y sobre algunas de las consecuencias más relevantes de dicha evolución. La cuarta parte se dedica al estudio de las políticas de rentas aplicadas.

ELECIONES SINDICALES 1986 Vol. 1: Resultados nacionales Vol. 2: Resultados Comunidades Autónomas

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Se presenta en estas publicaciones un bloque importante de información sobre el resultado de las elecciones sindicales celebradas a finales de 1986.

Dos son las conclusiones básicas que pueden surgir del análisis y valoración de los datos examinados. La primera, al notable incremento del número de representantes elegidos respecto a las elecciones de 1982, y la segunda, la consolidación de dos grandes fuerzas sindicales de alcance nacional y de una tercera de alcance autonómico.

El incremento del número de representantes en relación a las elecciones de 1982 se debe, en parte, a la existencia de una normativa no discriminatoria para el colectivo de trabajadores eventuales y a una mayor conciencia participativa. Los más de 160.000 representantes de los trabajadores en 70.000 centros de trabajo están llamados a intervenir en la negociación de las condiciones de trabajo y de la participación sindical en el seno de la empresa.

En segundo lugar, es de destacar la consolidación que se ha producido de tres grandes sindicatos; dos en el ámbito nacional (UGT y CC.OO.) y uno en la Comunidad Autónoma del País Vasco (ELA-STV), ya que la mayoría de los trabajadores han dado su apoyo a estas tres grandes fuerzas sindicales, lo que ha hecho descender notoriamente la cifra de representantes de los «Grupos de Trabajadores» o «No Afiliados».

Discurso del Papa Juan Pablo II a los empresarios argentinos

La necesidad de humanizar la economía hace necesaria su evangelización

Queridos empresarios argentinos:

1. En el curso de mi visita pastoral a vuestro país, me alegro de poder encontrarme hoy con vosotros, representantes del mundo de la empresa, de las finanzas, de la economía, de la industria y del comercio. Sé que estoy ante un conjunto de personas especialmente cualificadas, de cuya importante actividad depende una parte considerable de la vida económica, y consiguientemente, del bienestar de muchas familias.

Durante estos días en que he ido recorriendo el dilatado territorio de vuestra patria, he podido comprobar lo mucho que Dios ha favorecido al pueblo argentino. Por eso deseo señalaros, ante todo, vuestro primordial deber como personas de las que depende una buena parte de los abundantes recursos de este país: vuestro agradecimiento hacia Dios por los dones que ha puesto en vuestras manos.

Es justo que déis gracias a Dios por la fertilidad de vuestros campos, por la abundancia de vuestros ganados y de tantas otras riquezas naturales, o fruto de las manos del hombre y, sobre todo, por el espíritu emprendedor y la capacidad de trabajo con que El os ha dotado, para que, junto a tantos hombres y mujeres que contribuyen a sacar adelante vuestras empresas y proyectos, sirváis al bien común en el vasto y complejo campo de la producción de bienes y servicios. Si no vivieseis esta primera obligación de justicia con el Padre común, Dios, tampoco seríais justos con vuestros hermanos los hombres, ni podríais llevar a cabo con espíritu humano y cristiano, las grandes tareas en que diariamente estáis empeñados.

No se me oculta que, junto a esa abundancia de recursos, en los últimos años, os habéis visto afectados por dificultades económicas y financieras, a veces críticas. Pienso, en particular, en los graves problemas del mercado exterior para vuestros productos agropecuarios, así como en las repercusiones de esa situación para vuestra economía. Habéis experimentado hasta qué punto el progreso de las naciones depende en gran parte del orden internacional, lo cual hace necesario encontrar soluciones de verdadera solidaridad y cooperación entre los distintos pueblos, basándose en la conciencia de la universal fraternidad de los hombres.

En los momentos de dificultad, se pone a prueba vuestro espíritu empresarial. Se precisa mayor esfuerzo y creatividad, más sacrificio y tenacidad, para no cejar en la búsqueda de vías de superación de esas situaciones, poniendo todos los medios legítimos a vuestro alcance, y movilizando todas las instancias oportunas. Como vuestra actividad tiene siempre una profunda dimensión de servicio a los individuos y a la sociedad —y, de modo especial, a los trabajadores de vuestras empresas y a sus familiares—, comprenderéis que os anime a ser *especialmente magnánimos en esas difíciles circunstancias.* En efecto, la supervivencia y el crecimiento de vuestros negocios o inversiones interesa a la entera comunidad laboral que es la empresa, y a toda la sociedad. Por eso, los tiempos de crisis suponen un desafío no sólo económico, sino sobre todo ético, que todos han de afrontar, superando egoísmos de personas, grupos o naciones.

Iluminar las conciencias de los hombres

2. Sabéis bien que la misión de la Iglesia, del Papa no es dar soluciones técnicas a los problemas socioeconómicos. Pero sí forma parte de su misión iluminar las conciencias de los hombres, para que sus actividades sean realmente humanas, para oponerse a cualquier degradación de la persona, para evitar que el hombre sea considerado o se considere a sí mismo solamente como un instrumento de producción. Entiendo que este mensaje es particularmente actual en vuestras circunstancias. Se dirige, en efecto, a robustecer

ese temple humano que, como decía, hoy se pone a prueba entre vosotros, y también para aquilatar el «capital humano», que es la más importante fuente de riqueza con que cuenta un país.

Dentro de este mismo contexto, dirigiéndome en una ocasión a hombres y mujeres dedicados a los negocios, a la empresa, a la banca, al comercio, les hacía notar que «el grado de bienestar del que goza hoy la sociedad, sería imposible *sin la figura dinámica del empresario,* cuya formación consiste en organizar el trabajo humano y los medios de producción para dar origen a los bienes y servicios» (Discurso a los Empresarios de Milán, 22 de mayo de 1983). Efectivamente, vuestro cometido es de primer orden para la sociedad.

Esa realidad se basa en que habéis recibido la «herencia» de un doble patrimonio, esto es, los recursos naturales del país y los frutos del trabajo de quienes os han precedido (cfr. *Laborem exercens,* 13). Independientemente de sus actuales titulares, se trata de un patrimonio de todos los argentinos, que nadie puede dilapidar ni desaprovechar. Esos recursos han de administrarse no sólo con competencia técnica y capacidad de iniciativa, sino sobre todo con una conciencia cristiana bien formada, en todos las exigencias de justicia y caridad inherentes a vuestra misión.

La tarea del empresario puede muy bien ser comparada con la de aquel administrador del que nos habla el Evangelio, a quien su Señor exige cuentas de su trabajo. También a vosotros se dirigen estas palabras: «dame cuenta de tu administración» (Lc 16,2). Y junto con el Señor, os interpelan los hombres, vuestros hermanos, que también están llamados a participar del patrimonio que Dios ha puesto, sobre todo, en vuestras manos. Sentid, pues, la gran responsabilidad moral que os corresponde. Pensad que todos esos bienes son el puesto de trabajo de tantos hombres y mujeres, son el futuro de muchas familias, son los talentos que habéis de hacer rendir en bien de la comunidad.

El capital al servicio del trabajo

3. Los recursos de capital, los bienes que constituyen el patrimonio de un país —sea quien sea su titular— y de los cuales viven sus gentes, «no pueden ser *poseídos contra el trabajo,* no pueden ser ni siquiera *poseídos para poseer,* porque el único título legítimo para su posesión... *es que sirvan al trabajo;* de manera que, sirviendo al trabajo, hagan posible la realización del primer principio de aquel orden, que es el destino universal de los bienes y el derecho a su uso común» (*Laborem exercens,* 14). En este sentido, debéis contribuir a que se multipliquen las inversiones productivas, los puestos de trabajo y a que se promuevan formas adecuadas de participación de los trabajadores en la gestión y en las utilidades de la empresa, y a que se abran cauces que permitan un mayor acceso de todos a la propiedad, como base de una sociedad justa y solidaria.

Tenéis en vuestras manos una heredad que ha de fructificar en bien de todos, y con la colaboración de todos. Necesitáis mucha audacia —que es también consecuencia de la verdadera prudencia cristiana— para entregar a las próximas generaciones, mejorando y multiplicando, el patrimonio que habéis recibido. ¡Tened el sano orgullo de legar un futuro mejor a vuestros hijos, a los hijos de todos los argentinos! Un futuro que comprenda también el ejemplo de vuestra sacrificada dedicación al trabajo.

Para hacer frente a esa responsabilidad, tenéis a vuestra disposición un elemento poderoso: la empresa. En ella, los empresarios, dirigentes, empleados y obreros, *cooperan en una obra común.* No son enemigos, sino hermanos. Como ha expresado el Concilio Vaticano II, «en las empresas económicas son personas las que se asocian; es decir, hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios. Por ello, teniendo en cuenta las funciones de cada uno, propietarios, administradores, técnicos, trabajadores, y quedando a salvo la unidad necesaria en la dirección, se ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa, según formas que habrá que determinar con acierto». Son las palabras de *Gaudium et spes* (68).

Así entendidas, las empresas son expresiones legítimas de la libertad. Corresponde a la vocación emprendedora del hombre, a su iniciativa creadora, a las necesidades de la comunidad, y a las posibilidades que brindan las riquezas de la creación confiadas al ser humano.

A esa comprensión solidaria de la comunidad empresarial se suma ciertamente la función subsidiaria del Estado, que siempre debe ver en ellas una leal y necesaria cooperación en orden al bien común.

La función social de la empresa

4. En mi encuentro con los empresarios y obreros de España, en Barcelona, les decía que «*la empresa* está llamada a realizar, bajo vuestro impulso, una *función social* —que es profundamente ética—: la de contribuir al perfecciona-

miento del 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"» (Discurso, 7 de noviembre de 1982).

De este modo, la empresa no sólo acrecienta la riqueza material y es la gran promotora del desarrollo socioeconómico, sino que también es causa de progreso personal que permite crear condiciones de vida más humanas. Su actividad se inserta en el marco del bien común, que abarca, «el conjunto de aquellas condiciones de vida social, con las cuales, los hombres, las familias y las asociaciones, pueden alcanzar con mayor plenitud y facilidad su propia perfección». De nuevo las palabras de *Gaudium et spes* (74).

En síntesis, *la ley fundamental de toda creatividad económica es el servicio del hombre,* de todos los hombres y de todo el hombre, en su plena integridad, material, intelectual, moral, espiritual y religiosa. Por consiguiente, las ganancias no tienen como único objetivo el incremento del capital, sino que han de destinarse también, con sentido social, a la mejora del salario, a los servicios sociales, a la capacitación técnica, a la investigación y a la promoción cultural, por el sendero de la justicia distributiva.

Una empresa respetuosa de estas finalidades sociales exige, evidentemente, un modelo de *empresario profundamente humano,* consciente de sus deberes, honesto, competente e imbuido de un hondo sentido social que lo haga capaz de rechazar la inclinación hacia el egoísmo, para preferir más la riqueza del amor que el amor de la riqueza. Se puede decir que hay una semejanza bíblica, entre el empresario y el Pastor; una cierta semejanza. No es lo mismo, es una analogía.

Contexto complejo de la actividad empresarial

5. Queridos empresarios: ya hemos hablado del contexto sumamente complejo y delicado en que se desarrolla vuestra actividad profesional. Asimismo, conozco las múltiples dificultades de diversa índole que obstaculizan vuestra labor: problemas coyunturales, relaciones a veces no fáciles con los colaboradores y obreros, la incomprensión y las acusaciones de las que a veces sois el blanco preferido, las preocupaciones económicas...

Insisto en que soy consciente de la existencia de estos problemas, que objetivamente son muchas veces graves. Pero permitidme que os recuerde que la gran preocupación, el gran negocio que habéis de hacer en vuestra vida empresarial, es la conquista del cielo, la vida eterna. Os lo dice el Señor: «¿de qué le aprovecha al hombre ganar, el mundo entero, si se pierde a sí mismo?» (Lc 9, 25). No podía faltar, no podía faltar esta referencia. No podía faltar por lo menos cuando habla un obispo, un Papa, un pastor; un responsable de una economía superior, de una economía divina.

No olvidéis nunca que lo realmente peligroso son las tentaciones que pueden acechar vuestra conciencia y vuestra actividad: la sed insaciable de lucro, la ganancia fácil e inmoral; el despilfarro, la tentación del poder y del placer; las ambiciones desmedidas; el egoísmo desenfrenado; la falta de honestidad en los negocios y las injusticias hacia vuestros obreros. Muchas gracias por este aplauso, porque no es tan fácil aplaudir esta categórica afirmación. Pero siempre cuenta la verdad. Entonces, *guardaos* cuidadosamente *de todas estas insidias.* ¡No dobleguéis nunca vuestra rodilla ante el becerro de oro! Y no abandonéis jamás el estrecho sendero de la honradez empresarial, el único que puede ofreceros, junto a un merecido bienestar, paz y serenidad a vosotros y a vuestras familias.

Vosotros, hombres de negocios, en su mayoría cristianos, debéis ser los artífices de una sociedad más justa, más pacífica y fraterna. Sed hombres y mujeres de ideas dinámicas, de iniciativas geniales, de sacrificios generosos, de firme y segura esperanza. Recordad que con la fuerza del amor cristiano conseguiréis importantes objetivos. Os estimule a ello el ejemplo de los pioneros, que sin más instrumentos que la tenacidad de su voluntad y la fe en Dios, iniciaron lo que hoy son muchas de vuestras grandes empresas; y que trabajando solos, hasta con sus propias manos, y prácticamente sin conocimientos técnicos, sentaron los fundamentos del posterior desarrollo económico del país.

Sed solidarios entre vosotros y sedlo también con los demás sectores de la comunidad, que comparten vuestros problemas, vuestros sacrificios y vuestras esperanzas; y sedlo en bien de vuestra querida patria.

Y si hubiera alguien que ha perdido toda esperanza en la edificación de esa sociedad más justa que todos anhelamos, digámosle con fuerza y amor, que existe, sí, existe, el sistema para la solución de los no fáciles problemas que afectan al hombre: es el reencuentro con Dios, el Creador que sigue trabajando con su Providencia en la gran empresa del mundo, a la que ha querido aso-

ciaros también a vosotros, como sus colaboradores.

Así, por duras que sean las dificultades, por estériles que parecieran vuestros esfuerzos, seguid siempre adelante, aceptando el desafío de los tiempos; y más allá de la confianza puesta en vuestra capacidad y en vuestras fuerzas, recordad la consigna del Señor: «Buscad primero el Reino de Dios y su justicia y todo lo demás se os dará por añadidura» (Mt 6,33). Muchas gracias porque sois tan sensibles para esta otra economía, más grande, que se llama Reino de Dios.

Conclusión

6. Si aun en medio de las dificultades, os sabéis empeñar de vuestra profesión, si amáis con obras a Dios y a vuestros hermanos en la gestión de vuestras empresas, experimentaréis ciertamente el amor de Dios hacia vosotros, que —como escribe San Pablo— «proveerá y multiplicará vuestra sementera y aumentará los frutos de vuestra justicia» (2 Cor 9,10). Dios acoge el empeño humano y lo recompensa con nuevas bendiciones, con frutos que se harán visibles no sólo en el cielo, sino también en esta tierra vuestra.

Por eso, para terminar, quisiera traer a vuestra consideración otras palabras de San Pablo, en su primera carta a los cristianos de Corinto, puerto importante en el comercio de su tiempo: «ni el que planta es algo, ni el que riega, sino Dios que da el crecimiento» (1 Cor 3,7). Ante el panorama de vuestras extensas y fértiles tierras, es fácil con la ayuda del texto paulino levantar el corazón a Dios en acción de gracias, comprendiendo que es él quien da el crecimiento. Las palabras del apóstol hacen entender también que el verdadero progreso de esta gran patria argentina no podréis encontrarlo prescindiendo de Dios. Unicamente El puede dar a vuestro trabajo y a vuestras iniciativas su verdadera dimensión; aquella que da lugar al crecimiento auténtico, expresable no sólo en términos económicos, sino sobre todo en frutos de paz, concordia, solidaridad humana y cristiana. En términos éticos se puede decir también, en términos del Reino de Dios.

El Papa que os visita, junto con los obispos y sacerdotes de Argentina, elevando a Dios la acción de gracias de todos los hombres de la empresa, de las finanzas, de la industria y del comercio, y de toda esta gran nación, piden a Dios esa nueva etapa de justicia, de solidaridad, de honradez y de magnanimidad.

Que la Virgen de Luján haga realidad estos deseos que ponemos en sus manos, para que los argentinos y argentinas sepáis llevar adelante vuestra tarea ante Dios y ante los hombres. Muchas gracias.

LIBROS

ANALISIS SOCIOLOGICO DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Por José Manuel Montero Llerandi

Edita: Instituto Social de la Marina

Montero Llerandi fue marino mercante durante varios años y se licenció en Sociología en 1978, ejerciendo la docencia en el Departamento correspondiente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

En esta obra el autor analiza los accidentes marítimo-pesqueros, desde una perspectiva sociológica, estableciendo que el riesgo no está en la actividad laboral misma, sino más bien en las condiciones en que el trabajo se desarrolla.

Desde 1976 a 1983 se han producido en España más de cinco millones de accidentes de trabajo con baja laboral, lo que significa que, anualmente, una de cada 16 personas ocupadas sufrió un accidente. La cifra de accidentes de trabajo mortales ascendió durante este período a más de catorce mil, lo que supone que, anualmente, uno de cada 6.450 trabajadores murió como consecuencia de un accidente laboral.

La valoración económica de los accidentes laborales se estimó para el año 1979 en unos cien mil millones de pesetas.

El origen de esta libro fue una tesis doctoral que obtuvo en su día la máxima calificación del Tribunal «siendo una aportación meritoria y original a la Sociología Española» (Salustiano del Campo, Catedrático de Sociología).

ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. I. Oferta y demanda del trabajo

Compilados por Alvaro Espina, Lluis Fina y José Ramón Llorente

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Con esta obra se nos facilita el acceso a unos materiales, hasta ahora dispersos, en algunos casos no disponibles en castellano, cuyo conocimiento constituye el punto de partida para el análisis de los principales aspectos laborales de nuestra realidad económica.

El contenido de este primer volumen se ha estructurado en cuatro partes. Las tres primeras se dedican a los principales aspectos de la oferta de trabajo. De esta forma, en la primera parte se publican trabajos acerca de las dos posibles variables que determinan la evolución de la población activa: la población total y las decisiones de participación en el mercado de trabajo; en la segunda parte se consideran los movimientos interiores y exteriores de población; por último, en la tercera parte se consideran la cualificación y formación de la mano de obra, así como el grado de adecuación existente entre sistema educativo y sistema productivo.

La cuarta y última parte recopila estudios relativos a los determinantes de la demanda de trabajo y sobre ciertos aspectos de la evolución del empleo.

OPINION

Nuevas tecnologías y sociedad

Fernando Bianchi Apalategui

«Es evidente que estamos asistiendo al fin de una era y al inicio, por tanto, de otra nueva, con la inevitable inestabilidad que supone la transición. Los sociólogos la llaman etapa postindustrial, y podría llamarse quizás la Era de la Tecnología.

Tendrá que aparecer una sociedad nueva, en la que superadas las inercias y los miedos se busquen con imaginación las estructuras que puedan aprovechar los nuevos logros, generando riquezas y empleo. Las nuevas máquinas tampoco son dragones. No van a sustituir al hombre; serán o deberán ser instrumentos de liberación y no de alienación. Si son adecuadamente administradas, permitirán que disfrutemos de una mejor calidad de vida, en esa nueva civilización que está empezando ya. Esta opinión del Comité Vasco de Tecnología publicada en su «Boletín de Información Tecnológica» de enero de 1983, plantea la realidad del problema de las nuevas tecnologías.

Las nuevas máquinas ¿serán instrumentos de liberación o de alienación? La nueva sociedad configurada por la entrada de las nuevas tecnologías, ¿será una sociedad «dual» de «trabajo alienado» o una «sociedad ocupacional» de «trabajo liberado»? Las nuevas tecnologías, ¿estarán al servicio del hombre o al servicio de la competitividad y del máximo beneficio?

Desgraciadamente hasta el momento, los robots se están utilizando para la lucha competitiva en los mercados. «Hoy en día, el mayor impulso —en la fabricación de robots— procede de la utilización competitiva de robots en Japón. Los japoneses han obligado a los industriales norteamericanos y europeos a aceptar la existencia de la robótica» (*Robótica,* «La última frontera de la alta tecnología», 1986).

La competencia de los coches japoneses en el mercado norteamericano, a pesar de su limitación voluntaria en las cifras de exportación, ha obligado a los fabricantes norteamericanos para poder ser competitivos con los japoneses, a tener que invertir ochenta mil millones de dólares en su reconversión industrial, con un tremendo coste social, que para el Stanford Research Institute (1983) supondrá que el 80 por 100 de los puestos de trabajo de este sector estarán automatizados antes de fin de siglo.

Según el director de investigación de la multinacional Olivetti (1983), «en Europa dos de cada tres trabajadores desempeñan sus funciones en actividades que no tienen futuro», y en Norteamérica antes de que termine esta década «hasta un 75 por 100 de todas las tareas normales de fábricas podrían ser realizadas por robots», según Bruce Nussbaum (1984) codirector de «Business Week». En cuanto a trabajos administrativos, según Siemens (1983) antes de 1990 podrán automatizarse el 33 por 100 de los trabajos de oficinas, el 25 por 100 en el comercio al detall y el 28 por 100 en la administración.

«Un nuevo espectro recorre el mundo: las nuevas tecnologías. A su conjuro ambivalente se concitan los temores y se alumbran las esperanzas de nuestras sociedades en crisis. Se debate su contenido específico y se desconocen en buena medida sus efectos precisos, pero apenas nadie pone en duda su importancia histórica y el cambio cualitativo que introducen en nuestro modo de producir, de gestionar, de consumir, de vivir y de morir.» ¿Será exagerada esta visión de futuro «España y las nuevas tecnologías» (1986)—texto sintetizado del informe de investigación elaborado para el Gebinete de la Presidencia del Gobierno? ¿Exagerará también Adam Schaff (1987) —consejero científico del Consejo Internacional de Ciencias Sociales, doctor «honoris causa» por la Universidad de la Sorbona— cuando dice: «Quien niegue el período revolucionario que estamos viviendo no puede entender nada. Estamos en un punto de ruptura histórica. Todos estamos dentro. Es la revolución microeléctrónica. Su primer fenómeno es el paro»?

Cuando Juan Pablo II en su visita a Canadá (1984) se refirió a los principios morales que deben regir el desarrollo tecnológico, señaló: «privilegiar las necesidades de los pobres más que los deseos de los ricos»; los derechos de los trabajadores «más que la exigencia de llegar al máximo beneficio»; la conservación de lo que nos rodea «más que la expansión industrial desenfrenada»; la producción puesta al servicio de las exigencias sociales «más que la producción militar».

¿Podremos olvidarnos los cristianos que «la Buena Noticia de Jesús nos invita a vivir intensamente comprometidos en hacer surgir una sociedad nueva de hombres liberados y hermanos»? (Obispos del País Vasco, 1980).

Se representan versiones distintas de cómo el futuro político, económico y social puede desarrollarse según determinadas variaciones en los factores ambientales que son claves para la vida de la empresa. Esto se hace, tanto para contrastar la validez de los objetivos a largo plazo, como para incorporar la debida flexibilidad a los planes estratégicos.

3.° *Planes estratégicos de plazo medio.* Se elaboran para el período inmediato próximo de tres a cinco años, indicando los objetivos, las acciones y las asignaciones de recursos para ese plazo temporal.

4.° *La comunicación.* Las empresas que están respondiendo al cambio montan sistemas de información mediante los que analizar constantemente el ámbito empresarial. Por medio de la comunicación interna y externa se trata de detectar señales que ahora pueden ser débiles, pero que pueden llegar a ser importantes para el futuro; se supervisan estrechamente acontecimientos de interés particular y se recoge información utilizada luego para reevaluar los escenarios a largo plazo o poder revisar los planes estratégicos.

Todo lo anterior en su vertiente social lleva a dos conclusiones importantes:

a) Las acciones enunciadas no pueden ser desarrolladas con acierto por un pequeño grupo de directivos o asesores, sino que en ellas ha de tener la máxima participación el conjunto del factor humano de la empresa.

b) Las nuevas empresas han llegado a la convicción de lo importante que es movilizar el talento y energía de todo su personal. Se han dado cuenta de que el talento y la pericia se distribuyen ampliamente y no en una franja estrecha de personas. El éxito a largo plazo depende no solamente de la visión y de las estrategias propuestas por la dirección de la empresa, sino también de la atención y mantenimiento de la creatividad y contribución constantes de todos: jefes, mandos intermedios, técnicos, oficinistas y operarios.

Quien esté interesado en el desarrollo detallado de algunas de las ideas expuestas por el autor, puede encontrarlo en la obra «L'entreprise du Troisième Type», Seuil, París, 1984, de la cual son autores G. Archier y H. Serieyx. Hay edición española de editorial Planeta, 1984.

LIBROS

EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL Y LOS LIMITES A LA AUTONOMIA DE LAS PARTES Y A LAS FACULTADES DEL EMPRESARIO

Por F. Durán López, A. Montoya Melgar y T. Sala Franco

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Informe que ofrece un documento de carácter técnico que sirve de elemento de trabajo y punto de partida para orientar la discusión entre la Administración y los agentes sociales (Sindicatos y Asociaciones Empresariales), acerca de la flexibilidad del mercado de trabajo concebida desde el punto de vista de las limitaciones que, en el ámbito laboral, el ordenamiento impone a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y de los interlocutores sociales, y a las facultades de decisión del empresario.

La finalidad de este documento no es otra que la de permitir centrar la discusión y concretar los puntos a los que debe referirse la misma, ofreciendo con ello un diagnóstico técnico acerca de los factores de flexibilidad y de rigidez presentes en nuestro sistema de relaciones laborales.

El primer y fundamental objetivo que persigue este libro es aclarar la configuración actual, en los términos descritos, de los distintos factores que influencian la flexibilidad/rigidez del mercado de trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales.

LA PROBLEMATICA JURIDICO-LABORAL DE LOS GRUPOS DE SOCIEDADES

Por Luis Miguel Campos Ruiz

Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Este libro contiene un interesante estudio sobre los principales temas que desde la perspectiva jurídico-laboral suscita el fenómeno cada vez más extendido y extremadamente complejo de los grupos de sociedades.

La muy variada tipología que pueden presentar estos grupos impide según el autor «una opción lineal y generalizada para resolver aquellos temas», ofreciéndonos una metodología de acercamiento a los mismos que abandone cualquier pretensión dogmática y, por contra, discurran por una vía «problemática», tratando de identificar las cuestiones que en este campo se plantean.

Por el vacío legal existente, el autor acude y hace un estudio de la Jurisprudencia de nuestros Tribunales, analizando los problemas que se plantean en orden a la determinación de la figura del empresario y atribución de responsabilidades empresariales, la circulación de los trabajadores en el ámbito de los grupos, las repercusiones laborales de los cambios en la titularidad de las empresas, la relevancia de los vínculos societarios en el contexto de los expedientes de regulación de empleo y de las reconversiones industriales, la configuración del «estatuto» del personal al servicio del grupo y su representación sindical.

La empresa, hoy

por Carlos Plaza

En el pasado mes de junio ha tenido lugar en Londres el congreso bianual de la EAPM, es decir, de la Asociación Europea de Dirección de Personal. Ha sido una ocasión única para echar una visión general sobre el mundo social y económico en las postrimerías del siglo XX. De entre las numerosas aportaciones destacamos hoy por su interés la realizada por M. Hervié Serieyx, presidente de Euroequipe Management Consultants, que es una importante empresa de consejeros de organización y gestión que han llevado a cabo una serie de misiones de estudio, repetidas anualmente desde 1980 para estudiar la evolución de las empresas más importantes de Europa, América del Norte y Japón.

Con el título de «La empresa en el año 2000», el ponente dio cuenta de las conclusiones a las que han llegado este equipo de analistas respecto a los cambios que habrán de asumir las empresas para garantizar su éxito a las puertas del siglo XXI.

Existe un consenso generalizado sobre que los datos fundamentales que afectan a la vida de las empresas hoy pueden resumirse en tres conceptos principales:

a) *Enorme competitividad.* La creciente capacidad de producción y la escasa demanda han desembocado en una competencia global que está reduciendo constantemente las posiciones privilegiadas locales.
b) *Cambio tecnológico.* Es acelerado y su impacto se ha difundido por todas partes. En la lucha por ventajas competitivas no sólo hay que tener en cuenta la «tecnología de producción», sino también la «tecnología de organización».
c) *Estado de incertidumbre.* Los importantes cambios políticos, económicos y sociales y sus interacciones en un mundo complejo, no han sido suficientemente pronosticados. La incertidumbre procede del gran fallo en la predicción de esos procesos.

Todos estos fenómenos han afectado a la gente. Por lo que hace a la empresa, se encuentran implicados los dos grupos claves de las gentes que interesan a la vida empresarial: los clientes y el personal.

Las condiciones ambientales descritas han impulsado a las empresas a buscar respuestas adecuadas y emergen acciones importantes en tres direcciones:

1.ª *La calidad.* Como respuesta a la creciente competencia, las organizaciones industriales más importantes concentran al máximo sus esfuerzos en la mejora de la calidad de sus productos y de sus procesos de fabricación. La calidad del producto es más importante, o por lo menos tan importante como el coste del producto, en la apreciación de la mayoría de las decisiones de compra de los nuevos clientes. Por ello el coste de producción de mala calidad tiene un impacto creciente sobre la producción total de una empresa, y la predicción de estos costes es una de las mejores oportunidades para mejorar los resultados. Pero el progreso en este campo sólo se logra mediante un esfuerzo continuo e innovador a todos los niveles de la empresa: desde el taller hasta el vértice directivo, con una identificación individual y de equipo para hacer el producto de manera diferente, mejor, más rápidamente y más barato.

2.ª *La tecnología.* Los logros del cambio tecnológico son de tal magnitud que incluso las grandes empresas no pueden dominar más que una pequeña gama de la tecnología que usan. Por eso se requiere que las empresas miren cada vez más hacia el exterior formando redes, alianzas y asociaciones para adquirir, desarrollar, transferir y exportar tecnología.

3.ª *La reducción de incertidumbre.* Una multitud de acontecimientos que no pueden predecirse pueden invalidar o modificar las decisiones empresariales.

Para «gestionar la incertidumbre» están emergiendo políticas organizacionales que se pueden resumir en estos cuatro ejemplos:

1.º *Definición de objetivos a largo plazo.* Se trata de fijar como misión corporativa un objetivo muy concreto: «Llegar a ser el primer fabricante europeo o mundial de...»; «ocupar el segundo lugar después de la compañía X en el suministro de...». Al lado de esa misión, a la que se dirige toda la empresa como objetivo específico, se definen los valores y principios esenciales que conforman la filosofía de cada empresa concreta: calidad de productos, el cliente es lo más importante, respeto a la personalidad de cada empleado, etc.

2.º *Simulación de escenarios a largo plazo.*

El horario flexible, ¿progreso o utopía?

Luis Riesgo Ménguez

«Nos hallamos ante la innovación más radical que se ha introducido estos últimos años en la disposición de las horas de trabajo» (Director General de la O.I.T.).

Alemania, 1967: la empresa Messerschmitt establece, para una fracción importante de su personal, el horario flexible, esto es, un horario en el que los propios trabajadores pueden fijar por sí mismos el comienzo y final de su jornada laboral con tal de que se sometan a determinadas horas de coincidencia con el resto de sus compañeros.

El experimento tiene éxito y el ejemplo se propaga con tal rapidez que dos años más tarde ya lo han establecido doscientas empresas y cuatro años después más de tres mil. En Suiza, se extiende tan velozmente en la industria y en las empresas del sector servicios que en apenas diez años alcanza ya a más del 30 por 100 de los trabajadores. En Francia, pese a las reticencias iniciales, más de veinte mil empresas lo han puesto en práctica. Y lo ocurrido en Alemania, Suiza y Francia se ha repetido en el Benelux, el Reino Unido, Italia, Estados Unidos, Canadá, Australia, Japón...

Ahora bien: el que en apenas tres lustros el horario flexible se haya impuesto en tan gran número de empresas, e incluso departamentos gubernamentales de los más diversos países, no puede ser fruto de la moda y menos aún del azar. La causa hay que buscarla en la conjunción de estas tres realidades: tiene ventajas para el trabajador, como a los distintos «relojes biológicos» de los individuos (a algunos les gusta madrugar, a otros comenzar su actividad más tarde), evita las aglomeraciones a la entrada y salida del trabajo, mejora el ambiente laboral al suprimir discriminaciones entre los privilegiados que no fichan y los obligados a un horario rígido y, lo más importante, da una mayor responsabilidad al individuo dejando en sus manos algo de tanta entidad como es el fijar por sí mismo el comienzo y final de su trabajo.

Resultado: mejora del clima laboral, mejora de la productividad y, a la larga, beneficio económitiene ventajas para la empresa y tiene ventajas par la sociedad.

Ventajas para el trabajador

El horario flexible —al dar al trabajador la posibilidad de decidir por sí mismo, y dentro de unos ciertos límites, la hora de entrada y salida de la empresa— le da mayor libertad de acción en cuanto al uso de su tiempo de trabajo y de si tiempo libre, suprime las tensiones que conlleva el control de la puntualidad, permite adaptar el horario laboral tanto a las circunstancias de cada cual

co para el propio trabajador como fruto del incremento de ésta.

Ventajas para la empresa

Reducción del absentismo —debido a que el personal puede armonizar mejor sus horas de trabajo con sus necesidades personales y familiares; reducción, por análoga causa, de la inestabilidad en los puestos de trabajo; reducción de los tiempos muertos, improductivos; reducción del tiempo necesario para lograr el pleno rendimiento al comienzo de la jornada; reducción de las horas extraordinarias; mejor organización del trabajo, etcétera.

Consecuencias; mejoran las relaciones trabajador-empresa, se facilita la participación, la puesta en marcha de programas para elevar la calidad de vida, las actividades de formación, el desarrollo de la organización, etc. Todo lo cual, incide también positivamente sobre la productividad, reduciéndose los costes al obtenerse, con los mismos medios, mejores resultados.

«Ganancia de libertad» para el trabajador y «ganancia de productividad» para la empresa. He ahí, en síntesis, lo que aporta el horario flexible.

Ventajas para la sociedad

El aumento de productividad derivado de una mayor motivación del personal, de una más eficaz organización del trabajo y de unos métodos de gestión más racionales, contribuye, obviamente, a la mejora de toda la sociedad de la que la empresa es parte integrante. Al mejorar la parte mejora el todo. Pero hay más:

- Al disminuir la inestabilidad del personal, se disminuyen los gastos para la búsqueda de quienes le sustituyen —gastos improductivos por definición— y los derivados de poner a punto a los nuevos trabajadores.
- Se abren nuevas perspectivas en materia de contratación, ya que cuando el horaro es rígido, es frecuente, por ejemplo, que la mujer casada renuncie a un empleo que le obligaría a observar un horario distinto del de su marido o incompatible con las horas de colegio de sus hijos. Por el contrario, el horario flexible, al facilitar la eliminación de tales obstáculos, desemboca en un incremento de las reservas potenciales de mano de obra.
- Se aligeran las cargas impuestas a la sociedad para la infraestructura y conservación de las vías de comunicación, ya que el horario flexible reduce la circulación en las «horas puntas» al repartir mejor, en el tiempo, los viajes de ida y vuelta al trabajo. Por otra parte, los accidentes de tráfico disminuyen al eliminarse las tensiones derivadas del sometimiento a un horario rígido, la necesidad de fichar puntualmente, la continua atención al reloj y el nerviosismo por llegar tarde, etc.

No siempre puede aplicarse

Unas veces a causa de la interdependencia de las funciones y puestos, otras por el tipo de trabajo que hay que realizar. La regularidad y la puntualidad por ejemplo, son condición «sine qua non» en ciertas actividades. Pensemos en lo que supondría poner en peligro los servicios públicos de una empresa de transporte como consecuencia de un horario que permitiese al personal disponer de su tiempo como creyese conveniente. En otras palabras: el horario flexible ni se adapta a todas las empresas, ni, dentro de una misma empresa, a todos los puestos de trabajo. Pero sentado esto, sería un proceder poco inteligente deducir de ello que no debe aplicarse nunca. Analícense, sí, antes de pronunciarse en favor o en contra de su introducción, las dificultades que pueden darse en materia de organización, de interdependencia de puestos, de servicios permanentes, etc. Y lo más probable es que se llegue a la conclusión —como demuestran múltiples experiencias hechas al respecto— de que las posibilidades de aplicación del horario flexible son mucho más amplias de lo que a primera vista pudiera parecer. Una elemental prudencia obliga tanto a los representantes de la dirección como a los representantes de los trabajadores a no rechazarlo «a priori» sin haber entrado siquiera en su consideración.

Paso previo a la decisión sobre el establecimiento del horario flexible será el de convencer a los mandos de su posibilidad y conveniencia. Tarea no fácil, sobre todo si esos mandos tienen una experiencia negativa de tal o cual caso en que determinadas personas han abusado de la libertad que tenían para fijar su propio horario. La labor del director de personal puede ser aquí decisiva. Por un lado dando a conocer las características del horario flexible, el éxito obtenido en las empresas que lo han implantado, los beneficios que de él se derivan, etc. Por otra parte, haciendo ver que no se han de confundir los horarios «libres», no debidamente controlados, con el horario flexible rectamente entendido, pactado y supervisado. «Si en la inmensa mayoría de las empresas que lo

han introducido los resultados han sido positivos —puede argumentar— ¿por qué no ha de ocurrir igual en la nuestra?»

* * *

En resumen: El horario flexible constituye uno de los avances más importantes de los últimos años cara a la humanización del trabajo. Su éxito espectacular se explica porque coincide el beneficio del trabajador con el beneficio de la empresa y el beneficio de la sociedad. Por otra parte, a nadie se le obliga: el que quiera seguir con el horario anterior, rígido, puede hacerlo. Pero con una diferencia: lo hace porque quiere, no porque le sea impuesto.

Nos hallamos, pues, ante una realidad sorprendente que acaso precisaba las condiciones que se dan en el ambiente familiar, laboral y social de este último tercio de siglo para desprenderse, como fruta madura, en beneficio de cuantos, en una u otra forma, se relacionan con el mundo del trabajo.

Un avance importante

En todas partes en que se ha introducido el horario flexible, el proceso se ve como irreversible y llamado a generalizar rápidamente en razón a que mejoran las condiciones de trabajo, el sentido de responsabilidad, el desarrollo de la autonomía personal, etcétera.

* * *

Con el horario flexible se viene a decir a los trabajadores: «Le estamos pagando a usted por hacer el trabajo, no por darnos su tiempo». Al encontrarse con ese reto los trabajadores responden positivamente.

* * *

Algunos empresarios se muestran escépticos sobre el horario flexible: «¿No llegará a producirse el caos? ¿Cómo controlarlo?» Sin embargo, la experiencia da que cuando a los trabajadores se les trata como adultos, responden como adultos.

* * *

«Ganancia de libertad» para el trabajador y «ganancia de productividad» para la empresa. He aquí, en síntesis, lo que aporta el horario flexible.

* * *

El horario flexible constituye uno de los avances más importantes de los últimos años cara a la humanización del trabajo. Y su éxito espectacular se explica porque coincide el beneficio del trabajador con el beneficio de la empresa y el beneficio de la sociedad.

Comentarios al proyecto de Ley de infracciones y sanciones sociales

por Juan Enrique Repullés

El 26 de octubre de este año publicaba «El País» un artículo de Enrique Marcos titulado: «Quién rompe el equilibrio social», donde el autor afirmaba, de forma violenta, que la aireada reacción de la CEOE ante el proyecto de ley sobre infracciones y sanciones sociales no se corresponde con la práctica observada, tanto en las relaciones laborales en el ámbito de la empresa como en el respeto a la legislación laboral, llegando a decir, refiriéndose al presidente de la CEOE, que ya «era tarde para rasgarse las vestiduras», que el equilibrio social hacía tiempo que se había hecho trizas y precisamente por causas imputables a la empresa y por la injerencia de la Administración del Estado.

Por otro lado, efectivamente, la CEOE al referirse al proyecto de ley referido dice que es inmaduro y desequilibrado desde el punto de vista empresarial, que carece de un mínimo paralelismo en el tratamiento de las infracciones y sanciones en las que puedan incurrir los trabajadores, y añade que «estamos ante un proyecto normativo que contempla virtualmente, de modo exclusivo a los empresarios como infractores, a pesar de referirse en su título al orden social».

Vamos, pues, a analizar, aunque sea de forma muy somera el contenido del Proyecto.

Consta de 48 artículos distribuidos a lo largo de un preámbulo, siete capítulos, tres disposiciones adicionales y cuatro disposiciones finales.

Los capítulos se subdividen en secciones y subsecciones y del mero enunciado de cada uno de ellos se desprende claramente, que prácticamente el Proyecto de Ley es el enunciado de una serie casi completa de infracciones en materia laboral y seguridad social en las que pueden incurrir los empresarios o asimilados, y en otras materias como son las del empleo y prestaciones por desempleo, de emigración y trabajos de extranjeros entre otras; infracciones que van jerarquizando en leves, graves y muy graves, para acabar enunciando en su capítulo VI las sanciones a los empresarios y, en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados.

En la Exposición de Motivos se justifica el Proyecto de Ley no sólo por la disparidad de disposiciones que sobre esta materia existen, sino, sobre todo, porque al ser declarado nulo el Real Decreto 2.347/85, de 4 de diciembre, que desarrollaba el artículo 57 del E. T. por la sala III del Tribunal Supremo en Sentencia de 10 de noviembre de 1986 por considerarlo contrario a los principios constitucionales de legalidad y tipicidad, como norma postconstitucional que incumplía el artículo 25.1 de la Constitución, quedaba sin desarrollar el mencionado artículo 57 del E. T.

Y así es, en efecto; sin entrar en detalles de las razones que tuvo el Supremo para declarar nulo el Real Decreto de 4 de diciembre de 1985 aludido, como hace la profesora titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Zaragoza, María del Carmen Ortiz Lallana, en su laborioso artículo aparecido en la revista «Actualidad Laboral», número 40 de este año, tenemos que estar de acuerdo con ella en sus conclusiones y sobre todo en la VI, cuando dice: «La promulgación de una nueva ley sobre infracciones de las empresas es deseable. El Real Decreto 2.347/85 suponía una solución inadecuada, no sólo por su dudosa legalidad, hoy plenamente rechazada por la Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de noviembre de 1986, sino también por lo forzado de algunas de las soluciones adoptadas en los preceptos de su articulado, en los que, de no haberse dictado Sentencia declarando su total nulidad, pudiera defenderse su conformidad a derecho».

Pero concretemos; a nuestro criterio, el Proyecto de Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social se hacía necesario para el desarrollo del ya tantas veces mencionado artículo 57 del E. T., pero ha resultado un Proyecto que no sólo en algunos supuestos va más allá de lo que era necesario, como por ejemplo, cuando dice que la cuantía de las sanciones se actualizará en función del IPC previsto para cada año por el Gobierno, lo que puede constituir, incluso, una deslegalización de esta materia, sino que además la falta de garantías formales, a la hora de calificar las infracciones e imponer sanciones, como apunta la CEOE, genera un manifiesto peligro de indefensión contrario a la seguridad jurídica y desincentivador de la función empresarial.

A nuestro entender el texto del Proyecto no es

sólo una lista de infracciones de los empresarios, sino lo que es peor, es un Proyecto que rompe el equilibrio social, en dirección contraria a la que tal vez hubiera roto con anterioridad normativas anteriores, como si los empresarios fueran, ahora, los únicos infractores en la empresa y no nos vale como disculpa el que antaño pareciera que fueran sólo los operarios.

Es, en general, una Ley pobre y como hemos dicho desequilibradora, que muy poco va a servir para crear en las empresas el orden social que tanto se necesita y tan urgentemente se reclama por ambos lados.

Es de esperar que el Proyecto sea modificado, suavizando así lo exagerado y acentuado de su inclinación hacia un lado y si no habría que esperar que la Jurisprudencia suavice las aristas tan agudas de esta normativa.

Noticias ASE

1. Audiencia de S.S. Juan Pablo II a ASE

El día 1 de diciembre S. S. el Papa Juan Pablo II recibió en Audiencia a una Delegación de Acción Social Empresarial acompañada de los autores de la reciente publicación de ASE «Estudios sobre la Laborem Exercens».

El objeto de la Audiencia fue presentar al Papa un ejemplar de esta obra que según el Director de la Sala de Prensa de la Santa Sede es «el mejor estudio publicado en el mundo sobre esta importante Encíclica del Papa actual». Juan Pablo II, con este motivo, se dirigió a los representantes de ASE a los que entre otras cosas dijo: «Saludo en particular a los representantes del movimiento Acción Social Empresarial a quienes aliento en su condición de profesionales laicos cristianos, a ser testimonios vivos de los valores del Evangelio en el mundo económico y social difundiendo y aplicando con coherencia las enseñanzas sociales de la Iglesia en comunión con los pastores».

2. Mesas redondas

A) *Novedades fiscales en los Presupuestos Generales del Estado para 1988*

El día 29 de octubre de 1987 tuvo lugar una reunión de ASE, presidida por el Subdirector General del Impuesto sobre las Personas Físicas, don José Ramón Domínguez Rodicio, en la que se repasaron las novedades fiscales incluidas en los Presupuestos Generales para 1988, haciendo un hincapié especial en las novedades respecto a la imposición de las personas físicas.

B) *Proyecto de Ley sobre la Auditoría Externa de las empresas*

El día 23 de noviembre de 1987 tuvo lugar una mesa redonda para tratar este tema, presidida por el Director del Instituto de Planificación Contable, don Carlos Cubillo Valverde.

En la reunión, se estudió juntamente con el Proyecto de Ley de Auditoría Externa, el Proyecto de Reforma del Plan Contable, todo ello desde las exigencias de adaptación del Derecho de Sociedades a las directivas comunitarias.

3. Círculo UNIAPAC

El Círculo UNIAPAC, de ASE, está desarrollando en el presente curso el tema general de la «Etica en los negocios». Durante el último trimestre se han tenido las siguientes reuniones:

a) El día 19 de octubre de 1987, don Angel Galindo, profesor de la Universidad de Salamanca, desarrolló el tema «La empresa. Valoración ética», que fue seguido por un amplio coloquio entre los asistentes.
b) El día 16 de noviembre, don Andrés Ollero Tassara, Catedrático de la Universidad de Granada y Diputado del Congreso, desarrolló el tema «Actividad empresarial y tejido social», que suscitó gran interés entre los asistentes, provocando un animado debate entre los miembros del Círculo.

4. Promoción de SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica)

ASE continúa en la organización de esta nueva Asociación de Empresarios, Directivos y Profesionales jubilados, para una cooperación técnica con instituciones, empresas o países que, en determinadas circunstancias, precisen de la ayuda profesional de los expertos que se asociarán en esta entidad.

5. Acción territorial

El pasado día 13 de noviembre un grupo de consejeros de ASE, presidido por el Vicepresidente Sanz Pereira, se reunió en Valladolid con empresarios y directivos preocupados por el relanzamiento de ASE a nivel provincial. Próximamente se continuará este contacto, así como en otras provincias o regiones.

6. Jornada de reflexión y espiritualidad

Los días 4 y 5 de diciembre se reunió un grupo de empresarios de ASE en la residencia de los jesuitas de Montealina, en Pozuelo, en una jornada de reflexión y espiritualidad.

Estuvo organizada la reunión por nuestro asesor religioso don Francisco Javier Gorosquieta y con la dirección de los temas por el conferenciante P. Juan García Pérez, Director de «Razón y Fe» y profesor del ICADE.

7. UNIAPAC internacional

El secretario general de ASE asistió a la Asamblea General de UNIAPAC, que este año se reunió en La Haya los días 26 y 27 de octubre. En esta Asamblea General fue reelegido miembro del Comité Ejecutivo Internacional el Presidente de ASE, don Eugenio Marín.

Seminario «Empresa y Humanismo»

En la Universidad de Navarra se ha celebrado, durante los días 19 y 20 del pasado mes de noviembre, la primera Reunión Internacional del Seminario permanente «Empresa y Humanismo»; en realidad, la tercera reunión del Seminario que celebró las dos anteriores a finales del año 1986 y en junio de 1987.

Intervinieron en la última reunión el profesor Gilder, de Estados Unidos; MacMillan, de Inglaterra; Decósterd, de Francia; Polo, Alvira, Serrano y Martínez Esteruelas, de España. Los temas fueron, respectivamente, «El Altruismo de la Empresa», «Responsabilidad Social del Empresario», «Hacia una nueva ética del trabajo», «Viejas ideas para una empresa nueva», «Extrategias innovadoras en la empresa» y «Humanismo y Empresa».

La asistencia, muy numerosa —más de cien personas—, estaba integrada por profesores y empresarios como es normal en este tipo de reuniones. Los temas fueron desarrollados a gran altura, sin perjuicio del contenido práctico de muchos de ellos. Las intervenciones de los concurrentes precisas y altamente interesantes.

PERESTROIKA

Mikhail Gorbachev

237 págs.
Ediciones B, Barcelona, 1987

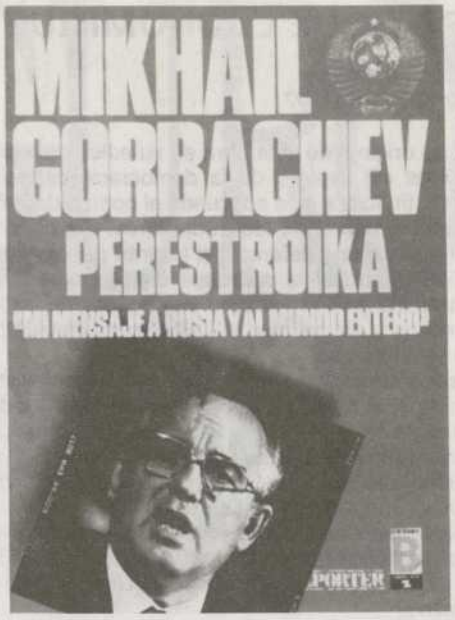
Es difícil para un occidental y además español, enjuiciar objetivamente la obra de un marxista. Sólo esta mera indicación —que Gorbachev es marxista— nos hace pensar: ¿Cómo va a ser un marxista un hombre que parece tener tan buenas intenciones? Porque damos por supuesto, octavo mandamiento al margen, que un marxista tiene que ser malvado, maquiavélico, mal intencionado, enemigo del bien.

La obra tiene dos partes. La primera examina la «Perestroika» en su proyección sobre la URSS; la segunda la considera desde el punto de vista de las relaciones internacionales. Dejaré el comentario de esta segunda parte para otros; de ella sólo traeré a cuento el comentario del autor ante la crisis de la cultura europea frente a la «cultura» americana: «no puede más que asombrarnos que una cultura europea, profunda, inteligente e intrínsecamente humana, se bata en retirada ante la diversión primitiva de la violencia y la pornografía y la riada de sentimientos vergonzosos e ideas de baja catadura». Bueno, en la URSS, está prohibida la pornografía y no le dejan a uno pasar la frontera con revistas de esta clase.

Veamos en la primera parte lo que quiere ser la «Perestroika» —reestructuración» según su propio gerente. El punto de partida es que medidas que quizás fueron necesarias en los primeros años de la revolución o de la reconstrucción después de la guerra —por ejemplo, la planificación centralizada al extremo— al mantenerse sin cambio ni adaptación alguna en situaciones ya distintas, se han transformado en un «mecanismo de frenado» de la economía y del progreso social; no se estaba utilizando todo el potencial del socialismo. Y no sólo en la tarea económica, sino también en la tarea de formación y elevación del individuo; porque «la principal tarea consiste en elevar espiritualmente al individuo, respetando su mundo interior y proporcionándole fuerza moral». «Que todas las posibilidades de la cultura se dediquen a moldear personas socialmente activas, espiritualmente ricas, justas y concienzudas.» Y ello a través del desarrollo de las «formas democráticas inherentes al socialismo a través de la intensificación del autogobierno.» Uno piensa que si ello se hiciera con criterios objetivamente correctos, no hay duda que tales propósitos merecerían la adhesión de las gentes de bien en todas partes. Pero es claro que lo mismo que nosotros nos preguntamos sobre la corrección de sus criterios, Gorbachev podría preguntarnos, con una sonrisa, por la corrección de los nuestros. Y podría ser que sólo en cosas verdaderamente fundamentales, no en temas objetivamente accesorios aunque los apreciemos mucho, pudiésemos dar alguna razón objetiva de esos criterios nuestros.

La «Perestroika» quiere ser una revolución, porque sus medidas pretenden tener amplio alcance e implica «una eliminación decidida y radical de todos aquellos obstáculos que estorban al desarrollo social y económico, de los métodos anticuados para dirigir la economía, de la mentalidad dogmática y estereotipada». Magnífico; ello sería también necesario en sociedades que desde hace algunos siglos padecen arteosclerosis. Pero, como siempre, lo importante es lo que se edificará después.

«En estos momentos —dice el autor— en nuestro



país se ven muchas cosas desacostumbradas: elecciones para la dirección de empresas y oficinas; múltiples candidatos en las elecciones para los soviets de algunos distritos; empresas conjuntas con firmas extranjeras; industrias, factorías y granjas estatales y colectivas que se financian por sí mismas; supresión de restricciones para granjas que producen productos alimenticios para las empresas y son dirigidas por ellas; actividades cooperativas más extensas; fomento de las empresas individuales en el comercio y la producción a pequeña escala; cierre de industrias y factorías que no son rentables por producir con pérdidas y de los institutos de investigación que funcionan ineficazmente. La prensa más incisiva toca temas "tabú", publica una amplia diversidad de opiniones públicas... Todo ello es natural y necesario aunque no sea fácil de realizar ni de comprender de buenas a primeras por el público en general y los miembros del partido.»

Si eso es así y sigue así es muy posible que la Perestroika sea una verdadera revolución. La «segunda revolución leninista» según dicen las tapas del libro. Porque el pensamiento de Lenin está presente en toda la obra, incluso cuando se trata «de hallar las maneras más modernas y eficaces para combinar la propiedad pública y el interés personal». Pero no se sigue a Lenin en las soluciones concretas que él dio a los problemas históricos que tuvo que afrontar; Lenin introdujo la NEP y Gorbachev no piensa en ello; Lenin era opuesto a la gestión obrera en las empresas y Gorbachev más bien apunta a ella. No se trata de copiar a Lenin, sino de hacer lo que él con su realismo y elasticidad habría hecho frente a las circunstancias concretas actuales.

«The Economist» del 7 de noviembre último trae en su cubierta una interpretación muy expresiva de la Perestroika; en un tractor, a paso de tractor, van Marx y Mao Tse Tung. Los adelanta —¡ay! por la derecha: estamos en el Reino Unido— sonrientes y un poquito burlones, en un rápido turismo, Gorbachev y Deng; la literatura es adecuada: «Puting the Rev in Revolution»...

Lector: si te interesan estos temas tienes aquí un libro ágil y problemático, de estilo claro y directo. Y que hace pensar.

F. R.

UNE ETIQUE ECONOMIQUE

Por Michael Novak
Editions Du Cerf, 1987

El título original de esta obra en su edición americana de 1982 es «El espíritu de la democracia capitalista»; quizá este título era más adecuado al contenido del libro que el que le han dado los traductores. Porque el libro es, en realidad, una defensa del espíritu del capitalismo, entendiendo por tal la combinación de una economía mayoritariamente de mercado, una política de respeto a los derechos y del hombre y una cultura movida por la justicia y la libertad.

Ya se entiende que esta descripción del sistema, corresponde, si acaso, al capitalismo de la segunda mitad del siglo XX y en países desarrollados. Sería difícil encontrar todos esos datos, sin duda positivos, en el capitalismo del siglo XIX que no estaba precisamente movido por la justicia y la libertad.

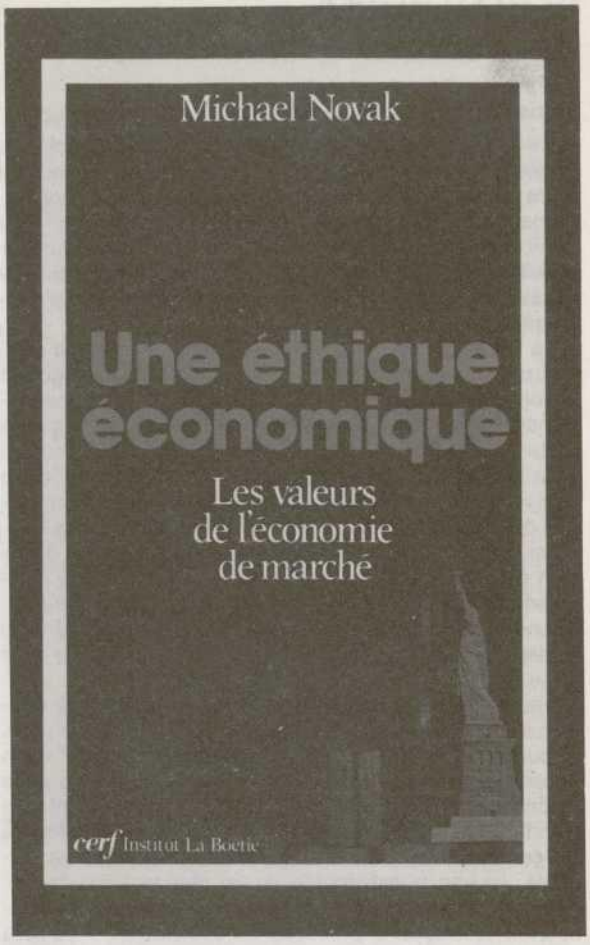
La obra tiene tres partes dedicada la primera a «El ideal del capitalismo democrático»; la segunda a «El crepúsculo del socialismo»; la tercera a «Una teología de la economía».

En la primera parte se lanza ya una de las ideas básicas, a mi juicio, de la obra, aunque quizá el modo de expresarse sea relativamente dura para lectores latinos. Porque se refiere literalmente a «la incapacidad de la Iglesia para comprender las razones éticas, culturales, del nuevo orden económico, quedando al exterior del mismo; no fue su levadura. La Iglesia ha quedado anclada en el orden social pasado y los Papas no se han ocupado con demasiada benevolencia de él». Y se pregunta «¿Hay una forma de economía política que esté más en armonía con la tradición judaica y los evangelios cristianos?».

Quizá sea cierto algún despegue en la Iglesia respecto al orden capitalista; pero hay que recordar que sólo en épocas muy recientes, hace realmente muy pocos años, el sistema capitalista se presta a las loas que el autor le dedica. Y puede ser cierta la separación de la Iglesia del sistema por cuanto no hay que olvidar que está basado en el egoísmo más estricto y en el espíritu de lucha de uno contra otro, y ninguna de estas dos actitudes es una virtud cononizable. Por otra parte es indudablemente peligroso que la Iglesia, no obstante su vinculación con otros órdenes sociales, como por ejemplo el feudal, considere nunca a ningún orden social temporal como reflejo exacto del ideal cristiano.

Los temas del Espíritu de la empresa, Providencia y sabiduría práctica, El individuo comunitario, La familia, La revolución permanente, están bien tratados dentro de la inclinación del autor a defender incondicionalmente el sistema.

En la segunda parte hace el autor un tratamiento relativamente admisible del socialismo, incurriendo en la clásica y ya superada distinción entre el Marx joven y el Marx adulto; reconoce que los socialistas modernos admiten que el capitalismo es más eficiente, pero que el



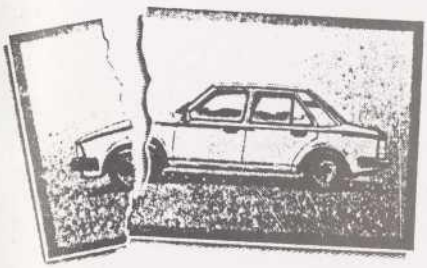
socialismo tiene una superioridad moral. Se dedica a continuación a comentar la «utilidad de los ricos»... y la tristeza del socialismo que prefiere París a Moscú. Por supuesto que los ricos son útiles porque la originalidad de sus gustos impide la monotonía y además, claro es, porque invierten mucho...

Comienza la tercera parte con una declaración importante: «No existe ningún conjunto serio y metódico de investigaciones teológicas sobre el estudio y fundamento de la economía». Frase que ciertamente hace meditar. Se refiere después a la tradición católica anticapitalista aunque no recuerda el duro juicio de León XIII en la «Rerum Novarum», juicio que ciertamente no era gratuito. Se refiere después al socialismo cristiano en Europa, a la pobreza en el tercer mundo, a la teología de la liberación y, finalmente, a una teología del capitalismo democrático. Y termina con una frase realmente aclarativa: «El libro no ha querido ser un juicio sobre las prácticas del capitalismo. Ha querido coger los ideales que están latentes en esas prácticas».

F. R.

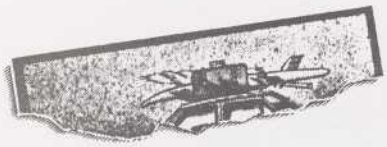
EL SEGURO 100 x 100

COBERTURA



Si en caso de robo su seguro sólo le cubre el 80% del valor de su coche, no se conforme.

Mapfre Automóviles le cubre el 100 x 100.

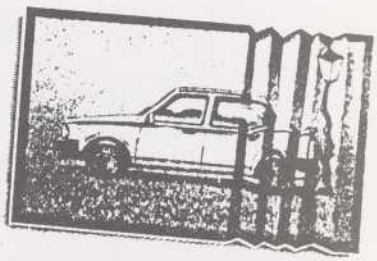


TRANQUILIDAD

En sus viajes, un pequeño accidente le puede dejar colgado. Para evitarlo, Mapfre Automóviles le ofrece más de 900 oficinas en toda España.

Eso es tranquilidad 100 x 100.

RAPIDEZ



Con la misma facilidad con que nos damos golpes tontos, Mapfre Automóviles se los soluciona.

Servicio de peritación y pago inmediatos. Al 100 x 100.

MAPFRE automóviles

El seguro 100 x 100 *

* Marca - slogan depositada.

EL GRUPO CEPSA está a tu lado. En cada objeto, en cada producto que te rodea, que utilizas a diario, Cepsa ha puesto su tecnología. Una tecnología que está presente incluso en las pinturas que decoran tu vida.

Así es el Grupo Cepsa. Un Grupo en el que SIEMPRE...

ALGO NOS UNE A TI.

GRUPO BAIRRO

CEPSA

TECNOLOGIA EN ACCION