ACCION EMPRESARIAL

Año XVII 2.° Cuatrimestre 1989 Núm. 133

CON LOS SANTANA

COMIENZA LA ACCION

Aquí están los Santana. En acción. Desarrollando toda su fuerza, su robustez, su potencia con una cilindrada de 2.500 y 3.500 cc. Mostrando su nueva y atractiva línea: nuevos detalles pensados para reforzar la inconfundible imagen del Santana.

No se aventure con cualquier vehículo. Cuando comienza la acción, sólo los mejores responden. Y los Santana responden. Con la mecánica más fuerte, un confort sorprendente y un completo equipamiento. Moqueta insonorizante y nuevos asientos, anchos y reclinables. Un cuadro de mandos de fácil lectura con todos los detalles precisos y un acabado impecable. Dirección asistida integral. Motores de 2.500 y 3.500 cc. desarrollados para conseguir una velocidad mayor y un menor consumo.

Todo juega a su favor. Si le gusta la acción, acérquese a cualquier concesionario Land Rover Santana y pruébelos.

LA BANDA

SANTANA

Fabricado por

LAND-ROVER SANTANA S.A.

Acción Empresarial

2.° cuatrimestre 1989
Número 133

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 Tenaguillo
Pilar Gil Sandoval
Francisco Javier Gorosquieta
Ignacio Loring Tassara
Jaime Lloret
Mariano Meana Laliga
Juan Enrique Repullés
Luis Riesgo
Federico Rodríguez

Administración Suscripciones:
Pilar Gil Sandoval

Edita:
Acción Social Empresarial

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

Imprime: Ediciones Gráficas ORTEGA
Avd. Valdelaparra, 35 - Tel.: 653 44 73
ALCOBENDAS (Madrid)

Depósito legal: M. 3937-1971

SUMARIO

Págs.

EDITORIAL: Los resortes éticos que fallan 3

SECOT: Aprovechar la experiencia 4

OPINION

Elecciones generales 1989, por Manuel Pagador 12

ASAMBLEA GENERAL DE ASE

D. Alfredo Giménez Cassina, nuevo Presidente de ASE 14

CRONICA

¡Adelante!, por Alfonso Sánchez Pacheco 17

Hacia una Asamblea Episcopal sobre los laicos 19

La alegría de dar, por Javier Gorosquieta. 19

INFORMES ASE

Coste de la vida y presupuesto familiar en Madrid 20

OPINION

I Congreso Nacional de Círculos Católicos de Obreros, por Javier Gorosquieta 22

Los diez «puntos fuertes» de las empresas que triunfan. II: La motivación personal, por Luis Riesgo Ménguez 25

MUNDO EMPRESARIAL

La formación: un reto empresarial 28

... ALGO SE HACE

Master Superior «Dirección y Gestión de Recursos Humanos». Escuela Superior de Estudios Empresariales ISE de Valencia 31

INFORMES

El derecho de huelga. Realidades y exigencias 33

NOTICIAS UNIAPAC 36

LIBROS 38

TARIFAS DE SUSCRIPCION ANUAL

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

Suscripciones:

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

JUNTA GENERAL DE HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO

RESUMEN DE LA INTERVENCION DEL PRESIDENTE, D. MARTIN GONZALEZ DEL VALLE, Y DEL VICEPRESIDENTE, D. JOSE LUIS BARANDA

- En un contexto dominado por el dinamismo económico, un mejor escenario financiero que en 1987 y un buen año hidráulico, los resultados económicos han sido sumamente positivos. Los beneficios alcanzados permitieron retribuir con un dividendo del 12,5% a un capital social que se incrementó en más de 8.000 Mpta.

- En esta favorable evolución de los resultados del ejercicio ha sido importante también, la transformación de 12.000 Mpta. de deuda en recursos propios, con la consiguiente reducción de los gastos financieros.

- Las necesidades financieras del ejercicio (inversión y reembolso de deuda), se cubrieron en un 44% con autofinanciación, un 50% con recursos propios procedentes de conversión de bonos y un 6% con recursos ajenos.

- Desde 1985 la capitalización de la Sociedad ha sido notable. La deuda financiera que entonces ascendía a 117.000 Mpta. y doblaba los recursos propios, se sitúa hoy en 90.500 Mpta. y supera a los recursos propios en escasamente un 7%.

- En agosto entró en operación comercial la Central Nuclear de Trillo, dando por cerrado un intenso proceso inversor que se inició con la década actual, en el que se multiplicó por 2,5 veces la potencia térmica, se dobló la potencia total y aumento la energía distribuida el 50 %.

- La inversión de este período, 130.000 Mpta. se ha financiado prácticamente al 50% entre capitales de deuda y la suma de recursos propios y autofinanciación.

- Como consecuencia de este esquema de financiación, la Sociedad presenta un balance con un reparto del 44 % de recursos propios y 56 % de recursos ajenos, una de las realizaciones más favorables del sector eléctrico. En esta capitalización ha sido fundamental la confianza del inversor en las perspectivas de futuro de la empresa.

- En mayo de 1988 Cantábrico transfirió sus activos gasísticos a «Gas de Asturias, S. A.», Sociedad filial al 100%. En octubre pasado ENAGAS introdujo el gas natural en Asturias y «GAS DE ASTURIAS» comenzó la conversión del suministro de aire propanado al nuevo gas, operación que finalizará en julio de 1989.

- Cantábrico ha entrado en 1989 en una etapa de inversión más moderada y elevada generación de fondos que mejorará su situación financiera potenciando sus resultados económicos.

- En el horizonte de 1992, el mercado interior de la energía supone para Cantábrico, como para el resto del Sector Eléctrico, el reto de la competitividad.

- La Sociedad afronta este reto desde una posición financiera sólida, con costes de capital ajustados y contando con la obligada alineación de los costes de combustible con los comunitarios. Estos hechos proyectados sobre el coste de nuestra energía nos permiten enfrentar con confianza la nueva situación.

- Cantábrico, como primera empresa energética del Principado, está dotando a la región de una infraestructura eléctrica y gasística de primera calidad. Además, dedicamos gran atención, en colaboración con las Autoridades Autonómicas, la Universidad y las Organizaciones Empresariales a la recuperación económica de la región, por considerar que es una de nuestras principales responsabilidades.

CIFRAS SIGNIFICATIVAS

	1988	1987
Energía facturada (GWh)	5.445	4.835
Producción (GWh)	5.880	5.057
Capital (Mpta)	32.786	24.758
Neto patrimonial (Mpta)	84.221	69.340
Deuda financiera (Mpta)	90.413	101.433
Ventas (Mpta)	65.315	57.805
Margen bruto (Mpta)	22.498	18.255
Cash-Flow	13.849	10.528
Beneficios (Mpta)	5.273	3.571
Dividendo bruto	12,50%	12,50%

EDITORIAL

LOS RESORTES ETICOS QUE FALLAN

LA Sociedad actual que aparece en los medios de comunicación y en la vida de las Instituciones de mayor presencia e influencia sociales adolece de falta de planteamientos éticos que justifiquen o expliquen las razones del propio comportamiento.

Cada vez es más difícil encontrar comportamientos públicos o actuaciones personales o de grupo cuya razón de ser esté en la desinteresada defensa de los débiles, de los oprimidos o de los marginados que luchan por flotar o se sumergen en un mundo irracionalmente materialista.

Una Administración de Justicia que ha conseguido una generalizada actitud de desconfianza en el público es un grave hándicap para el cumplimiento de esa misión de aplicadora del Derecho y garantía del sistema social y político.

Si la Administración de Justicia, por su lentitud, en unos casos; su excesiva politización, en otros, o la influencia de elementos extrajurídicos en las resoluciones, justifica el que los ciudadanos cada vez más huyan de recurrir a los Tribunales, sustituyendo el ejercicio de su función por acuerdos o transacciones particulares, algo grave falla en las bases de nuestra Sociedad.

En sus conclusiones el pasado Congreso de la Abogacía Española denunció: «la situación actual de la Administración de Justicia hace inviable el derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos de los ciudadanos y el propio Estado de Derecho».

Si, por otra parte, el ejercicio del poder político actúa obsesionado por la permanencia o la obtención del poder a costa de los más profundos principios políticos y a cualquier precio, esto conduce a unas acciones personales que con frecuencia sólo se justifican por el afán de disfrute de poltronas y privilegios personales o de partido.

La Administración de los fondos públicos con frecuencia adolece de amiguismo a la hora de devolver a la Sociedad los medios establecidos para realizaciones sociales. Es el tantas veces criticado sistema de subvencionar actos u organizaciones cuyo elemento definidor no es precisamente un servicio desinteresado a la Sociedad o al grupo, sino que en el fondo suelen encontrarse motivaciones de ayudas a familias políticas y en demasiados casos premios personales.

La delimitación del sector privado y el sector público a la hora de atender necesidades sociales no suele establecerse por la eficacia, sino por otras razones, como la capacidad de influir en colectivos de mayor o menor importancia política.

Una actitud ética debe superar estas corruptelas que con profusión se han infiltrado en nuestra sociedad.

Es necesario saber enlazar cualquier aspiración de eficacia política, económica o social con una prioritaria preocupación ética.

Este comportamiento ético facilitaría la colaboración entre familias políticas, entre clases sociales y entre Instituciones públicas y privadas, ganando siempre la propia sociedad y la credibilidad en el funcionamiento democrático de la misma.

SECOT

APROVECHAR LA EXPERIENCIA

El pasado 20 de junio se firmó en Madrid el protocolo constitucional de SECOT. Bajo el nombre de «Seniors Españoles para la Cooperación Técnica», la asociación tiene como principal objetivo recuperar y utilizar el trabajo y la experiencia de profesionales jubilados o prejubilados para asesorar en diversos campos, económico, industrial, tecnológico, jurídico y social, a empresas y regiones en proceso de desarrollo que lo soliciten y necesiten.

Tres instituciones empresariales, tras un trabajo de dos años, han sido las gestoras de la asociación, Acción Social Empresarial, el Círculo de Empresarios y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio. Sus respectivos presidentes, Eugenio Marín García Mansilla, José Joaquín de Ysasi-Ysasmendi y Adrián Piera, presidieron el acto de constitución, al que asistieron, además de numerosos empresarios y seniors, representantes de las asociaciones afines de Francia, Bélgica, Italia y Portugal, y representantes de las dos coordinadoras comunitarias de asociaciones seniors, REBE y ESC.

La idea surgió hace tiempo en Europa; BESO, en el Reino Unido, y ECTI, en Francia, vienen funcionando desde 1972 y 1975, respectivamente, y actualmente también existen asociaciones seniors en Luxemburgo, la República Federal Alemana, Holanda, Bélgica, Finlandia, Suecia y Noruega. Fuera del continente europeo, en Estados Unidos y Canadá también

D. José Joaquín de Ysasi-Ysasmendi, D. Adrián Piera y D. Eugenio Marín García-Mansilla, Presidentes de las entidades promotoras de SECOT

se han creado asociaciones similares. Para destacar su importancia baste señalar que la Comunidad Económica Europea apoya estos movimientos socio-profesionales a través de su programa SPRINT.

Si tratamos de destacar dónde va a resultar más beneficiosa la incidencia de SECOT, no podemos olvidar su doble vertiente, por una parte ofrecerá la posibilidad a personas desplazadas de la vida laboral de seguir desarrollando una actividad, y por otro lado, suministrará, tanto a empresas como a regiones en desarrollo, el asesoramiento necesario de técnicos al que no podrían acceder en condiciones normales por imposibilidad de financiarlo.

ENTIDADES PROMOTORAS

Acción Social Empresarial
Círculo de Empresarios
Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación

SOCIOS PROTECTORES DE SECOT

AEB
BBV
BHA
CONAMESA
ENCE
Entrecanales
Hewlet-Packard
Iberduero
IBM
Unión Eléctrica Fenosa
Volvo

COLABORADORES

ASINCE
TECNIBERIA
Asociación de Jubilados de Colegios Profesionales
Confederación de Estudios Familiares
D. Francisco Aparicio
D. Bernardo López Majano

Bajo el aspecto de ofertar trabajo, aunque no sea remunerado, a profesionales en estado de jubilación, SECOT cumplirá una excelente labor social. No olvidemos que el 13 por 100 de la población se encuentra en esta situación, y que la actual coyuntura económica, en la que las necesidades de reconversión están en los planteamientos de todas las grandes empresas, propicia un adelantamiento de las edades de jubilación, lo que llevará a un incremento de este porcentaje en los próximos años. La posibilidad de seguir vinculado, de alguna forma, a la actividad laboral de toda la vida es fundamental para muchas personas. A nadie le resulta ajeno el dramático cambio que implica jubilarse y la sensación de «no ser útil» que aqueja a muchos de los que abandonan la vida laboral y que, por efecto psicológico, se envejecen prematuramente. SECOT va a permitir no sólo paliar este salto en el vacío que a veces significa la jubilación, sino aprovechar el caudal de experiencia de estas personas, en un momento en el que si algo no se puede despilfarrar es la cualificación.

Pero no podemos olvidar la vertiente económica de SECOT, la ayuda a la pequeña y mediana empresa o a los proyectos en países en vías de desarrollo, en todos los casos en los que no se puede acceder a los servicios usuales de consultoría por falta de recursos, no es otra cosa que un servicio a la potenciación económica, el desarrollo. En el plano internacional SECOT tendrá su espacio natural en los países hispanoamericanos, como Francia lo tiene en su antigua área de expansión colonial, o el Reino Unido en el bloque de países pertenecientes a la Commonwealth; lo que no implica la exclusión de unos por otros en las respectivas áreas.

El funcionamiento específico de SECOT, que marcan sus estatutos, comprende un banco de datos en el que se registrará la experiencia profesional de los socios para, de esta manera, poder seleccionar rápidamente la persona idónea en virtud de las necesidades de la empresa, organismo o institución que reclamen un asesor. Es obvio que el espíritu de SECOT no es hacer la competencia a consultoras o gabinetes de estudio que puedan ofertar servicios paralelos a ella, por lo que se estudiarán las demandas de origen para evitar perjuicios a estas empresas especializadas. El asesor senior al que se le designe una misión no recibirá ningún tipo de emolumento, aunque los

RELACION DE SOCIOS FUNDADORES DE SECOT

D. Eugenio Marín García-Mansilla
D. Adrián Piera
D. José Joaquín Ysasi-Ysasmendi
D. José María Aldeanueva
D. Carlos Alvarez Jiménez
D. Francisco Aparicio
D. Fernando de Asúa
D. Claudio Boada
D. Miguel Canalejo
D. Jesús de las Cuevas
D.ª María Concepción Enríquez
D. Juan Entrecanales
D. Fernando Ferrero
D. Alfredo Giménez Cassina
D.ª Lucila Gómez-Baeza
D. Manuel Gómez de Pablos
D. Martín González del Valle
D. Juan José Guibelalde
D. Javier Gúrpide
D. Ignacio Hernando de Larramendi
D. Luis Lamana
D. Germán López
D. Bernardo López Majano
D. Ignacio Loring Guilhou
D. Luis Marañón
D. José María Martín Oviedo
D. José Luis Martínez Candial
D.ª Beatriz Navarro
D. Benedicto Poza Lozano
D. José Antonio Quiroga
D. Antonio Sáenz de Miera
D. Félix Manuel Sanz Pereira
D. Manuel Soto
D. Juan Soto Serrano
D. Rafael Termes Carrero
D. Manuel Torres Rojas
D. Julián Trincado

desplazamientos y estancia le serán sufragados por la institución contratante que, además, participará con una cuota en el funcionamiento de la Asociación.

SECOT cuenta con un presupuesto para 1989 de 20 millones de pesetas, aportadas por los promotores y por los denominados socios protectores. Ambos se comprometen a aportar idéntica cantidad para el ejercicio de 1990. A partir de 1991 se espera que la asociación sea autosuficiente y pueda nutrirse de las cuotas de sus afiliados y de los trabajos que realice.

D. EUGENIO MARIN

Presidente de ASE

«LOS OBJETIVOS DE SECOT SON EMINENTEMENTE SOCIALES»

Intentando conectar la Asociación SECOT que en este acto se constituye con Acción Social Empresarial os aseguro que no resulta difícil este propósito, ya que creemos que los objetivos de SECOT son eminentemente sociales, son de una gran trascendencia social para los propios socios y para aquellas instituciones o empresas públicas o privadas que pueden beneficiarse de unos grandes profesionales que por distintas razones no estén desarrollando su valía dentro de la sociedad.

Si SECOT, aparte de favorecer este desarrollo personal en la propia sociedad, puede abrir fronteras a otras áreas geográficas o países menos favorecidos, su misión social adquiere una especial trascendencia.

Cuantos estamos inmersos en el mundo de la economía y de la eficacia no podemos menos de ver con especial simpatía el nacimiento de una asociación como ésta que, prescindiendo de todo tipo de lucro o de valoración económica del empleo, se lanza con ilusión a una misión de solidaridad interregional e internacional y, por qué no decirlo, solidaridad entre las generaciones.

Los socios de esta misión de solidaridad y de trabajo serán los profesionales cualificados que por su carácter de jubilados o de lo que hoy se llaman prejubilados ya han obtenido una pensión, generalmente suficiente para sus necesidades personales y familiares.

Todos sabemos que el mundo de la empresa actual propicia, muchas veces con demasiada facilidad, lo que se viene llamando aparcamiento de cerebros y de grandes profesionales en las distintas ramas de la actividad económica.

Por eso SECOT aflora en la sociedad española en un momento especialmente necesitado de una solución como ésta. Y por esto creo que la simpatía y espíritu de colaboración con el que todos nosotros hemos de acoger esta idea tiene que ser realmente positivo.

Soy consciente de que puede haber actitudes distintas frente a esta iniciativa; incluso en algunos casos, los promotores de esta idea hemos temido que SECOT pudiera ser interpretada por algunas clases profesionales como posible competencia.

La realidad nos ha mostrado que, ni en los países europeos en los que existen asociaciones similares, ni en España, esta interpretación ha cundido como algo preocupante.

Por ello, creo que es un acierto el que en el acta de constitución conste que la asociación no aceptará encargos profesionales de asesoría que puedan ser realizados por desempleados, ni hará competencia a las empresas, como oferentes de servicios de estudios, consultorías y otras de naturaleza similar. Por el contrario, la asociación canalizará las solicitudes de acción o intervención que pudiera recibir hacia estas empresas.

Decía al principio que no era difícil encontrar una conexión entre SECOT y Acción Social Empresarial. Espero que la mayoría de los que hoy habeis asistido a este acto ya conozcáis a esta asociación empresarial constituida en 1951 con una preocupación eminentemente social y que se propone crear una auténtica conciencia social y ética entre sus socios y los directivos de empresa en general.

Por eso, cuando Acción Social Empresarial ha podido colaborar, aunque sea modestamente, con organizaciones de tan reconocido prestigio como son el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación y el Círculo de Empresarios, se siente feliz de haber conseguido contribuir a una realización práctica de algo que tenemos la obligación de aceptar y promover en el mundo de las ideas como algo específico de nuestra asociación.

Desde mi condición de Presidente de ASE quisiera aprovechar la oportunidad de este acto para transmitiros una sencilla idea: que es necesario fomentar en nuestra sociedad realizaciones sociales apoyados en un voluntariado que puede aportar mucho a situaciones concretas.

Que es una exigencia de todos nosotros desarrollar iniciativas en este campo de solidaridad para con los demás, que a lo mejor necesitan de esa preparación y

experiencia que todos llevamos encima y que se puede perder si no somos capaces de administrar los momentos de ocio que de forma programada o impuesta todos tenemos.

Y si nos referimos al mundo de la empresa, creo que es una obligación de los que ocupamos puestos de responsabilidad que muchas veces nos vemos obligados a crear situaciones de desempleo, jubilación o prejubilación, usemos esa misma responsabilidad en colaborar en el lanzamiento de iniciativas humanas y sociales como es la de SECOT, y con ello contribuiremos, aunque sea modestamente, a que la articulación de nuestra sociedad discurra cada vez más por parámetros de justicia.

Para terminar quisiera deciros que ASE felicita a las instituciones colaboradoras en esta promoción de SECOT y se felicita así misma al comprobar que, después de muchos meses de trabajo y dedicación, aquel proyecto, hoy se convierte en realidad. Y a todos vosotros quisiera deciros, para concluir, que prestéis vuestra colaboración a SECOT dentro de las posibilidades que tengáis como socios en cualquiera de sus distintas formas, porque creo que los objetivos de SECOT se lo merecen, y nosotros como responsables sociales estamos obligados a fomentar el triunfo de esta asociación.

D. ADRIAN PIERA

Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España

«SECOT, UN PROYECTO TECNICO, ECONOMICO Y SOCIAL»

Permítanme que exprese mi satisfacción por celebrar hoy el acto fundacional de Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), con cuya constitución Acción Social Empresarial, el Círculo de Empresarios y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, acompañados por un núcleo de primeras empresas, prestigiosas empresas de nuestro país, y de profesionales que han dedicado su tiempo y sus conocimientos al logro de este objetivo común, entregamos a la sociedad española un instrumento valiosísimo mediante el cual las capacidades, la competencia y la experiencia de los profesionales jubilados o prejubilados van a ser utilizadas, van a ser recuperadas, con el objetivo de cooperar en el progreso técnico, social y económico de nuestro país y también en el de las naciones hermanas de Iberoamérica y de otros países en desarrollo.

Y esta satisfacción es aún mayor porque me cabe representar en la constitución de SECOT a todas las Cámaras de Comercio españolas y, al mismo tiempo, ser el anfitrión de este acto y poderles ofrecer, queridos amigos, la hospitalidad de nuestra Cámara de Comercio de Madrid.

Es difícil aproximarse al proyecto Seniors Españoles sólo desde un punto de vista estrictamente técnico e impersonal, como es habitual en otras actuaciones que se realizan desde nuestras instituciones. Todos los que venimos trabajando, codo con codo, para dar luz a esta asociación lo sabemos bien: SECOT ilusiona, SECOT nos ha aprehendido porque constituye, al mismo tiempo, un proyecto técnico, un proyecto

económico y un proyecto social con un fuerte componente humano y de cooperación desinteresada, tomando esta última palabra en su hermosa aceptación de desprendimiento de todo provecho personal. Y, además, SECOT es una realidad positiva y alcanzable que ahora exige todo nuestro esfuerzo, esfuerzo que, por supuesto, vamos a entregarle y no sólo en este período de puesta en marcha de la asociación que hoy se abre, sino también, y muy especialmente, en apoyo e impulso de la actividad que pronto iniciará SECOT para que, de esta forma, sus actuaciones alcancen los objetivos que todos buscamos con su creación.

Y ahora me gustaría comentarles cuáles son las principales razones de la presencia de las Cámaras de Comercio en el proyecto SECOT y, para ello, permítanme que les haga una breve referencia a los orígenes de esta cooperación institucional que hoy va a dar sus primeros frutos tangibles.

En los últimos años, el Consejo Superior de Cámaras de Comercio venía siguiendo puntualmente el desarrollo de los movientos de expertos seniors en Europa. Este seguimiento lo veníamos realizando a través de las Cámaras de Comercio de los países más industrializados de Europa, las cuales venían participando activamente en el nacimiento y desarrollo de estos movimientos de expertos seniors en sus respectivos países, y muy especialmente veníamos siguiendo esta experiencia a través de la Asociación de Cámaras de Comercio e Industria alemanas, impulsora desde 1983 del proyecto Senior Experten Service, con gran implantación en aquel país.

La Asociación alemana de Cámaras, al constatar el interés de las Cámaras de Comercio españolas en este proyecto, puso a nuestra disposición todo su potencial de conocimientos y experiencia con la finalidad de asesorarnos en la creación de una asociación española de expertos seniors.

Iniciado ya este camino, nuestro Consejo Superior tuvo conocimiento de los pasos que, para constituir una asociación semejante, venían dando de forma simultánea dos instituciones a las que nos unen estrechos lazos de amistad y cooperación: Acción Social Empresarial y el Círculo de Empresarios.

Esta noticia, tengo que decirlo, nos satisfizo grandemente, ya que, por una parte, suponía la constatación de que la creación de una asociación senior era una idea madura con grandes posibilidades de éxito en nuestro país, dado que instituciones de tanto prestigio, como las citadas, se estaban ocupando de este tema, y, además, nos ofrecía la posibilidad de unirnos a otros promotores para llevar a cabo el proyecto, lo que coincidía con la experiencia europea en la puesta en marcha y desarrollo de asociaciones senior, estudiada por las Cámaras de Comercio españolas.

Por ello, contactamos con el Círculo de Empresarios y con Acción Social Empresarial y debo decir que fuimos recibidos con los brazos abiertos, formando conjuntamente el grupo promotor de SECOT. Desde entonces venimos trabajando intensamente, contando siempre con la estrecha colaboración de empresas y profesionales, futuros miembros de la Asociación que ahora vamos a constituir.

¿Cuáles son las razones principales de nuestra presencia en SECOT? Como saben, las Cámaras de Comercio defendemos los intereses generales de las empresas, fomentando e impulsando la actividad empresarial mediante un número cada vez mayor de servicios ofrecidos a las mismas.

Estos servicios, aunque dirigidos a todas las empresas, tienen una especial incidencia en las pequeñas y medianas, por considerar que las Pymes se enfrentan a mayores dificultades de creación y sostenimiento originadas por sus problemas específicos que han sido agudizados por la crisis económica actual, como son:

— La escasa formación empresarial, con lo que las actuaciones de estas empresas no pueden superar en muchas ocasiones los restringidos mercados locales.

— Mínima base tecnológica, que tiene efectos negativos sobre la productividad y la necesaria independencia respecto de otros entes.

— Problemas relativos a la falta de recursos, a su pequeña capacidad de autofinanciación y a su difícil acceso al mercado de capitales.

Estos y otros problemas específicos de las Pymes convierte en dramática la situación de muchas de estas empresas, haciéndoles muy difícil no sólo la realización, sino incluso el sostenimiento de las empresas como tales.

Ahora bien, el tejido empresarial de las Pymes es fundamental en la vida económica de nuestro país. Las Pymes crean empleo, son también el destino natural de muchos jóvenes emprendedores y, por sus estructuras ágiles, poseen un amplio potencial de innovación imprescindible para el crecimiento económico.

Por ello, en estos momentos en los que padecemos unos índices de paro dolorosísimos, esta función de las Pymes reviste una singular importancia frente al reto de crear empleo, ya que estamos convencidos de que la única forma de lograrlo de una manera eficaz y permanente es creando empresas, produciendo más, generando riqueza.

Y para coadyuvar en la consecución de este objetivo tenemos un potencial valiosísimo. España cuenta con numerosos profesionales jubilados o prejubilados que han tenido que abandonar sus empresas justo en el momento en que alcanzaban el tope máximo de sus experiencias y de sus conocimientos y, al contrario que en otros países industrializados en donde muchos de estos profesionales han ido engrosando las filas de los movimientos «seniors», aquí, en nuestro país, hasta ahora hemos desaprovechado este caudal de riqueza. Y, por ello, las Cámaras de Comercio estamos en el proyecto SECOT: queremos cooperar a la utilización de las capacidades profesionales de este amplio colectivo «senior» para desarrollar proyectos en sectores o empresas que no pueden acceder a los servicios usuales de

consultoría por falta de recursos económicos.

Las actuaciones previstas por SECOT en sus Estatutos y Acta fundacional apuntan claramente en esta dirección que, por otra parte, es similar a la seguida por las demás asociaciones «senior» europeas, como pudo comprobarse en una reciente reunión de la coordinadora senior europea, REBE, en donde se dibujó el contexto común en el que se mueven estas asociaciones, indicándose explícitamente que la crísis económica y las políticas de ajuste seguidas en Europa han propiciado los siguientes efectos:

— Alza importante de empresas reconvertidas o todavía a reconvertir, lo que dejará ociosa una fuerza laboral, en muchos casos, altamente cualificada.
— Creciente importancia de las Pymes en el tejido empresarial de la CEE y positivas perspectivas del sector servicios.
— Solución del paro por medio de la creación de nuevas empresas —obviamente, nuevos empleos—. El buen camino consiste en fomentar, apoyar y encauzar nuevas e imaginativas iniciativas empresariales, y ello coincide con el gran protagonismo que los seniors europeos tienen en el apoyo a estas nuevas iniciativas.
— Reforzamiento de las calidades técnicas de las empresas y de sus producciones, lo que implica una demanda creciente de apoyo técnico senior por parte de las empresas con escasos recursos.
— Internacionalización de los mercados, con la consiguiente necesidad de contar con Pymes transnacionales. En este sentido, los movimientos «seniors» están impulsando una clara vocación de colaboración en el espacio comunitario, promoviendo la cooperación e intercambios entre las Pymes y desarrollando la infraestructura adecuada para potenciar la innovación y las transferencias tecnológicas.

Junto a los factores económicos y empresariales descritos se mueven paralelamente otros de índole social y demográfica que no sólo son importantes por sí mismos, sino que, además, muestran una tendencia creciente que exigirá tomar decisiones de política social activa en un plazo muy breve..., y en esta línea sólo voy a apuntar el dato de los 60 millones de jubilados con que cuenta actualmente Europa.

Todos los promotores de SECOT podríamos hablar del marco de la asociación y de su previsible futuro durante mucho tiempo, pero yo ya no debo alargar más mi intervención, porque ha llegado el momento de proceder a la firma del acta constitutiva. Una vez cumplido este grato requisito, les invito a brindar por el futuro de la asociación con una copa de vino español que nos está esperando en el salón contiguo, y allí los promotores de SECOT contestaremos con mucho gusto a todas las preguntas que consideren oportuno realizarnos.

D. JOSE JOAQUIN DE YSASI-YSASMENDI,

Presidente del Círculo de Empresarios

Asistimos hoy al nacimiento de una asociación que está llamada a representar un gran papel en el futuro. La sociedad es mutante, como todos ustedes saben, y mientras años atrás y hasta ahora la gran preocupación social era cómo dar empleo a las nuevas promociones de jóvenes que se incorporaban al mercado del trabajo, los sociólogos se preocupan hoy sobre qué hacer en el futuro con esa masa de jubilados, en perfectas condiciones físicas y plenamente capacitados para seguir desarrollando un trabajo, a los que las nuevas tecnologías, las diversas reconversiones industriales y los usos sociales de un nuevo reparto del trabajo licencian cada año más jóvenes, más

«UNA RESPUESTA AL FUTURO DE LOS JUBILADOS»

preparados y con más ganas de trabajar.

En otros países con una gran tradición de voluntariado social y de participación en las tareas de la Comunidad se empezaron a buscar alternativas, desde hace casi veinte años, promoviendo asociaciones seniors, para que esas energías debidamente canalizadas pudieran beneficiar a la sociedad en su conjunto. Se trata de que los seniors, cómodamente y según sus deseos y conocimientos, puedan asesorar gratuitamente a pequeñas y medianas empresas, a instituciones y países en vías de desarrollo, de forma que a la vez que ayudan tengan oportunidad de ocupar su tiempo en aquello para lo que están preparados, con la satisfacción añadida de que están prestando una valiosa ayuda a quien no la podría obtener de otra forma.

Con estos objetivos nace SECOT, y con el deseo de impulsar iniciativas de interés general lo ha promovido y apoyado con entusiasmo el Círculo de Empresarios, dentro de su filosofía de acción del empresario como individuo, preocupado por buscar soluciones eficaces para el desarrollo de una sociedad más justa, más libre y con mayor bienestar. El esfuerzo por innovar, el sentido de anticipación y la perspectiva a largo plazo son algunas de nuestras preocupaciones y por ello los empresarios del Círculo han acogido con gran interés la idea de SECOT, que puede ofrecer una vía de aprovechamiento de experiencias y conocimientos de profesionales y directivos de la gran empresa que prejubilados o jubilados prematuramente por políticas de empleo quieren encauzar parte de su ocio hacia la ocupación altruista.

En ese sentido yo quiero agradecer públicamente la colaboración de esos empresarios, que con su esfuerzo y su contribución hacen posible que hoy nos reunamos aquí para saludar el nacimiento de SECOT, así como el fervor demostrado ya por esos profesionales jubilados que van a ser los protagonistas de SECOT con su trabajo, su entrega y su renuncia a un tiempo libre merecidamente ganado.

Y dentro del capítulo de agradecimientos es necesario destacar nuestra satisfacción por la presencia en este acto de los representantes de las asociaciones seniors europeas, entre ellas de Francia —ECTI y EGEE—, Bélgica y Portugal, que han tenido la gentileza de desplazarse hasta aquí para acompañarnos en este acto. Igualmente lo hacen los representantes de las dos coordinadoras comunitarias, REBE y ESC *, con lo que esto supone de respaldo moral al lanzamiento de nuestra iniciativa. A todos ellos dirijo, además, el agradecimiento más sincero —y muy especialmente a ECTI— por los consejos que nos han ido dando a lo largo de los dos años largos de gestación, así como por la generosa puesta a disposición de su experiencia práctica en todo momento. SECOT, pues, nace con clara vocación de servicio a la sociedad y se inserta, además, y al mismo tiempo, en el marco europeo de profesionalidad que caracteriza a este tipo de organizaciones, algo muy necesario para que SECOT alcance con éxito los objetivos que se propone.

Y no quiero alargarme más. Sólo recordarles que SECOT abre desde hoy la ventanilla para acoger sus propuestas, su trabajo y sus aportaciones.

Pueden apuntarse ya mismo.

* Reseau Europeen du Benevolat Economique y European Seniors Consultants.

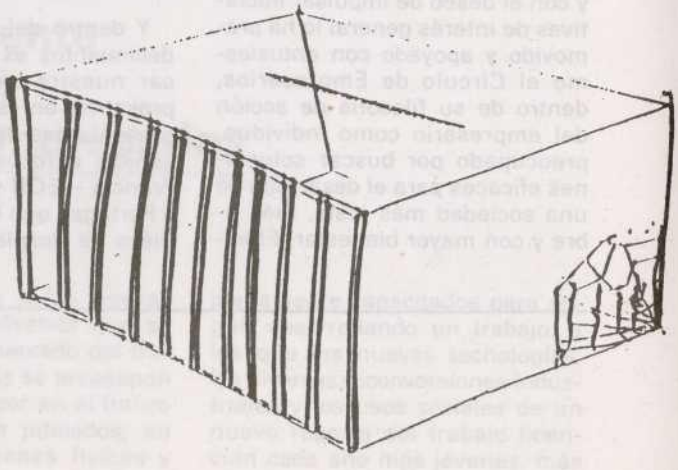
ELECCIONES GENERALES 1989

Manuel Pagador

En el devenir de la historia de los pueblos existen fechas, hechos, tomas de postura, que representan hitos para enmarcar sucesivas actuaciones. El Concilio Vaticano II imprimió un sello especial no sólo en cuanto respecta al sentido y conocimiento de la Iglesia toda, sino que marcó con sus disposiciones y conclusiones puntos de partida para una toma de conciencia más realista y acorde con el momento y circunstancias en que se encuentra inmersa una Institución de naturaleza divina como es la Iglesia Católica.

En relación con el tema que nos ocupa el Concilio fue bien explícito al señalar que la política es una cuestión que representa *un compromiso personal*, a la vez que subraya la necesidad e importancia en su participación de los fines católicos, desposeyendola de todo carácter sacralizador propio del espíritu Constantiniano.

Dentro de este contexto queda perfectamente enmarcada la exhortación que el Presidente de la Conferencia Episcopal Española Cardenal Tarancón pronunció con motivo de la Misa del



Espíritu Santo celebrada en la entronización del Rey Don Juan Carlos I, en donde con claridad y sin distingos destacó la postura de independencia y colaboración de la Iglesia Católica en la sociedad civil en la nueva etapa que España iniciaba.

Por último, destacó como la sugerencia, antes recogida, se hizo realidad en fecha inmediata al trasladarse el Rey a Roma para presentar a S. S. Pablo VI su renuncia al derecho de presentación de Obispos.

Centradas estas tres realidades definitorias de una toma de postura frente al quehacer político inmediato, España inicia una nueva andadura histórica presidida por un objetivo básico: *democratizar todas las instituciones.*

Así, las Cortes Generales aprueban el 4 de enero de 1977 la Ley de Reforma Política, y con ella toda nuestra clase política se puso en movimiento para iniciar el mayor de los debates, dotar a España de una Constitución, Carta Magna que recogerá las reglas de juego de esta nueva sociedad democrática que con tanta ilusión se preveía en ciernes. Con verdadero acierto se acuerda que en su redacción intervengan todos los partidos de más amplia representación social, presidido por un principio de consenso. Resultado la Constitución que fue aprobada el 6 de diciembre de 1978, la cual se puede considerar como modélica, aunque hoy discutamos algunos de sus capítulos y artículos, esto jamás empañará su importancia en cuanto al espíritu unificador de sus redactores.

Con nuestra Carta Magna se comienza verdaderamente el cambio político, en aquellos momentos, en realidad viviendo una etapa difícil, pero modélica en cuanto impregnación democrática en todo el entramado político de nuestra Nación.

Se han consumido distintas etapas legislativas, hasta llegar a septiembre de 1989, que se convocan nuevas Elecciones Generales, ¿cuál es la postura de nuestro pueblo ante esta nueva convocatoria electoral?. Sin miedo a ser tachado de derrotista, se puede afirmar: hoy frente a aquella situación de euforia política de hace escasos años, la nota dominante es de desencanto, de frustación, de apatía y sobre todo de resignación frente a seguros resultados.

¿Por qué se ha llegado a la situación anteriormente descrita? La mayoría se siente defraudada ante el actuar de los políticos; la vida diaria nos presenta a una clase política instalada en la opulencia, prepotente, reprobable frente a sus promesas electorales, falta de ética por sus continuos transfuguismos de partidos para los que fueron votados. En conclusión todo ello nos ha llevado a perder la credibilidad *de nuestra clase política.*

Ante tal realidad descrita crudamente y sin paliativos, llamaría a la conciencia de nuestra clase política para que las próximas campañas electorales tuvieran un único denominador común: *MORALIZACION EN LA TAREA POLITICA.*

Fijaría como objetivos de sus programas:

— Protección esencial de la FAMILIA, LA EDUCACION Y LA CULTURA.

— Política de INFORMACION OBJETIVA, sin partidismos ni tendenciosidades.

— Programa de EMPLEO DEL GASTO PUBLICO, destacando sus cauces de seguimiento.

— Fijación de una política más austera de retribuciones en el ejercicio de sus cargos, con sus consiguientes controles de gasto.

— Un sistema IMPOSITIVO MAS JUSTO, EFICAZ Y CONTROLADO, haciendo que de verdad paguen más los que más tienen.

— POLITICA SANITARIA EFICAZ Y REALISTA.

— POLITICA DE EMPLEO acorde con las necesidades reales.

En resumen, un PROGRAMA ELECTORAL REALIZABLE, POSIBLE Y DE FACIL SEGUIMIENTO.

ASAMBLEA GENERAL DE ASE

D. ALFREDO GIMENEZ CASSINA, nuevo Presidente de ASE

El 23 del pasado mes de junio se celebró la XXXII Asamblea General de ASE, en la que estatutariamente se aprobó la Memoria del pasado ejercicio, así como el Programa de actividades para el actual 1989.

Esta Asamblea tuvo una importancia especial respecto a la reorganización de su cuadro directivo y la reactualización de sus actividades y objetivos.

Fue designado nuevo Presidente de ASE don Alfredo Giménez Cassina, miembro de ASE desde hace muchos años y persona de gran influencia en la vida de la Asociación.

El señor Giménez Cassina presentó un programa de objetivos y de actuaciones concretas para los próximos años de su mandato. La adhesión de la Asamblea al programa de don Alfredo Giménez Cassina fue absoluta, por lo que en este número ACCIÓN EMPRESARIAL ha realizado una entrevista al nuevo presidente de ASE que, dado el carácter programático para la Asociación, publicamos seguidamente.

D. Eugenio Marín, D. Alfredo Giménez Cassina y D. Benedicto Poza (de izq. a dcha.), en un momento de la Asamblea

D. ALFREDO GIMENEZ CASSINA analiza la actual situación de ASE

—¿Podría usted exponernos los objetivos prioritarios durante su Presidencia?

—Como expresé en la Asamblea General del 23 de junio, en la que fui designado Presidente de ASE por un período anual, mi objetivo es conseguir el rejuvenecimiento de ASE, que revitalice nuestra Asociación que vive todavía del recuerdo del pasado, ya que buen número de los actuales socios individuales, procedemos de la antigua Acción Social Empresarial, fundada en los años cincuenta, y de ellos son muy pocos los que tienen una actividad personal en la actual ASE. Lo que hace repetirse los nombres de las personas que vamos formando las sucesivas Juntas Directivas nombradas por las Asambleas anuales.

En la Directiva actual han aceptado entrar varios empresarios jóvenes, en los que pongo principalmente mi esperanza para el futuro de ASE, marcando como objetivos:

— Aumentar los miembros de la Asociación, tanto individuales como de Empresas adheridas.

— Incrementar la participación de los Directivos y de todos los asociados, incorporando a éstos a las actividades de la Asociación.

— Establecer tareas y objetivos parciales para atraer a la Asociación a todos aquellos empresarios y cuadros con inquietudes sociales, dentro de la ética cristiana.

— Ver de conseguir, a través de UNIAPAC, un mayor contacto con aquellas Asociaciones nacionales cuya experiencia nos pueda servir para afianzar el futuro de ASE.

— Aquellos otros que se señalen por la Directiva y los asociados como medios para lograr la puesta al día de nuestra Asociación.

Aprovechando la labor de la Secretaría y del Asesor Religioso, para compensar los fallos que pueda tener la Presidencia, intentaré que mi labor pueda equipararse a la realizada por los anteriores presidentes.

Importente problema de ASE ha sido, y es, el económico. Nuestra fuente principal de ingresos es la aportación de las empresas asociadas, que aportaron en 1988 el 65 por 100 del presupuesto.

Es difícil pensar que con un presupuesto anual tan limitado como el nuestro se pueda conseguir el necesario desarrollo de ASE. Por eso, insistiendo en lo que acabo de señalar, considero que un objetivo primordial de la Directiva ha de ser el aumento del número de socios y de Empresas asociadas, buscando la forma de atraer a jóvenes empresarios y cuadros preocupados por aplicar unos principios de dirección fundados en la doctrina social de la Iglesia, que está muy lejos de ser obsoleta, como se demuestra al considerar que, si no en el espíritu, sí en los medios para lograr el éxito, concuerdan con las ideas del «management» japonés.

—Antes del verano se ha constituido la Asociación SECOT, en la que ASE ha participado con otras instituciones empresariales. ¿Por qué esta participación?

—La participación de ASE en la creación de la Asociación SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) responde a la decisión de aportar nuestra ayuda al importante colectivo creado en España en los últimos años por las reconversiones sectoriales, las reducciones de plantilla y las jubilaciones anticipadas, formado por profesionales con gran experiencia y conocimientos, tanto en dirección como en tecnologías, con problemas de ocupación de su tiempo y con un gran potencial para revertir a la Sociedad sus conocimientos y sus capacidades en forma de asesoramiento, especialmente, a las PYMES y a los países en desarrollo. Así como un medio para dar a conocer a nuestra Asociación con una actividad que encaja muy bien en nuestros principios.

A principios de 1987, el entonces Presidente de ASE, Eugenio Marín, manifestó al Círculo de Empresarios (que había iniciado una aproximación a las Asociaciones Europeas de jubilados para conocer su funcionamiento y sus experiencias), el interés de ASE en participar en la promoción de una Asociación Española, idea sobre la que se continuó trabajando hasta que a finales de 1987 se constituye el Grupo Promotor formado por el Círculo de Empresarios, el Consejo Superior de Cámaras y ASE, cuyo Presidente había obtenido la aprobación de la Directiva. Y el 20 de junio de 1989 quedó constituida SECOT, como Asociación independiente, apolítica, no confesional ni lucrativa, firmando el acta Eugenio Marín como Presi-

CONSEJO DE DIRECCION

Presidente: D. Alfredo Giménez Cassina
Vicepresidente 1.°: D. Eugenio Marín García-Mansilla
Vicepresidente 2.°: D. Carlos Alvarez Jiménez
Asesor Religioso: D. Francisco Javier Gorosquieta
Tesorero: D. Martín González del Valle
Vocales:
D. José Auría Arbunies
D. Rafael Benjumea Cabeza de Vaca
D. Javier Benjumea Llorente
D. Mariano Cardo López
D. José Antonio Cervigón Marcos
D. José María Fernández Cid
D. Fernando Fernández Rodríguez
D. Ignacio Hernando de Larramendi
D. Luis Jorba y Gomís
D. Ignacio Loring Guilhou
D. Joaquín Rodríguez González
D. Federico Rodríguez Rodríguez
D. Javier Santamaría Pérez-Mos
D. Félix Manuel Sanz Pereira
Secretario general: D. Benedicto Poza Lozano

dente de ASE, juntamente con los Presidentes del Consejo Superior de Cámaras y del Círculo de Empresarios, y eligiendo la Asamblea constituyente la primera Junta Directiva con 21 vocales, de los que siete pertenecen a ASE; Directiva que en su primera reunión nombró Presidente al del Círculo de Empresarios y Vicepresidentes a los del Consejo Superior de Cámaras y de ASE.

Creemos muy interesante la participación de ASE en SECOT como un medio de ayuda a los técnicos jubilados que pueden ofrecer a la Sociedad el Servicio de sus conocimientos técnicos a través de SECOT, así como a las PYMES e interesadas Empresas de Países del Tercer Mundo, para acceder a tecnologías de difícil conocimiento para economías modestas.

Organizaciones similares están funcionando con éxito desde hace años en Estados Unidos de América y países de la CEE.

—ASE es una institución que fundamenta sus actividades en la difusión y aplicación de la doctrina social de la Iglesia. ¿Cuáles son los campos de actuación de ASE en el mundo empresarial?

—Actualmente la justificación de ASE en el mundo empresarial se debe fundamentar en razones muy distintas de las que aconsejaron su fundación en los años cincuenta.

Entonces, al formar parte de la llamada en aquel tiempo «Acción Social Patronal», encuadrada en la Acción Católica y amparada por el Concordato entre el Gobierno español y el Vaticano, permitía a los Empresarios asociarse y reunirse fuera de los cauces del sindicalismo vertical; y exponer sus opiniones (aunque discreparan de las de éste), no sólo en el seno de la Asociación, sino también en la Revista que empezó a editarse desde los primeros tiempos, de los que data la información que continúa dándose en las páginas centrales, sobre «coste de la vida y presupuesto familiar en Madrid», el «índice del coste de la vida en sus distintos componentes y su variación a través del tiempo», el «índice de alimentación» y su evolución mensual, y los presupuestos de gastos diarios mínimos de alimentación, y total anuales para un matrimonio con dos hijos. Información preparada por la propia Asociación y que frecuentemente no coincidía con los datos oficiales, lo que motivó disgustos y protestas de la Administración nacional.

En mi opinión, la existencia de ASE en el campo empresarial está justificada en dos vertientes:

Por un lado, su pertenencia a UNIAPAC, formada por Asociaciones nacionales de todos los países de la CEE, Suiza, la casi totalidad de los de Iberoamérica y varias africanas (Togo, Senegal, Costa de Marfil, Zaire...), que en febrero de este año han celebrado una Asamblea de UNIAPAC-Africa en Kinshasa con la asistencia de más de un centenar de Jefes de Empresa Africanos.

Este contacto internacional, que no se puede utilizar todo lo que sería conveniente por falta de medios económicos, supone un potencial de aplicaciones prácticas que debemos intentar hacer llegar a nuestros asociados, dentro del espíritu cristiano que orienta a todas estas Asociaciones empresariales. Precisamente una de las actividades de ASE se centra en los llamdos «Círculos UNIAPAC», que celebra reuniones mensuales en las que un conferenciante desarrolla un tema único de la doctrina social de la Iglesia, sometiéndose luego a un debate sobre la explicación dada.

Las actividades que habitualmente viene desarrollando ASE dirigidas a los cuadros de empresarios asociados y simpatizantes son las siguientes:

— Mesas redondas dirigidas por especialistas, en las que se tratan los temas elegidos y se discuten con la óptica de la ética cristiana.

— Cursos y seminarios sobre temas técnicos y empresariales, como servicio a las empresas asociadas.

— Una reunión cuatrimestral con una jornada completa de reflexión ético-espiritual.

— Edición periódica de la revista ACCIÓN EMPRESARIAL, antes mencionada, con secciones fijas relacionadas con la actividad empresarial: Editorial, Mundo Empresarial, Opinión, Círculo UNIAPAC y artículos y noticias relacionadas con nuestra actividad.

Se estudian y comentan las técnicas sociales. En su día se publicó un importante trabajo sobre la *Laborem exercens* y ahora se prepara un estudio sobre la *Sollicitudo rei socialis*.

Actividades que se aumentarán, modificarán o reducirán, en función de la cooperación que presten los socios y simpatizantes de ASE.

¡ADELANTE!

Alfonso Sánchez Pacheco

El Pontificado itinerante de Juan Pablo II, que desde su advenimiento quiso acercar el Evangelio a todos los fieles, llegó este verano, por tercera vez, a España. Su Santidad se encontró, en Santiago de Compostela, con jóvenes de los cinco continentes, con los que celebró la IV Jornada Mundial de la Juventud y desde allí se trasladó a Asturias en visita pastoral.

Varias son las conclusiones que se desprenden de las diversas alocuciones papales, si bien reiterando el Magisterio enunciado en la *Sollicitudo rei socialis,* pero por encima de las palabras debemos reflexionar sobre el poder de convocatoria de Juan Pablo II: medio millón de jóvenes en Santiago; la mayor concentración de la historia del Principado en el antiguo aeródromo de la Morgal; y 10.000 personas (máximo permitido por la falta de espacio) en la explanada de Covadonga. La vigencia de la presencia papal allí donde acude hace renacer la fe cristiana; no otra cosa podemos pensar cuando ni la ausencia de novedad ni la presencia de las cámaras de televisión son capaces de restar asistencia a los actos del Papa. Los especialistas tendrán que enfocar este fenómeno, más cuando se señalaba al principio del Pontificado de Juan Pablo II que el tiempo y la reiteración de los viajes harían decrecer paulatinamente el poder de atracción del Pontífice.

I. «No tengáis miedo a ser santos»

El Papa ha reclamado, una vez más, la participación de los fieles, su responsabilidad en la misión evangelizadora. Exhortó a los jóvenes a «ser grandes», a asumir su vocación: «No tengáis miedo a ser santos», señalando que el criterio de los cristianos es el del amor y el del servicio a todos. Juan Pablo II no desaprovecha ocasión en sus predicaciones, y predicar es una ambición y una constante en él, de invitar a los laicos a evangelizar, la misión del cristiano consciente es hacer llegar la palabra de Dios a sus semejantes, la misión de la Iglesia es eminentemente evangelizadora y se siente «compañera de viaje de la Humanidad». El apostolado que Juan Pablo II reclama de los cristianos se dejó ver, incluso en un fragmento de la oración, compuesta por él mismo, que pronunció ante la imagen de la Virgen de Covadonga: «Suscita, Madre de Asturias, entre los hijos e hijas de las familias cristianas, vocaciones de apóstoles y misioneros, nuevos sacerdotes, religiosos y religiosas, personas consagradas y seglares comprometidos al servicio del reino y de la civilización del amor».

II. «Trabajad con amor, no sólo con las manos»

La Justicia Social, otra de las constantes del Magisterio del actual Pontífice, fue abordada por él en el aeródromo de la Morgal, en la homilía donde hizo referencia a la necesidad de dignificar el trabajo humano. Siempre se pueden encontrar lugares comunes a las encíclicas sociales —*Laboren exercens* y *Sollicitudo rei socialis*— cuando el Papa hace referencias al sentido cristiano del trabajo. Ni la organización colectivista y burocrática del trabajo, ni la preocupación por el máximo beneficio, que encarnan, respectivamente, los modelos marxis-

tas y neocapitalistas, son capaces de evitar la deshumanización de la sociedad, es más, abundan en la esclavización del hombre; al mismo tiempo, ajeno a los bloques, existe un Tercer Mundo que va perdiendo toda esperanza y queda abocado al espectro de la violencia.

Reclamar la solidaridad internacional y reflexionar sobre el actual mundo del trabajo no son temas ajenos a la Iglesia («cuando la Iglesia se ocupa del desarrollo de los pueblos no puede ser acusada de sobrepasar su campo específico de competencias») (1), y ésta debe reclamar la atención de los pueblos, más cuando se supeditan objetivos generales a objetivos sectoriales; no se puede obviar la problemática de la justicia social a la consecución del pleno empleo sin caer en el peligro de retroceder en los avances sociales. No es misión de la Iglesia convertirse en la vía de solución a los problemas sociales, pero, como señalaba el Arzobispo de Oviedo, Gabino Díaz Merchán, «su misión es anunciar el misterio de salvación en Cristo. Pero este misterio se realiza en la encarnación, es decir en las realidades concretas donde está la vida de los cristianos» (2).

Abogó Su Santidad por una nueva dimensión del trabajo y de la economía, por «una nueva cultura del trabajo», pues con esta tarea el hombre puede alcanzar una auténtica humanización de la naturaleza. «No es suficiente que cada uno ejerza bien el papel de empresario, sindicalista o político consumidor o economista que le ha sido asignado por la estructura social; es préciso realizar hechos nuevos, intentar obras nuevas, nuevas iniciativas, nuevas formas de solidaridad y organización del trabajo basadas en esta cultura». Los hombres no son engranajes de una máquina, ni el trabajo es la aplicación de una fuerza anónima; el trabajo del hombre es «una experiencia de síntesis entre la belleza, la verdad y el bien para una vida cada vez más humana».

III. «Pongo a los pies de la Santina el proyecto de una Europa sin fronteras»

En Covadonga, «la primera piedra de Europa», donde en el siglo XIII se fundara el primer bastión de un estado peninsular que sería clave en el renacimiento de la espiritualidad cristiana del continente, Juan Paglo II invitó en su homilía a reemprender la tarea de unidad partiendo del humanismo del Evangelio de Cristo.

«El reino cristiano nacido en estas montañas puso en movimiento una manera de vivir y de expresar la existencia bajo la inspiración del

El Papa alimenta el «botafumeiro» de la Catedral de Santiago

Evangelio.» No profundizó Su Santidad en el sentido unitario; sólo puso a los pies de la Virgen el deseo de que Europa dejase de ser un proyecto manido para convertirse en una realidad concreta en la que imperase su raíz cristiana.

No deja de ser revelador que el Papa haya aprovechado su visita a España para abogar por una Europa unida, una Europa con raíces comunes a pesar de las barreras; pero no hay barreras cuando los hijos de Dios quieren encontrarse, y ese encuentro quiere el Papa que sea propiciado por la nación que más cerca estuvo de hacer fraguar la unidad europea enarbolando, precisamente, la bandera de la fe.

El Papa invitó a evangelizar, a unir, a luchar por la dignidad del trabajo y la justicia social, sólo cabe recordar las palabras pronunciadas en el rito del peregrino que Juan Pablo II recuperó en la Catedral de Santiago: «E-ultr-eia» (¡Adelante!).

(1) *Sollicitudo rei socialis.*
(2) *ABC*, 21 de agosto de 1989.

HACIA UNA ASAMBLEA EPISCOPAL SOBRE LOS LAICOS

Acaban de aparecer los *materiales* que canalizarán la participación del pueblo de Dios, y en particular de los laicos, en la preparación de la Asamblea que los Obispos españoles quieren dedicar al apostolado de los seglares.

La reunión episcopal, que todavía no tiene fijada fecha para su celebración, pretende llegar a unas orientaciones actuales para el apostolado de los laicos, como puesta en práctica de los trabajos del último Sínodo general de Obispos que trató este mismo tema y a la vista de la concreta situación del laicado en la Iglesia española. Para todo ello quiere contar con las aportaciones de los seglares y de las comunidades eclesiales y asociaciones en las que se integran.

Se trata de una publicación titulada «Presente y futuro del Apostolado Seglar en España», compuesta por una carpeta que contiene el texto íntegro de la Exhortación Apostólica *Christifideles laici*, con una breve guía de lectura: cuatro fascículos sobre la situación, problemática, opiniones y perspectivas de futuro para el Apostolado Seglar en España, acompañados de cuestionarios que facilitan la reflexión y aportaciones sobre estos temas; finalmente, unas hojas para participar en la consulta preparatoria de la Asamblea episcopal.

La Comisión Episcopal de Apostolado Seglar, bajo cuya autoridad se publican estos materiales de reflexión, invita a todos los cristianos a participar en este trabajo desde sus comunidades parroquiales, los consejos de pastoral, de laicos, movimientos y asociaciones en los que viven su compromiso eclesial.

Esta reflexión y consulta va a durar hasta el 31 de mayo próximo. En ella se podrá participar a través de los grupos de trabajo que se establezcan en las parroquias y en las asociaciones laicales, de acuerdo con las Delegaciones de Apostolado Seglar de la propia diócesis.

La publicación se puede conseguir en las delegaciones diocesanas y movimientos o dirigiéndose al Secretariado de la Comisión Episcopal de Apostolado Seglar (Conferencia Episcopal Española, calle Añastro, número 1, 28033 Madrid, teléfono 91/766 55 00).

LA ALEGRIA DE DAR

Javier Gorosquieta

Me escribe mi hermano, misionero en el Estado de Gujarat (India):

«Sueño que un día esta comunidad muy numerosa de Koli Patels, con la que yo y otros compañeros míos estamos trabajando, llegue a descubrir su potencia, su valor, y que un día pase a ser de una comunidad analfabeta, a una comunidad educada; de una comunidad social y económicamente dependiente, a una comunidad libre; de una comunidad que camina en la penumbra de creencias supersticiosas, a una comunidad que camine en un ambiente de mayor verdad.

Tras construir el internado, donde se alojan 90 niños y niñas, mi gran deseo es edificar la escuela primaria. Es una obra muy importante para levantar el nivel cultural, social y económico de esta comunidad del Koli Patels. El presupuesto es de unos 18 millones de pesetas. Ahora tengo 7 millones. Así que me faltan unos 11 millones. Mi esperanza es poder empezar la construcción de la escuela en el año noventa.

En la escuela que tenemos ahora se dan los cuatro primeros cursos. Las clases las tenemos en el mismo edificio del internado. El año que viene necesitaríamos tener más espacio para las clases. A ver si encuentras amigos a quienes les guste la idea y puedan aportar algo.

Se trata de una escuela sencilla, con suficiente espacio y para chicos y chicas de pueblos muy atrasados.

JOSÉ LUIS»

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

	Mes	Madrid
1988	Julio-agosto	1.299,3
	Septiembre	1.306,7
	Octubre	1.311,2
	Noviembre	1.302,4
	Diciembre	1.318,7
1989	Enero	1.323,2
	Febrero	1.333,5
	Marzo	1.343,2
	Abril	1.343,7
	Mayo	1.346,2
	Junio	1.348,4
	Julio-agosto	1.360,2

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Marzo 1959 = 100

	Mes	Madrid
1984	Media mensual	1.600,9
1985	Media mensual	1.786,5
1986	Media mensual	1.835,8
1987	Media mensual	1.910,1
1988	Media mensual	1.999,6
1988	Enero	1.965,3
	Febrero	1.981,4
	Marzo	1.990,7
	Abril	1.990,7
	Mayo	1.970,3
	Junio	1.984,9
	Julio-agosto	2.009,8
	Septiembre	2.021,1
	Octubre	2.028,1
	Noviembre	2.014,6
	Diciembre	2.039,7
1989	Enero	2.043,7
	Febrero	2.062,6
	Marzo	2.077,7
	Abril	2.078,4
	Mayo	2.082,2
	Junio	2.085,7
	Julio-agosto	2.103,9

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Enero 1956 = 100

1961	Media mensual	145,9
1962	Media mensual	166,9
1963	Media mensual	188,3
1964	Media mensual	197,6
1965	Media mensual	229,7
1966	Media mensual	237,1
1967	Media mensual	265,6
1968	Media mensual	313,3
1969	Media mensual	320,6
1970	Media mensual	341,0
1971	Media mensual	384,5
1972	Media mensual	433,4
1973	Media mensual	492,2
1974	Media mensual	558,6
1975	Media mensual	653,3
1976	Media mensual	794,0
1977	Media mensual	987,7
1978	Media mensual	1.200,8
1979	Media mensual	1.200,8
1980	Media mensual	1.567,0
1981	Media mensual (enero-marzo)	1.710,3
1982	Media mensual (marzo-dic.)	1.960,3
1983	Media mensual	2.259,3
1984	Media mensual	2.480,9
1985	Media mensual	2.639,4
1986	Media mensual	2.843,5
1987	Media mensual	2.958,7
1988	Media mensual	3.099,1
1988	Enero	3.044,0
	Febrero	3.068,9
	Marzo	3.083,3
	Abril	3.083,3
	Mayo	3.064,2
	Junio	3.074,3
	Julio-agosto	3.112,9
	Septiembre	3.138,5
	Octubre	3.141,3
	Noviembre	3.120,3
	Diciembre	3.159,3
1989	Enero	3.170,1
	Febrero.	3.194,8
	Marzo	3.218,1
	Abril	3.219,3
	Mayo	3.255,2
	Junio	3.230,5
	Julio-agosto	3.258,7

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA

Base: Marzo 1959 = 100

Mes	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1986 Media mensual	1.835,8	385,5	1.728,3	4.317,8	4.815,5	2.351,3
1987 Media mensual	1.910,1	429,9	1.894,2	4.627,7	5.043,3	2.488,8
1988 Media mensual	1.999,6	414,6	2.038,2	4.962,9	5.181,6	2.625,6
1988 Enero	1.965,3	429,9	1.962,0	4.804,8	5.139,3	2.566,3
Febrero	1.981,4	429,9	1.966,8	4.866,1	5.157,4	2.587,2
Marzo	1.990,7	429,9	1.986,4	4.881,9	5.165,2	2.598,6
Abril	1.990,7	429,9	2.013,2	4.881,9	5.141,1	2.601,6
Mayo	1.978,3	406,0	2.017,9	4.881,9	5.153,1	2.594,9
Junio	1.984,9	406,0	2.022,8	4.881,9	5.165,4	2.600,1
Julio-agosto	2.009,8	406,0	2.043,5	4.906,5	5.168,2	2.621,2
Septiembre	2.021,1	406,0	2.077,1	5.048,0	5.168,2	2.656,7
Octubre	2.028,1	406,0	2.101,0	5.125,8	5.195,3	2.679,3
Noviembre	2.014,6	406,0	2.105,6	5.151,3	5.207,3	2.677,9
Diciembre	2.039,7	406,0	2.124,3	5.162,3	5.337,4	2.698,4
1989 Enero	2.043,7	406,0	2.136,9	5.220,5	5.460,8	2.729,4
Febrero	2.062,6	406,0	2.149,8	5.252,2	5.466,9	2.745,8
Marzo	2.077,7	406,0	2.170,6	5.284,0	5.516,0	2.765,2
Abril	2.078,4	406,0	2.189,1	5.329,3	5.528,0	2.778,0
Mayo	2.082,2	406,0	2.191,5	5.334,1	5.528,0	2.781,2
Junio	2.085,7	406,0	2.204,4	5.349,7	5.616,0	2.793,9
Julio-agosto	2.103,9	445,6	2.217,7	5.427,9	5.721,9	2.828,7

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

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio-agosto
Alimentación	482.970	486.730	490.280	490.470	491.360	492.180	496.473
Combustible	11.040	11.040	11.040	11.040	11.040	11.040	12.118
Vivienda y gastos de casa	155.920	156.850	158.370	159.730	159.900	160.840	161.812
Vestido y aseo personal	387.005	389.360	391.710	395.070	395.430	396.590	402.380
Varios	165.637	165.820	167.310	167.670	167.670	170.340	173.554
TOTAL	1.202.572	1.209.800	1.218.710	1.223.980	1.225.400	1.230.990	1.246.337

I CONGRESO NACIONAL DE CIRCULOS CATOLICOS DE OBREROS

Javier Gorosquieta

Del 2 al 4 de junio pasado se celebró en Burgos el I Congreso Nacional de Círculos Católicos de Obreros.

Tal vez pueda sorprender que tratemos este tema en una revista como ACCIÓN EMPRESARIAL, cuyos destinatarios naturales son no precisamente los obreros, sino los empresarios y los dirigentes de empresa.

Pero la sorpresa no ha lugar si consideramos la larga historia de los Círculos Católicos de Obreros. (El primero se fundó en Alcoy en 1872.). Tal historia, en efecto, respondió desde un principio al intento del catolicismo social europeo de lograr la denominada «armonía de las clases» empresarial y trabajadora, mediante la promoción de obras que hoy no dudaríamos de calificar de «paternalistas». Los Círculos Católicos de Obreros fueron una de ellas. Fueron asociaciones de obreros y dirigentes que pretendieron conseguir sobre todo aquella armonía y, secundariamente, la reforma de las condiciones del proletariado, por medio de la moralización religiosa de las costumbres, la educación, el recreo y una acción económica, de tipo cooperativo principalmente. Lo incluyeron todo, por tanto, salvo la beneficencia, de la que huían de manera expresa, aunque un tanto verbal.

La fórmula de los Círculos se centró en la reunión de obreros de todos los oficios y calificaciones profesionales, y también de algunos patronos que quisieran ayudar a los primeros en muchos aspectos de su vida. Se buscaba que el patrono dejase de mirar al obrero como una máquina productora, y el obrero al patrono como la encarnación del egoísmo brutal. Pero esto fue un bello idilio que la realidad cruda se encargó de tronchar. Porque los patronos, cuando se asomaron, se cansaron pronto de acudir a los Círculos. En ello no hubiera habido inconveniente si, como ocurrió en Alemania y Holanda —en Francia y en España, no— se hubiera cambiado a tiempo la organización interna de los Círculos, transformándolos en horizontales, de sólo obreros, para el logro de las metas objeto de su fundación.

Escribía un militante de enero de 1897: «Con estos últimos [los patronos] no contamos todavía. Se han hecho los mayores esfuerzos por agrupar unos y otros en la concordia, que perseguimos, de ideas e intereses entre todos ellos. Y la verdad es que el patrono se nos muestra siempre reacio y hasta suspicaz.»

Con clarividencia escribía en Francia el P. Doncoeur: «Nadie ignora que los primeros fundadores de la obra de los Círculos Católicos de Obreros hicieron un llamamiento a las clases directoras y se mostraron deseosos de mantener una jerarquía social que las circunstancias de los tiempos modernos, y en particular de la vida industrial, han hecho imposible.»

■ ***Es tal la vigencia de los Círculos que los propios sindicatos están emulando su dedicación a prestar servicios***

De igual maneral, el también católico francés Maurice Deslandres: «Los Círculos Católicos, inspirados en el noble ideal de la fraternidad, no han tenido en cuenta, como se merecían, las debilidades humanas, la extrema dificultad de la compenetración y difusión de las clases, lo que tienen de artificial los acercamientos que no proceden de las relaciones naturales e inherentes a la vida, sino de encuentros fortuitos.»

Con fina penetración psicológica escribía, ya en 1987, el gran católico León Harmel al conde Le Mun: «He podido observar que en las reuniones a que ambas clases concurren, si la responsabilidad no se deja francamente a los obreros, si no se sienten en su centro, hay siempre, a pesar de la deferencia de los patronos, cierta presión inconsciente, es verdad, pero suficiente para impedir que el trabajador se sobreponga a su natural encogimiento y manifieste libremente su sentir.»

Esto sucedía aun cuando hubiera altitud de miras y buena voluntad, cosa que, por lo visto, no siempre sucedía. Escribía alguien, por ejemplo, de aquel Círculo de Alcoy: «Los patronos han venido creyendo encontrar un secreto para ahogar las huelgas, y los obreros, el trabajo asegurado...»

Ahí, en estas últimas palabras, sí que se apunta a la realidad pura y dura de la vida y competencia industrial: antagonismo efectivo de intereses profesionales.

Por eso los Círculos fracasaron como obras mixtas de patronos y obreros, en su primera aspiración de lograr la armonía social entre las dos clases: porque no reflejaban en su interior aquella antinomia.

Hubiera sido mejor, sin duda, que se hubieran inspirado, como lo hicieron Alemania y Holanda, en aquellas palabras de Pío XI: «El obrero por el obrero».

* * *

Los grandes promotores de los Círculos en España —el P. Antonio Vicent, el marqués de Comillas, etc.— reconocieron su fracaso relativo, a pesar de que ya en 1900 eran 264 los Círculos y sus obras diseminados por toda España, que contaban con un total de 76.142 afiliados. A pesar de todo, Severino Aznar los calificó más tarde de «siembras épicas de las obras que ahora se están consolidando y difundiendo». Fracasaron sólo en relación con sus altas y utópicas aspiraciones de lograr una armonía entre las clases con obras, como los Círculos, que no reflejaban en su seno las contradicciones entre el capital y el trabajo existentes en el capitalismo real.

■ ***Los empresarios pueden encontrar en los Círculos y en sus obras un campo adecuado para la práctica de un mecenazgo económico y cultural***

Eso lo vieron pronto aquellos grandes promotores y trataron de entrar entonces por la vía de la reforma del sistema económico vigente, condición *sine qua non*, a su juicio, para el logro de aquella armonía social.

Es entonces cuando vuelven las miradas al gremialismo económico, a aquella organización económica corporativa medieval, que entrañaba la armonía radical de intereses por oficios y la posibilidad, por lo tanto, de instituciones sociales de convivencia que simplemente la reflejaran. Encontraron apoyo en palabras del propio Papa León XIII *(Humanum genus,* 1884): los gremios —decía— constituían una herencia «momentáneamente interrumpida por el curso de los tiempos, [que] podía ser otra vez en la época presente tipo y forma de creaciones análogas». Y añadía: «En conse-

cuencia, y para salud del pueblo, deseamos ardientemente ver restablecidas, bajo los auspicios y el patronato de los obispos, estas corporaciones apropiadas a las necesidades de los tiempos presentes.»

Según los católicos-sociales españoles, los gremios no deberían sustituir a los Círculos, sino simplemente adaptarlos. Así, se escribe en el «Reglamento-tipo» de éstos en 1887: «Dentro del año de instalación del Círculo ... se clasificarán y agruparán los socios para atender fines particulares, formando gremios [...] se constituirán por profesiones, artes y oficios, sin distinción alguna entre protectores (patronos) y numerarios (obreros), y en fracciones de cien socios aproximadamente» (art. 138).

La nostalgia por el corporativismo profesional continuó vigente en el catolicismo social europeo, hasta la gran construcción corporativista alumbrada en la encíclica *Quadragessimo anno* de Pío XII; en ella se estructura una organización corporativa global de la economía y del Estado. Ha sido ésta, sin duda, la mayor aportación original católica moderna a la Teoría del Estado.

Pero, como sabemos, el corporativismo político ha tenido muy mala suerte histórica. Porque únicamente ha encarnado, al menos teórica y formalmente, en cuatro dictaduras: las de Hitler, Mussolini, Franco y Salazar. Con la particularidad de que dos de ellas, Alemania e Italia, perdieron la segunda guerra mundial.

Frente a ello, lo que se ha impuesto realmente en la historia es la Revolución Francesa de 1789, auténtico ciclón burgués que barrió la sociedad gremial y estratificada anterior y que encajó perfectamente con el liberalismo político, por un lado, y con el capitalismo económico y horizontal, por otro.

Los promotores católicos de los Círculos y de los gremios en el último tercio del siglo XIX y primeras décadas del XX no dejaron de ver este fenómeno. De esta manera, el propio fundador de los Círculos, P. Antonio Vicent, hablaba ya en 1906 de que «no se trataba de destruir lo que ya existía, sino de *reconvertirlo al asociacionismo horizontal*».

* * *

Hoy es preciso abandonar plenamente toda nostalgia o añoranza por el gremialismo profesional mixto (de patronos y obreros), que por ahora ha pasado a la historia, y olvidar en obras como los Círculos aquella meta primera de una armonía utópica de clases, contradictoria con la naturaleza del capitalismo competitivo vigente.

Pero, por otra parte, estimamos dos cosas. Primera, que las demás finalidades tradicionales de los Círculos —religiosa, instructiva, económica, recreativa— tienen hoy plena relevancia. Creemos que esto es particularmente cierto en lo que se refiere a los Círculos como instituciones de prestación de servicios. Opinamos que hoy se aspira sobre todo, por encima de toda ideología, a la resolución efectiva de los problemas concretos: el empleo, la vivienda, la enseñanza, la sanidad, el crédito, el ocio, la formación permanente, etc. Los propios sindicatos mayoritarios están dando cada vez mayor relieve, entre sus actividades, a la prestación de servicios: asesorías, cooperativas, mutuas, formación profesional, etc. De ahí que los Círculos no sean hoy en este sentido, obras superadas o reliquias del pasado, sino absolutamente todo lo contrario.

Segunda, que los empresarios y dirigentes en general, particularmente los empresarios y dirigentes cristianos, pueden encontrar ahí, en los Círculos actuales y en sus obras, un campo muy adecuado para la práctica de un mecenazgo económico, cultural, de asesoramiento profesional, etc. Todo ello en favor de los trabajadores, especialmente de los trabajadores más pobres y menos cualificados y de sus familias. Esto podría quedar, a mi juicio, con pleno sentido histórico y del momento, de toda aquella magnífica utopía de la armonía social entre patronos y obreros en organizaciones mixtas de naturaleza profesional.

Como hemos indicado antes, hoy prima y debe primar la horizontalidad profesional, que, por otra parte, y según la Doctrina Social de la Iglesia, conviene esté siempre abierta al diálogo, la intercomunicación, el espíritu negociador y la concertación social. Un camino moderno conflictivo de realización de la fraternidad.

En el I Congreso Nacional de Círculos Católicos se ha creado una Confederación Nacional de los mismos, con estatutos adecuados. Quiera Dios que responda a los actuales signos de los tiempos sin renunciar a sus raíces históricas.

Los diez «puntos fuertes» de las empresas que triunfan

II. La motivación personal

Luis Riesgo Ménguez

Las empresas se esfuerzan por ganar clientes y tenerlos satisfechos. Es lógico, pues son ellos los que les permiten existir y progresar como tales empresas. Pero suelen olvidar que el primer cliente al que ganar y tener contento es el propio personal.

I. EL PROBLEMA

Cualquiera que lleve algunos años trabajando en el mundo de la empresa habrá observado situaciones como éstas:

- Trabajadores de nuevo ingreso que se incorporan a la organización con el afán de dar lo mejor de sí mismos..., y que desconocen lo que debería ser una acogida cordial e inteligente que les integraría más rápida y correctamente en el mundo laboral.
- Trabajadores a los que se les insiste que sonrían, sean amables y traten bien al cliente..., y que ya quisieran para sí esas mismas atenciones por parte de sus jefes.
- Trabajadores que hasta ayer fueron mandos y ocuparon puestos relevantes en la empresa..., y que, al cesar, son objeto de un trato descortés, humillante a veces, que ignora los servicios que prestaron.
- Trabajadores que han dejado lo mejor de su vida en la empresa contribuyendo a que la misma se encuentre donde se encuentra..., y que ven llegar el día de su jubilación sin que su jefe tenga para ellos unos minutos, unas palabras de agradecimiento.

Situaciones como éstas no son raras en las empresas. *Y reflejan una actitud incorrecta hacia el personal que tiene pésimas repercusiones en la productividad.* Porque difícilmente mostrará cordialidad con el cliente el empleado que no se siente objeto de esa misma cordialidad en su ambiente de trabajo; ni sentirá a la empresa como algo propio el que observa claras desconsideraciones no ya con el trabajador que se incorpora y con el que se jubila, sino incluso con el que está en la plenitud de su vida laboral. No hace falta ir más lejos para descubrir las razones de la escasa integración del personal en multitud de organizaciones.

Pero todo esto nos lleva de la mano, tratando de adentrarnos en las causas, al estudio de la motivación.

II. MOTIVACION Y EMPRESA

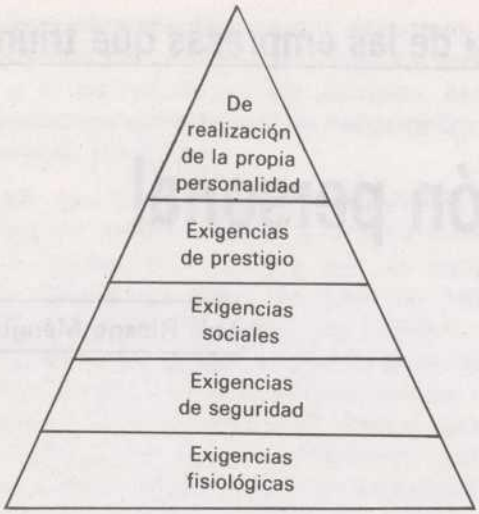
A. G. Maslow dio a conocer, en 1954, una teoría psicológica de la motivación basada, esencialmente, en tres principios fundamentales:

1. El hombre es un animal que «desea».
2. Lo que desea depende de lo que posee. De ahí que su comportamiento esté en función no de las exigencias ya satisfechas, sino de las todavía no alcanzadas.
3. Las exigencias de los niveles superiores afloran a la superficie y buscan satisfacción cuando han sido cubiertas las de los niveles inferiores.

He aquí la jerarquía de esas exigencias:

Las *exigencias fisiológicas* hacen referencia a las necesidades básicas o primarias: alimentación, sueño, etc.

Las *exigencias de seguridad* incluyen la necesidad de protección de peligros físicos: in-



cendios, siniestros, agresiones, etc., de seguridad económica y de seguridad emotiva.

Las *exigencias sociales* abarcan la necesidad de relación, amor, afecto, amistad, etc.

Las *exigencias de prestigio* se refieren a la necesidad tanto de valorarse a sí mismo como de sentirse valorado por los demás.

Las *exigencias de realización de la propia personalidad*, de reconocimiento de poder, etc., se hallan en el vértice de la pirámide y se refieren a la aspiración de cada hombre de ser o de hacer lo que puede ser o puede hacer.

Una vez satisfechas las exigencias fisiológicas pierden su carácter motivador y aparecen las exigencias de seguridad, las cuales, una vez cubiertas, dan entrada a las exigencias sociales; después, y de modo análogo, aparecen las de prestigio, y, finalmente, las de realización.

Apliquemos ahora la teoría de Maslow al mundo de la empresa: las necesidades fisiológicas quedan cubiertas cuando la empresa da a sus trabajadores sueldos o salarios adecuados para subvenir a sus necesidades y a las de sus familias. Las necesidades de seguridad cuando las facilita algún tipo de seguro médico y de hospitalización, les compensa económicamente en los casos de incapacidad y contribuye con sus planes de pensión y otros programas a mitigar las inseguridades del trabajador. Las necesidades sociales, cuando les facilita la relación entre ellos, establece un horario flexible, organiza reuniones paralaborales, programa debidamente descansos, etc. Las necesidades de prestigio cuando ofrece al empleado la oportunidad de que trabaje en lo que le corresponde. Y análogamente, las necesidades de realización, alabando su trabajo; las necesidades de poder, delegando debidamente; las necesidades de logro, ofreciendo oportunidades de asunción de responsabilidades, etc.

III. MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD

Es conocida la identificación del trabajador japonés con su empresa. Cuando se introdujo en la legislación laboral de aquel país el sistema de vacaciones anuales obligatorias, la reacción del personal fue de disgusto más que de satisfacción. Cosa inconcebible para un occidental. Como inconcebible es el sistema japonés de hacer las huelgas: visitando un empresario americano un determinado complejo industrial de los alrededores de Tokio observó que cada obrero, mientras trabajaba, tenía junto a su máquina una pancarta. «Están en huelga —le aclaró su acompañante—, y la forma que tienen de hacerla es poniendo en el lugar de trabajo un cartel con sus reclamaciones. Así la dirección se entera de sus quejas y ellos no tienen necesidad de abandonar el trabajo.»

Como se ve nos hallamos ante una mentalidad muy distinta de la nuestra. Y no caigamos en la ingenuidad de tildarles de borregos. Son personas motivadas, no borregos. Por eso se han impuesto.

La persona motivada se halla contenta en su trabajo. La empresa es para ella una prolongación del hogar. No busca evadirse del quehacer de cada día, sino perfeccionarlo. Recordemos lo que ocurre con las sugerencias. Mientras que en las mejores empresas españolas apenas llegan a cien las que cada año recibe el correspondiente Comité, la empresa SANYO, en un período similar, ha recibido ¡129.370!, dos terceras partes de las cuales han podido llevarse a la práctica. ¿Como extrañarnos, a la vista de estos datos, del «boom» de los productos japoneses en todos los mercados del mundo? Algo parecido ocurre en los Círculos de Calidad.

Y la clave de todo ello está en la motivación, *la cual conlleva la mejora de la calidad, el aumento de la cantidad, la disminución de los costos y, en definitiva, el incremento de la productividad.*

IV. MOTIVACION Y MANDO

En la motivación, como en tantos otros aspectos relacionados con el clima laboral, la actuación del mando es decisiva. Variará el estilo según nos hallemos en este o aquel departamento, orientados a alcanzar tal o cual objetivo, etc. Pero en cualquier caso hay tres puntos a los que todo jefe debe prestar especialísima atención si quiere motivar a sus colaboradores:

1. *Valorarles.* Decía Elton Mayo: «Se debe respetar al hombre, porque el hombre vale.» Y León Harmel: «La cuestión social es ante todo una cuestión de atenciones.» El mando nunca debe olvidar que las personas que tiene a sus órdenes son seres humanos que al lado de su trabajo poseen intereses, inquietudes, sentimientos... No tener eso en cuenta significa desembocar en situaciones que van en perjuicio del subordinado, en primer lugar, pero también en detrimento del mismo jefe y de la empresa en que ambos están encuadrados.

2. *Informarles y escucharles.* Dos caras de esa comunicación interna —importantísima— que tanto sigue dejando que desear en nuestras empresas. El mando, sin caer en una inflación de reuniones que desemboque en que todos son responsables de todo, que es lo mismo que decir que nadie es responsable de nada, ha de ser generoso con el tiempo que da a sus colaboradores. Personalmente y como grupo. Así, a la vez que les informa, va conociéndoles, enriqueciéndose con sus puntos de vista, integrándose con ellos en la tarea que, como Unidad, tienen encomendada —sin comunicación no hay integración— y creando equipo, en definitiva.

3. *Delegar en ellos.* Es fundamental para la motivación. El jefe que valora a quienes tiene a sus órdenes trata de multiplicarse a través de ellos mediante una delegación adecuada, consciente de que ni él puede hacerlo todo ni debe hacerlo todo. Los colaboradores necesitan sentirse útiles, formarse a través de su trabajo y realizarse a sí mismos poniendo en acto todos los valores de que se saben dotados, valores que quedarán en el anonimato si el jefe se empeña en realizar lo que sus subordinados pueden hacer tan bien o mejor que él.

Resumiendo: la satisfacción del trabajador, la mejora de la calidad y la elevación de la productividad son frutos importantísimos de la motivación.

Una motivación que crece pujante allí donde la valoración de los colaboradores, la comunicación con ellos y la delegación de responsabilidad son algo más que meras palabras.

* * *

Con esta actitud positiva de los mandos hacia sus colaboradores, prolongación de una política de personal en la misma línea, las insatisfacciones que puedan ser inherentes al trabajo —fatiga, horarios incómodos, monotonía, inseguridad, dependencia, etc.— irán siendo poco a poco desplazadas por:

- *La satisfacción aportada por el mismo trabajo, cuando la empresa se esfuerza porque reúna las mejores condiciones para su realización.*
- *La satisfacción de hallarse bien informado de cuanto le pueda afectar —personalmente o como miembro de aquella comunidad laboral— y la posibilidad de manifestar su propio parecer.*
- *La satisfacción por el ambiente humano de la empresa, la relación mandos-subordinados, los contactos, las amistades, la solidaridad, la mutua ayuda, etc.*

Aspectos que, si bien lo miramos, responden a las aspiraciones más profundas del ser humano, el cual busca en el trabajo —tan importante en su vida— satisfacer sus necesidades básicas de consideración y estima, de comunicación, de autorrealización, etc., todo lo cual puede irlo logrando —paulatinamente y en paralelo con el progreso económico de la organización a que pertenece— cuando, superados trasnochados autoritarismos y negativas actitudes, pasa a ser, de hecho, el primer cliente de la empresa (1).

(1) Quienes deseen profundizar en el tema de la motivación pueden consultar el capítulo II del libro *Los diez «puntos fuertes» de las empresas que triunfan*, de Luis RIESGO MENGUEZ. Ediciones Mensajero, Bilbao 1989.

LA FORMACION: UN RETO EMPRESARIAL

Síntesis de la conferencia del Dr. Hans Horst Semmel en el Instituto de Dirección y Organización de Empresa de la Universidad de Alcalá de Henares.

LA FORMACION

Hoy en día, las innovaciones se producen tan rápidamente que, por ejemplo, en muchas empresas los productos en venta tienen menos de cinco años de vida. También las Universidades se dan cuenta que deben modernizarse, sólo que este es un proceso muy lento, porque requiere una adaptación de los medios (instalaciones y libros) y una mentalización del profesorado, y ambas cosas son difíciles... La experiencia demuestra que a todos los finalistas de una carrera universitaria se les debe dar, al menos, de uno a dos años de formación en la empresa hasta que realmente llegan a ser útiles y pueden tomar decisiones válidas. Las Universidades todavía siguen produciendo académicos, mientras que lo que las empresas necesitan son «managers» o «leaders». No tengo nada en contra de los estudios universitarios, los encuentro sumamente útiles en la enseñanza de conocimientos básicos, y también como una gimnasia mental muy valiosa, pero la orientación de estos estudios está todavía demasiado alejada de la realidad y de la vida práctica, y de la lucha diaria de las empresas.

Después de la Universidad empieza lo que se llama FORMACION.

Suiza era, hace cuatrocientos años, un pueblo muy pobre. Hoy Suiza tiene el producto bruto por habitante más alto de Europa, y el segundo del mundo. ¿Cuál es la causa? Una formación dirigida a desarrollar técnicas avanzadas en campos que requieren poca materia prima pero mucho *know-how*, dando por eso un alto valor añadido, lo que les ha llevado a la posición número dos mundial en la exportación.

¿Por qué IBM se ha erigido y mantenido como número uno en la informática mundial? Porque han gastado, y siguen gastando, mucho dinero en la formación de sus colaboradores.

El sistema alemán actual de formación dual no sólo ayuda a entender mejor el concepto de formación, sino que hoy en día ha demostrado su enorme valor, de tal manera que no sólo permite a Alemania mantenerse frente a la fuerte competencia mundial, sino que se ha transformado en artículo de exportación de primer orden. China, Corea del Sur, Ecuador y otros países han adoptado el sistema de formación profesional alemana, comprando y tra-

duciendo los libros e instrucciones e importando temporalmente muchos profesores y profesionales alemanes.

Sobre la escuela básica, que después del jardín de infancia constituye, en cierta manera, el primer paso de la educación general, se erigen tres columnas en Alemania:

1. El Liceo o Gimnasio, que se termina con, aproximadamente, diecinueve años con el Abitur, que permite el ingreso en la Universidad y la Escuela Superior Técnica.
2. La Escuela Media, con terminación a los dieciséis años, que permite seguir en la Escuela Superior Técnica o entrar ya en una empresa.
3. La Escuela General obligatoria, que se termina, aproximadamente, a los catorce años y sobre la cual se erige principalmente la formación profesional, que se llama también Dual.

SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL DUAL

Es un sistema que combina durante tres años la formación práctica en las empresas con la educación teórica en Escuelas especiales. Las empresas necesitan una autorización del Estado para participar en este sistema de educación, y una vez recibida deben costear no sólo los monitores o profesores necesarios, sino los salarios de estos aprendices y las instalaciones necesarias para la práctica de las enseñanzas. Normalmente los aprendices trabajan tres días por semana en la empresa y están dos días en la Escuela, donde reciben una formación generalizada sobre Religión, Política, Alemán, Deporte, Economía General, Matemáticas, Organización, Economía de Empresa y Contabilidad.

Los Laender (Autonomías) pagan este estudio, y al final los estudiantes tienen que aprobar un examen que se realiza neutral y muy severamente por miembros de las Cámaras de Comercio e Industria.

La gran ventaja para las empresas es que después de los tres años de aprendizaje disponen de jóvenes colaboradores que ya conocen el trabajo y la estructura de la empresa y pueden ocupar inmediatamente puestos útiles y, además, con una enseñanza adicional en cultura general. No existe obligación alguna, ni para los aprendices de seguir con la empresa, ni de las empresas seguir con los aprendices, pero está muy generalizado que la mayor parte de los finalistas se queden por lo menos un cierto tiempo en la empresa donde han realizado su aprendizaje.

En España no existe algo similar. Mientras que el Estado o las Autonomías no se presten para desarrollar algo similar, las empresas

POSFORMACION INTERNA EN AEG

A. Específica:

— Para vendedores y «product-managers»: presentación de nuevos productos; profundización en el conocimiento del mercado y la competencia.

— Para técnicos: introducción en nuevos sistemas y nuevos componentes y sus campos de utilización. Práctica con nuevos procesadores o nuevos paquetes de «software».

— Para administrativos: introducción y práctica del «project-management». Los secretos del «financial-management»; la aplicación de nuevos secretos estatales al cómputo de los estados financieros de la compañía.

B. General:

— Seminarios y cursos dirigidos a ampliar y profundizar el conocimiento de los colaboradores en temas no específicamente ligados con la división o los productos que ellos manejan, como:

- Introducción y práctica en el PC.
- Introducción en CIM (Computer Integrated Manufacturing).
- Sistema de Planificación.
- Dirección de personal.
- Idiomas.

mismas tienen que crear una formación profesional adecuada para los jóvenes, y si no puede ser ya «dual», por lo menos empezar como «simple» en la empresa y mandar a los aprendices a escuelas generales para ampliarles su conocimiento general, que no puede ser enseñado en la misma empresa.

■ ***Gracias a la formación dual la empresa puede contratar trabajadores familiarizados con su propia estructura y de utilidad inmediata***

POSFORMACION O PERFECCIONAMIENTO

Como se ha visto, en el sistema alemán se erigen tres columnas sobre la Escuela Básica. Los pisos altos de este edificio son siempre ocupados por las Universidades o las Escuelas Superiores Técnicas. Pero por encima, y para quedar en el símil del edificio, se monta el tejado de la posformación, que en los últimos decenios cobra cada vez más importancia.

El desarrollo técnico y las innovaciones se suceden con tanta rapidez que un estudio universitario queda obsoleto muy pronto si no se renueva y amplía el conocimiento constantemente. Esto es un reto al «management» de una empresa que quiere quedarse en la vanguardia y mantenerse junto a sus competidores. El conocimiento no debe ser un secreto que se guarda ansiosamente en la Dirección; si no se elimina esta mentalidad va a ser perjudicial para el futuro de la empresa, en competencia con otras que se ocupan de formar e informar constantemente a sus colaboradores.

Algunas empresas ya han logrado un «management information system» que engloba en «real time» toda la información de la empresa en una computadora central, desde las cifras de producción de cada máquina u obrero hasta el balance final, iniciando un largo proceso de formación e información hacia el personal, aclarándoles que la transparencia («glasnot») de todas las actividades y el rápido acceso a toda la información es imprescindible para poder dirigir una empresa y mantenerla a nivel mundial. Que no se destruyen puestos de trabajo, sino, muy al contrario, sólo con el sistema de información actualizado se pueden actualizar los recursos en forma más racional, competir mejor y, al fin, aumentar la plantilla.

Lo imprescindible en este proceso de modernización y adaptación de la empresa es la constante ampliación de las aptitudes y conocimientos del personal, para que pueda ser utilizado en varios puestos. La posformación dentro de la empresa es importante, porque puede estar más específicamente concentrada en las necesidades de la empresa y adaptarse mejor a la disponibilidad de los colaboradores, y así no se pierde tanto tiempo.

La posformación interna es la forma más adecuada de garantizar los planes de formación; empresas pequeñas que no pueden mantener un sistema propio de posformación interna deberían estudiar la posibilidad de contratar profesores externos o impulsar a sus directivos para que entrenaran a sus colaboradores. Sólo cuando todos los esfuerzos internos no son suficientes o las personas no están todavía lo suficientemente capacitadas para ello, se debe emprender el camino de la posformación externa.

■ ***La importancia de la formación en la propia empresa estriba en que se concentra en sus propias necesidades***

En cuanto a la posformación externa, sería muy deseable unificar los sistemas y planes de enseñanza y eliminar un poco el desconcierto sobre lo que realmente es correcto y utilizable.

Master Superior «Dirección y Gestión de Recursos Humanos»

ESCUELA SUPERIOR DE ESTUDIOS EMPRESARIALES ISE DE VALENCIA

La Escuela Superior de Estudios Empresariales, perteneciente al ISE de Valencia, inaugurará en el curso 1989-90 su primer Master Superior «Dirección y Gestión de Recursos Humanos». La directora de la ESEE señala, al explicar las razones de la instauración del Master, la creciente importancia del factor humano en la empresa: «conseguir implantar unas hábiles estrategias y tener una estructura organizativa eficaz no darían su resultado si las empresas no dispusieran del personal adecuado, esto es, tener no sólo el número idóneo de personas para cada puesto o departamento, sino, además, que éstas estén adecuadamente formadas, tanto humana como técnicamente». Para María José Ferrandis Alabadi, el Director de Personal o Director de Recursos Humanos, como se viene denominando, es una figura que adquiere paulatinamente mayor relevancia en la empresa. Todo ello, el que los Directores de Recursos Humanos sean personas cada vez más cercanas a la dirección, ha concienciado al ISE en la necesidad de elaborar este Master de Dirección y Gestión de Recursos Humanos, y así cubrir las importantes necesidades que existen en nuestra sociedad dentro de la formación de posgrado, especialmente en esta temática.

La ESEE ha planteado un calendario que desde el 15 de septiembre de 1989 al 30 de junio de 1990 ocupará trescientas cincuenta y cinco horas entre la tarde de los viernes y la mañana de los sábados, abriendo así la posibilidad de matriculación no sólo a los licenciados de cualquier carrera, sino también a profesionales que con diversa experiencia en este área serán seleccionados en un porcentaje a determinar.

Los objetivos que la ESEE se plantea con esta primera promoción se centran en la formación a los participantes en los sistemas de DRH que exige la nueva cultura de la empresa; en dar a conocer las últimas investigaciones y experiencias en este área y comparar nuestros modelos con los vigentes a nivel internacional, y en facilitar la relación de los participantes con reconocidos profesionales de DRH que han impulsado con éxito la aplicación de estos sistemas en diferentes empresas.

La metodología escogida por la ESEE para este Master se centra en el estudio previo de los temas para su desarrollo y debate en las clases que impartirán regularmente los profesores y excepcionalmente gerentes de personal de empresas punteras en el área de DRH e investigadores especializados en este tema, y que están concebidas como actividades docentes complementarias en forma de Conferencias, Seminarios y Coloquios. Uno de los objetivos de estas actividades complementarias reside en la realización de seminarios sobre temas innovadores que se produzcan en el área de los Recursos Humanos, y para los que se pretende contar con la participación de destacadas figuras internacionales. El esquema del Master que nos ha sido remitido por la Escuela Superior de Estudios Empresariales consta de nueve áreas:

1. La empresa y su dimensión organizativa

Establece una visión de lo que es una Organización, de su evolución, estructura, modelos..., para pasar a la empresa como organización productiva. Uno de los módulos se ocupa en los objetivos y estrategias empresariales que marca la Dirección General, los estilos de Dirección y la repercusión que esto tiene en el Departamento de Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

2. La función de personal como función directiva

La evolución que han tenido a lo largo de su desarrollo, las tendencias actuales y las repercusiones que va a traer la entrada en la CEE para los Recursos Humanos en la empresa.

Escuela Superior de Estudios Empresariales de Valencia

3. Los procesos psicológicos del individuo en la organización

Estudia los aspectos que un Director de Recursos Humanos debe tener en cuenta en lo referente al conocimiento de las personas que tiene en su empresa, el conocimiento de las actitudes, comportamientos y capacidades de éstas, tanto individualmente como en grupo, y las claves para que estas personas participen y se integren en la empresa.

4. Relaciones laborales

La temática referente a las relaciones laborales, tanto en lo que respecta al marco legislativo actual y los contratos de trabajo, como en lo referente a sindicatos, negociación y conflictividad laboral.

5. Administración de personal

Política salarial, retribución y contabilidad de los Recursos Humanos como técnica e instrumento de un Director de Recursos Humanos.

6. La gestión de los Recursos Humanos. Instrumentos y técnicas para su desarrollo

Estudio y comparación entre los diferentes modelos existentes.

7. Objetivos, políticas y estrategias en los que debe intervenir la función de personal

8. Marketing interno y desarrollo del personal

Estudio del conjunto de técnicas que tienen por objeto el desarrollo social de la Organización, considerando a sus integrantes como seres activos responsables, con capacidad para tomar decisiones y solucionar problemas. Aspecto en el que el marketing interno se ha revelado como un instrumento de notable utilidad.

9. Informática aplicada a los Recursos Humanos

EL DERECHO DE HUELGA

Realidades y exigencias

I

En julio de 1987 el Círculo de Empresarios elaboró un documento sobre el derecho de huelga y la regulación de su ejercicio, en el que se hacía balance de los primeros diez años desde que entró en vigor la legislación actual en esta materia. El Círculo no se pronunciaba entonces ni a favor ni en contra de una nueva regulación, aunque su conclusión era que el ejercicio del derecho de huelga en España no se estaba produciendo por los cauces más adecuados, lo que estaba generando un cierto rechazo social ante el abuso del recurso a la huelga y al modo en que se ejercía tal derecho, por lo que se hacía un llamamiento para eliminar comportamientos antisociales, para controlar los excesos y para minimizar los costes que toda huelga tiene para la sociedad.

Transcurridos dos años desde esa reflexión, tres hechos nos impulsan a manifestar de nuevo nuestra opinión.

El primero, por su relevancia política y formal, es que, como consecuencia del debate sobre el estado de la Nación, que tuvo lugar el pasado mes de febrero, el Congreso de los Diputados aprobó una resolución que textualmente dice así: «Instar al Gobierno a remitir, en el plazo más breve posible, un proyecto de ley reguladora de la huelga en el que se garantice el ejercicio de este derecho constitucional en el marco de nuestro ordenamiento jurídico, así como el derecho al trabajo y las demás libertades constitucionalmente reconocidas.» Esta resolución, como se recordará, recibió una votación favorable casi unánime (303 votos a favor, 8 en contra y 3 abstenciones), lo que la erige en punto de partida indiscutido.

En segundo lugar, el Tribunal Constitucional, garante máximo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce, ha elaborado y consolidado un cuerpo de doctrina que bien puede aprovechar el legislador como decisiva inspiración, dada la enorme variedad de supuestos que han requerido la intervención de dicho Tribunal.

El tercero, y el que tal vez hace más urgente elaborar una nueva regulación, es la forma en que el derecho de huelga se está ejerciendo en la realidad y los múltiples impactos sociales y económicos que tal ejercicio viene produciendo.

En efecto, nos encontramos inmersos en un proceso de generalización y degeneración de ese derecho, perdida su condición de «último recurso». Es evidente que existen huelgas legal y justamente planteadas y ejecutadas. Pero no es menos cierto que la dinámica social ha dado paso a hechos que han traspasado los límites que tiene ese derecho por su naturaleza y por su propia definición constitucional y que se ha entrado, en no pocos casos, en la tipificación penal. Desde la óptica empresarial, la generalización de las huelgas y su falta de fundamento exclusivamente laboral perturban de modo grave los procesos de producción, con el consiguiente quebranto de la competitividad.

En ocasiones, el derecho de huelga se ejerce sin el menor respeto de sus límites y sin voluntad de la autoridad para velar por los derechos de todos y sancionar las conductas antijurídicas. Hemos de recordar cómo el derecho al trabajo de quienes no quieren secundar la huelga, opción tan libre como la contraria, se ha visto invariablemente negado por piquetes

coactivos que actúan con total impunidad. Los servicios mínimos se impiden por los mismos piquetes o hasta por los propios comités de huelga, a veces suprimiéndose de modo total. Las huelgas que últimamente se vienen produciendo se concentran en los servicios públicos, con lo que parece perseguirse una perturbación a los ciudadanos en general. Los derechos de consumidores y usuarios, protegibles al mismo nivel que los de los huelguistas (incluso prioritarios, según el Tribunal Constitucional en su primera Sentencia 11/1981), resultan impedidos y cancelados por hechos ajenos a la huelga, como cortes de vías de circulación o manifestaciones no ajustadas a la Ley. En fin, todavía asistimos recientemente a anuncios de huelgas masivas para el próximo otoño, sin que se indiquen los motivos que podrían legitimarlas.

Algunos hechos ofrecen una interpretación más profunda y grave. El práctico monopolio sindical en la convocatoria y realización de las huelgas (no obstante las alternativas que prevé el Real Decreto-ley de 1977, hoy vigente), ha venido a instrumentalizarlas como un arma de confrontación política con el Gobierno, con lo que se renuncia a investigar y conocer la verdadera voluntad de los trabajadores concretos afectados. Esta situación replantea la virtualidad de los cauces de representación que nuestra Constitución y el Estado de Derecho diseñan, y crea una tensión política que impele a la dejación de autoridad de los órganos ejecutivos y supone una escasa efectividad de las resoluciones judiciales.

II

En nuestro documento de 1987 exponíamos con cierto detalle las soluciones legales a que habían llegado en este punto los principales países europeos. Esa exposición sigue siendo hoy válida. Tal como en aquella ocasión resumíamos, son claras, la tendencia restrictiva en la configuración del ejercicio del derecho de huelga, acentuando el rigor de sus condiciones de licitud, y el convencimiento de que la huelga sólo debe producirse como *ultima ratio,* a cuyo fin han de ser potenciados los mecanismos de conciliación y convenio que permitan evitarla.

El artículo 28.2 de la Constitución, al reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores, considera obligada su «regulación». Es una polémica inútil, por lo tanto, debatir si debe o no regularse la huelga, y es parcial entender que una regulación sea de por sí una restricción indebida de ese derecho.

El Tribunal Constitucional, en línea con la jurisprudencia de los principales países democráticos y desde su primera sentencia, ha precisado que el derecho de huelga, siendo como es «fundamental», no goza del carácter de único ni de ilimitado: es un derecho que ha de engarzarse armoniosamente con los demás de igual rango. Lo cual significa que si el contenido o el ejercicio de ese derecho se desbordan, dañando otros de igual entidad, aquel contenido o ese ejercicio han de considerarse ilegítimos y, por ello, anticonstitucionales. Y esa es, justamente, la situación.

Partiendo de esta premisa, la regulación de la huelga no debe ceñirse exclusivamente a establecer «las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad», como reza el precepto constitucional. Por supuesto que ello no es en modo alguno intrascendente, pero no agota la materia regular: el Tribunal Constitucional ha insistido en la necesidad de «configurar» el derecho de modo y forma que no lesione otros fundamentales.

No faltan quienes se preguntan si es necesaria una regulación, cuando ya contamos con ella a partir del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. Parece claro que esta legalidad ha perdido, si no vigencia formal, sí eficacia social. Que en un Estado de Derecho las leyes deben cumplirse —y hacerse cumplir— es postulado indiscutible. Pero no es menos cierto que las circunstancias cambiantes de una sociedad pluralista desgastan sociológicamente la fuerza de las normas, su vivencia y su penetración en el tejido social.

No pretendemos elaborar un proyecto de regulación legal; como en otras circunstancias, entendemos nuestro servicio a la comunidad como una llamada a los agentes sociales y a la sociedad en general, proponiendo solamente las directrices más fundamentales sobre el tema. En esta línea deben entenderse las consideraciones siguientes.

Es obvio que la preparación del proyecto debe hacerse en contacto y en diálogo con los

representantes constitucionalmente reconocidos de las partes implicadas, esto es, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales (art. 7.° de la Constitución). Pero entendiendo, como entendemos también, que en un sistema constitucional los poderes públicos tienen asignadas unas responsabilidades expresas, no cabe desconocer que, a fin de cuentas, apurada la negociación con los agentes sociales, es a las Cortes Generales a quienes incumbe, sin más limitaciones que las que impone la propia Constitución, regular «el ejercicio de tales derechos y libertades» (art. 53.1) al Tribunal Constitucional, a quien compete su control de constitucionalidad (art. 161.1 a), y a los Tribunales ordinarios la tutela del ejercicio (art. 53.2). Por lo demás, ya hemos recordado que las Cortes Generales, por medio del Congreso de los Diputados, se han pronunciado de modo afirmativo y vinculante sobre esta regulación.

En lo que se refiere al contenido, el punto central, por exigencia expresa de la Constitución, será la definición de los «servicios esenciales» que según el Tribunal Constitucional (Sentencia 26/1981), son los que afectan a otros derechos fundamentales de los ciudadanos, a las libertades públicas y a los bienes constitucionalmente protegidos. Repárese en que «lo esencial» es el servicio, no un quántum mínimo suyo. Precisamente por lo apuntado, porque el derecho de huelga no puede impedir otros derechos de igual rango, como las libertades de circulación, enseñanza o salud, por ejemplo. Ya en sentencia anterior a esta última (la 11/1981), el Tribunal había declarado que la potestad de la autoridad gubernativa para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales no sólo no era contrario a la Constitución, sino el modo más lógico de cumplir con sus preceptos.

Cuestión, asimismo, básica es definir las huelgas de por sí «ilegales». Las afrontó y hasta enumeró (con referencia al Real Decreto-ley de 1977) el Tribunal Constitucional en esa primera sentencia de 1981, con ocasión del recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra esa norma. A ellas debe asimilarse la huelga general, de fines políticos, como sucede en la práctica totalidad de las legislaciones que abordan esta definición. En el otro lado está la huelga «legal», respetuosa con el procedimiento establecido, con fines adecuados y proporcionados al quebranto producido. Podría quizá imaginarse un procedimiento sumario para discernir lo legal de lo ilegal. En suma, se trata de respetar cuanto el Tribunal, asimismo, estableció: que el derecho cede cuando su ejercicio ocasione o pueda ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o pretensión no tuviere éxito.

La exigencia de un procedimiento en la declaración de la huelga no es, en caso alguno, restrictiva del derecho; así lo estimó también entonces el Tribunal Constitucional. Hay cuestiones esenciales, como el preaviso y su plazo, la duración del conflicto y, sobre todo, la votación secreta de los trabajadores. Esta última no limita la libertad de iniciativa de los sindicatos y, en cambio, permite a los trabajadores ejercer un derecho que les es propio, aun cuando sea colectivo su ejercicio.

Los deberes de los poderes públicos y el aparato sancionador son igualmente contenidos necesarios de la normativa en proyecto. Sin perjuicio del respeto a los tipos establecidos por el Código Penal, en sus casos respectivos, hay que reconocer que el abanico sancionador es delicado, pero también que su ignorancia o inaplicación podrían desvirtuar la regulación hasta arruinarla. Las normas no son semánticas; hacerlas cumplir es el principio básico de la legitimación y convivencia democráticas y misión directa del poder ejecutivo.

Es preciso afrontar también la cuestión del cierre patronal. Sin merma de la diversa intensidad de los derechos reconocidos en los artículos 28 y 37 de la Constitución, son obvios, y también reconocidos por el máximo Tribunal español, la existencia y el reconocimiento del poder empresarial de aseguramiento de la integridad de personas y bienes.

Quisiéramos todavía añadir una consideración general, de suma importancia. El tema de la huelga no es una cuestión meramente parlamentaria; concierne a todos los poderes públicos en su triple manifestación: legislativo, ejecutivo y judicial. Legislar, hacer cumplir las leyes y amparar las justas demandas constituyen los tres pilares de todo Estado de Derecho; y esto ha de recordarse con especial énfasis en el caso del derecho de huelga y, sobre todo, de su ejercicio, en los tiempos que vivimos.

(Informe del Círculo de Empresarios presentado a la prensa el 5-VII-1989.)

NOTICIAS UNIAPAC

1. «La Europa de 1992. La dimensión externa»

Este fue el tema de una conferencia pronunciada por Willy De Clercq, el ex-Comisario Europeo encargado de las Relaciones Exteriolas Negociaciones Comerciales, en un Seminario recientemente organizado en Bruselas por Bekaert-Stanwick res yConsultants. Publicamos a continuación las principales ideas de la intervención del señor De Clercq.

El Sr. Willy De Clercq comenzó su conferencia con dos observaciones preliminares:

- 1992 constituye un hito hacia el Mercado Unico Europeo y no el último objetivo. Después deberemos encaminarnos hacia una Unión Económica, Monetaria y probablemente política.
- Realizando el Mercado Interno, la Comunidad no inventa nada nuevo. Pone en práctica solamente lo que ya se estableció hace veinte años en el Tratado de Roma.

A continuación Willy de Clercq desarrolló los siguientes puntos:

- 1992 está en el centro de un vivo debate en donde el temor y la ansiedad se expresan tanto en el interior como en el exterior de la CEE.

  En el exterior de la CEE, existe preocupación en el caso que la Comunidad se encierre ella misma detrás de los muros del proteccionismo y dé la espalda al sistema económico internacional que está basado en el liberalismo.

  Dentro de la Comunidad, se preguntan si los países comunitarios serán los primeros en beneficiarse del Mercado Unico.

  Estos dos temores antes mencionados son infundados. Sin embargo existen algunas incertidumbres que permanecen:

  - ¿Serán capaces las empresas europeas de llevar a cabo los cambios necesarios para hacer frente al aumento de competencia?
    En este caso tampoco existe fundamento para suponer que las filiales americanas, japonesas o coreanas, lo harán mejor que las empresas europeas.
  - Numerosas directivas y reglamentos deben adoptarse aún por el Consejo y en tanto en cuanto el Consejo no los adopte nuestros socios comerciales, no tienen razón por estar inquietos.

- A pesar de que el Mercado Unico sea creado en primer lugar para los Europeos, también ofrece muchas oportunidades a los países no comunitarios. Europa no quiere edificar una fortaleza, sino desarrollar un sistema multilateral de relaciones comerciales basado en la «asociación». La Comunidad debe beneficiarse de ello puesto que exporta el doble de lo que exportan los Estados Unidos y cuatro veces más que Japón. La verdad es que la Comunidad no quiere convertirse en un colador pero tampoco en una fortaleza; lo único que desea es respetar los Acuerdos del GATT.
- El reto importante en el marco de la Europa de 1992 se centra en las restricciones nacionales a las importaciones procedentes de países terceros. Tomemos un ejemplo en la importación de coches: no existen cupos en los países del Benelux, tampoco en Alemania ... pero ¿qué pasa en Francia, Italia, España ...? Luego ha llegado la hora de adoptar un sistema comercial que sea totalmente uniforme respecto de los terceros países. Ello implicará la necesidad de adoptar algunas medidas de ayuda en un número limitado de sectores.
- La realización del Mercado Interno también afecta a los servicios que no entran en el campo de aplicación de los Acuerdos del GATT. Este tema debe aún ser negociado

en el marco de la Ronda Uruguay. Los servicios, las inversiones y la protección de los derechos de patente pertenecen a los que generalmente se ha denominado como «los nuevos temas». Los servicios ya constituyen más del 20 por 100 de los intercambios internacionales. Por consiguiente es absolutamente necesario facilitar que los terceros países participen en las consecuencias excepcionales que lleva consigo la liberalización que tendrá lugar después de 1992 en el sector de los servicios. De ahí que la CEE quiera compartir completamente las ventajas de la liberalización interna con sus socios, a condición que estos últimos respeten una cierta reciprocidad.

Ello no implica que estos países deban adoptar las mismas reglas que las de la Comunidad. La CEE sólo pide un acceso equivalente a los mercados de estos países europeos.

Para concluir, el Comisario de la CEE se dirigió a los líderes de empresa europeos.

- Los ejecutivos de empresa europeos deben considerar a Europa como su pueblo. No debería de existir una especulación en la no realización del Mercado Interior Unico. En este contexto, se necesita una simple adaptación sin ningún complejo de inferioridad.
- Las empresas europeas se enfrentan especialmente a problemas de organización y de costes. «No es cuestión de dinero». El Mercado Interior Unico reducirá los costes en más de 200.000 millones de ECUs. Además, Europa podrá basarse en unas empresas mejor estructuradas a causa de la creciente competencia.
- Finalmente, los dirigentes de empresa deben de considerar las diferentes culturas existentes en el seno de la Comunidad como una gran oportunidad.

2. Los nuevos retos de la política regional de la Comunidad Europea

(Por Peter Schmidhuber, miembro de la Comisión Europea encargado de asuntos económicos y política regional).

«La política regional ha dejado de ser un instrumento accesorio de distribución de premios de consolación a las regiones menos desarrolladas. Desde ahora, va a desempeñar un papel clave en la determinación de la futura estructura de la Comunidad.»

«Con la adopción del Acta Unica Europea, la realización del Gran Mercado para 1992 y el aumento de los recursos de los Fondos estructurales, la política regional de la Comunidad tiene los medios económicos y políticos ambicionados para contribuir sustancialmente a la reducción de las diferencias existentes entre las diversas regiones y a la recuperación del retraso de las regiones menos favorecidas.»

«En efecto, una distribución más equilibrada de las actividades económicas entre las regiones es uno de los requisitos básicos para fomentar el crecimiento y combatir el desempleo.»

«Para lograrlo, la Comisión propuso importantes reformas de la política regional que responden a algunos principios generales: concentración de objetivos y recursos, programación coherente y eficaz, coordinación de los Fondos e instrumentos financieros y cooperación con los Estados Miembros y sus regiones.»

«En este contexto, le incumbe al FEDER consolidar el potencial económico de las regiones, apoyar los reajustes estructurales y el crecimiento y crear puestos de trabajo duraderos. Para ello, el FEDER cofinanciará inversiones productivas e inversiones en infraestructura y contribuirá a las medidas de desarrollo del potencial endógeno de las regiones.»

«Además, el FEDER seguirá desempeñando su papel en la financiación de estudios y proyectos piloto para medidas de desarrollo a escala comunitaria, en especial cuando se trate de regiones fronterizas de los Estados miembros.»

«Por último, otra importante tarea nos espera: resolver los problemas de las regiones de antigua tradición industrial. Los daños causados en estos centros y el enorme coste de reparación de los mismos son uno de los obstáculos principales para la recuperación de estas regiones.»

«Nuestra nueva dinámica consiste en salvaguardar el equilibrio de las regiones de nuestro espacio común y poner de manifiesto, concretamente, la existencia de la solidaridad europea.»

Del Boletín UNIAPAC 2-3-1989.

LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA Y EL EMPRESARIO

Lorenzo Servitje

Ed. Limosa
México

La obra es un compendio de conferencias en que se abordan temas íntimamente relacionados con la empresa contemporánea. Entre otros, se tratan los siguientes: productividad, inflación, desigualdad económica, distribución del ingreso, transformación de la empresa, papel del empresario y su responsabilidad social.

El autor es un hombre de negocios, visionario y pragmático, interesado en las ideas, pero sólo en cuanto conciernen a la vida. Sus temas predilectos son la empresa como entidad productora, su eficacia económica y su proyección social, cuestiones universales, pero hoy también punzantemente mexicanas.

Esta obra es muy útil como libro de consulta para estudiantes de administración, economía y relaciones industriales. Por sus originales y realistas planteamientos, puede ser de interés para quienes quieren ejercer, con plena responsabilidad y visión del futuro, su tarea de dirigentes de empresa.

LOS SECRETOS DEL EXITO
Consejos prácticos para triunfar en los negocios

Mark H. McCormack
Ed. Grijalbo

Si Mark H. McCormack escribió *Lo que no le enseñarán en la Harvard Business School* —publicada por Grijalbo— no fue para criticar una gran institución ni para presumir de sus logros en veinticinco años de brega empresarial, sino porque necesitaba explicitar los temas que le iban surgiendo en el curso de su actividad como hombre de negocios.

Desde la publicación de aquella obra, miles de personas han comunicado al autor en qué puntos estaban de acuerdo y en qué otros discrepaban de sus estrategias empresariales. McCormack ha ido afinando y contrastando sus ideas, y ahora nos ofrece toda su sabiduría como ejecutivo en una serie de interesantísimos capítulos: «La venta», «La negociación», «La gestión», «Consejos para seguir avanzando», «Cómo organizarse», «Comunicación y comunicadores», etc. Esta es una obra de lectura imprescindible para todos aquellos que quieran conocer a fondo el mundo empresarial de nuestros días.

ARTHUR SCHOPENHAUER RELIGION Y METAFISICA DE LA VOLUNTAD

Manuel Suances Marcos
Ed. Herder, 1989

Acabamos de celebrar el bicentenario (1988), del nacimiento de Arthur Schopenhauer, filósofo peculiar, dotado de una fuerza que desborda la filosofía y se hace inspirador de intelectuales, poetas y artistas.

En este sentido se hace una lectura de su obra a través del tema de la religión. En primer lugar se analiza la teoría del conocimiento de Schopenhauer. Entre los diversos caminos para abordar la realidad nuestro filósofo se centra en la metafísica y la religión para escudriñar los grandes problemas: el mal, el dolor, la libertad humana, la inmortalidad... Después de este recorrido trata el filósofo de transmitir un mensaje ético válido para el hombre peregrino en su devenir. Su pensamiento en este punto resulta genial.

La lectura de su obra produce la sensación de estar asistiendo a un diálogo generacional e integrador, desde el pensamiento hindú hasta los filósofos de su tiempo, sobre temas candentes de presente, cuya problemática nos sigue inquietando todavía hoy.

Manuel Suances

Manuel Suances Marcos es profesor titular de Historia de la filosofía moderna y contemporánea de la Universidad Nacional a Distancia. Cuenta entre sus obras: *Los fundamentos de la moral de Bergson*, Universidad Complutense, Madrid 1972; *Fundamentos de filosofía e historia de los sistemas filosóficos*, Universidad Nacional a Distancia, Madrid 1980; *Max Scheler. Principios de una ética personalista*, Herder Barcelona 1986.

LA CARTA SOCIAL EUROPEA EN LA PERSPECTIVA DE LA EUROPA DEL AÑO 2000

Manuel Lezertua
José Vida Soria
Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En este libro se recogen todos los materiales intelectuales del Coloquio sobre la Carta Social Europea, que para conmemorar su XXV aniversario se celebró en la Universidad de Granada, bajo el patrocinio del Consejo de Europa.

El libro que aquí se presenta comprende todas las intervenciones que tuvieron lugar durante el Coloquio: literalmente las intervenciones básicas, y casi literalmente los diálogos y discusiones que se tuvieron a su alrededor. Se ha respetado, como por lo demás es ya uso común, el orden cronológico de las intervenciones.

Este Coloquio es una afirmación de futuro indispensable. El lector podrá comprobarlo por sí mismo, desde la lectura —esencial para la comprensión de todo lo demás— del discurso del Secretario General del Consejo, señor Oreja, hasta la más breve de las intervenciones. Y es que en realidad las circunstancias políticas y económicas que rodean la conmemoración contribuyen a dotarla de un peculiar significado. A veinticinco años del momento de su firma y adhesión iniciales la Carta se ha convertido en un auténtico «testigo» o punto de referencia de una Europa en evolución, del sentido de esa evolución, del sentido de toda una arquitectura de Política Laboral y Social en trance de modificarse (?), y del sentido del futuro inmediato: para negarse o para acoplarse.

Hace no más de diez años se podía emitir respecto de la Carta Social Europea un juicio más o menos complejo, más o menos contradictorio..., crítico; pero en cualquier caso estabilizado en sus líneas básicas.

Las disposiciones básicas de la Carta evidencian la aceptación de un modelo ideal de Estado Social y democrático de Derecho para el ámbito europeo. Con su consiguiente dosis de intervencionismo proteccionista en el ámbito de las relaciones laborales y la consiguiente dosis de publificación de las grandes parcelas de la Política Social. Cabe preguntarse inmediatamente qué papel ha de jugar la Carta Social Europea en el horizonte de la Unión Europea, y del desarrollo del «Acta Unica». Cabe preguntarse por la colisión del contenido y la ideología de la Carta con políticas nacidas a la luz (o a la sombra) de la crisis económica mundial. En general las intervenciones habidas en el Coloquio demuestran inequívocamente una voluntad política de reafirmación y de impulso renovador alrededor de la Carta. No hay, por otra parte, indicios racionales de colisión entre ella y el Acta Unica. Lo único que queda por esperar es que todo esto se lleve finalmente a cabo. La respuesta, por breve que pueda ser (y, por tanto, necesitada de mil matices) se puede encontrar hipotizando la no existencia (o la desaparición) de la Carta en el contexto europeo; en el actual y en el futuro inmediato. La hipótesis, sin duda alguna, resulta irracional y, por tanto, desechable. La Carta —que no ha tenido quizá la proyección que su magnitud real reclama— sigue siendo un texto fundamental en el «contexto» europeo. Y quizá la crítica fundamental que podría achacársele es haber carecido de un mecanismo jurídico más enérgico para garantizar su cumplimiento...

En el horizonte inmediato está una Europa saliendo de la crisis, con una estructura interna reafirmada. Ese es en realidad el reto de la Carta Social Europea; aparte del no pequeño consistente en imponer en cada día sus prescripciones.

En fin: éste es el contenido de este libro; en suma: la situación de encrucijada de la Carta Social Europea; y, a su través, la situación de encrucijada de la Política Social Europea, de sus objetivos y de sus instrumentos. No dudo de que la lectura de este Coloquio será fértil a este respecto.

CADCAM

Barry Hawkes
Ed. Paraninfo

La característica más importante de este libro es su contenido práctico, avalado por el exhaustivo número de ejemplos de programas y el estudio de casos reales de implementación del proceso CADCAM en grandes empresas.

Destaca también la riqueza de figuras —más de 300— que ilustran los ejemplos y el estudio de los casos.

Las técnicas de modelización en 2D y 3D, los aspectos ergonómicos en el diseño, el control numérico de máquinas, el análisis de elementos finitos y las técnicas de planificación de proyectos parecen más fáciles después de la lectura de los correspondientes capítulos, merced a la clara y detallada exposición de cada uno de los conceptos que se tratan en el libro, lo que hace el texto accesible a lectores no iniciados en las técnicas de diseño.

Al mismo tiempo proporciona al erudito una guía práctica de conversión a CADCAM del equipo de proyectos en una instalación convencional.

MICROELECTRONICA Y EMPLEO

Raphael Kaplinsky
Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los avances tecnológicos que se han producido en la industria de la microelectrónica no han pasado inadvertidos para las empresas multinacionales, los gobiernos, los sindicatos, las asociaciones de consumidores y los organismos internacionales.

La expansión de esta nueva tecnología ha venido a coincidir en el tiempo con la desaceleración del auge económico de la posguerra, que ha supuesto un señalado declive en las tasas de crecimiento de la producción y del comercio, y un brusco aumento del desempleo en la mayor parte de los países más avanzados. Todo ello ha servido para estimular el interés público por el impacto de la microelectrónica.

Centrándose en sus dramáticos efectos sobre el desplazamiento de la mano de obra observado en algunos sectores concretos, muchos investigadores han formulado previsiones catastróficas sobre su probable impacto en el mundo del trabajo. Olvidando con frecuencia, en estas previsiones, los efectos más indirectos, y a veces positivos, de la tecnología.

EL PERSONAL JERARQUICO DE LAS EMPRESAS EN UN MUNDO EN TRANSFORMACION

Yves Delamotte

Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Es objeto del presente estudio comparar la situación del personal jerárquico en cinco países: República Federal de Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia.

El autor comienza por precisar la terminología utilizada en cada país, lo cual lleva a analizar las distinciones y, en su caso, las jerarquías que la legislación nacional establece. Analiza, a continuación, las modalidades de organización colectiva de este personal, así como la incidencia que éstas pueden tener sobre su estatuto jurídico. Examina también la situación del personal jerárquico en las empresas, poniendo de manifiesto cuáles son sus relaciones con la dirección, con sus colaboradores, con los servicios de personal y con los representantes sindicales.

A modo de conclusiones el autor muestra cómo la diversidad de situaciones que pueden afectar a esta categoría socioprofesional no es favorable, en principio, a la organización de la misma en asociaciones o sindicatos y concluye también diciendo que los cambios tecnológicos y la crisis son las principales amenazas que pesan hoy sobre el personal jerárquico.

La competencia técnica es, cada vez más, indispensable para el ejercicio de funciones de mando. A más largo plazo, cabe preguntarse cuál será el efecto de los cambios tecnológicos sobre el contenido de los puestos jerárquicos y si muchos de ellos no serán descalificados y proletarizados, mientras que otros pasarán a ser extremadamente sofisticados.

INSTALACIONES DE SALAS INFORMATICAS

Carlos S. Soriano Calvo
Fernando Navarro García

Ed. Paraninfo

Esta obra se basa en el nuevo criterio de racionalización y planificación aplicado a las instalaciones de los **edificios modernos**, especialmente en aquellas plantas y superficies dedicadas a actividades profesionales.

Dado el auge que ha experimentado el mundo de la Informática, se hacía necesario sensibilizar, tanto al usuario, como al instalador de una de esas plantas, sobre las exigencias requeridas por el complejo y ya extenso sector de las **instalaciones informáticas actuales.**

En esta línea, un grupo de expertos profesionales ha desarrollado una clara exposición de lo que deben ser las instalaciones informáticas, destacando su funcionalidad, aprovechamiento de espacios, luces, ventilación y cuantos elementos entran en juego para hacer más eficaz y seguro el funcionamiento de todo un conjunto de equipos informáticos, consiguiendo al mismo tiempo que el trabajo personal sea más agradable y cómodo.

El libro se complementa con numerosos gráficos, esquemas y planos sugerentes de sencillas instalaciones informáticas, que vienen a renovar los conceptos tradicionales y *poco funcionales* de muchas plantas de trabajo con ordenadores, en centros, escuelas o departamentos oficiales. Estamos, pues, ante un nuevo campo que bien podría denominarse «Ciencia de las Instalaciones Informáticas».

EL FIN DE LA DIVISION DEL TRABAJO

Racionalización en la producción industrial

Horst Kern y Michael Schumann

Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

H. Kern y M. Schumann, en una nueva investigación sobre los mismos grandes sectores de la industria alemana que ellos estudiaron diez años atrás, describen la aparición de unos nuevos conceptos de producción generadores de una nueva modalidad —no de lógica— de racionalización en las empresas.

La fuerza de trabajo ya no aparece como un obstáculo a eliminar, ni como un factor de perturbación, sino como un recurso a potenciar en el sentido de una mayor profesionalización y autonomía del trabajador.

La reestructuración de las empresas, entendida no sólo como un proceso tecnológico, sino también como una transformación de la estructura industrial, conlleva cambios en las políticas de gestión de personal.

Con un análisis empírico rico de matices en la mejor tradición de la sociología alemana, los autores señalan las limitaciones de la organización taylorista del trabajo como principio de racionalización en la actual configuración tecnológica, organizativa y social de sectores importantes de las empresas alemanas y, por otra parte, resaltan los juegos de intereses que se rehacen en torno a las nuevas ideas y ensayos que se están fraguando para conseguir una movilización más eficiente de la mano de obra.

«El interés de la lectura de este libro desde España —como dice el profesor Oriol Homs en el prólogo— radica en extender esas reflexiones a la situación actual, en la que también se vive un momento de negociación sobre la configuración futura de las relaciones de trabajo y en el que la empresa pide una mayor integración del trabajador y una mayor productividad, y los trabajadores y los sindicatos piden unas mejores condiciones de trabajo y una negociación sobre las formas de modernización.»

UMAS

UNION MUTUA ASISTENCIAL DE SEGUROS A PRIMA FIJA

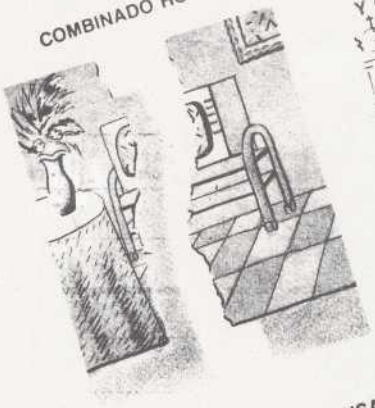
Domicilio Social: Santa Engracia, n.° 21
Tels.: 445 40 52 - 445 48 12
28010 MADRID

COMBINADO DE COMUNIDADES-VIVIENDAS

COMBINADO DE CENTROS DOCENTES

PEQUEÑAS INDUSTRIAS RELIGIOSAS

COMBINADO HOGAR



COMBINADO PARROQUIAL Y CENTROS RELIGIOSOS

RESPONSABILIDAD CIVIL PRIVADA

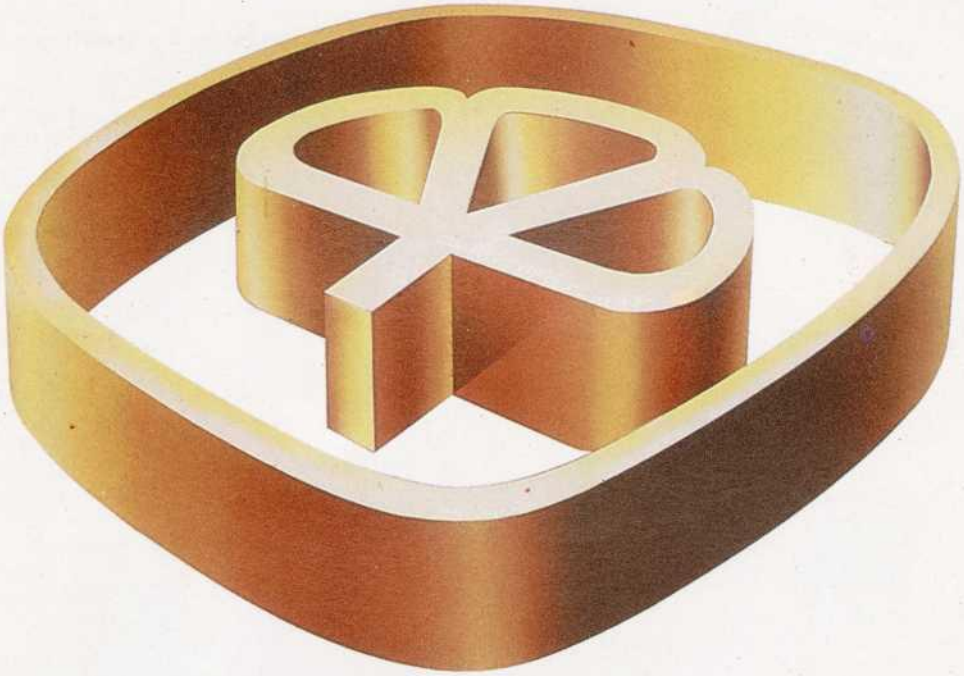
RESPONSABILIDAD CIVIL GENERAL

AUTOMOVILES CON ASISTENCIA DE VIAJEROS

ACCIDENTES

UMAS ASISTENCIA automóviles

MAPFRE



SERVICIO

SEGURIDAD

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Sistema asegurador español con proyección internacional.