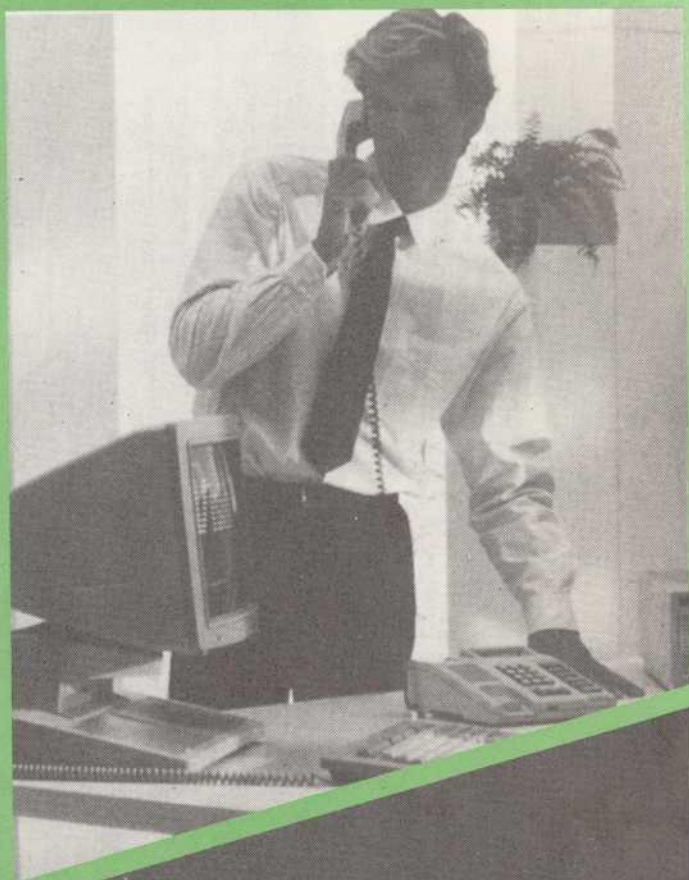
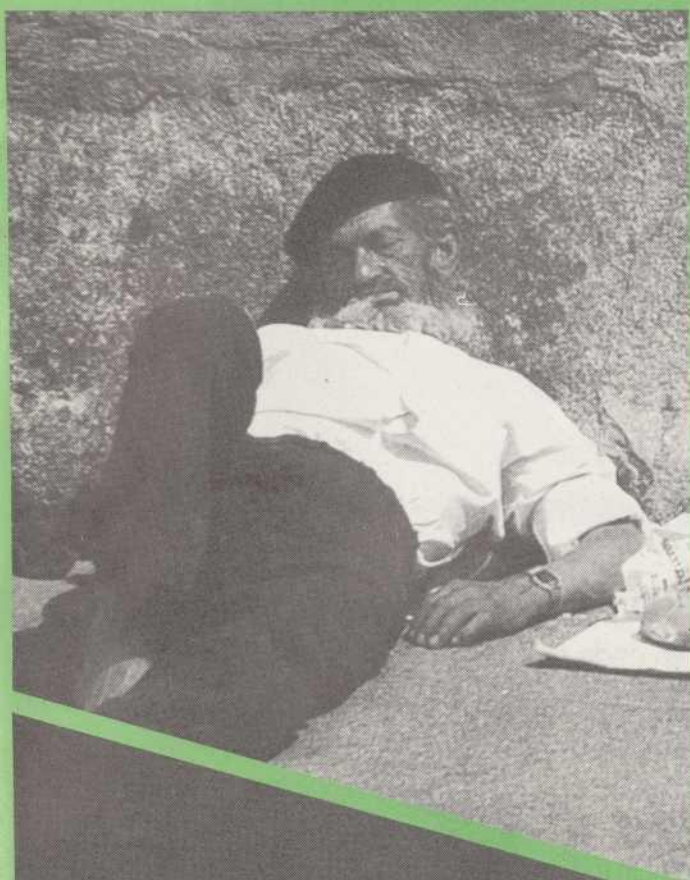


ACCION EMPRESARIAL

Año XVI

3.^{er} Cuatrimestre 1988

Núm. 131



LA SOCIEDAD DE LOS TRES TERCIOS



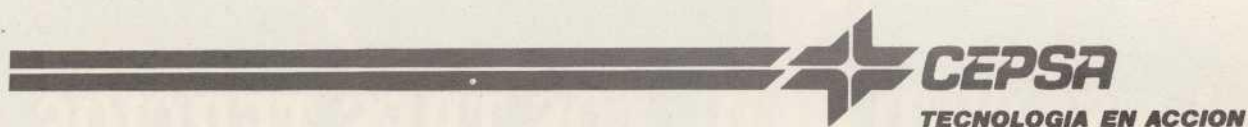
EL GRUPO CEPESA está a tu lado. En cada objeto, en cada producto que te rodea, que utilizas a diario, Cepsa ha puesto su tecnología. Una tecnología que está presente incluso en las pinturas que decoran tu vida.

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



*ALGO
NOS UNE A TI.*

GRUPO BARRIO



3.^{er} cuatrimestre 1988
Número 131

Presidente:
Eugenio Marín García-Mansilla

Vicepresidente para la Revista y Publicaciones:
Federico Rodríguez

Director:
Benedicto Poza Lozano

Jefe de Redacción:
Alfonso Sánchez

Redactores:
Carlos Alvarez
Antonio Escudero
Fernando Fernández
Pedro Gallo Tenaguiño
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: Ediciones Gráficas ORTEGA
Avd. Valdelaparra, 35 - Tel.: 653 44 73
ALCOBENDAS (Madrid)

Depósito legal: M. 3937-1971

SUMARIO

	Págs.
EDITORIAL: Los Presupuestos Generales del Estado	3
OPINION	
La sociedad de los dos tercios, por Javier Gorosquieta	4
ENTREVISTA	
Fernando de Elzaburu, por Alfonso Sánchez	9
OPINION	
Tendencias predominantes en la política social de las empresas, por Luis Riesgo Méndez	12
NOTICIAS UNIAPAC	
El mercado europeo de trabajo, la formación profesional y la libre circulación de personas	15
INFORMES ASE	
Coste de la vida y presupuesto familiar en Madrid	20
NOTICIAS UNIAPAC	
Reuniones del Círculo UNIAPAC: Manuel Zaguirre. Política económica y social del Gobierno	22
TEMAS JURIDICOS	
La Ley de Auditoría de Cuentas	23
OPINION	
Barcelona-92: Dinero y deporte, por Alfonso Sánchez	25
CRONICA	
Yugoslavia. Anécdota de un viaje, por Félix Manuel Sanz Pereira	28
TEMAS LABORALES	
Concertación socio-económica, por Juan Enrique Repullés	29
REVISTA DE PRENSA	
Europa. Escuelas de negocios	33
ACTIVIDADES ASE	
Los Planes y Fondos de Pensiones: su fiscalidad	35
... ALGO SE HACE	
El Instituto Social Empresarial y la Escuela Superior de Estudios Empresariales de Valencia	37
LIBROS	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 Maraón, 3. 28010 Madrid.
Teléfono 593 27 58.

SUMARIO

Edición
Empresarial

Página

EDITORIAL: Los presupuestos González del

3

El futuro de la empresa en el mundo de la

4

El futuro de la empresa en el mundo de la

5

El futuro de la empresa en el mundo de la

6

El futuro de la empresa en el mundo de la

7

El futuro de la empresa en el mundo de la

8

El futuro de la empresa en el mundo de la

9

El futuro de la empresa en el mundo de la

10

El futuro de la empresa en el mundo de la

11

El futuro de la empresa en el mundo de la

12

El futuro de la empresa en el mundo de la

13

El futuro de la empresa en el mundo de la

14

El futuro de la empresa en el mundo de la

15

El futuro de la empresa en el mundo de la

16

El futuro de la empresa en el mundo de la

17

El futuro de la empresa en el mundo de la

18

El futuro de la empresa en el mundo de la

19

El futuro de la empresa en el mundo de la

20

El futuro de la empresa en el mundo de la

21

El futuro de la empresa en el mundo de la

22

El futuro de la empresa en el mundo de la

23

El futuro de la empresa en el mundo de la

24

El futuro de la empresa en el mundo de la

25

El futuro de la empresa en el mundo de la

26

El futuro de la empresa en el mundo de la

27

El futuro de la empresa en el mundo de la

28

El futuro de la empresa en el mundo de la

29

El futuro de la empresa en el mundo de la

30

El futuro de la empresa en el mundo de la

31

El futuro de la empresa en el mundo de la

32

El futuro de la empresa en el mundo de la

33

El futuro de la empresa en el mundo de la

34

El futuro de la empresa en el mundo de la

35

El futuro de la empresa en el mundo de la

36

Acción Social Empresarial

*En la esperanza
de un feliz 1989
para todos sus lectores*

Suscripciones:

6000 España, 1.200 pesetas.—Extranjero: Portugal, 1.200 pesetas.—Estados Unidos y México, 20 dólares.—Resto del mundo, 25 dólares.

Acción Social Empresarial, S.A. — 28014 Madrid — Teléfono 503 57 88

Depósito legal: M. 3957/1987

LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

LOS Presupuestos Generales del Estado para 1989 parten de una situación de optimismo creada por el cumplimiento favorable de los Presupuestos del anterior ejercicio de 1988.

Concretamente, la dinámica de los ingresos públicos del ejercicio que termina se sitúa entre el 6 y el 7 por 100 sobre los presupuestado, que les hace rebasar en 450 mil millones de pesetas.

Aunque el Estado viene gastando aproximadamente un 5,5 por 100 por encima de lo presupuestado, la realidad es que el incremento de los ingresos, fundamentalmente mediante una mayor recaudación fiscal, ha enjugado esa desviación de los gastos, lo cual permite al Secretario de Estado, Sr. Borrell, afirmar que «el volumen del gasto público en nuestro país se ha reducido en un punto en los últimos dos ejercicios».

Partiendo de estas previsiones, el Ejecutivo presenta el nuevo ejercicio económico con una política económica y presupuestaria expansiva, con un crecimiento de los gastos en un 13 por 100, y los ingresos, en un 17 por 100.

Si el presupuesto anterior de cara al próximo desarme arancelario exigido por la integración en la Comunidad Económica Europea se calificó de presupuesto de la consolidación o de la recuperación económica, el nuevo presupuesto para 1989 podríamos calificarlo como el de la expansión.

Las expectativas creadas por el Gobierno a lo largo del año 1989 giraban en torno a que el próximo presupuesto fuera un presupuesto de corte eminentemente social. Es decir, habría expectativas de que los presupuestos iban a ver incrementados de forma sobresaliente partidas como las del subsidio de desempleo, salarios de los funcionarios, actualización de las pensiones según los objetivos que el partido en el poder tiene definido conseguir a corto plazo, según sus programas.

Si este presupuesto eminentemente social se suele definir como típico de un año electoral, todo hace presumir que tienen que anunciarse unas elecciones para que estas promesas sociales se traduzcan en la única realidad posible, que es su inclusión en los Presupuestos Generales del Estado.

Los presupuestos para 1989 presentan un especial incremento del gasto en inversiones públicas, que en términos reales están sobre un 38 por 100.

Dentro de estos apartados, los capítulos que salen especialmente favorecidos en los presupuestos son el impulso de la construcción de autopistas, los transportes ferroviarios y las comunicaciones.

El saneamiento de las Administraciones Locales y Autonómicas también hacen crecer espectacularmente los fondos destinados a esta finalidad.

Por el contrario, el incremento menos sensible está en los salarios de los funcionarios, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Educación y Ciencia, y pensiones, desempleo y gastos sanitarios.

Este mantenimiento de los gastos sociales tiene un objetivo prioritario del Ministerio de Hacienda de controlar la inflación a la vez que se estimula el crecimiento de la economía nacional.

En definitiva, parece que las tesis económicas del Gobierno están orientadas a generar riqueza con la repercusión social que este hecho supone, evitando otros tipos de reparto social mediante fórmulas subsidiadas, objetivo clásico de Gobiernos socialistas y socialdemócratas.

LA SOCIEDAD DE LOS DOS TERCIOS

JAVIER GOROSQUIETA

Se denomina «sociedad de los dos tercios» a un fenómeno estructural que, como tal, se inició con la actual crisis económica en 1973 y que se ha consolidado a lo largo de la misma. Consiste en que, como consecuencia sobre todo de las políticas aplicadas para la superación de la crisis, ha ido volviendo progresivamente la prosperidad económica, pero no para todos, sino sólo para, en números redondos, las dos terceras partes de la colectividad; mientras tanto, el último tercio queda progresivamente marginado e instalado en la pobreza. De los dos tercios que prosperan, el primero, el más afortunado, aunque minoritario, está integrado por la clase dirigente de la economía y de la política, con puestos de trabajo estables, que pueden ayudar grandemente al logro de sí mismo como persona y extraordinariamente bien remunerados. El segundo tercio se refiere a la masa de profesionales de las clases medias y de los trabajadores cualificados por cuenta ajena y con un empleo por tiempo indefinido; sus niveles de renta son bastante elevados y pueden participar crecientemente y de manera no despreciable en las delicias de la sociedad de consumo.

Para denominar a este fenómeno en España se está utilizando ahora más la expresión «sociedad de los tres tercios», pero nos parece más a propósito la de «sociedad de los dos tercios»; primero, porque esa es la denominación mucho más usual en la bibliografía extranjera sobre el tema; segundo, porque «sociedad de los tres tercios» no designa formalmente nin-

guna sociedad específica, sino todo tipo de sociedad entera; tercero, porque «dos tercios» señala y quiere señalar directamente a esas dos terceras partes que son las que propiamente «viven» y se benefician de ese género de sociedad; el otro tercio no tiene nada de protagonista, vive al margen, casi como si no existiera para los otros dos tercios triunfadores. También se emplea la expresión significativa «sociedad dual».

¿Quién es el tercio deprimido o pobre, marginado, en nuestro país?

Para responder a esta pregunta comencemos por adoptar alguna definición del concepto de pobreza. La Comisión Europea para el estudio de la pobreza en la Comunidad elaboró la siguiente (1984): «Se consideran pobres a los individuos, familias y grupos de personas cuyos recursos (materiales, culturales y sociales) son tan escasos que están excluidos de los modos de vida mínimos aceptados en el Estado miembro en el que viven».

En el «Estudio sobre pobreza y marginación en España», encargado por Cáritas a EDIS y realizado en 1984, se tomó como pobres a quienes «tienen unos ingresos que están por debajo de la mitad de lo que es necesario para cubrir sus necesidades básicas».

Como vemos, la definición europea tiene un concepto más relativo de la pobreza, ya que «los modos de vida mínimos aceptados en el Estado miembro en el que viven» varían y re-

quieren la ventaja de superar la idea meramente monetaria de la pobreza para incluir también la escasez excesiva de recursos culturales y sociales.

Sin duda alguna que responde mejor a la realidad sociológica del pobre esta última imagen más comprehensiva de la pobreza. Ateniéndonos a ella y siguiendo el aludido estudio de Cáritas (citado por Pedro Jaramillo en *Sal Terrae*, febrero 1987) encontramos el siguiente cuadro en España 1984:

a) *Económicamente*, considerando 25.000 pesetas por persona y mes los ingresos necesarios para cubrir en España las necesidades básicas, se desprende que ocho millones de personas viven bajo el umbral de la pobreza, divididas del siguiente modo:

- En «pobreza moderada» (percibiendo entre 10.000 y 15.000 pesetas/mes) 4.200.000
- En «pobreza severa» (entre 5.000 y 10.000 ptas/mes) ... 3.050.000
- En «pobreza absoluta» 750.000

b) *Ocupación*. Cuatro de cada diez trabajadores en paro y seis de cada diez sin subsidio se encuentran en situación de pobreza.



Oficinas de empleo, paso obligado para tres millones de españoles.

De las personas en situación laboral activa que viven en pobreza, un 48 por 100 están en paro (frente al 22,8 por 100 de la media nacional), y entre los cabezas de familia que viven en pobreza un 26 por 100 están en paro (frente al 9 por 100 de la media nacional).

Esta pobreza vinculada al paro y generada a lo largo de la crisis económica iniciada en 1973 constituye el principal capítulo de la «nueva pobreza y marginación», que engrosa ese último «tercio» social de desplazados y excluidos.

c) *Bajo nivel educativo*. Un 36 por 100 de los pobres a lo más llega a saber leer y escribir. Con el agravante de que, a menor nivel cultural, mayor proporción de ellos se encuentra en «pobreza severa».

d) *Baja cualificación laboral*. Un 85 por 100 de los pobres tiene una actividad laboral de poca cualificación profesional. Destacan los que se dedican a actividades marginales, de los cuales el 82,7 por 100 está en situación de «pobreza severa».

e) *Poca salud*. Entre los pobres con salud muy mala, un 59,1 por 100 está en «pobreza severa»; en el mismo nivel de pobreza está el 55,9 por 100 de los pobres que confiesan que su salud es «mala».

f) La pobreza incide fuertemente entre los jóvenes: un 50 por 100 de los pobres tiene menos de veintiséis años.

También éste es un apartado de la nueva pobreza, asimismo vinculada a la falta de empleo. El paro actual discrimina muy fuertemente contra la juventud (en 1988 un 47 por 100 de tasa de paro juvenil frente al 19 por 100 de tasa de desempleo general); de ahí el relieve, asimismo, de la pobreza juvenil.

g) *Anímicamente* nos encontramos ante un colectivo sin esperanza. A pesar de que en el mundo de la pobreza haya cierta movilidad, los pobres tienden a percibir su situación como una realidad permanente de la que es difícil escapar. Sólo un 10 por 100 creen que su situación mejorará.

h) *En las ciudades*, los que tienen ingresos más bajos (pobreza severa) habitan en mayor proporción en los barrios antiguos deteriorados (ocupados fundamentalmente por ancianos de pocos recursos), en los barrios obreros deteriorados y en los suburbios de chabolas, barracas y demás viviendas marginales, con población muy pobre: gitanos, inmigrantes sin trabajo, ocupaciones marginales o chapuzas.

Según datos del estudio «Evolución social en España, 1977-1987», realizado por el Instituto Sindical de Estudios (ISE) de la UGT, estudio dirigido por José María Zufiaur, en 1987 «cerca de un 30 por 100 de españoles, unos 11,5 millones, vivirían con una renta anual inferior a 500.000 pesetas, lo que situaría a casi todo el colectivo por debajo del 'umbral de la pobreza'». (Este estudio sitúa el «umbral de la pobreza» en la mitad de la renta *per capita* de cada año [pág. 212].) Es verdad que los propios autores consideran este dato de «carácter provisional y estimativo» (ib.), pero también creen poder concluir que «sí parece cierto que, lejos de reducirse el elevado volumen de población que en nuestro país debe ser considerado pobre, parece que éste tiende a aumentar por efecto del ajuste económico y de la recuperación posterior, o cuando menos a mantenerse estable» (ib.). La nueva y creciente pobreza se habría hecho, pues, presente, según ellos, paralelamente a la prosperidad de los otros «dos tercios».

¿Quiénes son los nuevos pobres? Los encontramos en España especialmente en los siguientes colectivos: parados de larga duración, fundamentalmente jóvenes aquejados por el absentismo y el fracaso escolar; gentes aisladas en los cascos antiguos de las ciudades y grandes núcleos en las periferias urbanas; familias numerosas monoparentales y madres solteras en situación de carencia; jóvenes que crean una familia y no disponen de empleo ni posibilidades de vivienda; núcleos de trabajadores inmigrantes extranjeros en situación legal, laboral y económica precaria; refugiados políticos; emigrantes españoles retornados; trabajadores sumergidos...

Se trata de la nueva precariedad, surgida, fundamentalmente, a raíz del paro masivo que se ha hecho presente durante los últimos quince años en los países desarrollados. Se trata generalmente de personas o familias enteras acostumbradas a una estabilidad en el trabajo que se encuentran, de forma súbita, expulsa-



Comedor de caridad de la capilla del Ave María (Madrid).
La «sopa boba» del siglo XVII vuelve a estar, desgraciadamente, de moda.

das del mercado de trabajo u obligadas a refugiarse en la economía sumergida o en la simple dependencia de la asistencia social. Hasta hace poco disponían de ingresos estables, aunque fueran modestos. Y ahora, repentinamente, a causa de una reconversión o de una simple regulación o flexibilización de plantilla, etc., se ven envueltos, casi sin darse cuenta, en un proceso de marginación sin retorno con síntomas muy precisos: degradación en las condiciones de la vivienda, problemas de salud (depresión, droga, alcoholismo, cáncer...), quiebras familiares, pérdida de toda esperanza para escapar de la nueva situación, recurso sistemático a la asistencia social, mendicidad en frecuentes ocasiones.

Esta nueva pobreza no aparece tanto como una pobreza diferente de la clásica, sino, por así decirlo, como su *hall* de entrada. Se está allí de una manera transitoria. O, si hay suerte, se logra alejarse de la siniestra morada, o bien desaparece el nuevo pobre irremisiblemente en la oscuridad de su fatalismo y aislamiento, engrosando el colectivo de pobres persistentes y quedando así atrapados en el círculo vicioso de la pobreza (pobreza/paro/hambre/enfermedad - concentración en la supervivencia a toda costa - precaria situación familiar - malas condiciones de maduración de los hijos - mínima formación y cualificación - pocas posibilidades de trabajo - pobreza/paro/hambre/enfermedad...) (cfr. Juan N. García-Nieto: «Pobreza y exclusión social», págs. 15 y ss.).

Las causas del «tercio» excluido

La causa radical y específica del «tercio» excluido es la política económica aplicada bastante universalmente para la superación de la crisis. No sólo, pues, en España, sino, en concreto, en todo Occidente.

Pronto se puso de relieve que las condiciones de la «crisis de oferta» iniciada en 1973 demandaban para su superación un mayor protagonismo del mercado, la aplicación de una política económica de corte neoliberal y el consiguiente desmantelamiento relativo del denominado Estado del Bienestar. Así lo manifestaron en seguida los mejores economistas, así lo recomendaron organismos internacionales como los comités directivos de la OCDE, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Así se pudo comprobar al poco tiempo por el éxito anticrisis de los países que aplicaron sin ambigüedades tal tipo de política como Es-



Datos de la CEE estiman en 44 millones los pobres de nuestro continente

tados Unidos, Gran Bretaña, Alemania Federal y, a su estilo, Japón. En Francia, el primer Gobierno Mitterrand por 1981, que quiso poner inicialmente en práctica una política económica típica y tradicionalmente socialista (nacionalizaciones, fuertes subidas salariales, expansión de los gastos públicos en prestaciones sociales, etc.), al cabo de un año y medio tuvo que virar 180 grados porque los resultados precipitaban la ruina: inflación, recesión, déficit público y exterior, etc.; y se alineó con la ortodoxia básicamente neoliberal. No había técnicamente otra alternativa válida. El boyerismo socialista en España adoptó fundamentalmente, desde 1982, esa misma vía.

De ahí se ha pasado por algunos a la ideología y al mito del Mercado total. Tal como los describe Hinkelammert, F.: «El liberalismo actual toma en serio de una manera completamente nueva y dogmática la idea del automatismo del Mercado... Las crisis actuales —se argumenta— no son consecuencia del automatismo del mercado, sino de una implantación insuficiente de ese mismo automatismo del

Mercado. La realidad debe adaptarse a las necesidades del Mercado. El Mercado es una institución perfecta. Lo que hace falta es solamente imponerlo en términos totales. La realidad (pobreza, desempleo, subdesarrollo, destrucción del medio ambiente) no se arregla por la solución concreta de estos problemas, sino por la extensión de los mecanismos del Mercado sacrificando esa solución. Las necesidades tienen que adaptarse al Mercado, y no el Mercado a la satisfacción de las necesidades...»

«Pero nadie puede ser hombre sin tener posibilidades concretas para vivir. Esto implica inevitablemente las condiciones materiales de vida. Esta es la esencia del Mercado mismo: hacer depender estas posibilidades concretas de vida de los resultados del Mercado y de quitar, por tanto, el acceso a ellas para grupos humanos determinados. Sólo hace falta desarrollar el Mercado hacia el Mercado Total para tener todas esas consecuencias...» (citado por J. García-Nieto, *o.c.*, págs. 17 ss.).

Evidentemente que hay en esta cita algo de caricatura o de posición extrema, pero no hay duda de que la política anticrisis de Occidente se ha montado básicamente sobre esa filosofía. Pues bien: el capitalismo liberal exalta la competencia y el individualismo, propicia el triunfo de los más fuertes, acepta como dinámica de funcionamiento el darwinismo social. En realidad, la lógica del Mercado Total, llevada a sus últimas consecuencias, tiene como objetivo mantener satisfecho a un 70 por 100 de la población, a sabiendas de que al 30 por 100 restante se le condena a la pobreza y la exclusión social. ¿Hemos de admirarnos entonces de la generación, nacimiento y desarrollo de aquella sociedad de los «dos tercios»?

Planteamiento ético

Ya que nos encontramos en el XL aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, citemos como contrapunto, v. gr., el artículo 25 de la misma: «*Toda persona* tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos

de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Tan de acuerdo está la Doctrina Social de la Iglesia con el contenido de este artículo, que la encíclica *Pacem in terris* de Juan XXIII lo incorpora literalmente en su número 11.

Y este derecho se supone es preciso garantizarlo siempre, sobre todo a través del salario, pero con el complemento de las prestaciones sociales en el marco de la política, independientemente de circunstancias coyunturales de crisis o prosperidad. Y si hemos de admitir, como parece claro, que todo el aparato de prestaciones sociales y del Estado del Bienestar se ha resentido en los últimos quince años en cierto modo por imperativo de la crisis, es necesario reparar los perjuicios con tanta mayor rapidez. No en vano todo Occidente está saliendo ya claramente de la crisis.

En el marco de la empresa conviene volver a la normalidad de las retribuciones salariales y a la creación de empleo, no cerrando la puerta *a priori* ni tan siquiera a la eventual participación del trabajo en los beneficios que distribuir o en fondos de inversión con cargo a los resultados. En el campo de la política social interesa recuperar y afianzar las prestaciones del Estado del Bienestar. No sólo las prestaciones contributivas, porque la nueva pobreza ha puesto de relieve precisamente la necesidad de la extensión de las prestaciones asistenciales, sin contrapartida, sin más título que la demostración de un estado de necesidad.

Se habla mucho de la prestación social básica garantizada a todos, del salario social, de un mínimo de existencia universalmente asegurada a todo ciudadano. Pensamos que el garantizar «comer la sopa boba» tiene sus riesgos, como el de crear una subclase social pasiva y dependiente, parásita, sin más ocupación profesional que la de cobrar el «dinero del bienestar» en las fechas señaladas. Determinados grupos sociales, por ejemplo, en los Estados Unidos, muy numerosos, marginales, corroboran la realidad de este riesgo. Pero parece claro que la organización de esta prestación se puede matizar de manera que queden bien atados todos los cabos: el de atender a verdaderas situaciones emergentes de necesidad, con alguna frecuencia crónica, y el de evitar, por otro lado, el degradante, por responsable, parasitismo inactivo.

FERNANDO DE ELZABURU



—Recientemente ha sido usted nombrado Presidente de la Asociación Española de Usuarios de las Telecomunicaciones. ¿En qué línea se mueve y qué metas tiene planteadas esta Asociación?

—AUTEL, que nace con vocación de servicio a la sociedad, es consecuencia de una necesidad: la transformación que va a propiciar el cambio tecnológico. Las comunicaciones se han contemplado hasta ahora desde una óptica reduccionista, prácticamente limitadas al teléfono como vehículo para mantener una conversación a distancia; la integración de tecnologías

Fernando de Elzaburu, nuevo Presidente de la Asociación Española de Usuarios de las Telecomunicaciones y coautor de «La crisis mundial», nos habla de la integración de las tecnologías y de las tesis de su último libro, «La esperanza se abre paso a través de la incertidumbre y la utopía está a nuestro alcance».

«Habitará el lobo con el cordero... y el león, como el buey, comerá paja. El niño de pecho jugará junto a la hura del áspid y el recién destetado meterá la mano en la caverna del basilisco.»

(Isaías, 11, 6, 8.)

ALFONSO SANCHEZ

ofrece una serie de funciones desconocidas por los usuarios y que necesitan de una Asociación que sistematice su difusión y que, de alguna manera, enseñe todo lo que ya se podría hacer en esta sociedad de la información.

Desde su fundación, hace cerca de dos años, AUTEL se ha visto incrementada con el ingreso de individuos de colectivos tan diferentes como grandes, pequeños y medianos empresarios, radioaficionados o amas de casa. Nuestro trabajo es mantener informadas al nivel correspondiente a todas estas personas y aunar la fuerza política y de representatividad que su-

pone, ante la Administración y los organismos competentes, tener una cierta fuerza moral y de representación, diferenciándonos de una parcela que tiene su propio sentido desde el punto de vista de usuarios que tienen que competir en el mundo entero, pues su planteamiento es universal y tenemos que comunicarnos con todos.

—Por lo que vemos, los socios de AUTEL son de un carácter muy heterogéneo. ¿Es necesario un alto poder adquisitivo para beneficiarse del avance informático? ¿Cómo se plantea para el ama de casa, por ejemplo, la utilización de la información?

—En lo referente al poder adquisitivo, depende de cómo se oriente este tema desde el poder; si tenemos en cuenta que Francia tiene en este momento más de cuatro millones de minitélax, con más de tres mil servicios como la telecompa, los juegos infantiles o diversos servicios del hogar, veremos cómo la tendencia involucra no sólo a grandes empresas, sino hasta al hogar o al automóvil. La comunicación ha de ser de todos, con todos y en todas partes. Entendemos la comunicación como un derecho de la persona; la persona que no es capaz de comunicarse, ni siquiera como persona, puede llegar a desarrollar el máximo de su potencial; una persona incomunicada ni siquiera es una persona.

Las amas de casa son importantísimas porque disponen de muchos servicios potenciales cuya virtualidad no hemos convertido en operativa.

—¿Cómo podríamos definir el estado de la integración de las tecnologías en la información?

—La información involucra a muchas más tecnologías de las que pensamos. Si hablamos por teléfono con Nueva York, no nos damos cuenta de que están involucrados satélites o fibras ópticas, por ejemplo. Además, todas ellas hablan el mismo lenguaje, el esperanto de las máquinas es la digitalización, unos y otros a través de los que se comunica el ordenador con el vídeo-disco o con la radio digital; el vehículo son las ondas, pero la digitalización ha permitido integrar en un solo sistema a todas aquellas actividades que antes eran distintas: esa es la integración propiamente dicha.

—¿En qué medida todo ello puede contribuir a mejorar la calidad de vida?

—De hecho contribuye en todo, depende de que seamos capaces de comprender la situación en la que estamos. La evolución ha tenido

siempre un proceso de desenvolvimiento que nos ha llevado cada vez a niveles de superior complejidad, que a su vez requieren superiores niveles de ética, de organización y de calidad de vida. Entendida la realidad como ámbitos coherentes de relación, es decir, de forma inmaterial, por tanto dinámica, necesitada de la comunicación y continuamente cambiando. La nueva realidad ha comprendido que si bien los

• **«La comunicación ha de ser de todos, con todos y en todas partes»**

hechos siguen siendo los mismos, ha cambiado el sentido de los hechos: ahora se ven de otra manera, con la integración no hay distinciones, sino diferentes manifestaciones dentro de un mismo sistema. De modo que en el salto cualitativo, la calidad de vida del nivel al que vamos a acceder si somos capaces de comprender que estamos en una etapa de transición entre dos niveles, entre dos paradigmas, entre dos civilizaciones, entre dos formas de ver la realidad.

Este es un cambio que se ha producido muy pocas veces; el hombre prehistórico vivía en las cavernas, pero cuando gracias a su creatividad dominó el fuego, la rueda y la agricultura, necesitó abandonar la caverna. La etapa del hombre racional ha durado mucho tiempo y ahora se está agotando; el salto de nivel es pasar al hombre creador a imagen y semejanza de Dios, sin que pretendamos ser dioses, pero sí conscientes del papel importantísimo de la creatividad cuando estamos accediendo a un sistema universal en el que los problemas de los demás son de alguna manera nuestros problemas. No podemos seguir viviendo en un mundo en el que 1.000 millones de personas tienen poder adquisitivo y 4.000 millones se mueren de hambre; incluso desde el punto de vista egoísta, si yo fabrico un producto, un re-

• **«O los países ricos hacen ricos a los pobres, o no pueden seguir siendo ricos»**

loj, sólo 500 millones de personas lo pueden comprar, el 10 por 100 de la humanidad, aunque todo el mundo quisiera poder tener ese reloj; por tanto, estoy perdiendo la posibilidad de producir y vender más relojes, más productos.

Resumiendo, o los países ricos hacen ricos a los países pobres, o los países ricos no pueden seguir siendo ricos. No se puede vivir en la incoherencia, por eso he partido de esa genérica definición de que la realidad son ámbitos coherentes de relación.

En este momento hay una falta de armonía entre mente, medios y problemas. Llamo medios a los conocimientos, pero si la mente no sabe usarlos no alcanzaremos la resolución de los problemas. Hasta que no comprendamos que los problemas de los demás son nuestros problemas, iremos cada vez peor, con manifestaciones en forma de terrorismo, crisis bursátil, inseguridad ciudadana o fracaso escolar. Hay que añadir el estar inmersos en un proceso de desmaterialización, y muchas personas no sólo están desempleadas, sino que no son empleables; en tanto en cuanto no aprendan nuevos oficios, tenemos que adaptarnos al cambio tecnológico que nos va a obligar a ver todo de diferente manera.

—¿Estamos en la antesala de una gran revolución-cambio similar al Neolítico o a la Revolución Industrial?

—Esto es así y nadie debe de escandalizarse de mi análisis, que es un análisis global. Estamos ante un gran salto cualitativo.

—Este cambio es la idea del libro «La crisis mundial».

—Efectivamente, Jesús Martitegui y yo hemos encajado en un *puzzle* las ideas, los puntos aislados que todos comentan y que constituyen un proceso en curso.

—¿Aventuráis el resultado de este cambio?

—Hemos eludido una ciencia como la Prospectiva por considerarla una enorme equivocación.

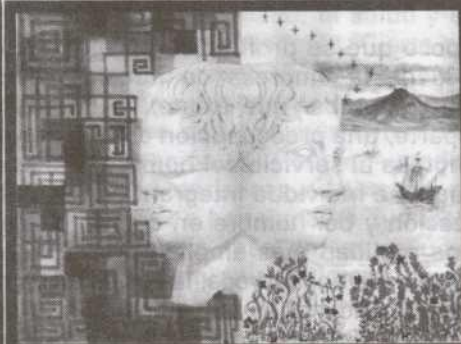
Es una ciencia que parece que se va a conservar en la política social de gran futuro. (1) Cfr. Barakat, Gabriel. El dilema del futuro. Acción para el progreso de la Dirección. Madrid, 1973. pag. 133.

nueva europa

FERNANDO DE ELZABURU MÁRQUEZ
JESÚS MARTITEGUI SUSUNAGA

La crisis Mundial

—De la incertidumbre
a la esperanza—



espasa calpe

ción en las circunstancias en las que estamos. La prospectiva extrapola con el sentido de hoy los hechos que van a suceder cuando se consolide ese salto del que hablamos y cómo el cambio de vida implica un cambio de sentido; aunque los hechos sean los mismos, no van a ser contemplados de la misma manera.

—¿La tecnología, realmente, contribuye a acercar al hombre a la realidad o puede llegar a distorsionarla propiciando la creación de utopías?

—Utopías, en absoluto; incluso habría que replantear la definición de utopías. En este momento, utópicos son, desde mi punto de vista, los que piensan que todo puede seguir igual.

La tecnología, en sí, no es mala, ni buena; es un medio que tiene el hombre a su disposición. La tecnología, y concretamente la de las comunicaciones, está creando unos grados de solidaridad como no podíamos haber soñado jamás.

TENDENCIAS PREDOMINANTES EN LA POLÍTICA SOCIAL DE LAS EMPRESAS

LUIS RIESGO MENGUEZ

A poco que se profundice en el estudio del mundo de la empresa de nuestros días, se puede comprobar que existe, de unos años a esta parte, una preocupación común por poner la empresa al servicio del hombre. Del hombre en cuanto a individuo integrante de aquella organización y del hombre en cuanto integrante de una realidad más amplia en la que la empresa se halla encuadrada: la sociedad. La mejora de las condiciones de trabajo con la disminución de la jornada, la flexibilidad del horario, la política de motivación, el mando participativo, los círculos de calidad, el balance social, etcétera., no son sino manifestaciones del papel preponderante que, poco a poco, va tomando cuanto al hombre se refiere. Atrás van quedando, arrinconadas, teorías —p. ej., el taylorismo— que en su día supusieron un innegable avance, pero que en los actuales momentos podemos considerar totalmente superadas. Hoy son otros los caminos que hay que empezar a recorrer, si es que ya no se está en ellos. Y podríamos resumirlos así:

Servir al hombre que integra la empresa y a la sociedad en que tal hombre y tal empresa se hallan inmersos.

Síntoma de todo ello son las tendencias que parecen predominar en la política social de gran número de empresas en nuestros días: participación, reducción de jornada, atención a la persona.

Participación

Nos hallamos ante una de esas palabras grandiosas —les grands mots— que, como antes libertad, igualdad, democracia, parece que encierran «en su brillante vaguedad y rotunda sonoridad» las aspiraciones del hombre actual; palabra mágica para resolver los problemas que angustian a los pueblos; panacea del futuro optimista de la humanidad. Los hombres de hoy están firmemente convencidos de que

viven en un mundo que hay que mejorar, haciendo así su deseo de participar directamente en la elaboración de las decisiones —económicas, culturales, políticas— que les afectan. Se ha llegado a decir (Edgar Faure) que la participación puede contribuir a transformar la sociedad de consumo en auténtica sociedad de promoción, creando una democracia social puesto que es un medio esencial de reafirmar la personalidad de los individuos y de los grupos, y de liberarlos de la alienación y del «mundo unidimensional», como lo motejó Marcuse (1).

De Gaulle llegó a considerar la participación como la «tercera vía» entre el capitalismo y el marxismo, la fórmula que habría de solucionar los problemas sociales. «La inclusión del personal en la participación en los beneficios —decía— va a suponer una etapa importante hacia un orden social nuevo, hacia la participación directa de los trabajadores en los resultados, en el capital y en las responsabilidades de nuestras empresas.»

La *Quadragesimo anno* presenta la participación como una exigencia profunda de la naturaleza humana y contribución activa de cada persona a la obra común, y la *Mater et magistra* llama la atención sobre el hecho de que el problema de la presencia activa de los trabajadores existe siempre —sea la empresa privada o pública— y que se debe atender a que la empresa se convierta en una verdadera comunidad de personas.

La *participación funcional* se refiere a la colaboración en la obra común, lo que supone conocer —información—, ser consultado, ejercer iniciativas personales, acceder a la responsabilidad, etc. La dirección participativa por objetivos a todos los niveles de la empresa, la descentralización, la información fluida y objetiva —ascendente y descendente— son modos de participar. Informar, no lo olvidemos, es ce-

(1) Cfr. BARCELÓ, Gabriel: *El dirigente del futuro*. Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid, 1973, pág. 123.

der una parcela de poder, y estar informado es detentar algo de éste.

La **participación económica** consiste en hacer a los trabajadores partícipes de los beneficios de la empresa. Su modo de aplicación es diverso, según los países: paga de beneficios, participación en los fondos de autofinanciación o beneficio no repartido —sistema recientemente implantado en Alemania y Francia—, etc.

La **participación institucional**, esto es, el control del poder en la empresa, se da cuando los trabajadores están representados en el consejo de administración o, incluso, forman parte de la dirección, es decir, la cogestión.

¿Cuál de los tres tipos de participación resulta más conveniente?

Coincidimos con Barceló en que la participación institucional y la económica no resultarán eficaces más que en la medida en que sean sólidos los cimientos sobre los que se han establecido, esto es, en la medida en que se dé la participación funcional. Y hasta tal punto esto es así que en los países que marchan a la cabeza del desarrollo, como Suecia y Estados Unidos, no existe participación en los consejos y muy poca en lo económico y, sin embargo, con sólo la participación funcional alcanzan la máxima eficacia y competitividad. «Ese es el secreto —dice Barceló—: el desafío americano no es sólo un desfase tecnológico ni siquiera económico; es, en esencia, la superioridad de un sistema de gestión eficaz y motivante, apoyado en la descentralización, el diálogo y el trabajo en equipo. En suma, una actividad mental que pone al servicio del bien general las capacidades vitales de los hombres» (2).

Concluyamos este punto recogiendo aquí lo dicho por E. Córdova en la **Revista Internacional del Trabajo**:

El hecho de que la participación continúe ganando terreno en estos años de crisis muestra que no se trata de una moda pasajera, sino de un movimiento duradero y bien arraigado. Naturalmente, no han faltado desencuentros, en particular en lo concerniente a la representación de los trabajadores en los órganos de gestión, ni sentimientos de decepción ante el pobre resultado de los esfuerzos tendientes a ampliar los ensayos de participación a nivel del taller o de los servicios. A pesar de todo, cabe afirmar, sin temor a equivocarnos, que, en conjunto, subsiste una tendencia a la experimentación de formas más avanzadas de participación» (3).

Reducción de la jornada

Es otra de las constantes que parecen observarse en la política social de gran número de empresas de nuestros días. Y hay que orien-

tarse hacia ese objetivo por razones de orden muy diverso:

- aun cuando el contenido del trabajo no variase se harían menos inaceptables ocupaciones penosas o ingratas, con lo que se mitigaría la oposición que se observa hacia numerosas tareas;
- disminuiría el absentismo y, en consecuencia, mejoraría la productividad, a la vez que adquiriría más importancia la actividad de las horas libres, especialmente el deporte y la vida social;
- mejoraría la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Ciertamente que en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales intervienen numerosos factores que son más determinantes que la duración del trabajo —medio ambiente, características personales, etc.—, pero lo que no hay duda es que los horarios de trabajo más cortos reducen los riesgos al disminuir el tiempo de exposición a los mismos, atenuando la fatiga, la tensión del trabajo, etc. Según estadísticas finlandesas referidas a operadores de equipos de transporte y maniobra, la supresión de las horas que exceden de siete diarias supondría para aquel país un ahorro de 40.000 accidentes, y la reducción de la jornada de trabajo a seis horas haría descender el número de accidentes de 144.000 a 85.000.

Ahora bien: al disminuir los accidentes y las enfermedades profesionales como consecuencia de la disminución del tiempo de trabajo, disminuirían las pérdidas en horas y jornadas —los costes en definitiva—, con la consiguiente incidencia positiva en los precios de venta. Aparte del capítulo de gastos por asistencia médica-quirúrgica, readaptación, indemnizaciones por enfermedad, invalidez o muerte.

La reducción de la jornada favorecería también la disponibilidad de tiempo libre. El ocio es necesario para el pleno desarrollo de la personalidad y del arte de vivir, para poder llevar una mejor vida de relación familiar y social. Dice Rolan de Cuvillier:

«La reducción de la jornada de trabajo o de la semana laboral transformaría, sin duda, más profundamente las modalidades de vida, ya que facilitaría la vida cotidiana, contribuiría a un mejor equilibrio entre la vida de familia y, quizá, la natalidad y estimularía las relaciones sociales, el despliegue de las actividades sindicales, cívicas, asociativas o culturales y la práctica ininterrumpida de deportes. Junto con los horarios flexi-

(3) CORDOVA, E.: *Revista Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, vol. 101, núm. 2, abril-junio 1982.

(2) BARCELÓ, Gabriel: *Obra citada*, pág. 130.

bles, contribuiría a que fuese más fluido el tráfico, reduciendo así los tiempos de trayecto y los riesgos de accidente. Unos fines de semana más prolongados estimularían más las excursiones, el turismo regional, los contactos con la naturaleza, etc. La prolongación de las vacaciones anuales fomentaría los viajes más alejados, los contactos entre regiones y pueblos, la ampliación de los horizontes culturales. La libre gestión de la duración del trabajo sobre una base anual podría ampliar la gama de opciones en la utilización de los ocios, los cuales han pasado a ser un componente importante en la existencia de cada persona, determinando en buena parte el estilo de vida» (4).

Comienza a vislumbrarse una alternativa a las cuarenta horas y a la semana de cinco días de trabajo: el «job sharing», esto es, el reparto de un empleo a tiempo completo, entre dos trabajadores, a tiempo parcial y compartiendo una responsabilidad común. Parece un sistema con múltiples ventajas para las mujeres que han de atender al hogar y a los hijos, para las nuevas estructuras familiares, para las nuevas demandas familiares, para las nuevas demandas de tiempo para el ocio, etc., y permite un mejor equilibrio de las contradictorias exigencias entre el trabajo, la familia y la vida personal, aparte de ser un factor de mejora de la productividad. En Estados Unidos este trabajo a tiempo parcial alcanza ya el 14 por 100 de los trabajadores no agrícolas, predominantemente mujeres.

Atención a la persona

En el epílogo de su obra, **Nueva dirección de la empresa, personalista y competitiva**, traza Octave Gelinier las líneas maestras de lo que él intuye ha de ser la empresa del futuro y que ya comienza a vislumbrarse. «Se constata —dice— un cambio total en las relaciones entre el hombre y la economía que constituye una revolución personalista de la economía y de la empresa». Y aunque en los hechos sólo hay una evolución, sin ruptura ni giro completo, en los conceptos, después de tantos años de economía inhumana y desequilibrada, de un asalariado robotizado, de un consumidor alienado y una empresa hecha de limitaciones anónimas, **estamos asistiendo a una revolución teórica que muestra que la economía y la empresa progresan hacia una toma en consideración, cada vez más acusada, de las personas, de sus actitudes, talentos y preferencias.** Tal tendencia se observa fuera de la empresa donde un consumidor activo y exigente, disponiendo de una renta discrecional creciente, puede utilizar su tiempo y su dinero

como le plazca y exige que la economía se pliegue a todas las fantasías de los estilos de vida más variados y personalizados.

Pero no sólo se pone la economía —y la empresa— al servicio del consumidor, sino también al servicio del trabajador. Bajo la influencia de un nuevo asalariado **activo y exigente** —hace notar Gelinier— y para responder también a la necesidad de una organización menos mecanicista y más eficaz, la empresa aprende, cada vez más, a considerar a sus trabajadores en su personal identidad, a desarrollar las comunicaciones creativas, a practicar la descentralización en profundidad, a responsabilizar a cada persona o equipo, a desarrollar el horario flexible...; en definitiva, a mejorar las condiciones de trabajo y a valorar a cada persona.

No es despreciable el camino recorrido en este sentido aun cuando sea mucho el que todavía queda por recorrer. Y se equivocan quienes piensan que el rumbo de la historia es hacia un trabajo cada día más deshumanizado. Muy al contrario. Incluso ciertos futuristas llegan a prever el tiempo en que el trabajo se parecerá mucho a las actividades del ocio, lo cual, aunque es exagerado —el trabajo productivo remunerado y competitivo siempre comportará sacrificios y limitaciones—, no deja de aproximarse a la realidad.

Sí, la empresa va a convertirse en elemento de primer orden en el esfuerzo de promoción del individuo. «Al término del progreso en curso —volvemos a citar a Gelinier— puede que aparezca cada vez más abierta a las aportaciones de los hombres, más adaptada a sus casos particulares, más apta para hacerles participar en la acción de lo que acaso sean la Administración pública, un sindicato (patronal u obrero), un partido político o incluso una Iglesia» (5).

Resumiendo: Sólo con esa actividad abierta y humana que valora a todas las partes que intervienen en su actividad —y de la que son reflejo la participación, la reducción de la jornada y la atención a la persona— la empresa asegurará su supervivencia y desarrollo, pues no puede vivir largo tiempo sin clientes satisfechos, personal motivado, accionistas confiados, poderes públicos comprensivos, etc. **En una época en que se comienza a reconciliar entre sí el cuerpo y el espíritu debemos también reconciliar la empresa y el hombre.**

(4) CUVILLIER, Rolando: *¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?*, O.I.T., Ginebra, 1982, pág. 65.

(5) GELINIER, Octave: *Nueva dirección de la empresa. Personalista y competitiva*. Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid, 1980, págs. 481 y ss.

EL MERCADO EUROPEO DE TRABAJO, LA FORMACION PROFESIONAL Y LA LIBRE CIRCULACION DE PERSONAS

Intervención de D. Carlos Cortés, secretario general del Círculo de Empresarios en la Conferencia Regional Europea sobre «L'Europe au seuil du marché intérieur de 1992. Défis économiques et éthiques pour les dirigeants d'entreprise», organizado por UNIAPAC, en Aix-la-Chapelle, el día 24 de septiembre de 1988.

1. Finalidad de esta reflexión

Si hacemos un repaso de cuanto se ha dicho y escrito sobre el mercado de trabajo en los últimos quince años, es posible que la única enseñanza que obtengamos sea la siguiente: ni existen dogmas ni es posible hallar soluciones con vocación de permanencia. Estamos ante un desafío de constante búsqueda, en el que cada vez es más clara la importancia de la acción colectiva, y singularmente de la acción colectiva empresarial, para paliar, que no eliminar, los efectos de una tasa elevada de desempleo, con la que habremos de convivir en los próximos años.

2. Mercado de trabajo y desempleo

Resulta un tanto paradójico y comprensible que, a medida que la crisis económica ha ido generando desempleo, en buena parte como consecuencia de la rigidez del mercado de trabajo, los trabajadores, en especial a través de las centrales sindicales, hayan reivindicado cada vez mayor intervencionismo, protección y fijeza en las relaciones industriales.

Sin embargo, hoy parece existir un consenso generalizado en que los dos planes que han de sustentar la creación futura de empleo son, por una parte, el crecimiento económico, y, por otra, la flexibilidad del mercado de trabajo. En estos momentos el Parlamento español tiene sobre su mesa un informe elaborado por un comité de expertos, designado por el Gobierno,

cuya propuesta para remediar el paro es contundente: consolidar el crecimiento, continuar con la moderación salarial y seguir el proceso, ya iniciado, de dar flexibilidad al sistema actual de relaciones laborales.

Centrando nuestra reflexión en las relaciones laborales, conviene aclarar qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo. Con frecuencia esta expresión ha sido mal interpretada, al entenderse flexibilidad como sinónimo de despido libre. ¿Qué se entiende por flexibilidad en el mercado de trabajo? Según un documento reciente del Círculo de Empresarios (1), existe flexibilidad laboral adecuada y suficiente para la empresa si el mercado de trabajo reúne las tres siguientes características:

- Posibilidad de adaptar las situaciones laborales a la diversidad de situaciones productivas existentes.
- Relación esencial entre retribución y rendimiento.
- Ausencia de distorsiones provenientes de llevar al mercado de trabajo mecanismos que pertenecen al sistema de protección social.

Los tres elementos son clave para permitir la adaptabilidad de las empresas a un entorno cambiante y a una competencia que no conoce fronteras.

(1) «La flexibilidad en el mercado de trabajo y la internacionalización de la economía española», Círculo de Empresarios, mayo 4, 1987.

Las resistencias a esa flexibilidad son numerosas y de diferente origen. En primer lugar, se oponen a la flexibilidad aquellos sistemas de protección social que no distinguen entre áreas que deben estar presididas por la eficiencia y aquellas otras que deben estarlo por el principio de la equidad. Es frecuente que la protección de rentas y las acciones redistributivas, que deben ser objeto de un sistema eficaz de seguridad social y de un justo sistema fiscal, se trasladen, vía rigidez, al mercado de trabajo. Ello constituye una importante barrera para la competitividad de las empresas y, por consiguiente, para el crecimiento y la creación de empleo.

En segundo término, la experiencia de estos años ha demostrado la inoperancia de políticas de empleo impulsadas desde los Gobiernos, bien con esquemas de corte keynesiano, bien con fórmulas de reparto de trabajo. Sólo el crecimiento no inflacionista, en un contexto de mayor productividad y de mejora en la calidad de la gestión empresarial puede cambiar la tendencia del desempleo.

Finalmente, también lo ocurrido en los últimos años muestra hasta qué punto han sido contraproducentes para el interés general aquellos planteamientos sindicales que han abogado por una fijeza a ultranza en el puesto de trabajo, en una línea, poco solidaria, de protección de los empleados frente a los que se encuentran sin trabajo.

Llegados a este punto, es necesario hacer dos consideraciones de crucial importancia que relacionan desempleo y formación.

La primera, de signo negativo, es que entre los efectos más preocupantes del paro está la pérdida de cualificación para trabajar. Las habilidades y conocimientos con trascendencia productiva se adquieren, mantienen e incrementan a través de su ejercicio, es decir, trabajando. Si se tienen en cuenta los porcentajes de jóvenes que integran las cifras de desempleo, es fácil concluir que se está comprometiendo el capital humano de la economía en los próximos años.

La segunda, de formulación positiva, es que existe una relación directa entre cualificación profesional y posibilidades de empleo. Ello nos lleva al segundo punto de nuestra reflexión: el de la formación profesional.

3. Formación y trabajo

En el marco de mutación e incertidumbre que vive Europa se ha producido un fenómeno que merece nuestra atención: se ha caído en la cuenta de la estrecha relación entre la enseñanza y la economía, entre educación y empleo.

El desajuste entre sistema educativo y sistema productivo se considera hoy únicamente como una de las causas del paro juvenil.

En todos nuestros países acudimos hoy a un diagnóstico crítico de los modelos educativos y sobre las reformas necesarias para optimizar esa relación entre formación y trabajo.

La puesta en cuestión de los sistemas vigentes de formación profesional afecta a sus objetivos, a su contenido y a los sujetos implicados.

Desde el punto de vista de los objetivos, se observa una convergencia entre educación general y educación profesional, basada en el convencimiento de que la mejor formación profesional es una buena educación personal. La aceptación generalizada de esta idea tiene una doble virtualidad positiva. Por una parte, contribuye a asegurar que los jóvenes reciben la cualificación y las aptitudes necesarias para la vida cotidiana. Citando el informe del secretario general del Consejo de Europa, Marcelino Oreja, en la cuadragésima sesión de la Asamblea parlamentaria, cada joven debe recibir una enseñanza general válida que abarque cuatro ámbitos clave:

- la preparación para la vida personal;
- la preparación para la vida en una sociedad democrática;
- la preparación para la vida activa;
- la preparación para la vida cultural.

La segunda consecuencia positiva de este enfoque es el fomento de la capacidad de iniciativa frente a los cambios de trabajo y cambios socioculturales.

También los contenidos de la formación profesional, tanto básica como específica, están siendo sometidos a revisión. La idea clave en este sentido es que la rapidez con que evoluciona el mundo de la tecnología hace inútil cualquier esfuerzo que pretenda un paralelismo total entre formación y profesiones u oficios determinados. Lo importante es poner el acento en el conocimiento de sistemas y procesos transferibles a varios entornos productivos, de modo que se facilite la polivalencia de la formación cara a diversidad de trabajos dentro de un campo profesional amplio, y cara a la capacidad para aprendizajes de técnicas, profesiones u oficios de futura aparición.

En todo caso, parece claro que el desarrollo de esta formación debe hacerse con un sistema en alternancia, donde la estancia en las empresas desempeñe un papel tan importante como la formación impartida en los centros docentes. En este sentido, el ejemplo de los países que tienen un sistema dual de formación está siendo muy fructífero para la revisión

de otros esquemas basados en el monopolio del sistema educativo estatal.

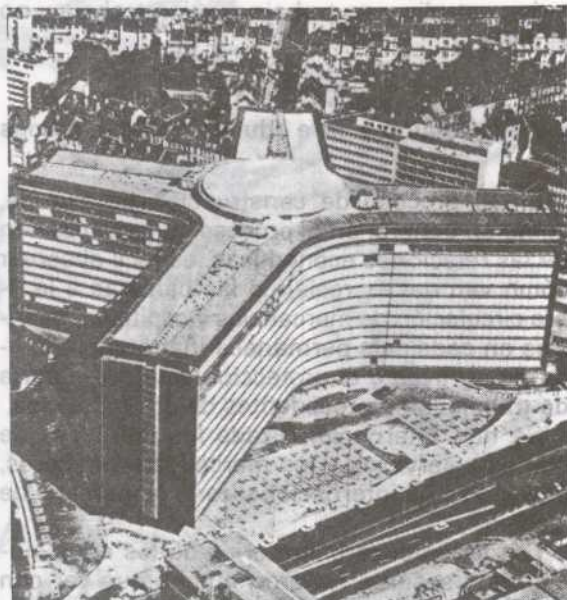
Esto nos lleva a la cuestión de los sujetos implicados en la formación profesional. En algunos países, España es un ejemplo de ello; hemos asistido a un proceso, influido por debates ideológicos y políticos, sobre el papel de la enseñanza privada y la pública, en el que los Gobiernos han evolucionado desde posturas de protagonismo o monopolio en la formación profesional a la apelación abierta para la colaboración de todos los agentes sociales.

En lo que atañe a los empresarios, su participación ha de estar basada en una nueva mentalidad, que rebase los límites de cada empresa, para comprender que la capacitación de los recursos humanos de una economía es el factor esencial de crecimiento y de competitividad. Me permito repetir las palabras que pronuncié ante el ministro de Educación Español en la presentación de un boletín del Círculo de Empresarios dedicado a Empresa y Educación (2): «Los empresarios están dejando de considerar la formación como una inversión en el activo de la empresa para considerarla como una inversión en el activo de la sociedad entera.» Sólo con esta actitud lograremos que la formación en la empresa forme parte integrante del proceso educativo global.

Por todas partes, en el seno de los Estados y en instituciones de la Comunidad Económica Europea, asistimos a un replanteamiento de la formación profesional sobre nuevas bases. En España el Ministerio de Educación y Ciencia acaba de someter a debate público un «Proyecto para la reforma de la educación técnico-profesional» como capítulo especial de un «Proyecto para la reforma de la enseñanza» difundido en junio de 1987. Me parece importante que en ese proceso generalizado de reforma, que sin duda dará frutos positivos, se tengan en cuenta las siguientes cautelas:

- Habrá que evitar un movimiento pendular que suponga atribuir excesiva importancia a las enseñanzas prácticas, en detrimento de la educación general.
- Hay que analizar en qué condiciones se manifiesta, y cómo, el desajuste entre sistema educativo y productivo, ya que diagnósticos puramente de conjunto no facilitan la adopción de medidas correctoras.
- Hay que huir de la búsqueda de un modelo único, porque la diversidad de situaciones productivas y del entorno debe dar lugar a diversidad de modelos.

(2) Boletín Círculo de Empresarios, núm. 41, Madrid, primer trimestre 1988.



En cualquier caso, hay que prestar especial atención a que los valores éticos tengan un lugar preponderante en estas nuevas formas de educación y formación. Ellos son los que permiten vislumbrar una sociedad futura menos materialista, más solidaria y especialmente sensible a los problemas de la degradación del medio ambiente, de la desigualdad y de la espiral de pobreza en el mundo.

No podemos terminar la referencia a los sujetos de la formación profesional sin aludir a la figura del profesor y de sus formadores. El profesor en la enseñanza profesional, más que un depositario de saberes y un consultor, como ha sido hasta ahora, deberá ser un organizador de acciones y un orientador de la información para que el alumno aprenda a utilizarla. Así no habrá que dedicar muchos años para dotarle de multitud de conocimientos que debe estar preparado para impartir, sino adiestrarle en cómo debe canalizar al alumno a las fuentes de información de los datos que en cada caso precise, al tiempo que le orienta en proyectar trabajos y actuar en equipo.

Esta nueva figura de profesor puede facilitar también la aparición de maestros y monitores en países del tercer mundo y zonas deprimidas, en los que la educación es un problema acuciante.

Si lo dicho hasta aquí se refiere especialmente a la función de las jóvenes generaciones, es obvio que en el nuevo enfoque de la formación profesional va implícita la necesidad de la formación permanente que acabe, de una vez por todas, con la separación tajante entre

quien estudia y no trabaja y quien trabaja y no estudia.

4. Formación y libre educación de personas

En el proceso de construcción de Europa, como en general en el proceso de globalización de las relaciones económicas, es fácil observar cómo van desapareciendo las barreras a la libre circulación de mercancías y capitales, mientras en cada país permanece inalterado, cuando no agravado, el proteccionismo en materia de trabajadores procedentes de otros Estados.

Se han internacionalizado los mercados de bienes y servicios y los mercados financieros, pero no se ha internacionalizado el mercado de trabajo.

Los fenómenos migratorios de los años cincuenta y sesenta tuvieron mucho que ver con el diverso grado de crecimiento y desarrollo económico de unos países y otros, pero también mucho que ver con la existencia de grandes masas de población laboral no cualificada, que unos países podían emplear y otros no.

Si la Comunidad Europea ha de ser una realidad, habrá que conseguir que el trabajador que se desplaza de un país a otro no lo haga como forastero que se acoge a las normas locales, sino como miembro de una colectividad supranacional que tiene normas comunes. Pero la cuestión estriba en que no basta la existencia de normas comunes si no se dan otros dos requisitos:

- unos niveles de preparación;
- una cierta homologación de titulaciones y especializaciones.

Pese a que la Comunidad, en sus comienzos, puso más acento en cuestiones económicas y sociales que en las educativas, hoy son notables los esfuerzos para superar los desajustes existentes.

Las acciones del CEDEFOP (Centro Europeo de Formación Profesional) y los proyectos de transición de los jóvenes de la educación a la vida activa están en la línea de los programas que hemos citado y de un esfuerzo auténticamente comunitario. Lo mismo puede decirse de la financiación de cursos de capacitación a cargo del Fondo Social Europeo.

En lo que concierne al reconocimiento y homologación de titulaciones, de los cinco niveles de cualificación profesional previstos se está trabajando en la homologación de los dos inferiores, pero es de temer que lleguemos a 1992 sin haber completado el proceso.

Merece destacarse la decisión del Consejo de 1 de diciembre de 1987 que aprueba el programa de cinco años, a partir de 1 de enero de 1988, para ayudar y completar las políticas y actividades de los Estados miembros en materia de formación profesional.

5. A modo de conclusión

Si quisiéramos hacer un balance general del momento en que nos encontramos, me atrevo a afirmar que, en medio de tantas incertidumbres como nos rodean, hay un mensaje esperanzador basado en los siguientes rasgos:

1.º Por parte de los Gobiernos y de las autoridades comunitarias es creciente la conciencia de una nueva orientación, basada en el acercamiento entre sistema educativo y sistema productivo.

2.º En el mundo empresarial nace una nueva concepción de las responsabilidades sociales que tiene su centro en la formación del capital humano como principal recurso de la economía.

3.º El giro que están dando los esquemas de educación y de formación profesional en los diversos países está caracterizado por una atención especial a las actitudes y comportamientos de los jóvenes; de forma que muestren una mayor iniciativa y desempeñen un papel más activo e independiente al labrar su futuro.

4.º Hay una convergencia de esfuerzos de la sociedad civil que denotan un grado de madurez en la solución de problemas de largo plazo y en modos de acción colectiva, muy por encima de lo que ha sido habitual en las décadas precedentes.

5.º La preocupación por un renacimiento de valores éticos, íntimamente ligados a la dignidad de la persona humana, a la solidaridad y a las exigencias de la convivencia democrática son un signo esperanzador en cuanto a los perfiles de la sociedad del próximo milenio.

Reuniones del Círculo UNIAPAC

MANUEL ZAGUIRRE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL DEL GOBIERNO

La reunión del Círculo UNIAPAC del mes de octubre contó como ponente con el Secretario General de la USO, Manuel Zaguirre, que disertó sobre la «Política económica y social del Gobierno», tema que dio paso a un fluido coloquio moderado por D. Ignacio Loring.

Manuel Zaguirre comenzó presentando su sindicato, que con una trayectoria de treinta años se encuentra en el panorama sindical actual situado como tercera fuerza, amparado en sus 7.000 representantes y su alrededor de 50.000 afiliados, manteniendo la línea de humanismo cristiano-socialismo democrático que siempre le ha caracterizado.

Para Zaguirre, la realidad socioeconómica española está marcada por una asimetría en materia de libertades, asimetría entre la liberalidad de nuestra Carta Magna y la tentación totalitaria de un Gobierno que, en materia económica, se mueve en las coordenadas de un liberalismo de corte tradicional. Destacó el Secretario General de USO diversos aspectos de esta realidad española, difícilmente conjugables con el marco de aspiraciones concretas albergadas durante la transición; en el plano legislativo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Ley Electoral Sindical y la Ley de Patrimonio Sindical (referencias al espectro que más domina); en el plano social, el monopolio de TVE, el control sobre el Poder Judicial o la corrupción que se percibe a nivel de calle.

Haciendo un somero repaso de la política socioeconómica del Gobierno socialista, señaló la culminación de una fase de saneamiento

que ha dado paso a una situación de desequilibrio entre el espectacular crecimiento macroeconómico y el deterioro del tejido social. Los denominadores comunes de la etapa de saneamiento, dentro de una coyuntura internacional claramente favorable a los intereses gubernativos, han estado definidos por la reconversión industrial, laboral y financiera; y por una política fiscal considerada injusta por el ponente, tanto en su estructura recaudatoria como, sobre todo, en su estructura retributiva.

La sublimación de los resultados no puede ocultar la factura social que se está cobrando la política socialista: desempleo, fundamentalmente desempleo juvenil, pobreza y marginación, tecnologización, degradación del trabajo.

La conclusión final es el establecimiento de lo que Manuel Zaguirre llama «sociedad de tres tercios», formada por un estrato de marginalidad que aglutina a tres millones de pobres; un estrato central que delimita una cierta estabilidad social, y un estrato que Zaguirre denominó «de élite».

En el coloquio se analizaron temas de diversa índole; entre lo más destacable de las opiniones del Secretario General de USO cabría señalar la artificialidad del sistema sindical español y su idea de la no necesidad de celebrar elecciones midiéndose la representatividad conforme la afiliación y su convencimiento de que las soluciones económicas no las pueden ofrecer los sindicatos, ya que los verdaderos técnicos en la materia estaban en el Ministerio de Economía.



D. Ignacio Loring
y D. Manuel Zaguirre
en el Círculo UNIAPAC

LA LEY DE AUDITORIA DE CUENTAS

Durante los días 18 y 19 de octubre de 1988 ha tenido lugar un Seminario organizado por ASE sobre la nueva Ley de Auditoría de Cuentas cuyo contenido pasamos a resumir interpretando su gran interés para nuestros lectores.

Fueron ponentes en este Seminario don Carlos Cubillo Valverde, director del Instituto de Planificación Contable, y don Florencio Fernández, auditor de Cuentas.

En síntesis, el Seminario desarrolló los siguientes aspectos de la nueva Ley:

1. QUE ES LA AUDITORIA DE CUENTAS

La auditoría de cuentas anuales se definió como la revisión y verificación de dichas cuentas con objeto de emitir un informe que pueda tener efectos frente a terceros y exprese si aquéllas representan la imagen fiel de patrimonio, de la situación financiera de la empresa, del resultado y del origen y aplicación de los fondos de acuerdo con el Código de Comercio y demás legislación aplicable. También deberá verificarse la concordancia del informe de gestión con dichas cuentas.

2. EL INFORME DE AUDITORIA

El informe de auditoría es un documento mercantil que ha de tener el siguiente contenido:

- Nombre de la empresa auditada.
- Nombre de quienes encargaron el trabajo y/o a quien vaya destinado.
- Identificación de los documentos auditados que se adjuntan al informe.
- Normas de auditoría aplicadas.
- Se citarán las empresas no auditadas de un conjunto consolidable.
- Limitaciones al alcance.
- Manifestación explícita de que la memoria contiene la información necesaria para comprender las cuentas anuales.
- Concordancia informe de gestión con cuentas anuales.
- Opinión técnica.
- Fecha de emisión del informe.

3. OPINION TECNICA DE LAS CUENTAS ANUALES

El informe ha de recoger expresamente la valoración técnica de las cuentas anuales, con

Extracto realizado por PILAR GIL SANDOVAL

referencia expresa a los siguientes aspectos técnicos:

- Si expresan la imagen fiel (en caso contrario, razones).
- Preparadas de acuerdo con PCGA que establezca el ICAC.
- Aplicación uniforme de los PCGA.
- Si la aplicación de algún PCGA se considera procedente.
- Acontecimientos posteriores.

4. PUBLICACION DEL INFORME DE AUDITORIA

El informe de auditoría nunca podrá publicarse parcialmente o en extracto. Su contenido tendrá la valoración que surja del propio contexto, que podría verse alterado si su cita se hiciera parcialmente.

5. NORMAS DE AUDITORIA

Estas normas podrán dictarlas las Corporaciones representativas de la profesión previa información pública de seis meses. La aplicación concreta de las normas tendrá vigencia a partir del momento en que las haya asumido como propias y las publique el ICAC.

Los auditores

a) Condición de auditores

Podrán adquirirla las personas físicas o jurídicas inscritas en el ROAC que:

- Sean mayores de edad.
- Españoles o tener la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la CEE.
- Sin antecedentes penales por delitos dolosos.
- Autorización previa del ICAC, que se concederá a quienes reúnan las siguientes características:
 - Haber obtenido una titulación universitaria.
 - Haber seguido programas de enseñanza teórica y adquirido una información práctica.
 - Haber superado un examen de aptitud profesional organizado por el Estado.

b) *Incompatibilidades*

Las incompatibilidades básicas del auditor o de las sociedades de auditores están contempladas en la Ley y son las siguientes:

- Dependencias de cualquier tipo de las empresas o entidades auditadas.
- Serán en todo caso incompatibles en el ejercicio de sus funciones respecto de una empresa o entidad:
 - Quienes ostenten cargos directivos o de administradores o sean empleados de dichas empresas o entidades, computándose este período desde el ejercicio en que se realiza la auditoría hasta el tercer año anterior al ejercicio al que se refieran los estados contables auditados y durante los tres años siguientes al cese en sus funciones.
 - Personas unidas por vínculos de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con los empresarios, con los directivos o con los trabajadores de las empresas auditadas.
 - Personas que tengan una participación superior al 0,5 por 100 del nominal del capital social o que representen más del 10 por 100 del patrimonio personal del accionista o socio.

c) *Contratos de auditoría*

Los contratos con los auditores establecerán necesariamente una duración superior a tres años, sin que nunca su duración sea superior a nueve años.

Concluido un contrato de auditoría, deberá existir un período de carencia de tres años para la nueva contratación con el mismo auditor.

d) *Baja en el ROAC*

El auditor o sociedad de auditoría causarán baja en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas por alguna de las siguientes causas:

1. Incumplimiento de los requisitos exigidos legalmente.
2. Por renuncia voluntaria.
3. Por no mantener las garantías previstas en la Ley.
4. Por sanción.

e) *Responsabilidades de auditores*

Tanto los auditores como las sociedades de auditoría asumirán necesariamente las siguientes responsabilidades:

1. Civil ilimitada, o penal, en su caso.

2. Directa y solidaria ante empresas y terceros.
3. Fianza proporcional a la actividad.

f) *La documentación del auditor*

Existe la posibilidad de acceso a la documentación del auditor:

- Por el ICAC a efectos de control técnico en los casos en los que éste sea exigido.
- Afectados por resolución judicial.
- Los órganos o instituciones públicas con competencias de control o inspección de empresas o entidades sometidas a auditoría que mediante Real Decreto puedan recabar de los auditores o sociedades de auditores cuanta información resulte necesaria para el ejercicio de estas competencias.

Obligatoriedad de la auditoría

Están obligadas a ser auditadas las siguientes entidades o empresas:

1. Las empresas que coticen en Bolsa.
2. Las que reciban subvenciones o realicen suministros al Estado.
3. Las que realicen intermediación financiera.
4. Entidades de Seguro privado.
5. Las que emitan obligaciones en oferta pública.
6. Empresas públicas o entidades estatales cuando emitan valores negociables.

Normativa aplicable

Las normas de auditoría de cuentas existentes a la entrada en vigor de la Ley mantendrán su vigencia durante un año. A partir de este plazo estas normas de auditoría deberán ser adaptadas a la nueva Ley.

Hasta tanto se efectúe la reforma de la legislación mercantil para su adaptación a las directivas de la CEE en materia de Sociedades, se considerarán como principios y normas contables los siguientes:

- Los contenidos en el Código de Comercio y en la restante legislación mercantil.
- Los establecidos en el Plan General de Contabilidad.
- Las normas contables que regulan de forma específica determinados sectores económicos.

BARCELONA-92

DINERO Y DEPORTE

ALFONSO SANCHEZ



Mil novecientos noventa y dos será el gran año español, al menos en lo que respecta a eventos organizativos; otra cosa será el saldar con buena calificación todas las pruebas. Hasta el momento, y si ninguna otra ciudad o Comunidad Autónoma se suma al despliegue de la proyección internacional, nos esperan la Expo-92 de Sevilla, la Capitalidad Cultural de Europa de Madrid, el Enclave-92 de Extremadura y, desde luego, por encima de todas y objeto de nuestro interés, la XXV Olimpiada, a celebrar en Barcelona.

El olimpismo celebrará sus bodas de plata volviendo a Europa después de doce años y volverá a una ciudad española, la de más clara vocación europea: Barcelona. Desde que Juan Antonio Samaranch abriera el sobre con la decisión del COI y leyera, con acento entre castellano y francés, el nombre de la ciudad condal, se puso en marcha un aparato

festivo-organizativo que aún no se sabe si tiene más de lo uno que de lo otro. La pregunta nos sigue rondando a muchos por la cabeza: ¿Vamos a ser capaces de sacar adelante tamaño proyecto? Tenemos detrás dos ejemplos como para reflexionar seriamente: Los Angeles-84 significó el triunfo de la rentabilidad económica y Seúl-88 ha supuesto el triunfo de la rentabilidad deportiva. ¿Podemos aspirar a tener tantos beneficios como los americanos o a obtener tantas medallas como los coreanos? Es evidente que no; ni nuestro *marketing* ni nuestro espíritu de sacrificio llegan a tanto, pero cuando menos debemos aspirar a dar una imagen más que digna. A cuatro años vista podemos analizar como se está trabajando en las dos direcciones; para los resultados podemos esperar, pero en ninguno de los dos casos se puede repetir lo del Mundial de Fútbol.

LA OLIMPIADA ECONOMICA

La organización de unos Juegos Olímpicos tiene, a estas alturas de siglo, dos importantes componentes ajenos a su esencia deportiva: el propagandístico, entendido como proyección al resto del mundo, y el económico, desde la óptica de los negocios, las inversiones y la infraestructura (que luego se reconvertirá) que rodean una celebración olímpica. La dimensión, cada vez mayor, de unos Juegos hace pensar, en un futuro, en la imposibilidad de organización en una sola ciudad de todo el aparato olímpico; es sabido que normalmente algunos deportes se

desplazan, a veces, a distancias importantes, pero que el grueso de la competición, y con ella del aparato informativo y diplomático, tiene lugar en una sola sede. Las cifras registradas en Seúl nos indican que la organización nacional está cercana: 161 delegaciones inscritas; 33.904 personas acreditadas entre deportistas, periodistas, intérpretes y representantes oficiales; más de cinco millones de espectadores directos y un potencial de 3.500 millones de telespectadores; 47.000 personas en el servicio de funcionamiento y un montante de 3.000 millones de dólares en inversiones directas e indirectas.

Mientras tanto llegan nuevos tiempos, y con la financiación de las arcas del Estado, de la Generalitat y del Ayuntamiento barcelonés, el Comité Organizador de la Olimpiada de Barcelona (COOB) está trabajando no sólo para lograr un feliz equilibrio presupuestario, sino para rentabilizar al máximo los 429.000 millones de pesetas de inversión directa con que se cuenta. El COOB ha gastado hasta ahora 7.000 millones de pesetas, de los que sólo 600 proceden del Estado.

En febrero de este año el Centro de Estudios y Asesoramiento Metalúrgico dio a conocer el montante de la inversión directa, desglosándola en sus

diversos apartados, un total exacto de 429.447,7 millones de pesetas. Pero esta cifra terminará por suponer un impacto global próximo al billón si añadimos las inversiones indirectas y los ingresos estimados del aluvión turístico. La parte presupuestaria relativa al aspecto deportivo supone sólo un tercio de la cantidad destinada a infraestructura, 345.000 millones de pesetas, que convertirán a Barcelona en una ciudad del año 2000 y cuyos efectos permanecerán tras la clausura.

La construcción va a ver paliada su crisis gracias a los 230.000 millones que irán a parar a las empresas adjudicatarias. En los proyectos se incluye la mejora de la red de circulación, los transportes públicos, la red vial de saneamiento de los cinturones (litoral y segundo cinturón de Ronda) y, por supuesto, los recintos deportivos y hoteleros, aun cuando no parece posible la cobertura total y existen contactos con compañías navieras para que los grandes transatlánticos anclados en el puerto puedan albergar visitantes, paliando el déficit de plazas. Todo ello dejando al margen el macroproyecto de la Villa Olímpica, concebida no sólo como la ciudad residencial que fue en

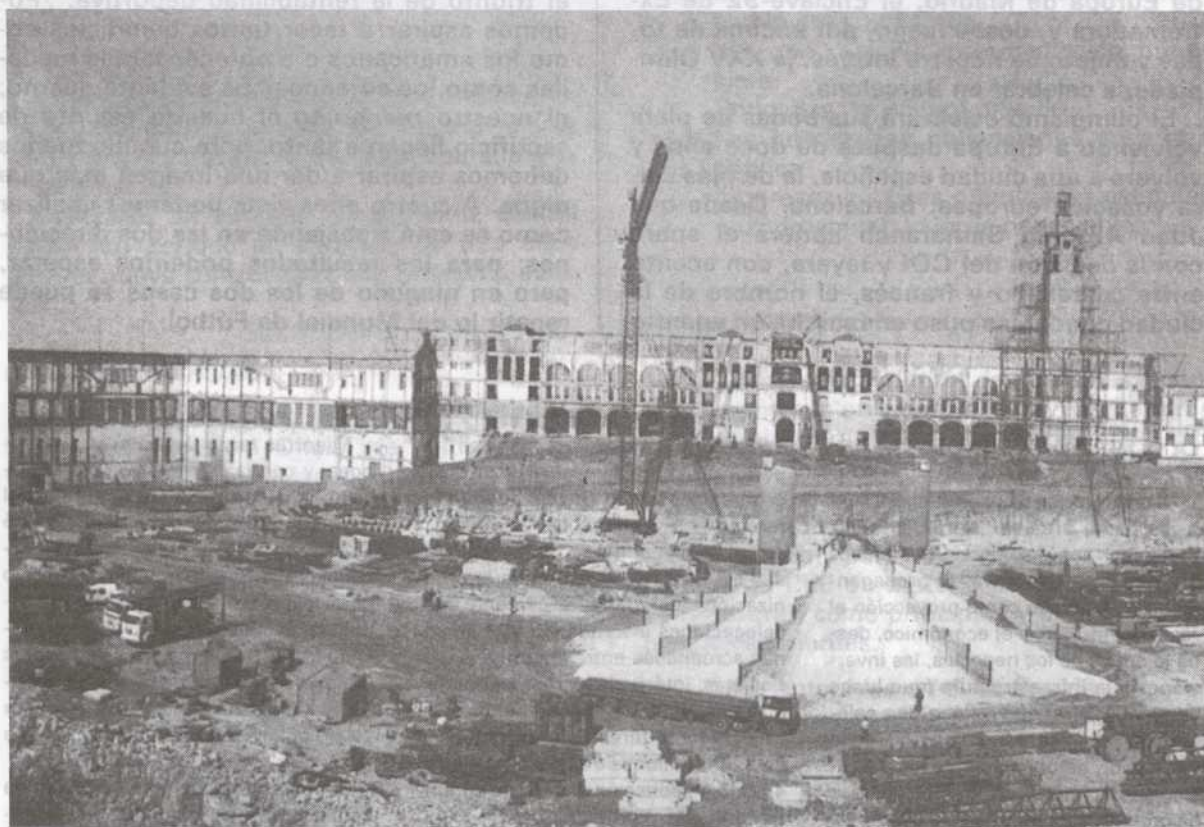
Seúl, sino como un barrio del perímetro urbano. Casi todas las empresas constructoras del país van a participar en mayor o menor medida en el plan de construcciones.

Las telecomunicaciones también van a contar con una partida presupuestaria multimillonaria: 142.000 millones. El Programa BIT-92 (Barcelona Innovación Tecnológica), con 165 estaciones de trabajo y la conexión de más de 1.000 terminales de consulta, 2.000 terminales integrados y 100 terminales portátiles, además de 30.000 agendas electrónicas. Este proyecto incluye la construcción de una torre de comunicaciones, así como las instalaciones de radiotelevisión, evaluadas en 26.426 millones. IBM y Telefónica participarán en la mejora de la red de servicio de telecomunicaciones.

La esponsorización no estrictamente deportiva moverá también importantes cantidades. Son varias las «inversiones en prestigio» que patrocinan o apadrinan los Juegos. Banesto será el Banco Olímpico por 5.000 millones, inversión no sólo publicitaria ya que lleva aparejada la exclusividad de todas las operaciones que se hagan durante los Juegos; los seguros a atletas e instalaciones se harán a través

de la Unión y el Fénix Español, filial de Banesto. Seat, como socio colaborador, aportará 2.000 vehículos y 1.000 millones, unos 3.000 en total. Coca-Cola pagará 3.300 millones por lucir la mascota olímpica, y Nutrexpaga pagará 800 millones para que los atletas sigan tomando Cola Cao. Al margen, se negociará con las cadenas de televisión y se comercializarán las diferentes licencias: aros olímpicos, mascota...

El beneficio es difícil de calcular, pues no todo se puede medir en dinero; pero, desde luego, ya hay quien ha empezado a recoger los frutos de la Olimpiada; a los sectores mencionados, que observarán una importante renovación y modernización, habrá que añadir los sectores clásicos intensivos de mano de obra (pintores, carpinteros...), sectores en los que predomina la pequeña y mediana empresa y que cuentan con las mejores expectativas de crecimiento. El último y beneficioso aspecto será el de la ocupación, 76.500 puestos de trabajo anuales hasta 1992, con un gasto previsto de 22.137 millones de pesetas en concepto de retribuciones profesionales y 153.000 millones de pesetas en salarios derivados de la construcción y de



Obras de construcción del estadio de Montjuich.

la industria. Desafortunadamente, la mayoría de estos puestos no se podrán mantener una vez finalizada la infraestructura olímpica.

LA OLIMPIADA «DEPORTIVA»

El éxito deportivo plantea, curiosamente, más dificultades que el económico: para algunos, ya no se trata de participar y ni siquiera de quedar bien: todo lo que no sea medalla sabe a poco y sólo los países sin recursos contabilizan, para disculparse, los diplomas olímpicos. Si todos quieren ganar y todos cuentan con cualidades físicas similares: no existen superhombres, la diferencia sólo la puede marcar la explotación al máximo de esas cualidades; y para ello se necesita tiempo, pero sobre todo dinero.

La Asociación de Deportes Olímpicos (ADO-92) ha sido creada para gestionar el dinero que permita alcanzar esas medallas. La ADO-92 está formada por el Consejo Superior de Deportes, el Comité Olímpico Español y Radiotelevisión Española; su función es lograr esponsor para cada una de las Federaciones olímpicas a cambio

de acuerdos de compensación publicitaria, sobre todo en televisión. De esta manera se podrá triplicar el presupuesto económico de cada Federación.



Pascual Maragall, alcalde de Barcelona y presidente del COOB, entre dos atletas españolas.

La Caixa, como ya hiciera en Seúl, estimulará la afección medallística de nuestros atletas con su «Libreta de Campeones», especie de «plan de jubilación deportiva», a percibir cuando se cumplan 50 años, y que se cuantifica en 40 millones por el oro, 30 por la plata y 25 por el bronce.

La suerte olímpica nunca nos ha sonreído, si bien nunca se había contado con la capacidad económica derrochada en la preparación de «nuestra olimpiada»; tal vez 1992 sea el momento de cambiar.

El entramado organizativo está en marcha: ideas, dinero y buena voluntad. De momento, y para que nada falte, Barcelona-92 ha conseguido hasta poner de acuerdo a todas las fuerzas políticas, que aprobaron, por unanimidad, una moción del diputado de la Minoría Catalana, Pere Balta, en la que se ratificaba la voluntad del Congreso para contribuir al mejor éxito de los Juegos Olímpicos en todos sus aspectos, tanto organizativos como deportivos. El texto, suscrito el 11 de noviembre, señalaba que «el Congreso insta al Gobierno para que, a partir de la aprobación de esta moción, adopte progresivamente las medidas que faciliten la práctica de los deportistas de alto nivel, superando los obstáculos que en este momento pudieran impedir una óptima dedicación de estos deportistas a la preparación que requiere la competición internacional». Resulta obvio cuál es el aspecto que más preocupa.

Inversión directa (*)	Millones de pesetas	Tipos de financiación
Villa Olímpica (infraestructura)	27.280	Pública
Villa Olímpica (construcción)	17.148	Privada
Instalaciones deportivas	41.708	Pública
Urbanización de áreas	14.398	Pública
Hostelería	38.150	Privada
RENFE	6.015,3	Pública
Aeropuertos	12.703,9	Pública
Cinturones	74.386	Pública
Túnel de Vallvidrera	17.574	Pública
Ferrocarriles Metropolitanos	25.500	Pública
Parque del Mar	7.710	Privada
Torre de Comunicaciones	4.900	Pública
Telefónica	102.000	Pública
BIT	40.974,5	Pública y privada
TOTAL	429.447,7	

(*) Datos de febrero 1988.
Fuente: Centro de Estudios y Asesoramiento Metalúrgico.

YUGOSLAVIA. ANECDOTA DE UN VIAJE

FELIX MANUEL SANZ PEREIRA

El pasado verano he tenido una curiosa experiencia que, a mi juicio, merece ser comentada y reflexionada.

Toda la familia, padres e hijos, universitarios de últimos años de carrera, decidimos visitar Yugoslavia, como país con interés indudable y desconocido en directo por todos.

La excursión se celebró en un grupo turístico organizado y la experiencia fue muy buena. Todos salimos contentos.

No pretendo descubrir aquí lo que es el país, porque no es ese el objeto de mis notas y es muy conocido por una gran mayoría. Aquí pretendo significar algunos rasgos del viaje, o anécdotas, que creo sí que son aspectos sobresalientes de la vida yugoslava, y que a todos, pero especialmente a mí, nos llamaron la atención.

El guía era bueno, profesionalmente muy competente, con un dominio de su profesión y del español perfecto, aprendido a lo largo de sus prolongadas estancias en Hispanoamérica.

Llegados a Duvconyx en avión, nos pasearon por una buena parte de Yugoslavia durante ocho días, en un magnífico autobús, junto a un grupo heterogéneo de unos treinta españoles más.

A lo largo del recorrido, junto a las informaciones turísticas adecuadas al momento, se nos fue informando ampliamente de los aspectos socioeconómicos más notables de la república yugoslava. Se nos habló de la educación, organización política del país, la seguridad social, cómo viven los jóvenes, la marcha de la economía, etc.

Y es ahí donde aparecieron las situaciones que suscitan mis comentarios. A micrófono abierto, en el autobús, para todos, el guía comentó cosas como las que indico:

«La Seguridad Social está muy bien organizada, y en materia de asistencia médica todos los ciudadanos tienen asegurada una excelente protección, pero si se tienen que operar de

riñón, por ejemplo, es muy conveniente que usted haga un regalo al médico (de unas 30.000 pesetas, sic).»

«Hay multitud de empresas especializadas para dar servicio a los electrodomésticos (empresas autogestionadas, naturalmente), pero si yo tengo necesidad —dice el guía— llamo a un amigo que trabaja en una de ellas, pero le llamo por la tarde. Viene, me lo arregla, no sé de dónde saca las piezas, pero las consigue. Le pago y tomamos una copa... Es mucho más eficaz.»

«La gente en el país vive bien, gracias a la economía sumergida todos tienen o tratan de conseguir un trabajo oculto. Porque en el país, cualquiera —yugoslavo, naturalmente— puede abrir una cuenta en cualquier banco, con cualquier tipo de moneda, que nadie le dirá nada...»

Comentarios como los indicados llaman mi atención, más cuanto que en el mapa oficial turístico que nos dieron definen a Yugoslavia como una «República Socialista y Federativa constituida por seis repúblicas socialistas y dos regiones autónomas. Yugoslavia es un Estado Federal de pueblos y nacionalidades unidos libremente y equidistantes de leyes y derechos. Es una Comunidad autogestora fundamentada en los derechos del pueblo trabajador y la autogestión, derechos que constituyen la base de todas las relaciones sociales».

Insisto en que me ha llamado la atención oír abiertamente estos comentarios a un profesional caracterizado de una empresa turística, naturalmente autogestionada, de las más importantes del país. Y ello, mayormente, cuanto que en numerosas ocasiones se nos ha propuesto a los empresarios como ejemplo el modelo de empresa autogestionada yugoslava.

Debe ser que la eficacia la consiguen apoyándose en buena parte en la economía sumergida, como el guía nos comentaba.

Por eso mis ojos, al guía, le preguntaban: ¿y tú a qué te dedicas?

CONCERTACION SOCIO-ECONOMICA

JUAN ENRIQUE REPULLES

Una simple lectura de los titulares de los periódicos basta para darnos cuenta de que algo marcha mal.

«UGT convoca paros generales contra la política del Gobierno. El Comité confederal de UGT decidió ayer lanzar una ofensiva de movilizaciones para forzar un cambio en la política económica y social del Gobierno. El Comité delega en la Ejecutiva para que concrete un calendario de paros generales, manifestaciones y concentraciones de acuerdo con la dirección de CC.OO. y de otras organizaciones sindicales, progresistas y juveniles» (*El País*, 6 de noviembre de 1988).

«El Gobierno cierra el proceso de concertación social sin ningún acuerdo. El Ministro de Trabajo, Manuel Chaves, decidió ayer no convocar una mesa negociadora sobre el empleo tras un primer contacto con los interlocutores

sociales en el que los Sindicatos UGT y Comisiones Obreras mostraron un rechazo total al Plan de Empleo Juvenil» (*El País*, 4 de noviembre de 1988).

«El PSOE y la UGT se acusan de 'guerra sucia' ante la huelga general» (*El País*, 27 de noviembre de 1988).

Y así podríamos seguir transcribiendo titulares y rótulos que en toda la prensa nacional aparecen en estos días. Pero no es todo. Esto es el algo así como el preámbulo de una huelga general —la primera en España desde hace más de medio siglo— que ya está convocada y que desconcierta al Gobierno, a los partidos y a toda la opinión pública, la consecuencia a un estado de cosas que empezó hace más de dos años, cuando el último Acuerdo Económico Social terminó su vigencia y que ahora se ave-

cina sin que —aparentemente— pueda ser re-frenada.

Por eso, ya el Editorial del Boletín número 38 del Círculo de Empresarios (2.º semestre del 87) se titulaba «La deseada Concertación social».

En él se decían muchas cosas interesantes, pero había algo que considero lo más importante y que eran los requisitos sin cuyo cumplimiento —se decía allí— será inviable la concertación social.

El primer requisito —decía el Editorial— es «un cambio radical de actitud en los interlocutores sociales; la segunda exigencia de una concertación renovada ha de ser «el reconocimiento de que objetivos igualmente legítimos pueden resultar incompatibles. Y en tal caso lo que procede es una jerarquización en función de lo que interesa al conjunto de la sociedad y no una priorización en función de lo que interesa a los colectivos negociantes», y el tercer requisito previo es la absoluta despolitización de la negociación, «la concertación social —se decía allí— debe estar al servicio de unos objetivos socialmente consensuados y no utilizarse como instrumento de apoyo partidista».

Y, a mayor abundamiento, el Boletín número 43 del mismo Círculo, de nuevo en su Editorial, volvía a analizar las lagunas del diálogo social concretándolas en las siguientes:

La primera es la escasa disposición a escuchar de las partes contratantes; la segunda, una tendencia, de corte mercantilista, a concebir la concertación social como una especie de permuta donde se intercambian pretensiones, en muchos casos ajenas al interés general y que sólo conciernen a ciertos colectivos; la tercera, la acusada politización de algunos interlocutores y, finalmente, la cortedad de miras de ambas partes.

Por todo ello —y estando muy de acuerdo con ambas Editoriales— nos preocupa que la Concertación social, cada día más necesaria, se haga cada vez más difícil y sus lagunas y requisitos más difíciles de soslayar.

La Historia nos aclarará mucho los conceptos.

Como preámbulo de dicha Historia podríamos comenzar por recordar aquel primer encuentro organizado por Euroforum y celebrado durante los días 9 y 10 de mayo de 1976 en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Madrid, en plena efervescencia laboral y política que reunió por primera vez en los últimos cincuenta años a empresarios y delegaciones obre-

ras, a las que todavía no se dejaba utilizar sus siglas, pero que todos sabíamos que eran las de CC.OO., UGT y USO.

Y si bien es verdad que en aquella primera concertación yo dije al referirme a las huelgas, parafraseando a Dactone Singone, que «todos estaremos de acuerdo en considerar que los conflictos laborales son una manifestación completamente natural en una sociedad como la occidental, que hunde sus raíces en una economía de concurrencia, en el pluralismo de Asociaciones, en la libertad sindical y en la contratación colectiva, y que por tanto los conflictos no solamente son inevitables, sino que son un papel más, una función motor del proceso social y económico. Si estas horas perdidas —añadí entonces—, si estas huelgas y estas cantidades de personas sin sueldo y empresas sin trabajo, sirvieran realmente para empezar un diálogo distinto, no serían ni horas perdidas, 'ni huelgas infructuosas', también dije allí, y subrayo ahora, que la huelga no es ni mucho menos una solución ideal entre los seres humanos, sino que es el último recurso agotados los procedimientos de conciliación y arbitraje. Es un recurso, necesario a veces, para hacer triunfar el derecho por un procedimiento de fuerza cuando los procedimientos pacíficos no pueden alcanzar el objetivo».

Pero en aquel encuentro se dijeron muchas cosas de forma incipiente, sin seguridad y muy poca experiencia por ambos lados. La Historia siguiente —sin embargo— ha dado la razón a los que afirmábamos sobre todo que un mal pacto es mejor que la más ideal de las huelgas, por eso conviene revivir aquí esa historia y recordar los grandes pactos que desde entonces se realizaran hasta los momentos actuales.

Estos pactos no solamente sirvieron para traer conceptos nuevos, como el de «Masa salarial» en los Pactos de la Moncloa, o el término de «el descuelgue» que se utilizó en el AMI, sino que fueron perfilando los verdaderos negociadores de la concertación económico-social, como lo son los representantes de los empresarios (CEOE, CEPYME) y las grandes centrales sindicales (CC.OO., UGT, USO).

También se habló de ello de Banda salarial, como concepto nuevo, y de productividad y control de calidad. En una palabra, ampliaron los temas de negociación y definieron a los verdaderos protagonistas. Pero, además, hicieron algo mejor, demostraron, con la práctica, lo que ya todos defendíamos, es decir: que los pactos hacían descender el número y la impor-

tancia de las huelgas con todo lo que esto supone.

NO a las huelgas, mientras pueda haber concertación social.

Concretando, y volviendo a nuestra afirmación inicial: algo está pasando en el campo de lo social.

Podríamos una vez más preguntarnos ¿por qué no se pacta, en los últimos años, a nivel nacional?

Yo creo sinceramente que es porque no hay buena voluntad.

Que las partes contratantes piensen más en sí mismos que en lo que representan. Que la política está por encima de las verdaderas necesidades de una y otra; y así, no se puede pactar. Nadie quiere ceder de sus convicciones egoístas, y por eso no hay acuerdo. Todos se consideran representantes de la verdad.

Cuando las partes quieren —por encima de todo— «ganar», quedar encima, tener *en todo* razón, ambas pierden y —lo que es peor— perdemos todos a los que nos representan.

No hay solidaridad, no hay verdadero deseo del bien común, de ese bien común, que por

ser de todos, nadie puede atribuirse de forma absoluta.

Mientras el Gobierno quiera ser a la vez árbitro y parte, mientras los sindicatos se crean que sus intereses partidistas están por encima de los intereses de las personas a las que representan y los empresarios antepongan el beneficio al fin social, no puede haber verdadera negociación y habrá necesariamente huelgas que perjudiquen a todos y que a nadie benefician.

Es de esperar que el sentido común coloque a cada uno en su sitio. Que la buena fe vuelva a primar sobre intereses y, sobre todo, que la buena voluntad de todos nos traigan la paz necesaria para todos y tan deseada por la mayoría.

Las diferencias de las partes deben de aproximarse en la mesa de la negociación y nunca en el estruendo callejero de las huelgas.

Una vez más hagamos un esfuerzo conjunto para negociar en paz. Elijamos el camino de la concertación y hagamos entre todos una España más justa, más social y más humana, que es lo que todos deseamos.

• PACTOS DE LA MONCLOA (1977)

- Suscrito entre Gobierno y fuerzas políticas. No participaron Organizaciones empresariales ni sindicales.
- Con medidas de saneamiento económico y de naturaleza jurídica-social.
- Vigencia hasta final 1978.
- Tope salarial: 22 %.

• ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (1980)

- Suscrito entre CEOE y UGT. Posteriormente, USO.
- Naturaleza estrictamente profesional.
- Banda salarial: 13-16 %.
- Vigencia: 1980-1981.

• ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO (1981)

- Suscrito por Gobierno, CEOE, CC.OO. y UGT.
- Naturaleza estrictamente profesional.
- Banda salarial: 9-11 %.
- Compromiso de creación de 350.000 puestos de trabajo.
- Vigencia: 1982.

• ACUERDO INTERCONFEDERAL (1983)

- Suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.
- Centrado en aspectos salariales y de jornada.
- Banda salarial: 9,5-12,5 %.
- Vigencia: 1983.

• ACUERDO ECONOMICO-SOCIAL (1984)

- Suscrito por CEOE, CEPYME y UGT.
- Recoge Declaración del Gobierno, un acuerdo Tripartito y otro Interconfederal.
- Naturaleza económica, social y laboral.
- Banda salarial: 5,5-7,5 %.
- Vigencia: 1985-1986.

SINTESIS DE LOS ACUERDOS SOCIALES Y LA CONFIGURACION DE RELACIONES DE TRABAJO

Conceptos	Moncloa	A.M.I.	A.N.E.	A.I.	A.E.S.
DERECHOS SINDICALES	—	- Acción sindical empresa. - Derecho sindicalización. - Descuento en nómina cuota sindical.	- Participación de firmantes de Instituciones laborales y S. Social. - Ayudas a formación sindical. - Confirmada regulación cuota sindical.	Prórroga derechos sindicales de AMI y ANE.	Relativos a recuperación patrimonio sindical acumulado.
COMITES DE EMPRESA	—	- Configuración y consolidación de esta figura representativa. - Regulación derechos: información, consulta, vigilancia y garantías.	—	—	—
MEDIDAS FOMENTO DEL EMPLEO	- Se contendría crecimiento paro. - Incentivos fiscales y en cot. sociales a la contratación de parados y jóvenes.	- Sólo polarizado en la reducción de horas extraordinarias. - Proyecto jubilación anticipada a los 64 años.	- Compr. 350.000 puestos de trabajo. - Deseo erradicar pluriempleo. - Fomento contratación parados jóvenes. - Id. en HH.EE. y jubilación.	Confirmados temas anteriores, especialmente los relativos a HH.EE. y jubilaciones anticipadas.	Nuevas modalidades: trabajo en prácticas, formación, tiempo parcial; lanzamiento actividad, etc.
REGULACION EMPLEO	—	—	- Necesidad observar proc. y pasos previstos Estatuto. - Instrucciones agilización Expediente Regul. Empleo.	—	Deseo adaptarlas a Directivas CEE de 17-II-1975.
PROTECCION AL DESEMPLEO	- Extensión Seguro a todos los parados. - Fomento empleo de subsidiados y jóvenes.	—	- Desarrollo Ley Empleo. - Subsidio Compl. - Prestaciones médico-farmacéuticas. - Lucha contra el fraude. - Oferta adecuada de empleo.	—	Propósito elevar la protección hasta el 43 y 48 % del paro registrado en 1985 y 1986.
SEGURIDAD SOCIAL	- Mayor aportación Estado a Presupuestos de la SS. (20 %). - Cotizaciones s/salarios reales. - Homogeneidad Regímenes.	—	- Confirmación mayor aportación Estado. - Revalorización pensiones. - Eliminación fraude.	Nada, excepto jubilaciones en Régimen S.S.	- Estructura cotizaciones. - Revalorización pensiones s/IPC. - Comisión Tripartita.
NEGOCIACION COLECTIVA	—	- Promoción convenios más amplios y plazo. - Sustitución OO.LL. y R. de T.	—	- Similar AMI. - Comisión Consultiva Conv. Colectivos.	- Estructura. - Duración: 2 años. - Contenido CC sector.
MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION	—	—	Comisión sólo para seguir e interpretar ANE.	Sólo mediación y arbitraje para interpretar lo pactado.	- Proced. voluntarios sol. conflictos. - Comité Paritario.

EUROPA. ESCUELAS DE NEGOCIOS

Recogido de EXPANSION

Los MBA americanos han estado de moda en todo el mundo. Muchos *cum laude* y altos ejecutivos acudían por este diploma *made in USA* de formación de *managers* de alto nivel que sólo se podía conseguir viajando al otro lado del Atlántico. Pero como el viaje a la meca de los negocios no siempre estaba al alcance de todo el mundo, algunos países europeos crearon sus propios cursos de formación; en España, por ejemplo, el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa, en Barcelona.

Una de las primeras maneras de crear los MBA europeos consistió en trasladar, pura y simple-

mente, la fórmula americana a este otro lado del Atlántico. En estos momentos existen en Europa ocho grandes centros, que se han agrupado espontáneamente en un club, el *Grupo de los Ocho*, cuya calidad es unánimemente reconocida por los empresarios: dos en Francia, Insead e Isa; uno en Suiza, Imede; dos en Inglaterra, London Business School y Manchester Business School; uno en los Países Bajos, Rotterdam Business School; uno en Italia, Scuola di Direzione Aziendale, de la Universidad de Bocconi, en Milán, y uno en España, el IESE de Barcelona.

Pedro Nueno, del IESE de Bar-

celona, uno de los fundadores de este Club y vicepresidente del European Foundation for Management Development, explicó a EXPANSION que «estas escuelas se reúnen dos veces al año para realizar un intercambio de información sobre los diferentes programas de cada centro y planear el tipo de actividades para la promoción del MBA europeo. Entre otras cosas, dos o tres veces al año, se realizan *MBA forum* —últimamente en Bruselas, Munich y Nueva York—, donde las escuelas, dada la gran riqueza de enfoques que existe en Europa, explican sus distintas características a todos los que puedan estar inte-



El IESE de Barcelona

resados; durante estas reuniones diversos empresarios, antiguos alumnos, hablan sobre su experiencia en la escuela de negocios».

Ninguno de estos centros niega sus referencias al modelo americano y se sitúan, deliberadamente, en el universo cultural anglosajón. Seleccionan a sus alumnos con la ayuda de test americanos, imparten su enseñanza en inglés y han basado su pedagogía en el método del caso, puesto a punto por la Universidad de Harvard. Sin embargo, la identificación con el modelo americano está lejos de ser total.

El hermano americano

Los MBA americanos tienen algunas características precisas.

En primer lugar, se trata de un diploma de tercer ciclo, preparado en dos años por estudiantes que, generalmente, ya han ejercido durante algunos años actividades profesionales. En segundo lugar, se trata de una formación intensiva de alto nivel que recluta a sus estudiantes, tras una fuerte selección, entre universitarios de especialidades muy diversas. En tercer lugar, es una formación a la vez práctica, muy ligada a las empresas, y generalizada, que cubre todas las disciplinas de la gestión.

Esencialmente, las escuelas europeas responden a estos criterios, en particular en lo que se refiere a la exigencia y a la forma de selección; a la mezcla de formaciones en el origen de los aspirantes y a la concepción de los programas. Una de las principales dificultades que se encuentran las escuelas europeas es el de conservar en el MBA su carácter de formación continua, acogiendo estudiantes que hayan tenido una experiencia profesional previa. Esta práctica, típicamente americana, tropieza con la mentalidad de los países europeos, donde todavía hoy no se exige a los candidatos experiencia profesional. Este es el caso del IESE, MBS y Bocconi; estas escuelas tienen, en general, una clientela más joven que aquellas que, co-

mo el IMEDE o INSEAD, no admiten más que a profesionales.

Otro elemento diferenciador de las escuelas es su carácter marcadamente internacional. Ante los ojos de los empresarios, ello se mide con dos criterios simples: imparten su enseñanza en la única lengua internacional de negocios, inglés, y acogen alumnos de distintas nacionalidades. Solamente dos establecimientos responden a estas condiciones: IMEDE e INSEAD. Las escuelas normalmente anglófonas, como LBS y MBS, tienen un alumnado mayoritariamente autóctono. Los otros establecimientos acogen una mayoría de estudiantes nacionales. El IESE tiene dos secciones distintas —español e inglés— en primer año y una sección bilingüe en el segundo. RSM tiene dos secciones: holandés e inglés; ISA, en Milán, donde la enseñanza se imparte casi exclusivamente en la lengua nacional, anuncia la creación de una sección bilingüe para 1990.

Pero las evoluciones más destacadas son de carácter pedagógico. Si todas las escuelas comenzaron por implantar el método del caso inventado por Harvard, a partir de ejemplos americanos, los MBA del viejo continente hace ya tiempo que disponen de material pedagógico adaptado a las empresas europeas. Algunos, incluso, comienzan a disponer de su propio método.

Cada vez más, estas escuelas tienden a diversificar los métodos pedagógicos, a mezclar la teoría con los *stages*, a multiplicar las materias optativas, a utilizar la informática y a integrar la formación en una estrategia global incorporando la investigación, la formación profesional continuada y el consejo de las empresas. De ahí las ventajas de las escuelas que, como el IESE, pueden apoyarse en una estructura universitaria.

Otra evolución que se percibe respecto a la selección de estudiantes es que, si cada vez es más severa debido al aumento de los aspirantes con alto nivel de preparación, tiende también a re-

currir a las cualidades personales de carácter, liderazgo, motivación y creatividad. De igual manera, la formación hace hincapié, cada vez más, en la dimensión humana del *management* —gestión de tiempo y de recursos humanos, negociación, comunicación—, de su entorno cultural y geopolítico e, incluso, de su repercusión ética y filosófica. Este aspecto se refleja en varias de estas escuelas como consecuencia de una nueva preocupación en los círculos empresariales.

El gran número de candidaturas en todas estas escuelas, el interés de las empresas por su formación y los elevados salarios que se ofrecen a sus diplomados son signos inequívocos de su éxito. Pero la pregunta que se plantea, casi inmediatamente, dado el universo competitivo en el que se mueven, es saber cómo se sitúan en relación a sus grandes hermanas americanas.

El «toque europeo»

Si algunos de los mejores candidatos prefieren obtener el valioso MBA en una de las universidades americanas más costosas, las escuelas europeas tienen otros *ases* nada despreciables en la manga. Como constataba recientemente la revista *Fortune*, en una información titulada: «Las mejores escuelas de negocios europeas ya no son un pálido reflejo de Harvard».

Entre las cualidades de estos centros *Fortune* destacaba su mayor flexibilidad pedagógica, pragmatismo, capacidad de adaptación y, sobre todo, su internacionalización. Uno de los triunfos de estas escuelas es, efectivamente, el atractivo que Europa ejerce sobre los jóvenes de todo el mundo, al permitirles ponerse en contacto con estudiantes de orígenes muy diversos. Tal convivencia durante más de un año de forma intensiva da una amplitud cultural y un conocimiento de los diversos modos de pensar que serán preciosos en el mundo de los negocios. Además de que permite entablar una red de relaciones que no dejará de ser muy útil en el futuro.

LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES: SU FISCALIDAD

Recogemos seguidamente un breve extracto de la ponencia desarrollada por el Ilmo. señor D. Eduardo Ramírez Medina, Subdirector General de Tributación de las Operaciones Financieras del Ministerio de Hacienda.

SISTEMA Y MECANISMO DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La normativa sobre Planes y Fondos de Pensiones, si bien inicialmente regula este mecanismo de previsión social voluntaria, posteriormente admite y contempla otras figuras alternativas de previsión social voluntaria.

Ambito objetivo. Crea un sistema de previsión social voluntaria en la medida en que es complementario o alternativo a la Seguridad Social, que se basa en mecanismos de capitalización, excepcionalmente colectiva, para el sistema de empleo.

PRESTACIONES

Cubren una serie de prestaciones en caso de que tengan lugar determinadas contingencias, que concretamente la Ley y el Reglamento especifican:

- JUBILACION.
- INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR.
- FALLECIMIENTO del partícipe o beneficiario.

FISCALIDAD

Lo que persigue la fiscalidad de los Planes y Fondos de Pensiones es la no interferencia en el proceso de formación de ahorro, que corresponden a Fondos de Pensiones. El partícipe podrá deducir íntegramente de sus impuestos todas sus aportaciones. Por tanto, no existiendo tributación sobre el partícipe respecto de las aportaciones realizadas, ni sobre el Fondo de Pensiones respecto de las rentas generadas en el proceso de inversión en éste, la totalidad de la tributación deriva al momento mismo de la obtención de la prestación por parte del beneficiario, trasladándose la carga fiscal al momento de la obtención de tal prestación.

El legislador, sin embargo, establece una serie de límites fiscales en cuanto al disfrute de

beneficios fiscales, limitando éstos tanto en la base imponible como en la cuota tributaria, a determinadas cantidades.

Limita también el volumen global de aportaciones por unidad familiar.

Los Planes de Pensiones no tributan por el Impuesto sobre Sociedades, como especifica el Reglamento. Las rentas generadas en el esquema del Plan de Pensiones no tributan en el Impuesto sobre la Renta de los partícipes por el sistema de imputación de rendimientos al que se refiere el artículo 12 de la Ley 44/78, de 8 de septiembre, del IRPF.

La neutralidad de la fiscalidad sobre los Planes de Pensiones no puede ser mayor. No tributan ni por el Impuesto sobre Sociedades ni por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En cuanto a la fiscalidad de los Fondos de Pensiones se genera una mayor problemática.

A) Impuesto sobre el Valor Añadido:

Van a quedar exentos los servicios de gestión de Fondos de Pensiones, siempre que sean prestados por la **Sociedad gestora y depositaria** del respectivo Fondo de Pensiones.

B) Impuesto sobre Sociedades:

Los Fondos de Pensiones tributan en este impuesto a un tipo de gravamen «0». Quedan obligados a presentar la correspondiente declaración, con derecho a devolución de las retenciones practicadas sobre rendimientos del capital mobiliario.

C) Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:

Existe exención plena en todo lo referente a la constitución, disolución, aumento y disminución de los Fondos de Pensiones.

OBLIGACIONES DE INFORMACION

Las entidades gestoras de los Fondos de Pensiones suministrarán información a la Administración Tributaria consistente en la lista nominal de los partícipes de cada uno de los planes inscritos en el Fondo de Pensiones y la lista de las cuantías de las aportaciones realizadas.

TRIBUTACION DE LOS SUJETOS INTERVINIENTES

A) Promotores (de Planes de Pensiones de sistemas de empleo)

Se contempla la deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades de la totalidad de las contribuciones debidamente imputadas, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el promotor realice una contribución a un Plan de Pensiones.
2. Que esta contribución esté debidamente imputada a un partícipe.

B) Partícipes

Reciben una imputación en el concepto de rendimiento neto del trabajo. Tienen la posibilidad de deducir en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas determinadas cantidades.

Como regla general, el partícipe hallará dos magnitudes, para luego optar por la menor de las dos.

- Primera magnitud: el 15 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo, empresariales, profesionales o artísticos correspondientes a la unidad familiar.
- Segunda magnitud: 500.000 pesetas.

El problema se plantea cuando las aportaciones a Planes y Fondos de Pensiones se hagan conjuntamente con las cotizaciones obligatorias a Mutualidades, Montepíos, Colegios Profesionales y detracciones por derechos pasivos.

En este caso, el límite de las 500.000 pesetas será conjunto para ambos conceptos.

El exceso de la contribución imputada o realizada por el partícipe que no sea deducible en la base imponible gozará de una deducción en la cuota del IRPF del 15 por 100 de su importe, sin que en ningún caso la suma de las aportaciones y contribuciones pueda exceder de 750.000 pesetas, cuantía que opera como límite por unidad familiar.

Cuando solamente haya contribuciones obligatorias, los límites estarán en el 15 por 100 de la base imponible o en la cantidad de 500.000 pesetas. La normativa vigente en materia de deducciones en base imponible en el IRPF se ha modificado.

C) Beneficiarios

En caso de tributación de los beneficiarios, no existe límite alguno. La prestación se integra como concepto del rendimiento del trabajo.

Si la prestación es tipo capital, estamos en presencia de las «rentas irregulares», que habrá que prorratear en función del número de años en que se ha generado el derecho consolidado. Se limita así la progresividad en el IRPF, en función del número de años de generación.

FORMULAS ALTERNATIVAS

El principal problema en cuanto al ámbito de aplicación de las fórmulas alternativas consiste en pasar por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Ha de tratarse de un esquema de previsión social voluntaria.
- b) Que tienda a la cobertura de determinadas contingencias:
 - Jubilación.
 - Invalidez.
 - Fallecimiento.
- c) Existencia de una contribución total o parcial de un empresario pagador.
- d) La contribución realizada total o parcialmente por el promotor será obligatoria para éste.

Empresario promotor

Existe la deducibilidad siempre que el empresario haya trasladado la titularidad de la dotación realizada, poniéndose de esta forma fin al contencioso de los «fondos internos».

Más complejo es el esquema de tributación de las personas a quienes se vinculan las prestaciones en sistemas alternativos. Se integrarán por éstos en la base imponible del Impuesto con el carácter de rendimiento del trabajo. Hay que distinguir los siguientes supuestos:

- 1.º Que estas personas a las que se vinculan las prestaciones sean los titulares de los fondos constituidos. En este caso el pago de la porción de deuda tributaria resultante de la imputación se efectuarán según las normas sobre ingreso del IRPF.
- 2.º Transmisión de la titularidad del fondo constituido. Si el sujeto pasivo que recibe la imputación no resulta titular de estos fondos, el exceso de deuda tributaria resultante de la integración en su IRPF de las dotaciones que se le hayan vinculado, se satisfará en el ejercicio, siempre que la cuota íntegra no exceda del resultado de aplicar sobre las rentas efectivamente percibidas en el ejercicio un porcentaje igual al último tipo marginal de la liquidación que procediera considerando solamente tales rentas efectivas.

EL INSTITUTO SOCIAL EMPRESARIAL Y LA ESCUELA SUPERIOR DE ESTUDIOS EMPRESARIALES DE VALENCIA

El ISE, formado fundamentalmente por empresarios y directivos, está desde 1948 dedicado a defender la iniciativa privada. Presente en instituciones públicas y privadas y esforzándose en la enseñanza y aprendizaje de nuevas técnicas de gestión empresarial, se ha convertido en una auténtica tribuna para la discusión de los problemas sociales y de relación que hoy se plantean en la empresa privada.



EL INSTITUTO SOCIAL EMPRESARIAL

Creado el 8 de marzo de 1948 como sección del Instituto Social del Arzobispado, con plena independencia y personalidad propia, de carácter no reivindicativo y defensor de la iniciativa privada, formado por empresarios y directivos.

Fines

1. Formar a los empresarios para que acepten la responsabilidad de la iniciativa empresarial y el desarrollo.
2. La realización de estudios y actividades en el campo de las relaciones empresariales y sociales. La celebración de congresos, conferencias y reuniones en las que se estudien los problemas sociales y económicos de interés para la empresa.
3. La difusión en las empresas de un verdadero espíritu social y un sentido más justo de la distribución de la riqueza empresarial.
4. Fomentar la iniciativa privada para la creación de empresas como motor del desarrollo de la economía y del bienestar social.

Sus miembros

Pueden ser miembros del ISE las empresas, empresarios, dirigentes, técnicos y profesionales relacionados, directa o indirectamente, con las empresas, tanto industriales y comerciales como agrarias o de servicios.

El ISE ofrece a sus asociados

El estudio de problemas morales, sociales, económicos y técnicos y las soluciones viables en cada momento histórico.

Las ventajas y beneficios de toda organización derivados de la labor colectiva en todos sus trabajos y de la comunidad de principios y orientaciones, avalados por esa labor decantadora común.

La formación técnica y social necesaria para el empresario y dirigente de empresa, con descuentos en los cursos y demás actividades que organice la Escuela Superior de Estudios Empresariales del ISE.

La realización, en común, de obras sociales, empresariales, económicas o de servicios, creando o patrocinando todas aquellas que contribuyan a elevar la dignidad del hombre y al cumplimiento de los fines sociales de la empresa. Participa de los siguientes organismos:

Miembro de Acción Social Empresarial.

Miembro fundador de la Fédération des Jeunes Chefs d'Entreprises d'Europe.

Integrado en la Unión Internacional de Asociaciones Patronales Católicas.



LA ESCUELA SUPERIOR DE ESTUDIOS EMPRESARIALES

Creada en 1958 por el Instituto Social Empresarial, es un Centro de Estudios Superiores reconocido oficialmente y que viene impartiendo sus cursos desde el año 1963. Nuestros cursos y programas se orientan desde un principio hacia el objetivo de hacer de nuestros estudiantes futuros directivos o empresarios, así como hacia el de perfeccionar a quienes ya lo son. La Escuela Superior de Estudios Empresariales se organiza en programas.

Algunos Programas

a) *Licenciado en administración y dirección de empresas* (título privado ESSE)

Programa académico para los alumnos que han finalizado el COU, que se desarrolla en cinco cursos académicos divididos en dos ciclos y que otorga al alumno un amplio y profundo conocimiento de técnicas económicas y empresariales.

Al finalizar los estudios de la carrera, la Escuela Superior de Estudios Empresariales le otorga el título privado de licenciado en Administración y Dirección de Empresas.

b) *Seminarios*

Este Programa tiene como finalidad la introducción y asimilación de temas muy específi-

cos de las diferentes áreas de la empresa para alumnos con una cierta formación conceptual, aunque sin necesidad de tener experiencia profesional.

Con una orientación eminentemente práctica, estarán impartidos por profesores de la Universidad y de esta Escuela, con amplia experiencia profesional.

c) *CEYSE*

Los cursos de empresa y sectores empresariales especialmente programados dentro de una empresa interesada, o para un sector empresarial concreto y particular, pretenden acercar, adaptar y reciclar a los hombres que forman el equipo directivo hacia temas monográficos y de aplicación práctica en el funcionamiento cotidiano normalizado de la empresa.

Su carácter, eminentemente de aplicación particular a cada caso, según su problemática coyuntura organizacional y nivel técnico de los hombres que forman las empresas o los sectores empresariales interesados, obligan a una programación específica a medida de cada caso, pero siempre dentro de unos temas y departamentos del organigrama.

Constituye así un servicio de formación *ad hoc* que la Escuela Superior de Estudios Empresariales pone a contribución del perfeccionamiento y reciclaje de todos aquellos que ya están desempeñando cargos de responsabilidad en las empresas y hacerlo desde su óptica y necesidades específicas más cercanas a la aplicación inmediata.



Acto
de apertura
del curso
1987-1988.

ARTE DE MANDAR, ARTE DE OBEDECER

Luis Riesgo Ménguez
Editorial Mensajero



Mandar. Obedecer. Dos conceptos clave en la vida de los hombres y de los pueblos. Yo no sé si, profundizando, no llegaríamos a la conclusión de que, de un modo u otro, toda la vida de un hombre, y toda la Historia de la Humanidad, están influidas decisivamente por la lucha o la armonía entre el mando y la obediencia, por la aceptación o la rebeldía frente a la posición en que uno se encuentra dentro de este dilema, por las consecuencias individuales o colectivas de la forma de ejercicio de una y otra función.

Porque salirse de ese dilema es prácticamente imposible. Ni siquiera para el hombre solo y aislado en sí mismo, colocado cada momento de su vida entre mandar sobre sus instintos, sus deseos, sus tendencias temperamentales, sobre las incitaciones del medio que le rodea... o someterse; entre mandar sobre sí mismo, desde su inteligencia y su razón, u obedecer a las inclinaciones que, también desde su mismo ser, tratan de determinar su voluntad.

El arte de mandar, el arte de obedecer, tiene tantas manifestaciones que es susceptible de ser tratado desde los más diversos ángulos, todos ellos igualmente sugestivos e interesantes. A nivel puramente humano, desde las más profundas raíces del ser del hombre, y como forma de llegar a un equilibrio espiritual esencial para la paz del espíritu, para el grado de felicidad que es asequible para cada uno de nosotros en el mundo. A nivel familiar, como medio de defender esa institución que es básica para la plenitud de la vida del hombre y para la plenitud de la vida social. A nivel político, como forma de llegar a un concepto justo y equilibrado de la paz social. A nivel de relaciones entre los hombres dentro de la misma sociedad, en los distintos sectores, ambientes e instituciones en que ésta se integra; como posibilidad de un equilibrio, de una armonía en la vida interna de la compleja actividad social.

Equilibrio, armonía, paz..., siempre en el objetivo del enfoque de la relación... obediencia. Humanismo, dignidad, libertad y responsabilidad, siempre en el marco condicionante o, mejor aún, conformante de ese objetivo.

El autor ha centrado su estudio de ese importantísimo problema en el campo de las relaciones laborales, uno de los más interesantes y conflictivos de la actividad interna de la sociedad y uno de los más influyentes en la realización personal de los hombres.

La relación mandar-obedecer es una de esas relaciones que constituyen la base, el soporte, la infraestructura de la vida. Y por ello condicionan todo lo demás. Y puede ocurrir que muchos efectos, manifestaciones o problemas aparentemente extraños, incomprensibles en sí mismos y difícilmente solubles en sí, tengan su causa última en el inadecuado

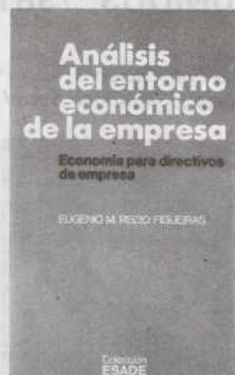
ejercicio de esa relación mando-obediencia a nivel individual, a nivel familiar, a nivel empresarial, a nivel político.

Por ello considero del mayor interés este estudio. Y entiendo que, concebido esencialmente desde el ámbito de las relaciones laborales, y más concretamente de las relaciones en la empresa, mucho de lo que en él se dice es válido para otras muchas facetas de la vida, en las que la relación que se contempla es también esencial.

(Prólogo de Licinio de la Fuente.)

ANÁLISIS DEL ENTORNO ECONÓMICO DE LA EMPRESA

Eugenio M. Recio Figueiras
Ed. Hispano Europea



Este libro pretende facilitar el conocimiento de la realidad económica al hombre de empresa y a los que, como él —sindicalistas, políticos y ciudadanos en general— oyen hablar cada día de los problemas económicos y tienen que enfrentarse con ellos sin haber estudiado economía.

El autor lleva cerca de veinte años dedicado a la enseñanza de Economía a estudiantes de Ciencias Empresariales y al personal de empresa en todos sus niveles, sobre todo a los que tienen responsabilidades directivas; es miembro del Grupo Internacional de Economía Social de Mercado y durante más de diez años ha sido asociado del Instituto de Investigación para el Asesoramiento en las Ciencias Sociales de Gottingen (República Federal de Alemania).

Fruto de esa experiencia y de haber echado de menos un manual que pudiera complementar y fijar los conceptos impartidos en las clases y conferencias es este trabajo, en el que se ofrece un cuadro referencial que permite entender las informaciones diarias de la prensa, las comunicaciones de los responsables de la política económica e, incluso, los informes especializados de las diversas instituciones que operan en la vida económica.

Se ha seguido para ello un método sistemático que facilita conocer las interrelaciones entre las diferentes áreas y conceptos y se ha elaborado un índice de materias muy detallado que permite localizar conceptos como si se tratara de un diccionario económico, pero al mismo tiempo los integra operativamente en los distintos procesos para que se comprenda su significado práctico.

La omisión del aparato técnico que podría dificultar la lectura del texto a los no iniciados en la ciencia económica no supone en ningún momento una pérdida del rigor científico o de la consistencia de lo tratado, y en notas a pie de página se informa de los planteamientos teóricos que corresponden a cada tema para ofrecer la oportunidad de una mayor profundización en su temática.

La exposición teórica se ilustra con ejemplos de la historia económica de nuestro país desde los años del desarrollo económico, lo cual permite ver el presente desde una perspectiva más amplia para que se puedan valorar mejor las previsiones del futuro en vistas, sobre todo, a lo que puede suponer la integración definitiva en la CEE.

Para la bibliografía se ha hecho una selección de los libros y artículos que más directamente tratan las materias expuestas, renunciando a criterios de exhaustividad en favor de una orientación más práctica.

Finalmente, pensamos que el método empleado puede ser una buena iniciación en el pensar sistemático, que tanta importancia va a tener en el futuro de la actividad empresarial y económica.

LAS HUELGAS EN ESTADOS UNIDOS, 1981-1974

P. K. Edwards

Editorial: Centro de Publicaciones,
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



La importancia de la economía de Estados Unidos y, más concretamente, de su sistema de relaciones laborales es innegable. Sin embargo, existen pocos estudios que analicen retrospectivamente un fenómeno tan importante como son las huelgas. Este libro de Paul K. Edwards, investigador de la Industrial Relations Research Unit de la Universidad de Warwick (Gran Bretaña), viene a colmar ese vacío. Analiza las tendencias de las huelgas en los últimos cien años, examinando en detalle su distribución por ramas de actividad, así como su evolución a lo largo del tiempo.

En su intento de explicar estas pautas, se plantea principalmente dos interrogantes: ¿qué nos indican estas tendencias en cuanto a la influencia de la industrialización en la protesta obrera, y por qué ha sido la experiencia estadounidense tan diferente de la de otros países? En cuanto a la primera, Edwards muestra que, contrariamente a lo que suele suponerse, la industrialización no afectó ni automática ni uniformemente a las huelgas, sino que su influencia en la suerte de grupos clave de trabajadores tuvo consecuencias muy diferentes en cuanto a la actividad huelguística de éstos.

En cuanto a la segunda, y tomando como referencia el estudio de Shorter y Tilly sobre las huelgas en Francia (también publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Colección Historia Social), su argumento, a diferencia del de dichos autores en relación con los países europeos, las huelgas en Estados Unidos parecen deberse fundamentalmente a las luchas entre los obreros y los patronos por el control del centro de trabajo, y no tanto a motivaciones más generales de orden político-social.

RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS IDEOLÓGICAS

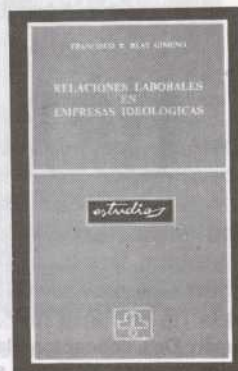
Francisco R. Blat Gimeno

Profesor en la Facultad de Derecho

de la Universitat de Valencia

Editorial: Centro de Publicaciones

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



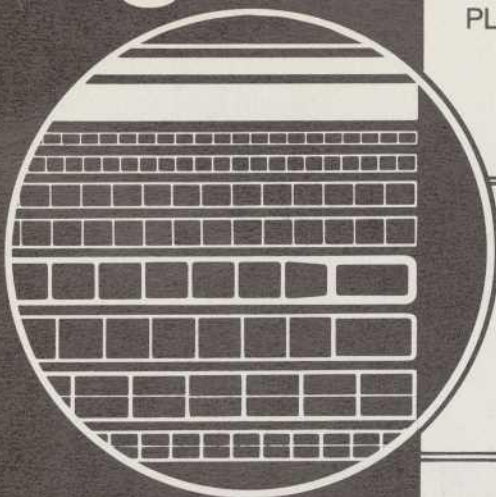
La relación laboral se caracteriza en nuestro ordenamiento por la irrelevancia jurídica de las opiniones profesadas por el trabajador y, en consecuencia, queda prohibida al empresario la adopción de cualquier medida discriminatoria por razón de la ideología política, religiosa o sindical de aquél. Así se infiere de los artículos 14 de la Constitución española, 1.2 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa, 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero ¿esta normativa rige igualmente en las empresas de tendencia o, por el contrario, en ellas el adecuado cumplimiento de la prestación exige del trabajador la asunción de una concepción ideológica coincidente con la de su empleador e, incluso, una acorde conducta en la vida privada?

La interrogante posee un claro engarce constitucional. La Constitución española reconoce con protección máxima a las organizaciones dotadas de finalidades ideológicas (arts. 6, 7, 16, 20.1, 22 y 27.6), que desde la perspectiva del empresario entrañan, por tanto, ejercicios de derechos constitucionalmente garantizados. Y si —ya contemplando el otro polo de la relación— se acepta que la celebración de un contrato de trabajo en manera alguna implica para el trabajador la privación de los derechos que la Constitución le atribuye como ciudadano, la cuestión deriva hacia nexos jurídicos caracterizados por una concurrencia de derechos fundamentales: la libertad individual del trabajador puede colisionar con la de la organización empresarial, siempre cualitativamente distinta de la libertad de iniciativa económica recogida en el artículo 38 de la Constitución española. La solución de tal concurrencia pasa indefectiblemente por el análisis de delicados aspectos de dogmática constitucional, que se afrontan en el capítulo primero.

Ante la ausencia de una regulación jurídico-laboral específica por el legislador ordinario, el capítulo segundo intenta acotar el concepto de empresa de tendencia, perfilar el contenido de la prestación laboral ideológica y detectar las eventuales especialidades que pudiera presentar la dinámica de la relación en la doble vertiente de derechos individuales y colectivos.

En lo sucesivo, el trabajo se circunscribe a un análisis de los sectores en que la incidencia de la ideología del empleador en las relaciones laborales alcanza mayor relevancia, acometiéndose el tratamiento de los centros docentes privados, las empresas informativas, las confesiones religiosas, las organizaciones sindicales y empresariales y los partidos políticos.

[®] **plexíglas**



MASA DE MOLDEO PARA INYECCION, EXTRUSION
Y PENSADO

PLANCHAS DE PMMA POR COLADA Y EXTRUSION,
LISAS Y GRABADAS

TUBOS Y BARRAS

DELEGACIONES:

C/. Rivas, 23-25
Teléfs.: 231 80 01 - 231 89 01
08013 BARCELONA

C/. García de Paredes, 82
Teléf.: 410 06 50
28010 MADRID

Polígono CALONGE
Calle A, Nave 22
Parcela 11
Teléf.: 36 74 02
41007 SEVILLA

[®] **makrolon**

APLICACIONES

PLANCHAS DE POLICARBONATO, LISAS
Y GRABADAS

¡IRROMPIBLES!

ILUMINACION

Lámparas
Pantallas
Plafones difusores

PUBLICIDAD

Rótulos luminosos
Señalización
Artículos regalo
Displays

INDUSTRIA

Náutica
Aeronáutica
Piezas industriales
Parabrisas
Caravanas
Protección de máquinas
Tablones baloncesto
Tapas de tocadiscos

DECORACION

Estanterías
Muebles
Marquesinas
Escaleras
Esculturas
Jardineras
Sanitarios

SEGURIDAD

Centros docentes
Joyerías
Bancos
Cajas de Ahorro
Entidades de Crédito
Farmacias
Venta de lotería
Despachos de quinielas

CONSTRUCCION

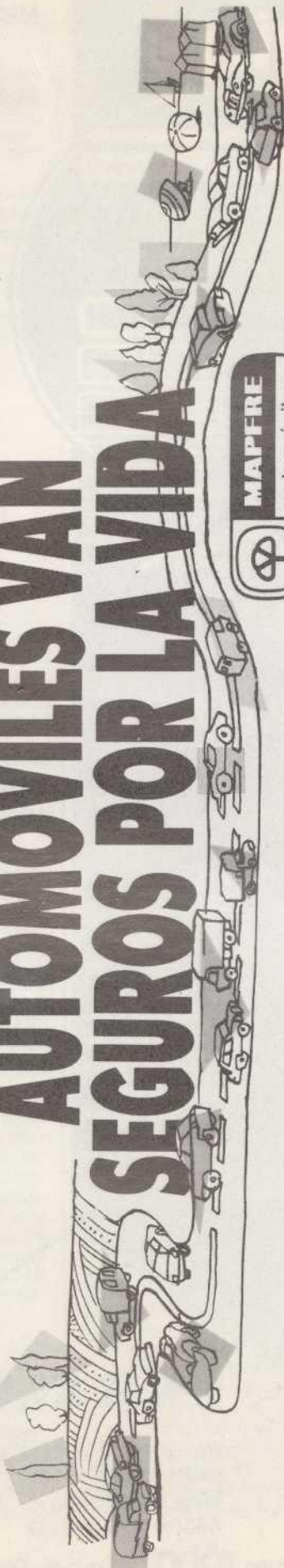
Bóvedas Cañón
Pasos peatonales
Techos luminosos
Ventanas sumergidas
Dientes de sierra
Piscinas cubiertas
Acristalamientos
Antepechos
Fachadas
Claraboyas
Cubiertas
Mamparas
Maquetas
Lucernarios
Bandas de luz
Invernaderos
Prefabricados

PLEXI,S.A.

Av. de Jacinto Benavente, 8
teléfono 323 69 30*
telex 62887 plexi e
46005 VALENCIA

Grupo **röhm** G.m.b.H. Darmstadt (Alemania)
Fábricas en El Saler y Masalfasar (Valencia)

UN MILLON CUATROCIENTOS MIL AUTOMOVILES VAN SEGUROS POR LA VIDA



El seguro 100 x 100