

ACCION EMPRESARIAL

Año XVI

1.er Cuatrimestre 1988

Núm. 129



XXXI ASAMBLEA GENERAL DE ASE
Las PYMES promotoras de desarrollo
industrial, de nuevas tecnologías
y creadoras de puestos de trabajo

SOLLICITUDO REI SOCIALIS
Un manifiesto para la solidaridad



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.



Fabricado por

LAND-ROVER SANTANA S.A.

1.º trimestre 1988
Número 129

Presidente:
Eugenio Marín García-Mansilla

Vicepresidente para la Revista y Publicaciones:
Federico Rodríguez

Director-Redactor:
Benedicto Poza Lozano

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

Administración Suscripciones:
Pilar Gil Sandoval

Edita:
Acción Social Empresarial

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

Imprime: Ediciones Gráficas ORTEGA
Avd. Valdelaparra, 33 - Tel.: 653 44 73
ALCOBENDAS (Madrid)

Depósito legal: M. 3937-1971

SUMARIO

	Págs.
Carta a monseñor don Mario de Hoyos	2
EDITORIAL: La pequeña y mediana empresa: base del desarrollo industrial	3
ASAMBLEA GENERAL DE ASE	
D. Eugenio Marín	4
Política comunitaria de apoyo a la pequeña y mediana empresa, por Damián Hernández	7
Programas de apoyo a la pequeña y mediana empresa, por Andrés García Reche	10
CRONICA	
El manifiesto de la solidaridad mundial entre los hombres y entre los pueblos, por Fernando Guerrero	12
OPINION	
El sínodo sobre los laicos, por Mons. Felipe Fernández García	15
INFORMES ASE	
La economía española y la justicia social Coste de la vida y presupuesto familiar en Madrid	17
Noticias ASE	20
Noticias ASE	22
OPINION	
Eficacia y justicia en el 31 Congreso del PSOE, por Javier Gorosquieta	23
Las claves del éxito japonés, por Arturo Martín Menoyo	25
Puntos débiles y puntos fuertes de las empresas españolas, por Luis Riesgo Méndez	27
TEMAS JURIDICOS	
La O.I.T. y el despido, por Esteban Hanza	29
Fiscalía del Tribunal Supremo, tomado de Tapia	32
... ALGO SE HACE	
El I.N.E.A. y el nuevo empresario agrario, por José M.ª Vaca	35
Escuela Universitaria de Trabajo Social de Santiago de Compostela, por Francisco Gómez	37
NOTICIAS UNIAPAC	
Encuentro empresarial latinoamericano	38
LIBROS	40

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.

Carta a monseñor don Mario de Hoyos

Querido don Mario:

Si usted quiere una prueba del afecto que ha dejado y permanece en A.S.E. la tiene en la respuesta de tantos amigos que asistieron a acompañarle el pasado día 3 de marzo en el más entusiasta homenaje que quisieron rendirle en expresión y reconocimiento de ese servicio constante, fiel y eficaz a la Iglesia, a esa impronta humana con la que usted impregna las relaciones humanas, sociales e incluso profesionales, y sin duda, en muchos casos, el reconocimiento a esa aportación espiritual, religiosa, pastoral, sacerdotal que usted, como pocos, sabe transmitir, conculcar y hasta derrochar.

Desde esta su revista ACCION EMPRESARIAL le expresamos el reconocimiento a esa labor de gran maestro que modestamente intentamos seguir e imitar.

Las anécdotas de estos días, cuando sus amigos se han ido enterando de esta distinción pontificia, han sido numerosas, afectuosas, simpáticas y siempre de sincera satisfacción por esta elección del Papa entre sus capellanes.

Capellán de S.S. Sinceramente pienso que se trata de uno de los títulos más bonitos con los que el Papa puede premiar a uno de sus sacerdotes. Elegido entre sus capellanes, usted, don Mario, ha sido elegido capellán de S.S. Y esto para nosotros, sus amigos, es algo muy importante, y nos alegramos por ello, y agradecemos a la Santa Sede el que le haya distinguido a usted con este nombramiento, porque todos sabemos que la Santa Sede primero se informa, luego valora y, finalmente, decide distinguir con el correspondiente nombramiento.

Quiere esto decir que hasta Roma ha llegado la fama de lo que ha aportado a la Iglesia en los distintos y variados puestos que la jerarquía le ha conferido.

Pues claro que sí, don Mario. O si no, que se lo digan esas Instituciones desde las que usted ha venido sirviendo a la Iglesia con su ciencia, su prudencia y su asesoramiento religioso, y otras veces dedicado a una dirección profesional:

- ACCION SOCIAL EMPRESARIAL.
- LA MUTUALIDAD DEL CLERO ESPAÑOL.
- LA UNION MUTUA ASISTENCIAL DE SEGUROS (UMAS).

En fin, don Mario, que desde A.S.E. y A.E. queremos agradecerle su magisterio y agradecer igualmente a S.S. el Papa el que haya pensado en esta labor eligiéndole entre sus capellanes para que, en lo sucesivo, sea nuestro monseñor don Mario.

Con todo el afecto,

ACCION SOCIAL EMPRESARIAL



Su Eminencia don Angel Suquia,
presidente de la Conferencia
Episcopal Española,
y don Eugenio Marín,
presidente de A.S.E.,
hacen entrega
a monseñor don Mario de Hoyos
del nombramiento de capellán
de Su Santidad.

La pequeña y mediana empresa: base del desarrollo industrial

El día 25 de marzo ACCION SOCIAL EMPRESARIAL ha celebrado en Valencia su XXXI Asamblea General bajo el tema general: «LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, PROGRAMAS DE APOYO A LA MISMA Y EXPECTATIVAS DE DESARROLLO FUTURO».

De las exposiciones y coloquio, en el que participaron cerca de cien empresarios, caben deducirse los siguientes principios y objetivos:

Está siendo abandonada la idea de que el desarrollo industrial y tecnológico debe apoyarse en una gran empresa con posibilidades de investigación, información y comercialización propias.

Hoy existen grandes redes de empresas en las que se apoyan incluso las multinacionales, que prestan una actividad industria sana, dinámica y competitiva dentro de las nuevas formas de mercado que sobrepasan las fronteras nacionales, en todo caso.

En el caso de Europa, no es el tamaño de las empresas al que ha de definir el mercado nacional o europeo, sino que toda empresa por pequeña que sea, que tenga programa de futuro ha de partir de que el mercado no es de 30 millones de consumidores, sino de 300 y sobre todo debe de estar en perfecta línea de asumir la eliminación de fronteras, que en Europa tendrá lugar irremediablemente para 1992.

Es un objetivo de competitividad que solamente tendrá visión de futuro si asume el macromercado mundial y, en el caso español el mercado comunitario.

Los programas sociales y políticos de la creación de puestos de trabajo también deben proyectarse desde la pequeña y mediana empresa, ya que de todos es conocido que actualmente es la única que crea puestos de trabajo, pues también es conocido que es la gran empresa, en la actualidad, la que se reestructura y adapta sus plantillas, casi siempre, con la reducción de las mismas.

Las pequeñas y medianas empresas han tenido el handicap de una normativa y una sociología adversas, de grandes dificultades de financiación por su propia dimensión y con problemas de información dado que no han contado con medios propios necesarios para obtener una información suficiente en la que apoyar el desarrollo, la investigación o las innovaciones tecnológicas.

La pequeña y mediana empresa está siendo la gran estrella del desarrollo industrial e incluso de los programas socio-políticos, hasta el punto de haber perdido aquel carácter de tratamiento caritativo en las ayudas que de cualquier forma se le prestaba.

Es frecuente hoy valorar y fomentar al empresario innovador procedente de la pequeña y mediana empresa como artífice de las ondas de desarrollo económico en el mundo occidental, como puso de relieve el Sr. García Reche, Consejero de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Valenciana.

La pequeña y mediana empresa ha impuesto su presencia haciéndose sentir en los siguientes grandes fenómenos de la economía actual:

- Ha coexistido juntamente con las grandes unidades productivas y ha hecho sentir su poder innovador.
- Ha asumido el resurgimiento de las nuevas ramas de la industria basadas en nueva tecnología, informática, telecomunicaciones, etc.
- Su presencia es especialmente importante en el sector servicios, en sus múltiples variedades.
- Ha sabido asumir la información de todo tipo y seleccionar lo útil aprovechando Instituciones nacionales e internacionales.

Es decir, que la PYME fue considerada por los distintos ponentes de la Asamblea de ASE como la base del futuro desarrollo, como respuesta a las necesidades de empleo y como necesaria para la diversificación de los distintos procesos productivos, y esto incluso en muchos casos; y un ejemplo de ello es el Japón, implantados dentro de la organización empresarial de las grandes empresas.

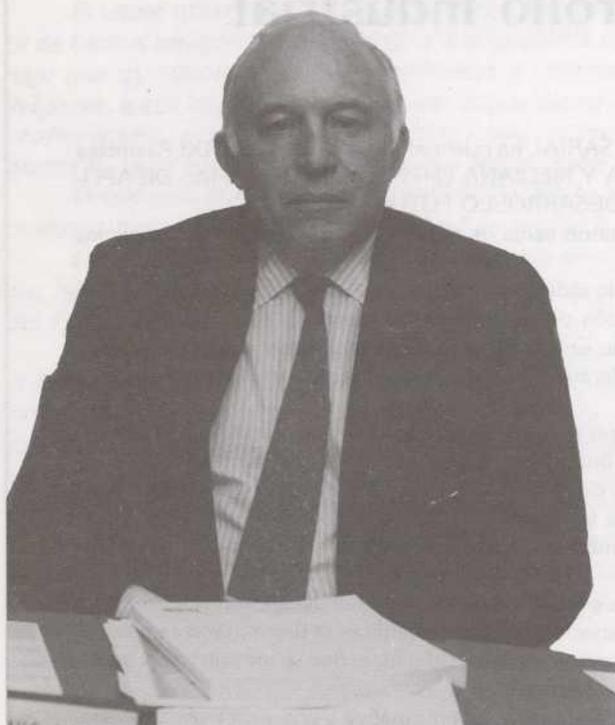
Recogiendo un ejemplo aportado por D. Damián Hernández, del Gabinete Técnico de la Comisión Europea de la PYME: «la FIAT tiene una organización empresarial compuesta por 11.000 empresas pequeñas, con independencia de gestión cada una de ellas y con la obligación de cerrar sus ejercicios con números negros».

Si esta experiencia ha salvado a la gran multinacional italiana, ahí puede estar el ejemplo para otras grandes empresas con una reestructuración demasiadas veces restrictiva.

D. Eugenio Marín

PRESIDENTE NACIONAL
DE ASE

*habla para nosotros
con motivo
de la Asamblea General
celebrada en Valencia*



Si nos permite, señor Marín, comenzaremos refiriéndonos a la Asamblea General de A.S.E. celebrada en Valencia el día 25 de marzo de 1988.

¿Por qué el título de «Programas de apoyo a la pequeña y mediana empresa»?

Hemos fijado este título para el programa que hemos desarrollado, de acuerdo con el Instituto Social Empresarial, porque Valencia es una región donde la pequeña y mediana empresa tiene una fuerte implantación y supone una parte muy importante de su empresariado. Por otra parte, entendemos que la pequeña y mediana empresa es el gran vehículo que va a permitir luchar contra el mal del paro, que en este momento es el tema más importante que cualquier programa social pueda contemplar.

Es de destacar la colaboración que ha dado la Comunidad Económica Europea al desarrollo de esta idea, mediante el envío, en sustitución del comisario don Abel Matutes, de su jefe de gabinete don Damián Hernández, lo que ha supuesto que la C.E.E., consciente de la importancia de las PYMES en el desarrollo social, ha creado programas muy específicos para este apoyo, y el conocimiento de

ellos, aún no siendo nuevos para el empresario español, ha significado el pasar revista a unos aspectos de máxima utilidad.

¿Qué significa la pequeña y mediana empresa desde el punto de vista de la competitividad?

Creo que el que la empresa sea pequeña o mediana no ha de suponer su competitividad o no competitividad. Lo que de verdad marca la competitividad son una serie de factores como la innovación, la tecnología, la correcta comercialización, la búsqueda de producto con la calidad debida para el mercado debido, y otra serie de ellos que sí condicionan la competitividad; no olvidemos que la empresa que verdaderamente es social, es la que es competitiva y la que, de verdad, sobrevive y se desarrolla; por todo ello entiendo que la competitividad está totalmente dissociada del tamaño de la empresa.

¿Cuál cree usted que es la eficacia de la pequeña y mediana empresa desde el punto de vista social y político de la creación de puestos de trabajo?

La PYME es la que desarrolla puestos de trabajo. La gran empresa, por su campo de acción, por sus características de capital intensivo, propende a entrar en campos donde es necesaria una fuerte implantación en medios de capital, elementos que no necesariamente desarrollan la mano de obra. Por otro lado, a la gran empresa le cuesta más trabajo la creatividad, el acople rápido a determinadas condiciones del mercado, y todo ello hace que sea mu-

cho más lenta como creadora de empleo. Esto no es un juicio de valor sobre la gran empresa, ya que ésta es esencial para la existencia de la pequeña y mediana empresa, ambas se complementan, pero a la hora de crear puestos de trabajo y crearlos de prisa y crearlos eficazmente, la PYME es insustituible.

¿A nivel nacional y de nuestra participación en la C.E.E., qué cabe esperar de los conocidos programas de apoyo a la PYME?

Estos programas no se han creado como apoyo particular para España, lo que ocurre es que nuestro país está en un momento óptimo de desarrollo, y la vitalidad que las PYME españolas pueden tener de cara a su integración en las ideas de la C.E.E. las hacen objeto muy específico de esos programas de apoyo, y, por tanto, entendemos que es muy importante ser plenamente conscientes de éstos programas. Por otra parte, no hay que olvidarse que unos recién llegados a una organización del tipo de la C.E.E. tienen que estar muy atentos a una serie de mecanismos que otros países dominan muy bien.

Ya que A.S.E. se reunió en Valencia, ¿cree usted que la pequeña y mediana empresa también tiene alguna influencia en los programas de equilibrio entre las distintas autonomías?

Es evidente, porque las diferentes autonomías como pueden llegar a un equilibrio es a través del desarrollo de su industrialización y de su organización económica, y que por tanto si las PYMES son importantes en la creación de riqueza y orden social evidentemente tiene mucha influencia en las autonomías. La Comunidad Valenciana no tiene problemas de este tipo al poseer una economía muy equilibrada y de enorme vitalidad, sin embargo es bueno que esto se conozca, se apoye y dé trabajo, sería interesante que A.S.E. llevara estos planteamientos a otras autonomías.

¿Cuáles cree usted, señor Marín, que son y deben ser las relaciones gran empresa respecto a la pequeña y mediana?

Como he dicho anteriormente, son complementarias. La gran empresa tiene dos relaciones, una normal, de proveedor y cliente, que es fundamental, pero, independientemente, la gran empresa tiene que ser consciente del papel que ha de desempeñar como potenciadora del ambiente en el que se mueve, y dentro de él promover y potenciar las PYMES, con lo que cumple una misión ética, la promoción del bienestar, y por otra parte una dimensión egoísta, pues tiene un medio mucho más im-

portante donde desarrollarse. Por su parte las PYMES tienen un importante papel respecto a las grandes, en la búsqueda de la innovación, en el desarrollo de la tecnología, hay muchísimas labores de este tipo que se hacen mejor desde las PYMES, y éstas pueden perfectamente actuar como subcontratistas y como auxiliares de la gran empresa.

¿Cuáles son los objetivos del A.S.E. en el actual momento social y económico de España?

En primer lugar, el objetivo irrenunciable de A.S.E., que tiene que estar siempre presente, es la difusión de las ideas de la doctrina social de la Iglesia, y esa es su razón de ser, su fundamento y su esencia. Esto quizá pueda ser vago y multiforme por la propia amplitud de la doctrina social de la Iglesia, ya que en cada momento cada tema tiene su importancia, y ahora A.S.E. ha de centrarse en dos aspectos de creación de un ambiente de ética empresarial de las postcrisis, un tema del que se empieza a hablar ya; y otro aspecto de desarrollo de la Justicia Social, todo lo que sea colaborar con la erradicación de los grandes defectos de la sociedad actual que, en su formidable desarrollo, va dejando atrás bolsas de marginación y pobreza. Estas son las dos grandes responsabilidades de A.S.E.

¿Qué programa de actuación ha definido la Asamblea para el actual año 1988?

En la XXXI Asamblea General de A.S.E. se ha definido y aprobado un programa de actuación que se desarrollará en tres áreas distintas: relaciones exteriores, estudios y publicaciones y actividades generales; cada una de estas áreas está dirigida por uno de los tres vicepresidentes nacionales de la asociación: don Ignacio Corín, relaciones exteriores; don Federico Rodríguez, estudios y publicaciones, y don Félix Manuel Sanz Pereira, actividades generales. Estas tres áreas y sus actividades responderán a los tres objetivos básicos del A.S.E.: perfeccionamiento ético y profesional de los socios, servicio técnico —empresarial a las empresas adheridas y mantenimiento de una presencia testimonial en el medio empresarial.

¿Nos podría relacionar usted alguna iniciativa especialmente novedosa para el futuro de A.S.E. y de los empresarios españoles?

Indudablemente, cualquier asociación con un mínimo nivel de preocupación por su programa de actividad y de respuesta a las necesidades del sector al que va dirigido, en este caso a los empresarios, siempre tiene iniciativas. Este año pasado se publicó un importante estudio sobre la encíclica social

de Juan Pablo II «Labdrem Exercens», este año tenemos el programa de desarrollar también con estudios en los que intervendrán importantes especialistas en doctrina social de la Iglesia «Solicitud Rei Socialis». Existe, también, una iniciativa desde la propia Conferencia Episcopal Española que recibirá los informes de A.S.E. a través del Secretario General o a través de la Comisión Episcopal de Pastoral Social, y, por supuesto, la Comisión Episcopal de Apostolado Seglar.

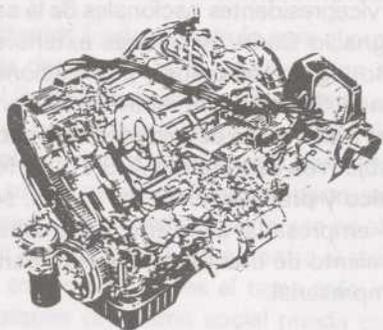
Quisiéramos estar más presentes en las clases éticas de instituciones docentes empresariales, ya que hay iniciativas en este sentido para la participación de A.S.E. Dentro de A.S.E. funciona el círculo UNIAPAC que se reúne mensualmente y que este año desarrolla distintos temas de la doctrina social de la Iglesia.

Una novedad es el grupo de instituciones empresariales, entre las que participa A.S.E., para constituir una asociación de directivos profesionales y expertos en distintas materias, que se encuentran en situación de jubilación o prejubilación, con posibilidades de actuar ya dentro de necesidades nacionales que no se puedan cubrir de otra forma remunerada o también, incluso, con carácter internacional en obras, instituciones o naciones que por su carencia de medios de cualquier tipo necesitan ayuda de esta institución.

El Papa acaba de publicar una nueva encíclica social, «Solicitud Rei Socialis» para conmemorar aquella importante encíclica de Pa-

blo VI «Populorum Progreso». ¿Qué reto ofrece esta encíclica a los empresarios de A.S.E.?

Leyéndola detenidamente, la encíclica plantea gravísimos problemas de la pobreza en el mundo, agravada en los últimos años, según el Papa. Cuanto más se lea la encíclica más se convencerá uno de que el gran ausente es el empresariado, da la impresión de que la encíclica está orientada a una solidaridad de los países desarrollados, una llamada a las instituciones internacionales en orden a una eficacia respecto a la pobreza, pero todos sabemos que acciones importantes, en orden a mejorar el nivel de vida de cualquier comunidad o nación, se tienen que apoyar en una industria desarrollada, solidaria y justa; teniendo en cuenta la importancia de la «Solicitud Rei Socialis» y su proyección internacional, tenemos que decir que es un reto para la industria nacional propia y es un reto para la implantación de la industria multinacional en estos países de gran pobreza. Yo creo que ahí es donde está el reto de los empresarios: contribuir dentro de su función de creadores de riqueza, de desarrollo de tecnología, de desarrollo de la industria, a una justa, o más justa, distribución de bienes y de participación entre los colaboradores de la vida empresarial, y a un mejoramiento del entorno del ámbito de estas mismas empresas; por ahí hemos de ver el reto de la encíclica a los empresarios, sin descartar que si esta encíclica va dirigida a todos los cristianos y hombres de buena voluntad, como tales, también tienen el reto de aportar algo positivo en la solución de los gravísimos problemas que la encíclica denuncia y presenta a la consideración del mundo.



El Rover Sterling con nuevo motor 2,7 litros

Austin Rover anuncia a partir del 16 de mayo una importante evolución en su modelo Rover Sterling, con la introducción de un nuevo motor V6 de 2,7 litros y una nueva transmisión automática electrónica.

Esta nueva motorización, también de 4 válvulas p/c, proporciona más potencia, flexibilidad y suavidad, desarrollando una velocidad máxima de 222 km/h (versión manual) y mejorando la aceleración, que se cifra en 8 segundos de 0 a 100 km/h (manual). La potencia máxima es ahora de 177 CV a 6000 rpm, con un par máximo de 228 Nm a 4500 rpm.

Transmisión automática electrónica

La nueva transmisión automática

que monta el Rover Sterling está programada para poder elegir entre una conducción normal o deportiva. La transmisión manual se ofrece como opción sin costo alguno, siendo la misma que tenía el motor V6 de 2,5 litros.

Precios de los Rover Sterling

Con la aparición del nuevo Sterling de 2,7 litros, se han ajustado los precios de los anteriores con motor de 2,5 litros, reduciendo su precio final con IVA en 133.000 pesetas. Los precios quedan así:

	PFF	TOTAL
Rover Sterling 2.5 Man.	3.640.601	4.842.000
Rover Sterling 2.5 Man.	3.794.737	5.047.000
Rover Sterling 2.7 Man.	4.003.759	5.325.000
Rover Sterling 2.7 Aut.	4.154.135	5.525.000

Política comunitaria de apoyo a la pequeña y mediana empresa

D. Damián Hernández

Director Adjunto del Gabinete Técnico
del Comisario Europeo para las PYMES



Partiendo del examen del crecimiento económico de dos economías, como son la economía de EE.UU. y la economía europea, en los últimos quince años, obtenemos los siguientes resultados:

- la economía de EE.UU. creció en los últimos quince años (hasta 1986) un 36%.
- la economía europea creció en este mismo período, un 34%.

Si miramos la evolución de creación de puestos de trabajo, observamos que mientras la economía de EE.UU. en estos quince años creó 22 millones de puestos de trabajo netos, la economía europea destruyó dos millones de puestos de trabajo netos.

Con lo cual, dos sistemas económicos que crecen lo mismo, un sistema económico como el norteamericano crea 22 millones de puestos de trabajo y un sistema económico como el europeo genera dos millones de parados más.

De ello se desprende que la solución europea al problema de la creación de puestos de trabajo sea fundamentalmente un problema de crecimiento.

En los sistemas económicos occidentales, donde se están creando los puestos de trabajo es en la Pequeña y Mediana Empresa.

En el discurso del Presidente Regan en la reunión anual del FMI el pasado año, dijo que de los siete millones de puestos de trabajo que se habían crea-

do, 6.600.000, se habían creado en Pequeñas y Medianas Empresas.

Si el problema social número uno es la creación de puestos de trabajo, es absolutamente evidente que no hay nada más social que crear puestos de trabajo, y, mientras no se demuestre lo contrario, donde se crean puestos de trabajo es en las Empresas.

Toda acción empresarial, por definición, es fundamentalmente una acción social desde el punto de vista institucional. Dado que es en la Pequeña y Mediana Empresa donde se crean los puestos de trabajo, dado que la creación de puestos de trabajo es la prioridad social, y hasta política, número uno de la CEE, la consecuencia evidente es que debe ser también prioritaria una política de apoyo a la PYME. Con la entrada de España en el Mercado Común, hubo que renovar los órganos de la Comisión de Bruselas.

Brevemente voy a explicar por qué se entiende que la Pequeña y Mediana Empresa es la que está creando de verdad puestos de trabajo. Si se hace un estudio sobre las 500 mayores empresas del mundo, se comprueba que están destruyendo puestos de trabajo, a pesar de obtener beneficios. La búsqueda de las economías de escala ya no está, como estaba antes de los años 70, en el incremento de la dimensión, lo está fundamentalmente en el incremento de la división. Una economía de mutación acelerada, como la que tenemos actualmente, es una economía que no permite la consolidación y la solidificación de las tecnologías. La economía de escala hay que buscarla fundamentalmente en la renovación permanente y en la optimización continua de las fases de producción.

La FIAT tiene ahora once mil pequeñas empresas que tienen independencia de gestión, con la obligación cada una de ellas de tener números negros al final del ejercicio. Y esto es lo que ha salvado a la FIAT.

Por estas razones, la Comisión de Bruselas encargó a un Comisario empresario elaborar un programa de apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas. Este es el núcleo de mi exposición.

En qué consiste este programa de acción de apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa

Lo primero que nos dijo el Comisario Abel Matutes fue: «No os encerréis en vuestra torre de marfil y si queréis hacer una política de apoyo al empresario hablad primero con los empresarios y con sus organizaciones empresariales para que no intentéis venderles aquello que ellos no quieren.

Una vez que sepamos cuales son sus problemas sabremos cuales son los objetivos de los programas de actuación.»

Entonces lo que nosotros hicimos fue ponernos en contacto con todas las organizaciones europeas y entre ellas las españolas. Hicimos una encuesta mediante la que recibimos un diagnóstico de todas las organizaciones europeas.

De este diagnóstico salió que los tres problemas que más preocupaban a los empresarios europeos, pequeños y medianos, eran por este orden los siguientes:

Primero. Todos se quejaban de un entorno empresarial excesivamente rígido, burocrático, excesivamente intervencionista, y, por tanto, excesivamente en contra de la pequeña y mediana empresa. Entorno empresarial que va desde los aspectos reglamentarios, jurídicos y fiscales hasta los aspectos culturales.

Esta mejora del entorno de la empresa es absolutamente prioritaria de acuerdo con la oposición expresada por los propios empresarios.

Segundo. El segundo problema del que se quejaban los empresarios pequeños y medianos europeos es el handicap de la financiación.

La pequeña y mediana empresa tiene ese handicap de financiación, precisamente por ser pequeña y mediana.

En primer lugar está obligada a ser rentable.

Una pequeña y mediana empresa que pierda dinero automáticamente desaparece y no hay ningún sector o grupo de presión que vaya a reivindicar que se salve esa empresa, al contrario de lo que ocurre con una gran empresa, aunque ésta pierda dinero.

En segundo lugar, se plantea el tema del recurso al ahorro público. Tiene que financiarse mediante el recurso a lo que pueden ser los vaivenes de una política crediticia, de una política de inversiones.

Otro handicap son las legislaciones nacionales en temas de sucesiones. La muerte de un propietario de una pequeña y mediana empresa puede ser, en muchos casos, la causa de la liquidación.

En Francia, por ejemplo, más del 67% de las empresas que se liquidan lo son por causa de sucesiones.

Tercero. Finalmente el tercer problema que tienen los pequeños y medianos empresarios europeos era el tema de la información.

Identificados así los tres principales problemas de las pequeñas y medianas empresas resultaba sencillo elaborar unos OBJETIVOS.

Los objetivos serán los negativos de los problemas que se intentan solucionar:

- Mejorar el entorno empresarial.
- Mejorar el problema de la financiación.
- Información y flexibilización.

Acciones concretas para conseguir estos objetivos

Entorno administrativo reglamentario.

Se pueden contar infinidad de ejemplos de la burocracia que existe en Europa. Mientras en EE.UU. en una mañana se puede constituir una empresa, en Europa es tal la burocracia, que prácticamente es imposible sino se cuenta con un equipo de gestores profesionales competentes.

Para que un producto pueda circular por los países europeos sobre la misma superficie que Estados Unidos, mientras que en esta nación no se necesita rellenar ni un solo documento, en Europa se deben rellenar 35 documentos en frontera y someterse a doce legislaciones internas. Esta es una enorme traba para las pequeñas, aunque también para las grandes empresas, y éstas son las que más han presionado a favor de ese gran mercado común del año 92, sin fronteras.

Esta mejora del entorno debe hacer caer barreras de todo tipo y reglamentos en unas naciones donde se recurre a la aplicación del reglamento como el peor de los castigos con los que se puede amenazar al funcionario de turno.

Ante esta situación la Comunidad ha creado una *ficha de impacto* que es una hoja añadida a toda normativa, directiva o reglamento que realice la Comisión en la que constará cual es el impacto que esa normativa va a tener sobre la pequeña y mediana empresa, tanto en ventajas como en inconvenientes.

El éxito de esta ficha de impacto es tan importante que ya hay países europeos que están intentando instalarlo en sus normativas nacionales.

También tenemos una propuesta de simplificación de la cuarta Directiva por lo que se refiere a la aplicación de la misma en la pequeña y mediana empresa.

Otro tema en el que estamos trabajando es un proyecto sobre la Sociedad unipersonal. Con ello se pretende fomentar el número de vocaciones empresariales. Una persona quiere constituir un negocio y se ve frenada por lo que supone de riesgo del patrimonio personal y familiar. En este tipo de sociedad unipersonal podrá separar y aportar una parte del patrimonio, dejando liberada otra parte. Se apli-

ca la misma filosofía de la Sociedad Limitada o la Sociedad Anónima.

Finalmente en lo que a la información se refiere, podemos afirmar que el que pierda la batalla de la información será el tercer mundo del siglo XXI.

Hemos puesto en marcha una serie de acciones, siendo la más importante la que se conoce como «Euroventanillas». Nosotros queremos llegar con la información comunitaria a todos los centros, a todas las provincias de la geografía europea y lo estamos logrando.

En una primera fase piloto seleccionamos 39 centros, esta fase ha sido un éxito y ahora vamos a pasar a la segunda fase.

La Organización italiana de la Confer Comercio, tiene su sede central en Milán y 54 sedes locales. Mandando nuestra información comunitaria a la sede central, ésta información llega inmediatamente a 54 centros locales.

Si nosotros logramos motivar, como se ha logrado, a todas las organizaciones empresariales, cuando tengamos 250 (que es lo que nosotros pretendemos como objetivo) apoyados en la propia estructura y red de estas organizaciones, simplemente por ese mecanismo de difusión podemos llegar a todos los sitios.

Pero es que, además, nosotros hemos diseñado esta política de las euroventanillas, no como un instrumento de información, que para eso existe una Dirección General de la Información.

Debe de ser un instrumento de diálogo permanente con el mundo de la empresa, porque una de las quejas de los empresarios era que la Comunidad no se enteraba de lo que pasaba en el mundo de las empresas. No era sensible hacia la realidad empresarial, hacía sus leyes sin preocuparse de si eso perjudicaba o beneficiaba.

Con esto nosotros creamos un sistema de escucha y de alerta permanente mediante el cual si el empresario se queja de que en la Comunidad Europea se legisla sin tener en cuenta la sensibilidad y cuales son los problemas y las sugerencias del mundo de las empresas, es porque ellos no han querido tomas de iniciativas pertinentes, ya que ahora existe una escucha permanente.

Ese sistema de diálogo permanente con el mundo de la empresa está ya puesto en marcha y pasamos ya a la fase segunda.

Hemos llegado a una conclusión muy satisfactoria, que es la siguiente: Que lo que más preocupa al mundo de la empresa no es qué tipo de ayuda financiera puede obtener de la Comunidad, lo que más le preocupa es el tema del mercado exterior, cómo pueden participar las empresas en todos los programas de investigación, y por último, la búsqueda de empresas comunitarias con las que entablar una serie de cooperación de todo tipo.

Otra de las acciones que tenemos en marcha es una red para la cooperación inter empresas. Hemos

hecho ya la llamada de ofertas y se nos presentaron unas 1.500 empresas.

Se trata de crear una red comunitaria de empresas que se dedican a hacer consultoría de empresas.

Hemos seleccionado 350, de las cuales en España hay 40 empresas. Si nosotros creamos esta red de empresas consultoras a través de toda Europa, estarán por detrás también los ordenadores, cuya misión fundamental es la búsqueda de empresas que buscan partheners en otras naciones.

El sistema funciona de la siguiente forma: Una vez detectados empresarios que buscan colaboración en distintos temas, éstas demandas se envían vía terminal a un fichero de demandas que está en Bruselas. Este fichero de demandas la confronta automáticamente con el fichero de ofertas que también está en Bruselas. Si ya existe una correlación entre la demanda y la oferta, automáticamente se le comunica a los distintos corresponsales, consultores de empresas.

Creemos que es un sistema que va a funcionar bien y creemos que ayudará a que la pequeña y mediana empresa europea adquiera ese espíritu absolutamente comunitario que se necesita para la Europa de 1992, con el mercado de 300 millones.

El entorno cultural es un tema importantísimo

Hace quince años, dentro de las grandes Universidades norteamericanas, el 70% de los universitarios deseaban trabajar para una gran empresa, y sólo el 30% tenía decidido montar una pequeña y mediana empresa.

La situación actual es la siguiente:

- un 33% de estos jóvenes universitarios tiene ya montada una PYME.
- otro 33% tiene decidido montar una PYME.
- otro 33% no tiene perfectamente claro que no quiere trabajar en una gran corporación por considerarla demasiado burocrática, por considerarla demasiado parecida a un Ministerio.

El mundo va hacia la actividad, hacia la asunción de riesgos, de iniciativas.

Por ello, Abel Matutes termina siempre sus discursos con la afirmación siguiente: «Ahora se habla mucho de la Europa de las Naciones, o de la Europa de las regiones o la Europa de los ciudadanos o de la Europa de los pueblos.»

El considerará que ha cumplido su compromiso con la Comisión y con la Sociedad Europea, si al final de su mandato se habla más de la Europa de las empresas.

Programas de apoyo a la pequeña y mediana empresa



Haremos en primer lugar unas reflexiones sobre lo que ha sido la concepción de las PYMES desde hace unos veinte años a lo que es hoy, y la evolución del pensamiento económico y político, hasta el punto de considerar como normal que incluso los más neoliberales asuman, tanto doctrinal como políticamente, que tiene que haber una política de intervención en la pequeña y mediana empresa.

El cambio que se ha producido en esta orientación es sustancial. En los años 60 y 70, cuando todos los economistas y todos los historiadores apostaban por que la pequeña y mediana empresa era un fenómeno todavía marginal, que con el paso del tiempo se convertiría en más marginal. Las políticas de las PYMES tenían un carácter caritativo, porque la PYME era pequeña, pobre, y, por tanto, necesitada de ayuda.

Este era un planteamiento que cuajó incluso en países como el nuestro y que incluso en algunos momentos se establecieron programas de apoyo que en el fondo lo que pretendían era que la PYME dejara de ser pequeña y mediana empresa y se convirtiera en grande.

Hace más de medio siglo Schumpeter hablaba del empresario innovador, acuñándose el término de emprendedor o empresario innovador.

Las ondas de desarrollo económico del mundo occidental las explicaba por crecimientos, oleadas y ondas que se producían por esa gran masa de empresarios que introducían innovaciones en el mun-

D. Andrés García Reche
Consejero de Industria, Comercio y Turismo
de la Comunidad Valenciana

do económico y que iban transmitiéndose al resto de las empresas hasta el punto de que las crisis se producían por agotamiento de ese flujo de innovación, que se ponía en marcha y que moría por la onda baja que se producía en el mundo empresarial.

En los años 60, de la mano de K. Galbraith empezó otro planteamiento. Se veía claro que las grandes multinacionales estaban controlando los mercados y que por tanto era evidente que todo el modelo innovador del empresario pequeño y mediano que provocaba olas de innovación cada vez era más marginal.

Lo que estaba surgiendo con fuerza era un mundo en el cual a largo plazo pocas multinacionales controlarían todo el proceso productivo. El futuro de las PYMES en ese contexto era muy dudoso y desde luego pocas veces creían que el proceso podía resultar quebrado en algún momento del desarrollo.

En los años 70, y después de la crisis del 73-74, se pusieron de manifiesto algunos elementos que tenían unas raíces más complejas que la crisis del petróleo.

Fenómenos paralelos:

1. Progresiva coexistencia estable entre unidades productivas de reducida dimensión y unidades productivas de gran dimensión.
2. Poderoso y extenso surgimiento de las ramas que tienen que ver con las nuevas tecnologías: electrónica, informática, telecomunicaciones, etc.
3. Ampliación del sector servicios hacia fórmulas mucho más sofisticadas y variadas que tenían entonces. No sólo por la industria del ocio sino porque existe la empresa de servicios con gran rentabilidad.
4. Difusión y aumento de la accesibilidad de la información, relevante para las empresas.

Realmente, la información, de todo tipo, era una

forma de entrada y la gran empresa era la única que tenía los medios para esta información. Esto no le era posible a la pequeña y mediana empresa. Ahora hay centros nacionales e internacionales que a costos realmente reducidos pueden proporcionar a cada empresa la información relevante que necesita en cada momento.

También se están produciendo unos procesos de interconexión entre los procesos de investigación básica y aplicada.

En este momento la investigación aplicada está aumentando no sólo su dimensión sino también la posibilidad de acceso a la misma.

Otro factor muy importante, quizá el eje central, es la configuración del capital humano como índice central de todo el proceso de desarrollo económico. Este factor humano estaba perfectamente separado de lo que sería el aspecto productivo de la empresa, que sobre todo era la inversión en maquinaria.

En este momento lo importante, y cada vez más, es el capital humano que disponga la empresa, los técnicos de que pueda disponer, los procesos de investigación y multitud de cosas que tienen que ver con el elemento humano en la empresa.

Y este es un proceso que está empezando. Sólo aquellas empresas que tengan un capital humano adecuado y acorde con las necesidades de investigación y desarrollo industrial podrán llevar adelante el desarrollo.

La explicación de por qué estas modificaciones han aparecido y están afectando sumamente a la política que han de llevar las PYMES, es en primer lugar, en lo que respecta a la relativa estabilidad que estamos observando en las pequeñas y medianas empresas en el mercado, la mayor dimensión no siempre va acompañada de mayor tasa de beneficios. Las pequeñas y medianas empresas están teniendo tasas de beneficios mucho más elevadas que otras empresas de grandes dimensiones. La correlación más dimensión, más beneficio se ha roto. Es más importante en este momento para una pequeña y mediana empresa instalarse dentro de un flujo de redes de información relevantes para ella, de servicios externos, de procesos de investigación aplicada que la otra alternativa de ir a una mayor dimensión.

Las pequeñas y medianas empresas no son incompatibles con la nueva tecnología, sino que por el contrario está arraigando de una forma importante y no precisamente con carácter marginal sino como un modelo fuerte y consistente. La expansión de las empresas de servicios es evidente.

En lo referente a la posibilidad de investigar desde la propia empresa, es evidente que es muy difi-

cil que las empresas tengan capacidad suficiente.

En todo este proceso, el apoyo a la investigación aplicada que se debe producir desde fuera a las empresas es fundamental y creo que si en algo la Administración Pública debe ayudar a las empresas es en este punto, canalizando el potencial humano del que dispone hacia esta investigación aplicada.

Acabo diciendo que las implicaciones que todo este esquema tiene para la política económica y, en particular, para la política industrial son evidentes. De este análisis se deduce por dónde hay que trabajar, qué es lo que tiene que hacer la Administración para que las cosas vayan mejor. Si las PYMES tienen a su disposición por impulso de la Administración una red de institutos tecnológicos que realicen investigación aplicada, desarrollo tecnológico u homologación de productos, etc., tienen puntos de apoyo a la red de distribución comercial que es el punto más flaco que tenemos en algunas comunidades autónomas, si hay estructura de formación técnica adecuadas, si hay lugares donde la investigación fluye con solvencia hacia las empresas, y si esto lo podemos conseguir, mucho del aislamiento de este pesimismo de las pequeñas y medianas empresas respecto a su futuro será superado.

El tiempo que nos queda es poco, por lo que hay que recordar aquello de que en este curioso mundo hay que correr sin detenerse para mantenerse en el mismo sitio. Y esperamos que con las ayudas que acertadamente tiene establecidas la Comunidad Europea para las pequeñas y medianas empresas y con las modestas ayudas de la Administración todo esto sea una realidad.

Puesto en marcha todo este mecanismo de apoyo a las pequeñas y medianas empresas estaremos en mejores condiciones de conseguir ese desarrollo de nuestra estructura industrial básica, la consolidación de los puestos de trabajo y tantas otras cosas más que dependen de un desarrollo sano.

El reto de todo este planteamiento es muy serio. España se encuentra a cuatro años de integrarse en el Mercado Común Europeo y estamos redefiniendo el modelo industrial del papel de España en la C.E.E. Vamos a ver si somos capaces de seguir produciendo las mismas cosas y de producir otras nuevas con solvencia. Y repito, tenemos cuatro años para saber qué es lo que nos queda, en qué vamos a ser los primeros y a partir de ese análisis tenemos que poner en funcionamiento todos los recursos disponibles, sin caer en la trampa de querer producir cualquier nueva tecnología por el mero hecho de ser nueva, pues ha de encontrar su propia especialización para dentro de estos próximos cuatro años que nos permitan mantenernos con solvencia dentro del desarrollo industrial y del comercio europeo.

EL MANIFIESTO DE LA SOLIDARIDAD MUNDIAL ENTRE LOS HOMBRES Y ENTRE LOS PUEBLOS

Fernando Guerrero

La II Encíclica social de Juan Pablo II

Una nueva Encíclica social ha sacudido la opinión pública mundial, comentada y difundida a través de los medios de comunicación social, sobre un problema de la máxima actualidad humana, económica y política: *el desarrollo de los hombres y de la sociedad*, en su dimensión integral y planetaria.

Se trata, como ya es sabido, de la segunda Encíclica *específicamente social* de Juan Pablo II, y de la séptima de su Pontificado. Y hemos escrito y subrayado «*específicamente social*», porque, como se ha afirmado, la antigua distinción entre «encíclicas teológicas o espirituales» se ha venido desdibujando en el actual pontificado, ya que en Documentos específicamente religiosos — como las Encíclicas *Redemptor hominis*, *Dives in misericordia*, e, incluso, *Redemptoris Mater* tienen claras y directas alusiones a problemas sociales del mundo de hoy; y, al mismo tiempo, la Encíclica social *Laborem exercens* tiene un profundo sentido religioso — teocéntrico y cristocéntrico —, a pesar de tratar de una cuestión tan radicalmente humana y social, como es el tema del trabajo.

La razón profunda de esta integración de las perspectivas, teológica y social, en el Magisterio del Papa actual, la expuso nítidamente en la primera Encíclica de su Pontificado, en la *Redemptor hominis*:

«Jesucristo es el centro del cosmos y de la historia...» (núm. 1); «mediante la encarnación, el Hijo de Dios se ha unido, en cierto modo, a todo hombre...» (núm. 13); «...la Iglesia, en consideración de Cristo y en razón del misterio que constituye la vida de la Iglesia misma, no puede permanecer insensible a todo lo que sirve al verdadero bien del hombre, como tampoco puede permanecer insensible a lo que le amenaza...»; «...éste hombre es el primer camino que la Iglesia debe recorrer en el cumplimiento de su misión, él es el camino primero

y fundamental de la Iglesia, camino trazado por Cristo mismo...» (núm. 14)

De ahí, también, esa **dimensión antropológica** que abarca todo el Magisterio del Papa, siguiendo la línea trazada por el Concilio, y continuada por Pablo VI, quien, en su inolvidable Alocución de clausura de esta Asamblea ecuménica, el 7 de diciembre de 1965, puso de relieve, con expresiones sublimes, este sentido humanista del Concilio, por fidelidad a las enseñanzas del Evangelio de Jesús.

Desde esta perspectiva, de un humanismo «cristocéntrico» es, a mi juicio, desde donde hay que situarse para penetrar en el sentido más profundo de la Encíclica *Sollicitudo rei socialis*.

La ocasión de la publicación de la Encíclica

Se ha hecho ya *tradicional*, a partir de la Encíclica social de Pío XI, la *Quadragesimo Anno*, (publicada a los 40 años de la que, en algún sentido, puede considerarse la I Encíclica social, la *Rerum Novarum* — de 15 de mayo de 1891 — del Papa León XIII), *la celebración de determinados aniversarios* — de cierta notoriedad en el tiempo — con la promulgación de un nuevo Documento social, que además de hacer un balance de las realizaciones desde el anterior, se proyecta sobre las situaciones del presente, en la prospectiva del futuro, a la luz de la Doctrina de la Iglesia.

La ocasión de esta nueva Encíclica ha sido precisamente el XX Aniversario de la *Populorum Progressio*, del Papa Pablo VI (de 26 de marzo de 1967) sobre el «desarrollo de los pueblos», escrita en pleno clima posconciliar, aunque el espíritu realista y clarividente de aquel gran Pontífice le impidió caer en un optimismo y triunfalismo fáciles, haciendo ver en ella las enormes dificultades de todo tipo, que podían impedir un desarrollo integral de «todo el hombre y de todos los hombres».

La Encíclica puso de relieve, como ya lo habían hecho Pío XII y Juan XXIII, pero con más énfasis y rotundidad, *la dimensión mundial de los problemas sociales y la íntima vinculación entre la justicia*

y la Paz¹. Es posible que la Iglesia no siempre haya llegado a tiempo en sus planteamientos de los problemas sociales; pero con la promulgación de aquella Encíclica, audaz y previsor, se puso en cabeza de todas las Instituciones políticas y sociales, del mundo, en materia de desarrollo.

Pero, por desgracia, la voz del Papa fue como «la voz del que clama en el desierto». El mundo de los Países ricos y poderosos (el «área del Norte desarrollado», en la terminología de la nueva Encíclica) no respondió con eficacia e interés a las orientaciones y admoniciones de la «Populorum Progressio». Y ésta es la primera constatación real de la nueva Encíclica: «el alargamiento del abismo» que separa el Norte desarrollado del Sur en vías de desarrollo (núm. 14, 1): «son relativamente pocos los que poseen mucho y muchos los que no poseen casi nada» (núm. 28,5). La Encíclica no ilustra estas afirmaciones con datos concretos, pero recoge una realidad lacerante que puede comprobarse con cifras oficiales de Instituciones Internacionales solventes. Bastaría aducir la enorme cifra del *billón de dólares*, de la Deuda exterior de los Países del Tercer Mundo, para confirmar la veracidad de la denuncia del Papa sobre el retroceso de la situación económica mundial, respecto de 1987, en lo que se refiere al desarrollo. (Sobre esta cuestión de la Deuda Internacional, la S. Sede, a través de la Comisión Pontificia *Justitia et Pax*, ha publicado un interesante Documento, el 27 de diciembre de 1986, citado en la Nota 42 a pie de página, en la propia Encíclica)².

Examina las causas políticas de la situación: la existencia de dos Bloques contrapuestos, con su contraposición ideológica y militar; la producción armamentista y su comercio internacional; los millones de «refugiados»; el terrorismo; el «problema demográfico»; las «campañas sistemáticas» contra la natalidad...

Señala, entre los aspectos positivos, de la situación actual: la conciencia, en muchísimos hombres y mujeres, de su propia dignidad; la preocupación por los derechos humanos; la conciencia creciente de «interdependencia»...; el respeto por la vida, a pesar de apariencias contrarias; la preocupación por la paz, como algo «indivisible» la preocupación ecológica... «Por consiguiente, *no todo es negativo en el mundo contemporáneo*», concluye la Encíclica, al terminar esta descripción panorámica de la realidad actual.

Las Partes III y IV, bajo las rúbricas respectivas

¹ «El desarrollo en el nombre de la paz» (Enc. pp. n.º 76).

² Para comprobar datos oficiales recientes se puede consultar el «Ethoesur L'économie mondiale 1987», publicado por la ONU, en la nota 36 de la Encíclica.

de «*El auténtico desarrollo humano*» y de «*Una lectura teológica de los problemas modernos*», constituyen el núcleo central del Documento, en donde se exponen, fundamentalmente, los criterios doctrinales de la «*Sollicitudo rei socialis*» sobre el complejo problema del desarrollo: se rechaza una concepción del desarrollo como si fuese un proceso rectilíneo, automático e ilimitado, fundado en connotaciones filosóficas «iluministas» («progreso»), así como una concepción meramente «economicista», de aumento cuantitativo de bienes y de servicios; se analiza la *constatación desconcertante* del período más reciente: junto a las miserias del *subdesarrollo*, el exceso del *superdesarrollo*, propio de una civilización del «consumo», extremos igualmente rechazables.

Siguiendo en la Encíclica de Pablo VI, se distingue entre el «ser» y el «tener», entre la *carencia* de los que no poseen los bienes indispensables para alcanzar el pleno desarrollo de su «ser» y la *posesión desordenada* de bienes de los que no llegan tampoco verdaderamente a «ser» por el culto del «tener».

Resulta profunda y luminosa la exposición de la *concepción bíblica del desarrollo*, fundada en el relato del Génesis de la creación del hombre y de la mujer, a imagen de Dios, con su naturaleza corporal y espiritual, como una *vocación del hombre*, aunque expuesta a la «Tentación de la Idolatría»; y la *visión cristocéntrica* a la luz de las Cartas de S. Pablo y de los comentarios patrísticos, con una grandiosidad que deslumbra y entusiasma.

De esas exposiciones teológicas y bíblicas, deduce el Papa el deber de la Iglesia y de todos sus miembros de contribuir al desarrollo — como lo ha venido enseñando y practicando desde sus orígenes — no sólo con lo *superfluo*, sino incluso con lo *necesario* anteponiendo la ayuda a los pobres a los adornos superfluos de los templos y a los objetos preciosos del culto divino» (núm. 31,6).

Vuelve a insistir en que el desarrollo no puede ser exclusivamente económico, sino que debe respetar los derechos de las personas y la identidad de cada pueblo y su igualdad fundamental, en el concierto de las naciones.

Es sumamente interesante y clarificadora la defensa de la Encíclica de los seres de la naturaleza, aunque sean inanimados, ya que el dominio del hombre sobre la creación no es ilimitado, sino que debe respetar no solo las leyes biológicas, sino también las morales, en el uso de los bienes creados. (núm. 34).

Siguiendo las orientaciones de la E. A. «Reconciliatio et Paenitentia» el Papa habla de «*estructuras de pecado*», del «*pecado social*», fruto de la

acumulación y concentración de muchos pecados personales, ya que, en último término, sólo la persona humana es sujeto de actos morales. Y denuncia especialmente «el afán exclusivo de ganancia» y «la sed de poder», «a cualquier precio», como desórdenes morales que dificultan el desarrollo. La necesidad de la *conversión* es la consecuencia lógica que brota de esas consideraciones (núm. 38,4). Hace falta una entrega por el bien del prójimo, dispuesto a «perderse», en el sentido evangélico.

Reitera la *opción por los pobres*, de la Iglesia y la necesidad de despertar la «conciencia religiosa» de los hombres y de los pueblos (núm. 3).

La llamada a la *solidaridad*, como virtud cristiana, hecha de «gratuidad total, perdón y reconciliación», y la presentación como «Sacramento» de la unidad a la Iglesia, según el modelo supremo de la Trinidad, cierra la V Parte de la Encíclica.

La VI, bajo la rúbrica de «*Algunas orientaciones particulares*», hace una expresa y significativa reivindicación de la «Doctrina Social de la Iglesia», como contribución al desarrollo, que no constituye una «tercera vía», sino que tiene «una categoría propia», no en el ámbito de las ideologías, sino en el campo específico de la teología, especialmente de la teología moral, formando parte de la «misión evangelizadora de la Iglesia» (núm. 41).

La «Doctrina social de la Iglesia» tiene que proyectarse con perspectiva internacional. Y, entre las reformas concretas en ese ámbito, la Encíclica apunta a las siguientes: *la reforma del sistema comercial; la del sistema monetario y financiero mundial; la de los intercambios de tecnologías; y las de las estructuras de las Organizaciones Internacionales.*

En la Conclusión (VII), el Papa hace alusión a la *liberación*, en el sentido expuesto en las recientes Instrucciones sobre la «teología de la liberación» de la S. Congregación para la Doctrina de la Fe³, y termina con una profesión de esperanza, con un acto de confianza en el hombre y, sobre todo, en la acción eficaz del Espíritu Santo, que llena la tierra, y en la maternal solicitud de la Sma. Virgen, especialmente en este Año Mariano.

Consideraciones finales sobre en la Encíclica

Se hace difícil, en pocas líneas, valorar un contenido tan denso y tan rico como es el de la «Sollicitudo rei socialis».

No es Documento que, a nuestro juicio, presente grandes novedades doctrinales: se mueve en las líneas del C. Vaticano II, de la Encíclica de Pablo VI, cuyo XX aniversario conmemora, y del Magisterio anterior del propio Papa Juan Pablo II.

³ Cfr. «*Libertatis nuntius*», de 6 de agosto de 1984; y «*Libertatis conscientiae*», de 22 de marzo de 1986.

Me ha llamado la atención, sin embargo, lo referente a la *ecología*, porque no conozco ningún Documento del Magisterio, del rango de una Encíclica, que haga una defensa tan profunda y tan valiente de los recursos naturales y del ambiente ecológico.

Lo que me parece más destacable de esta Encíclica es la rotundidad de su diagnóstico, su crítica, serena y severa, de la política de Bloques, del funcionamiento de la economía mundial y de las Instituciones Internacionales, sin dejar de reconocer sus aspectos positivos, y, sobre todo, su llamada a la «conversión», en el plano personal, y comunitario, en cuanto reflejo de los pecados personales, que debe llevarnos a todos, y tanto más cuanto mayor sea nuestra responsabilidad, a una rectificación de conductas y de actitudes, y, también de ideas.

El Papa, desde su responsabilidad suprema de Vicario de Cristo, pronuncia un juicio sobre la situación del mundo actual, en lo referente a la situación del desarrollo —que tiene tantas implicaciones morales y religiosas—, pero no desde el punto de vista técnico, político o económico, y su sentencia no es absolutamente condenatoria, sino lúcida crítica de actuaciones, públicas y privadas, y de sistemas e ideologías. A través de él, se puede oír la voz de la conciencia moral de la humanidad, de todos los hombres y mujeres de buena voluntad, la de los pueblos que sufren la miseria del subdesarrollo y la de los pueblos que experimentan los excesos del consumismo y de la opulencia.

Parecen resonar, en el texto de la Encíclica, los acentos de los Profetas de Israel que denunciaban los pecados de su pueblo, pero, sobre todo, los designios de Misericordia del Dios de la Alianza, Padre de todos, pero, especialmente, de los pobres y de los indigentes y de los pecadores, que arrepentidos de sus delitos, se volvían hacia El y hacia los hermanos, a quienes habían ofendido, con sus injusticias y pecados, pidiendo perdón.

Pero la Encíclica, sobre todo es como un eco, a través de XX siglos de historia cristiana, en el umbral del siglo XXI, de la voz de Jesús, que vino a evangelizar y a liberar a los pobres y a los oprimidos, y a defender al pobre Lázaro, frente al egoísmo de tantos Epulones que han existido y siguen existiendo en el mundo.

El mundo del final del siglo XX ¿escuchará este llamamiento del Papa que llama a la conversión, a la solidaridad fraternal entre los hombres y entre los Pueblos?

El slogan que parece desprenderse de la Encíclica podría ser el siguiente: «¡HOMBRES Y MUJERES!, DE TODAS LAS RAZAS Y DE TODOS LOS PUEBLOS, UNIOS COMO HERMANOS, PORQUE TODOS SOIS HIJOS DEL MISMO PADRE!».

El sínodo sobre los laicos



Monseñor Felipe
Fernández García
Obispo de Avila
Presidente de la C.E.A.S

Acaba de celebrarse el Sínodo de los Obispos dedicado a la vocación y misión de los seglares en la Iglesia y en el mundo. Ha sido un sínodo importante: por el tema, por el nivel de reflexión alcanzado, por la abundante participación de laicos, hombres y mujeres, en la preparación y en la misma realización. Todos los que tuvimos la gracia de estar presentes —la inmensa mayoría, al menos— nos sentimos felices de haber estado y salido más que contentos y alentados.

Pero... ¿qué contar ahora en pocas palabras? ¿Qué impresiones comunicar? ¿Qué subrayar?

Permítame el lector comunicarle, de entrada, una vivencia: la experiencia de Iglesia universal. Fue, sin duda, la impresión más acusada que teníamos todos los que estábamos allí. Lo que uno oía comentar a todos y en todas partes. El sínodo es una experiencia formidable, la más rica que pueda haber —salvo la que pueda ser un concilio ecuménico— de catolicidad y de universalidad de la Iglesia.

Realmente es, incluso visto humanamente, un espectáculo admirable: obispos de todo el mundo, bajo las condiciones culturales, sociales y políticas más diversas, reunidos en un foro común, presididos por el obispo de Roma, el sucesor de Pedro, contando cada uno sus experiencias, sus problemas, inquietudes, anhelos y esperanzas. Y todos, por muy distintas que fueran las situaciones, en la misma fe, en una misma comunión, bajo la luz y la fuerza de un mismo espíritu.

A uno le parecía estar, verdaderamente, en Pen-

Mons. Felipe Fernández García

tecostés, y oír hablar a la Iglesia en todas las lenguas «de las maravillas de Dios» (cf. Hch. 2). Porque maravillas, y no pocas, se oían hablar allí en el aula. Y uno intuía detrás de la intervención de cada padre sinodal la situación, el latido y el pulso de su comunidad.

Como cuando San Ignacio de Antioquía escribía a una comunidad con cuyo obispo se había encontrado: «en él me ha sido dado contemplar a toda vuestra comunidad», así también nosotros contemplábamos las mil comunidades cristianas esparcidas por el mundo a través de sus obispos.

Pero manifestada esta impresión —que creo que merecía la pena expresar—, ¿qué subrayar —aunque sea muy brevemente— del contenido del sínodo, de la reflexión que se hacía en el aula sinodal?

Tres apuntes, me parece a mí, pueden ser de particular interés para los lectores de esta revista: la identidad del laico, el compromiso social y cívico del laico, la importancia de los movimientos apostólicos.

1. La identidad del fiel cristiano seglar

Fue un punto de constante interés: describir al fiel cristiano seglar. Y describirlo positivamente, no por lo que no es —ni clérigo ni religioso—, sino, en la línea de lo comentado ya en la *Lumen Gentium*, positivamente, por lo que es: miembro de Cristo y miembro de la Iglesia por el bautismo, ungido con la fuerza del Espíritu en la confirmación, comensal de la Eucaristía, partícipe ya de la vida divina y partícipe de la función profética, sacerdotal y real de Jesucristo, corresponsable de la misión de la Iglesia en el mundo, llamado a la santidad y a la comunión plena con Dios, llamado a la vida eterna...

No es momento de intentar aquí esta descripción positiva de una manera precisa, pero en el sínodo se ofrecieron muchos elementos para ello, y se pidió un esfuerzo de reflexión y formulación en esta perspectiva.

Es más, hubo una casi absoluta unanimidad en subrayar lo que nos une a cuantos conformamos el pueblo de Dios, en subrayar lo que es común a todos los miembros que lo componemos, antes de entrar en las diferencias propias de cada vocación.

La misma «secularidad» fue vista, en un primer momento, antes que como diferencia específica del

fiel cristiano seglar como nota de toda la Iglesia, toda ella encarnada en este mundo y enviada a este mundo, aunque, en un segundo momento, se percibía como nota más característica de aquellos cristianos —la inmensa mayoría, los fieles cristianos seglares— que no han visto modificado su estar en el mundo por la ordenación sacerdotal o por la profesión de los consejos evangélicos. A ellos, los fieles cristianos seglares, corresponde de una manera peculiar la construcción del mundo según los designios de Dios.

De todos modos —insisto—, se subrayaba lo común. Y también se subrayaba que, por el hecho de ser cristianos, todos tenemos una forma peculiar de estar en este mundo «como si no fuésemos del mundo», también los seglares.

2. El compromiso social y político del fiel cristiano seglar

Es otra perspectiva que me parece merece la pena poner de relieve, sobre todo teniendo en cuenta a los lectores de *Acción Empresarial*.

El sínodo vio al fiel cristiano seglar bien arraigado en Jesucristo, en la Iglesia, responsable y responsable de la edificación de la Iglesia, necesitado de cuidar permanentemente la experiencia de oración, personal y comunitaria, de participar en los sacramentos de la Iglesia, etc.

Pero el sínodo fue continuamente sensible a que el fiel cristiano seglar no escondiese la luz de la fe en su interior, sino que se hiciese presente con esa luz en la vida pública: familia, trabajo, política... Esta fue una perspectiva absolutamente clara en la reflexión sinodal.

Y aquí es de notar que se palpaba en el aula un cierto clima de queja, de que algo falla, casi en todas partes, porque, casi en todas partes, se echaban de menos esos cristianos coherentes en la vida pública, especialmente en la vida política.

Y como se palpaba un cierto clima de queja, se subrayaba con mayor énfasis la necesidad de esta presencia coherente y la necesidad, por eso mismo, de una formación adecuada de los fieles cristianos seglares. Y fue aquí donde salió a relucir, una y otra vez, desde muchos rincones, la actualidad de la doctrina social de la Iglesia, doctrina que gozó de estimable prestigio allá por los años sesenta, que fue injustamente menospreciada por los años setenta y que, de nuevo, parece recuperar credibilidad y merecer interés.

En todo caso, todo un programa y un desafío por delante: la presencia coherente de cristianos seglares, bien formados según la doctrina social de la Iglesia, en la vida pública.

3. Asociaciones y movimientos apostólicos

Fue, sin duda, un punto central en la reflexión y en la sensibilidad de los padres sinodales.

Comencemos por afirmar que la parroquia fue extraordinariamente valorada en el sínodo. Todos la vimos como una estructura eclesial muy importante, necesaria, imprescindible, siempre que esté bien planteada. Pero también se vio que, ante los desafíos de la sociedad moderna a la misión de la Iglesia, la parroquia era insuficiente.

Y es aquí donde se situaba el puesto de las asociaciones y movimientos apostólicos, vinculados a la parroquia o en un nivel supraparroquial, antiguos o nuevos.

Sin espacio para tratar de esta cuestión como sería menester, vayan sencillamente dos afirmaciones:

Nadie, en el sínodo puso en duda la importancia de los movimientos apostólicos. Y ello es ya, de por sí, un mensaje para la Iglesia: hay que contar con ellos, hay que impulsarlos, hay que apoyarlos.

Segunda afirmación: el sínodo, ante la realidad de antiguos y de los llamados «nuevos movimientos», no se situó en la línea de excluir a unos u otros, sino de ofrecer criterios a unos y otros, y valoró los antiguos, pero renovados —como la acción católica— y los nuevos, pero bien centrados y correctamente integrados en la Iglesia diocesana, en comunión con sus pastores, y abiertos a la Iglesia universal que preside el sucesor de Pedro.

* * *

Hasta aquí algunos breves apuntes sobre algunas cuestiones de tantas como se trataron en el aula sinodal.

Pero no quisiera terminar sin aludir a una anécdota: estábamos ya al final de la comida de despedida, día 30 de octubre. El Papa, que nos había invitado a todos, se levantó y, espontáneamente, sin cuartillas, se puso a comunicarnos sus impresiones. Entre otras cosas, dijo, hay una que considero de particular interés: la Iglesia —nos vino a decir el Papa— tiene hoy una rica teología acerca de sí misma y del puesto de los fieles cristianos seglares. No nos falta doctrina. Lo que estamos es ante el desafío de vivirla, de llevarla a la práctica.

Me pareció una observación más que atinada, y que bien merece la pena poner al final de estas líneas. Es en la práctica de lo mucho y bueno que ya sabemos dónde el Señor nos espera. Es ahí, en la vida práctica, donde nos necesitan los hombres. Ahí quedamos emplazados.

¡Quiera el Señor movernos a responder generosamente!

La economía española y la justicia social

La economía española y sus efectos sobre la justicia social ha de enjuiciarse desde una serie de factores que puedan servir de catalizadores del actual momento económico

Dificultad para afrontar la libertad de mercado impuesta por la C.E.E.

Bajo el punto de vista económico, aunque ha habido una cierta recuperación, sobre todo en algunos sectores, durante los años 1986 y 1987, y presentando también perspectivas favorables 1988, sin embargo para el conjunto de la economía y del mundo empresarial español, tanto industrial como agrícola, se presentan años difíciles para afrontar el reto de nuestro desmantelamiento arancelario previsto para el año 1992.

La realidad es que nuestros costos son altos en general con relación a los europeos, en parte por retraso tecnológico y en parte por rendimiento bajo de nuestra capacidad productiva.

Es necesario una buena tecnología y una mejor organización del trabajo. Es indudable que, en general, el mismo productor español trabaja con más sentido de responsabilidad en el resto de Europa que en España. En parte puede influir una mejor remuneración y una mayor exigencia por parte de la Empresa.

La exigencia de «calidad» es un reto que ineludiblemente tenemos que afrontar.

La balanza comercial de pagos tiene que mejorar y sólo se conseguirá con una «mentalidad exportadora» que todavía es deficiente en España, aunque se nota una mejora en los dos últimos años.

Ante esta situación se han hecho necesarias actuaciones, a veces con un gran coste social, como son las siguientes:

- a) En la empresa: para poder lograr la necesaria competitividad impuesta por la propia pervivencia empresarial, ante el mercado nacional y sobre todo por la imposición de la competencia internacional:
 - Necesaria reconversión en amplios sectores.
 - Aligeración de las estructuras empresariales, a cambio de tecnología.

- Integración y/o desaparición de empresas por economía de escala.
 - Desaparición de empresas por falta de profesionalidad.
- b) En el campo: inicio de una reorganización de la producción agrícola y ganadera por razones de tecnología, economía de costos y modos de vida de la sociedad, que originó:
 - Aparición de la «industria» agrícola y/o ganadera en regiones no tradicionales.
 - Necesaria mecanización del campo.
 - Abandono del campo y/o transformaciones profundas en cultivos ó aplicaciones habituales.
 - c) En la banca: igual que en la industria, una reordenación de la estructura empresarial del sector, originada por razones de economía de gestión e influenciada por la política monetaria de la Administración. En todo caso ha habido una cierta reconversión que parece acelerarse nuevamente, por la vía de fusiones o absorciones, tratando de buscar o asegurarse la competitividad en el futuro. En la mejora de productividad la informática juega un papel fundamental.

El papel de la banca influye decisivamente en la vida empresarial y social.

Situación de la pobreza en este momento

Aunque la pobreza es un factor que difícilmente puede admitir una gradación, pues es un mal, el nivel material de pobreza no ha disminuido. Aún quedan bolsas tanto geográficas como sociales de pobreza y en su superación no se avanza. Existe una pléyade de organizaciones gubernamentales, de la Iglesia y privadas cuya labor en este campo, aunque es eficaz, no es suficiente.

Por otra parte, la pobreza que aún existe resulta más escandalosa en un nivel económico global, sin duda, mejor.

Situación de la marginación laboral y social

El paro es el aspecto más negativo y preocupante dentro del cuadro macroeconómico de nuestra economía.

España acabará, en 1988, con una tasa de paro del 20,3 por 100, que es la más alta de la Comunidad y casi el doble de su media, que es del 11,7 por 100, todo ello contabilizando el previsible crecimiento del empleo del 1,7 por 100.

Se necesita un esfuerzo constante para ir disminuyendo la cifra de parados.

Imaginación y sensibilidad social por parte del Gobierno y de los empresarios.

Pero por desgracia seguirá habiendo un número importante de paro, sobre todo entre los jóvenes.

Gobierno y empresarios, y todo el cuerpo social, debe contribuir de manera organizada a aumentar el número y diversidad de escuelas profesionales que preparen a los jóvenes no solamente bajo el punto de vista profesional (faltan electricistas, fontaneros, mecánicos, etc.) sino del conjunto de su personalidad física, psicológica y moral.

Hay ejemplos de estas escuelas, y ejemplos magníficos. Pero se necesitaría mucho mayor número y mayores medios económicos, técnicos y humanos.

Esta es una tarea que incumbe de manera especial a los empresarios jóvenes que deben cobrar conciencia de este problema y ayudar no solamente en sus empresas sino también fuera de ellas.

Los empresarios y ejecutivos ya en retiro pueden también prestar una interesantísima colaboración.

Nos encontramos, pues, en un momento de euforia económica, aunque no para todos. Una buena parte de la población del país prospera, mientras otra, también muy importante, permanece estanca o marginada de la creación abundante de riqueza. Y el riesgo ético es que se gobierne para los prósperos, abandonando a su suerte a los marginados; y que incluso los sindicatos continúen en este juego, reivindicando sobre todo las mejores rentas de los trabajadores estables. Hay, de este modo, el peligro muy grave de continuar avanzando hacia una sociedad dual en los niveles de bienestar y de riqueza, con grave riesgo, no sólo de la intensificación de la delincuencia, la droga y la inseguridad ciudadana, sino también de la propia continuidad de la pacífica convivencia democrática.

Respecto a la marginación social, toda la sociedad es culpable. En una búsqueda febril de desarrollo económico y material la sociedad no se da cuenta que va creando bolsas cada vez más extensas de marginación de todo orden que no siempre son de carácter económico y que atañen los valores más profundos.

El territorio, la droga, el paro juvenil, el alcoholismo, la inestabilidad conyugal, el aborto, etc., contra lo que se intenta luchar por procedimientos que van desde lo judicial y policial a lo asistencial, no son sino manifestaciones de una marginación profunda consecuencia del abandono de la sociedad de los valores tradicionales, que puede que debieran ser puestos al día pero nunca abandonados, cuando no vituperados o ridiculizados. Esa es tremenda responsabilidad de las clases dirigentes, sobre todo de los intelectuales y conformadores de opinión. Si se quiere, y yendo más a la esencia de las cosas, la única respuesta al mal es el amor, que como nos da vergüenza llamarlo así lo llamamos solidaridad y, por tanto, se queda raquítico.

Oportunidades para la educación

Es positivo también el esfuerzo que se ha llevado a cabo en la extensión de la educación. El analfabetismo prácticamente se ha erradicado y en las nuevas generaciones se aprecia un nivel educacional mejor. Sin embargo, este esfuerzo queda empañado por la actitud intervencionista que los Gobiernos en general, y muy en particular el socialista, han tenido con respecto a la educación.

Los programas en curso para las enseñanzas básicas, media y superior, permiten a la mayoría el acceso a la educación. En términos generales puede hablarse de que se tiende a la igualdad de oportunidades, pero falta una auténtica planificación a nivel de enseñanzas superiores, para evitar el desequilibrio entre oferta y demanda.

Se constata la manipulación política en los proyectos formativos demasiado significativamente y alcanza hasta los claustros de profesores.

Cobertura de las necesidades de la salud

También se ha mejorado en lo que podría denominarse «derecho a la salud». Sin entrar en valoraciones complejas de un mundo complicado, lo que se aprecia en este campo es, a cambio sin duda de una extensión de los beneficios de la medicina, un mecanismo que pugna contra los sentimientos de la dedicación profunda de los profesionales de la medicina al servicio del enfermo con actitudes igualmente perniciosas de intervencionismo administrativo y corporativismo por parte de los profesionales.

Las dificultades económicas y administrativas a las que se somete a la iniciativa privada en este campo atentan de forma grave elementales derechos de los enfermos.

Participación en la vida política, económica y social

Ha sido positivo en los últimos años el aumento notable, desde niveles prácticamente nulos, de la participación de la sociedad en la vida política y económica. Sin embargo, en los últimos años se observa un peligrosísimo estancamiento, cuando no regresión, en este campo.

El avance que supuso la transición a la democracia, a la legalización de los partidos políticos, a la elección de gobiernos, ayuntamientos, etc., mediante elecciones libres, ha quedado frenado por una clara atonía sobre la vida social en los últimos dos años.

La vida parlamentaria es absolutamente lánguida y transcurre entre la general indiferencia, cuando no desprecio. El control parlamentario es nulo y las acusaciones y sensación generalizada de corrupción del poder al no ser animado debidamente donde debe, comienza a socavar la vida social. El asociacionismo no florece y en las pocas áreas que tiene algo de vida ésta es monopolizada por el aparato permanente como es patente en el caso de los sindicatos y organizaciones empresariales.

No obstante, hay que reconocer que la transición se está produciendo satisfactoriamente, pero el auténtico concepto de lo que es la democracia no ha sido admitido por el pueblo ni por los gobernantes. Con frecuencia se adultera o manipula el término libertad, y en términos de Gobierno se confunden intereses de la Nación con intereses de partido, y estructuras de gestión gubernamental o políticas con estructuras profesionales.

Por otra parte, la politización de los sindicatos obliga a sus dirigentes a intereses de partido, más que a una defensa profesionalizada de los trabajadores.

Hay otra situación contemplada en una buena parte de la clase política: priman los intereses personales sobre los intereses generales. Esto da lugar a un gran desconcierto entre el electorado y produce desánimo, al pensar que su voto no sirve para nada.

El sentido autonómico nacionalista, si bien es un estímulo y el cauce que posibilita realidades positivas, llevado a ultranza o manipulado políticamente produce evidentes problemas como está comprobándose, creándose rivalidades de alta conflictividad.

Libertades individuales

La libertad individual es un derecho que la sociedad debe hacer suyo y reclamarlo incansablemente y trabajar en él. Se ha coartado la libertad individual.

Otro aspecto negativo agudísimo es el intento de dominar la sociedad por los medios de comunicación, sin abrirlos a la pluralidad, a una auténtica fecundación de ideas expresadas libremente.

Este hecho es especialmente negativo cuando de medios públicos se trata.

Movilidad social

Se han difuminado barreras entre clases sociales con acceso cada vez más generalizado a una clase media y comienza a atisbarse una mayor movilidad social. Sin embargo, se da la otra realidad de un acceso constante de nuevos sujetos y familias a sectores marginados, incluido el de la pobreza, provocado por la falta de empleo.

Las relaciones en la empresa

Por lo que respecta a las relaciones en la empresa, hay un aspecto positivo, con tendencia continua a mejorar, con la preocupación por la información, la mejora de las condiciones de trabajo, la implantación de los modernos métodos de dirección, etc.

En contraste con esta tendencia conviene resaltar, una vez más, la negativa situación de los afectados por la «economía sumergida».

Servicios comunitarios

Indudablemente, en los últimos años ha habido una mejora de los servicios comunitarios, aunque no siempre aparezca ante el consumidor como auténticas aportaciones de la comunidad para cubrir necesidades individuales de forma racional e indiscriminada.

Son frecuentes las manifestaciones de servicios comunitarios que conllevan un importante dirigismo por parte de los entes públicos en contra de otras realidades preexistentes administradas con eficacia y menor gasto por instituciones privadas. En otros casos, estas aportaciones comunitarias aparecen excesivamente involucradas en objetivos primordialmente políticos.

Solidaridad internacional

Al concluir estas reflexiones sobre economía española y justicia, no se puede dejar de aludir a la responsabilidad internacional de la economía española en relación con los países menos desarrollados. Hay ahí una gran injusticia internacional, en la tremenda desigualdad entre el Norte y el Sur, entre los diferentes países de la Tierra. Como meta primera para nuestro país propondríamos el contribuir a la ayuda exterior con ese 0,7 por 100 del P.I.B. establecido por las Naciones Unidas. En la actualidad, sólo alcanzamos en torno al 0,1 por 100.

COSTE DE LA VIDA Y PRESUPUESTO FAMILIAR EN MADRID

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

Mes	Madrid
1988 Enero	1.270,6
Febrero	1.281,0
Marzo	1.287,0

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
1987 Enero	1.876,1
Febrero	1.884,6
Marzo	1.893,1
Abril	1.893,1
Mayo	1.895,1
Junio	1.895,1
Julio-agosto	1.912,5
Septiembre	1.927,1
Octubre	1.937,8
Noviembre	1.939,4
Diciembre	1.958,2
1988 Enero	1.965,3
Febrero	1.981,4
Marzo	1.990,7

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Enero 1956 = 100

1958	Media mensual	143,2
1959	» »	155,1
1960	» »	149,9
1961	» »	145,9
1962	» »	166,9
1963	» »	188,3
1964	» »	197,6
1965	» »	229,7
1966	» »	237,1
1967	» »	265,6
1968	» »	313,3
1969	» »	320,6
1970	» »	341,0
1971	» »	384,5
1972	» »	433,4
1973	» »	492,2
1974	» »	558,6
1975	» »	653,3
1976	» »	794,0
1977	» »	987,7
1978	» »	1.200,8
1979	» »	1.200,8
1980	» »	1.567,0
1981	» » (enero-marzo)	1.710,3
1982	» » (marzo-dic.)	1.960,3
1983	Media mensual	2.259,3
1984	Media mensual	2.480,9
1985	Media mensual	2.639,4
1986	Media mensual	2.843,5
1987	Media mensual	2.958,7
1987	Enero	2.905,9
	Febrero	2.919,0
	Marzo	2.932,1
	Abril	2.932,3
	Mayo	2.935,3
	Junio	2.935,3
	Julio-agosto	2.962,2
	Septiembre	2.984,9
	Octubre	3.001,5
	Noviembre	3.003,9
	Diciembre	3.033,6
1988	Enero	3.044,0
	Febrero	3.068,9
	Marzo	3.083,3

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA

Base: Marzo 1959 = 100

Mes	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1984 Media mensual	1.601,8	366,5	1.427,1	3.555,7	3.749,2	1.973,4
1985 Media mensual	1.786,6	372,0	1.565,5	3.934,9	4.228,9	2.146,7
1986 Media mensual	1.835,8	385,5	1.728,3	4.317,8	4.815,5	2.351,3
1987 Media mensual	1.910,1	429,9	1.894,2	4.627,7	5.043,3	2.488,8
1987 Enero	1.876,1	429,9	1.810,2	5.514,3	4.984,5	2.433,8
Febrero	1.884,6	429,9	1.835,9	4.561,9	4.985,8	2.447,3
Marzo	1.893,1	429,9	1.870,6	4.595,3	4.994,8	2.467,2
Abril	1.893,1	429,9	1.891,6	4.608,0	5.012,8	2.474,1
Mayo	1.895,1	429,9	1.897,7	4.608,0	5.012,8	2.476,2
Junio	1.895,1	429,9	1.897,7	4.608,0	5.025,6	2.477,1
Julio-agosto	1.912,5	429,9	1.902,6	4.627,0	5.064,4	2.493,1
Septiembre	1.927,1	429,9	1.913,5	4.661,7	5.082,5	2.509,8
Octubre	1.937,8	429,9	1.936,8	4.696,5	5.100,6	2.526,5
Noviembre	1.939,4	429,9	1.939,3	4.703,6	5.106,6	2.529,3
Diciembre	1.958,2	429,9	1.941,8	4.721,3	5.106,6	2.542,8
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

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

	1988		
	Enero	Febrero	Marzo
Alimentación	463.770	467.560	469.760
Combustible	11.690	11.690	11.690
Vivienda y gastos de casa	143.160	143.510	144.940
Vestido y aseo personal	353.190	360.730	361.910
Varios	155.880	156.430	156.670
TOTAL	1.130.690	1.139.920	1.144.970

Noticias ASE

Dentro del desarrollo del programa de Actividades de ASE, resaltamos las siguientes realizadas en el último cuatrimestre:

1. Jornada de reflexión para asociados

El día 12 de marzo se celebró en la Residencia de los Jesuitas de Montecalina (Pozuelo) una Jornada de Reflexión dirigida por D. Juan García Pérez, Director de la Revista «Razón y Fe» y Profesor de ICADE.

El tema de la Jornada fue: «Lo que hemos de creer.»

Durante un día completo se desarrolló de forma participativa esta Jornada de Reflexión que fue interpretada muy positivamente por los Directivos de Empresa asistentes a la misma.

Fue de especial interés la asistencia a las reuniones de las esposas de varios socios de ASE.

2. Asamblea General de ASE

Con motivo de la Asamblea General de ASE celebrada en Valencia el día 25 de marzo, tuvo lugar también una Jornada de estudio sobre «Programas de apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa a nivel nacional y de la Comunidad Económica Europea».

Fueron Ponentes de esta Jornada, D. José Antonio Cervigón Marcos, Presidente del Instituto Social Empresarial de Valencia; D. Eugenio Marín García-Mansilla, Presidente Nacional de Acción Social Empresarial; D. Damián Hernández, en representación de D. Abel Matutes y Director Adjunto del Gabinete técnico del Comisario para la Pequeña y Mediana Empresa de la CEE y D. Andrés García Reche, Consejero de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Valenciana.

La Jornada concluyó con una Mesa Redonda en la que participaron todos los Ponentes.

Asistieron a esta Jornada unos ochenta empresarios procedentes de distintas regiones españolas y fundamentalmente de la Comunidad Valenciana.

En este número de la Revista se recoge el contenido de alguna de las intervenciones en esta Jornada.

En la Asamblea de ASE quedó constituido el nuevo Consejo de Dirección, formado por las siguientes personas:

Presidente:

D. Eugenio María García-Mansilla.

Vicepresidentes:

D. Ignacio Loring.

D. Federico Rodríguez.

D. Félix Manuel Sanz Pereira.

Tesorero:

D. Martín González del Valle.

Vocales:

D. Carlos Álvarez Jiménez.

D. José Auría Arbuniés.

D. Mariano Cardo López.

D. José Antonio Cervigón Marcos.

D. Fernando Fernández Rodríguez.

D. Pedro Gallo Tenaguillo.

D. Alfredo Giménez Cassina.

D. Manuel Gómez del Río.

D. Luis G. Jorba i Gomís.

D. Ignacio Hernando de Larramendi.

D. Joaquín Rodríguez.

D. Carlos Sunyer Aldomá.

3. Mesa Redonda sobre «La nueva Ley del Impuesto sobre Sucesiones y su repercusión en el Seguro Privado»

La nueva regulación sobre el Impuesto de Sucesiones fue desarrollada brillantemente por D. Eduardo Cosme Matesan, Abogado del Estado y principal autor de la nueva normativa.

D. Alberto Manzano Martos, Secretario General de MAPFRE, expuso la repercusión de esta nueva normativa del Impuesto sobre Sucesiones en el Seguro Privado. Esta exposición provocó un animado coloquio entre los asistentes de las Compañías de Seguros afectadas muy directamente por la nueva normativa.

Fue director de esta Mesa Redonda, D. Jorge Pereira Rodríguez, Profesor de Hacienda Pública y Derecho Fiscal e Inspector Financiero y Tributario excedente.

4. Curso sobre Contabilidad Básica

Los días 9 al 13 de mayo se desarrolló en el domicilio social de ASE un Curso sobre Contabilidad Básica que fue dirigido por D. José Luis Manzano Díez, Profesor Mercantil, Auditor y Consultor de Empresas.

Este Curso se ha impartido como iniciación para el Programa de temas económico-financieros que se continuarán desarrollando durante el curso.

5. Seminario sobre Auditoría interna

Los días 23 al 26 de marzo se ha celebrado en el domicilio de ASE un Seminario sobre «Auditoría interna».

Fueron Ponentes del mismo D. Florencio Fernández, Director Administrativo Financiero de HISPAPFER, S. A., y doña Pilar Bueno Palacio, Economista y Auditora del Tribunal de Cuentas.

El Seminario resultó de gran interés y se desarrolló utilizando medios audiovisuales, dentro de una exposición de casos prácticos.

6. Círculo Uniapac

El Círculo Uniapac ha continuado sus reuniones mensuales en ASE, bajo la dirección del Vicepresidente D. Ignacio Loring.

En las últimas reuniones han participado como Ponentes, D. Andrés Fernández Romero, Consultor de Empresas; D. Fernando Guerrero Martínez, Profesor de Doctrina Social de la Iglesia y ex Secretario General de ASE; D. Angel Berna, Director de la Fundación Pablo VI, y D. Juan García Pérez, Director de la Revista «Razón y Fe» y Profesor del ICADE.

Eficacia y justicia en el 31 Congreso del PSOE

Javier Gorosquieta

Según J. Y. Calvez y J. Perrin «el verdadero objeto de la justicia social es la determinación de la relación entre los divesos títulos o derechos a la repartición de las riquezas». Ahora bien, no se pueden concebir sino dos principios para obtener una manera coherente de repartir los ingresos. El primer principio recomienda distribuirlos según las prestaciones o las aportaciones de cada uno, el segundo distribuirlos según las necesidades. Un mercado concurrencial no hace otra cosa que aplicar el primer principio; en efecto, el equilibrio concurrencial proporciona una medida del valor de las prestaciones y aportaciones de cada uno, y esta medida, que resulta de las interacciones entre las decisiones de numerosos autores, se establece de una manera tan objetiva como es humanamente posible. Esto no es sino una manera de justificar la afirmación de que el mercado concurrencial es una aproximación de la justicia conmutativa; gratifica la eficiencia. Por el contrario, se advertirá que, para aplicar el segundo principio, es necesario apelar a juicios de valor, porque no existe medida objetiva, científicamente indiscutible, del orden de urgencia de las necesidades.

Planteado así el problema, podemos convenir en llamar justicia social al hecho o a la exigencia de re-

partir las rentas o ingresos en función de las necesidades.

Como una sociedad incluye siempre a los enfermos, a los inválidos, a los ancianos, a los parados y a otras categorías de personas incapaces, al me-



«Nicolás Redondo y Carlos Solchaga»

nos por el momento, de proporcionar una prestación o una aportación, se sigue de manera evidente que el mercado, que no remunera otra cosa que las prestaciones y las aportaciones, no podría satisfacer a la justicia social.

Inversamente, un reparto según las necesidades solamente no podría satisfacer a la justicia conmutativa.

• **El desarrollo debe compatibilizarse con la solidaridad**

Por eso la justicia global o la justicia sin más no puede consistir sino en un equilibrio, es decir, en una transacción entre aquellos dos principios: eficiencia, propia del mercado, y solidaridad, propia de la justicia social.

De ahí que nos alegremos de encontrar, en la ponencia económica del 31 congreso del PSOE, recogido programáticamente ese equilibrio entre eficacia y justicia o solidaridad. Aportemos como muestra algunos textos:

«Los socialistas aceptamos lo que el desafío de la integración (europea) tiene de sociedad que se moderniza y que se hace más eficaz, pero conjugándolo con las políticas de solidaridad que indentifican a nuestro proyecto y que demandan amplias capas de nuestra sociedad.»

«... la sociedad española ha elegido funcionar mediante sectores y empresas *eficaces*... Ha optado por una sociedad... con instituciones intermedias fuertes y participativas, en la que un reparto justo de la riqueza y de la renta, con una creciente igualdad de oportunidades, constituyan factores que limiten los enfrentamientos, eviten la fragilidad económica e incrementen la solidaridad social.»

«Crecer más y mejor para crear empleo y redistribuir la riqueza es un objetivo prioritario... Nuestro proyecto es lograr una estructura social basada en los principios de igualdad y solidaridad donde la actividad económica esté al servicio de la sociedad.»

«Si es cierto que el desarrollo debe conjugar economía y ecología, también lo es que debe compatibilizar desarrollo y solidaridad, porque en sociedades atravesadas por desigualdades abismales el desarrollo no es ni social ni moralmente concebible como un fenómeno aislado.»

«Debemos encontrar un nuevo equilibrio entre crecimiento y redistribución, entre eficacia y equidad... Debemos buscar un nuevo equilibrio entre los imperativos de una política económica que tiene que

prestar atención a la producción eficiente de bienes y servicios, a la inflación, a la competitividad internacional, al déficit y a la deuda y una política social atenta al bienestar y al progreso, atenta a las condiciones básicas para un desenvolvimiento humano más dichoso.»

«Los socialistas apostamos por el Estado como elemento corrector de las desigualdades sociales, e impulsamos una sociedad más igualitaria construida sobre la base de una mayor distribución de la riqueza.»

Tras esta muestra de textos nos atrevemos a afirmar una gran convergencia de los mismos con las enseñanzas del magisterio social de la Iglesia en materia de relaciones entre eficacia y solidaridad. Sólo resta que no queden en mero voluntarismo programático. Sólo queda que Nicolás Redondo no se pueda levantar de nuevo en el futuro para subrayar, como en el 31 Congreso, que la política de ajuste «no ha conllevado un mejoramiento de los indicadores sociales básicos», para reiterar su convencimiento de que, por el contrario, «hay más paro, se ha acentuado la desigualdad en la distribución de la renta, hay menor protección pública en algunas áreas fundamentales (como el desempleo o la invalidez) y más dualidad social y territorial con el declive irreversible de algunas regiones del país».

• **El Estado ha de ser elemento corrector de las desigualdades sociales**

No estamos de acuerdo con todos los temas de la ponencia económica del 31 Congreso del PSOE. Discrepamos, por ejemplo, rotundamente en materia educativa. Frente a su modelo ideológico y doctrinario oponemos el régimen de libertad de enseñanza que se practica en democracias tales como las de Bélgica y Holanda. Pero aceptamos plenamente esos principios programáticos de relación entre eficiencia y solidaridad. Sólo deseamos que su fundamentalmente válida política económica sea adecuadamente complementada por esa precisa política de justicia social. Que se logre, efectivamente, un equilibrio entre aquel doble principio: a cada uno según sus aportaciones, por un lado; a cada uno según sus necesidades, por otro. Es preciso llegar a una sociedad relativamente igualitaria en los niveles de vida, porque es mucho más lo que nos iguala a todos en dignidad como persona que lo que nos separa como individuos.

Las claves del éxito japonés

De una carta de Arturo Martín Menoyo, S.J., misionero en el Japón, sobre el secreto del éxito de la empresa y de la economía japonesa:

La educación japonesa

«Básicamente, yo diría que la base de todo el éxito japonés está en la educación de este pueblo que hace seres extraordinarios de las gentes que en otros países no sabemos hacer más que inútiles. Yo creo que sí, hay genes raciales que hacen una raza diferente de otra, pero en el caso de Japón la educación es el fundamento de todos sus éxitos. Esa educación ha reducido a cero el número de analfabetos, y, como todo japonés está ávido de aprender, no pierden un solo minuto, y a través de la lectura no solamente se forman intelectualmente sino que también están al día en todo lo que sean adelantos modernos y científicos. El primer resultado visible es una raza donde la criminalidad es casi cero, el robo no se conoce al nivel de la gente ordinaria, todos respetan la ley como si se tratara de un dios y cualquier legislación aprobada por los gobernantes es cumplida fielmente por las masas. Con unos elementos de trabajo así todo lo que se necesita son unas pocas buenas cabezas y el país funciona a la maravilla.

Las decisiones, por consenso

Lo primero que llama la atención en el mundo de los negocios es la decisión *making process*. No hay nadie que tome una decisión drástica. Todas las decisiones que se toman, sea al nivel que sea y en el campo que sea, son tomadas por consenso. Eso explica las numerosas reuniones sin fin que se llevan a cabo en Japón y que son la gran pesadilla de los extranjeros. Mientras que haya una sola opinión disidente la reunión no termina. Al final, cuando ya todos se han convencido de que esa decisión es la mejor, la decisión ya está hecha y a partir de ese momento no solamente nadie piensa en boicotearla sino que todos la toman como cosa suya y se matan por ponerla en práctica. En nuestros países el boicotear las decisiones de los de arriba es lo más corriente en todos los niveles. Cuando gente del extranjero viene a Japón a hacer negocios de gran volumen, lo primero que les llama la atención es que en cada sesión de sus reuniones con la parte japonesa siempre aparecen caras nuevas. Por más que el extranjero se desespera pensando que tendrá que empezar de nuevo, no es así, porque todos los japoneses que participan en la reunión ya han asistido a infinitas reuniones de la corporación y todos piensan igual. Es verdad que el decidir por consenso lleva tiempo, pero para los orientales el tiempo no parece ser oro en el corto plazo, aunque luego siempre se convierte en oro a la larga.



Fidelidad a la empresa

Japón es quizá el único país del mundo donde el primer valor en la escala de prioridades en el individuo es la corporación. La fidelidad de los japoneses a su compañía es incondicional, y la dedicación a ella está por encima de la propia familia, las propias vacaciones e incluso, en numerosas ocasiones, por encima de los intereses económicos del individuo. Por esta razón, la mayor y más difícil decisión en la vida del japonés es cuando al terminar la universidad tiene que escoger la compañía en donde va a trabajar. Un tanto por ciento elevadísimo de japoneses no han trabajado en su vida más que en una compañía, algo así como nuestro matrimonio cristiano que es para toda la vida. En la corporación ya no se escatiman sacrificios y largas horas de trabajo hasta las tantas de la noche. Nada se diga cuando llega el momento de un traslado a otra ciudad del país o al extranjero. El japonés está siempre dispuesto a ir a donde le envíen, aunque eso signifique un gran sacrificio para la esposa y los hijos. En esa atmósfera los sindicatos no tienen posibilidad de supervivencia, a no ser que se aplique la fórmula japonesa que sindicaliza a sus obreros dentro de la corporación y para caminar de la mano continuamente con el *management*.

Unidad de las masas

Todo en este país se funda en la unidad, una sola raza, una sola lengua, una sola clase social (clase media alta), una sola religión para las mayorías, etc. El japonés no es rico, aunque las corporaciones y el gobierno son riquísimos. La diferencia social y de salarios entre el presidente de una multinacional y el último de sus obreros es la menor en el mundo entero. Hay gran paternalismo por parte de las instituciones. Los empleados saben que ya tienen el futuro asegurado y que en cualquier momento de dificultades personales o familiares la corporación no les abandonará. Nunca hay paro de trabajo en las fábricas y no se despide a nadie aunque la empresa pase por momentos económicos difíciles. A cambio, el individuo se entrega responsablemente a su trabajo. En las fábricas y oficinas la eficiencia es grande gracias a la dedicación del personal. Esta dedicación afecta muy positivamente al control de la calidad, que es único en el mundo.

Investigación y control de calidad

Son dos puntos clave en el éxito japonés. No hay

país que invierta tanto en investigación como lo hace Japón. Los presupuestos de compañías privadas en investigación son mayores a los presupuestos nacionales de muchos países. Esto hace avanzar la tecnología. Y la aplicación con éxito de la tecnología se debe al control de calidad. En el proceso de producción y presentación de servicios públicos y privados los controles de calidad son ya algo inhumano. Estados Unidos, en sus mejores años, tenía bastante de estas políticas, pero cuando las abandonaron el país comenzó su decadencia y hoy día los grandes problemas de la economía de Estados Unidos no son por culpa de la competencia japonesa, sino por culpa de sus sindicatos, la falta de investigación y decadencia de controles de calidad.

Marketing

También en este campo el japonés triunfa por sus exhaustivas investigaciones de mercados y control de ventas. Para cuando cualquier corporación japonesa lanza un producto al mercado ya han precedido tal cantidad de horas de estudio de ese mercado particular que no hay forma de un fracaso. Lo mismo se aplica a los mercados extranjeros, a donde envían a la gente más capaz para que los estudien con mucha anticipación antes de que lleguen los productos. Por lo general, cada corporación tiene sus métodos propios de distribución, y rara es la compañía que no tiene una subsidiaria encargada solamente de las ventas, sin tener nada que ver con la producción. En la industria de los servicios son igualmente eficientes por las mismas razones de que he escrito hasta ahora. La tecnología ha eliminado cantidad de puestos de trabajo para dar entrada a los robots. Pero no ha afectado al desempleo, porque cada día se emplean más gentes en la industria de servicios y ventas. De las primeras cosas que llaman la atención al turista y gente de negocios que visita Japón es la eficiencia de los servicios y su calidad, siendo así que los salarios son altos y es un país sumamente capitalista. Las mercancías, tanto de producción nacional como de importación, pasan por tal cantidad de manos que por fuerza tiene que subir el costo hasta convertir los precios de Japón en los más caros del mundo, y esto mismo explica el que los productos de exportación sean más baratos que los de consumo nacional, aunque se trate del mismo artículo, porque lo que va directamente de la factoría al barco se ahorra las comisiones añadidas al costo de los intermediarios. Con frecuencia América nos acusa de hacer dumping, pero en la mayoría de las ocasiones la verdadera razón es la que yo señalo aquí.»

Puntos débiles y puntos fuertes de las empresas españolas

Luis Riesgo Ménguez
Psicólogo

Cualquier observador atento a la realidad de nuestras empresas es muy probable que detecte en ellas una serie de puntos débiles y otra serie de puntos fuertes que, más o menos entremezclados o predominando unos sobre otros, constituyen las luces y las sombras de no pocas de ellas

I. PUNTOS DEBILES

Deshumanización

Se da con más frecuencia en las grandes empresas, pero también es conocida en los pequeños grupos de trabajo. El hombre deja de ser considerado como persona y pasa a ser una máquina más, o incluso menos que una máquina, pues, en ocasiones, a ésta se le prestan unas atenciones y cuidados que ya quisiera para sí el que la sirve.

Falta de responsabilidad

Hay que hacer tal trabajo, pasa el tiempo y aquel trabajo no se lleva a cabo; surge determinada situación en la que la empresa se juega su prestigio y se olvida tomar a tiempo las medidas convenientes; se realizan gastos innecesarios que inciden negativamente sobre la situación económica de la empresa y los llamados a poner remedio no parecen afectados... La responsabilidad, triste es decirlo, es una palabra que no está de moda.

Ausencia de delegación

¿Quién no ha conocido jefes que, dejando a un lado lo que es propio de su puesto, interfieren continuamente en la labor de sus subordinados realizando tareas que sólo a éstos competen y desgastando su autoridad en cosas que no les corresponden? El mal es doble: para el subordinado, porque se coarta su actividad y se daña su iniciativa; para el jefe porque, el ser limitado en cuanto a tiempo y energías, deja de hacer lo que solo él puede hacer, con el perjuicio consiguiente para la buena marcha de la unidad de la que es responsable.

Imprevisión

Se vive al momento, desbordados por el trabajo inmediato, descuidando aspectos tan importantes como la planificación del trabajo —que evitaría la sobrecarga de actividad en determinadas épocas mientras que en otras se pasa temporadas sin hacer nada—, la organización —una estructura mal concebida es fuente de problemas, de pérdidas de tiempo y de roces innecesarios—, la formación, relegada la mayoría de las veces a un plano secundario aun cuando, teóricamente, todos le dan gran importancia, etc.

Autoritarismo

Forma de mandar que no tiene en cuenta la personalidad del subordinado, que desconoce que puede más el aliento que la amenaza, que considera pérdida de autoridad el escuchar amablemente al inferior, el alabarle cuando se ha hecho acreedor a ello, el disculparle cuando ha tenido un fallo involuntario. Autoritarismo que desconoce el humor, la ponderación y el equilibrio, y que hace sentirse a las personas esclavas de su trabajo.

Incorrecta jerarquía de valores

Consejos de administración que emplean una hora en discutir algo sin importancia y aprueban en cinco minutos una inversión de millones de pesetas. Mandos que, para determinado puesto, no tanto buscan al hombre eficaz como al que saben que es dúctil a sus ideas. Ejecutantes que cumplen las órdenes como meros autómatas, sin poner en ese cumplimiento su inteligencia y sin tener la menor iniciativa para exponerle al superior los problemas que se pueden derivar de tal o cual decisión.

Exceso de reuniones

La respuesta más corriente que se suele oír a las secretarías no es que «el jefe está trabajando» sino que «el jefe está reunido». Y como en las reuniones —al igual que en las comisiones— la responsabilidad se diluye, los problemas se postergan indefinidamente o se les da una solución impuesta no tanto por la realidad objetiva cuanto por quien tiene una oratoria más convincente o mayor ingenio para dejar en ridículo a sus oponentes. ¡Cuánto tiempo gastado inútilmente, cuántos problemas superficialmente resueltos, cuántas decisiones tomadas a la ligera tienen como última causa las múltiples reuniones y comisiones! (Las mejores comisiones —comentaba un director de empresa— son las formadas por un grupo impar de personas y un número inferior a tres.)

II. PUNTOS FUERTES

Buena comunicación interna

La comunicación, aparte de constituir un factor de integración, potencia la responsabilidad del mando, suaviza las tensiones, evita la sensación de aislamiento, facilita el conocimiento entre mandos y subordinados, favorece el espíritu de equipo, etc. Innecesario es decir la influencia que todos esos factores tienen sobre la productividad y, en definitiva, sobre la economía de la empresa.

Actitud positiva hacia los trabajadores

La política de personal de las empresas que triunfan se esfuerza por solucionar los problemas antes de que se planteen. Ello exige sensibilidad social, capacidad de diálogo y actitud positiva hacia los trabajadores y sus representantes. Una empresa que vea en su personal un adversario —cuando no un enemigo— al que hay que mantener a raya es una empresa condenada, por sus tensiones internas, a la mediocridad cuando no al fracaso.

Mentalidad económica en todos los niveles

De ahí los esfuerzos de las empresas que triunfan por mejorar la calidad con la que se impondrán en el mercado, de ahí su actitud de servicio al cliente —que llevará a éste a elegir las entre las de la competencia—, de ahí la mentalidad de ahorro que hace a sus trabajadores rendir más y gastar menos, y a sus mandos —por aquello de que «muchos pocos hacen mucho»— ser austeros en cuanto a necesidad de personas y de medios para su unidad.

Proyección social

La empresa, y tanto más cuanto mayor sea, tiene hacia la sociedad unas obligaciones que son correspondencia a los bienes que de ésta recibe en forma de medios o de personas. Convencidas de ello, las empresas que triunfan se esfuerzan por cumplir tales obligaciones del mejor modo posible: con la calidad de sus servicios, con el nivel de vida que ofrecen a sus empleados y familias, con la superación de tensiones laborales que dañan a la comunidad

Continuidad en las políticas

Estar siempre comenzando es la forma mejor de no llegar a ninguna parte. Es preferible un equipo más modesto, con cierta continuidad, que un equipo brillante al que se le cambia continuamente. Los cambios frecuentes de equipo paralizan toda la actividad de la empresa: se hace lo mínimo indispensable, nadie se atreve a tomar decisiones, la apatía y la desmotivación se generalizan, etc. «Los cambios de organización —escribe Drucker— son como la cirugía, y aún la cirugía mejor puede causar un shock grave o dolores prolongados». Todo esto lo saben muy bien las empresas que triunfan. Tienen una filosofía y un estilo propios, unos objetivos bien definidos —permanentes—, un camino bien trazado... Camino que unas veces siguen con esta persona a la cabeza y otras con aquella, pero que no cambian continuamente.

Calidad en el servicio

El personal de las empresas que triunfan pone cuanto está de su parte por mejorar la calidad del trabajo del que es responsable, vence su cansancio para prestar una mejor atención al cliente, acaba bien y a tiempo lo que tiene entre manos y cuida sus relaciones personales teniendo hacia las limitaciones de los demás mayor comprensión, que desearía que los demás tuvieran hacia las suyas.

Mandos idóneos

Idóneos porque fueron bien elegidos e idóneos porque saben mandar. Conscientes de que la mayoría de los problemas que se presentan en una organización son resultado de un incorrecto ejercicio del mando, las empresas que triunfan ponen especial énfasis en la elección de quienes, en los distintos niveles, las han de dirigir. ¡Qué daño hace a la empresa —y tanto más cuanto más elevado sea su nivel— el mando que es elegido no por valioso sino por presiones, por «político» o por «moldeable»!

La O.I.T. y el despido

*El derecho de algunos estados comunitarios
y su aplicación en España*

Emilio Esteban Hanza

Abogado de los Ilustres Colegios de Almería, Granada y Madrid

I. Sabido es que la entrada de España como miembro de la Comunidad Económica Europea lleva aparejada la aceptación de Derecho Comunitario, mediante un proceso evolutivo de adaptación de nuestra legislación interna que pudiera resultar discordante. Ello en adecuación a los términos del Acta de Adhesión, con sus tres grandes apartados: Texto de condiciones, Anexos y Protocolos. En la adaptación legislativa interna no se trata, como expresa el término francés, de una situación de «degradación temporal» del Derecho Comunitario, sino de «período transitorio» de no aplicación integral del Derecho Comunitario, que irá cumpliéndose interinamente en períodos sucesivos, según las previsiones pactadas en el Acta.

Asimismo cobra también vigencia en nuestra legislación patria la normativa de Estados, entidades y organizaciones supranacionales, que, por mor de tratados o ratificación de convenios por España, con los rigurosos formalismos legales de incorporación, se ha hecho Derecho interno.

En este área de incorporación legislativa reciente vamos a abordar, en concreto, la materia del despido.

El Consejo de Administración de la O.I.T. convocó en 2 de junio de 1982 a la Conferencia General de la Organización Internacional para aunar criterios en la terminación de la relación de trabajo-despido-laboral, habida cuenta las novedades de legislación y práctica existentes en diferentes estados miembros. Se tuvieron en consideración también las dificultades económicas y los cambios tecnológicos surgidos en los últimos años.

En este sentido quedó redactado el Convenio 158 el día 22 de junio de 1982, que regulaba requisitos mínimos, independientes del procedimiento laboral propiamente dicho, exigibles en la terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador. El día 18 de febrero del año 1985 el Estado español aprobó y ratificó el Convenio número 158 de la O.I.T. antes citado. Este Convenio ha entrado en vigor el día 26 de abril del pasado año 1986.

El punto o aspecto más importante del Convenio es, a nuestro juicio, el desarrollado en el artículo 7.º, que reza así: «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador, por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

Nuestro Ordenamiento Laboral solamente reconoce este derecho del trabajador en los supuestos de los representantes de los trabajadores, a los que, para proceder en despido contra ellos, era preciso, previamente por parte de la empresa, incoarles un expediente contradictorio, con la necesaria audiencia y alegaciones al trabajador, a voluntad de éste.

Sin embargo, los no representantes de los trabajadores ante la empresa no tenían aquel derecho, de forma que el empleador que entendía estar un operario incurso en causa de despido, procedía contra él directamente, notificándole carta de despido en la que iba consignada la fecha de la terminación del trabajo. El operario notificado de despido tenía que desplegar su actividad procontenciosa o contenciosa, con la demanda conciliatoria al I.M.A.C. — hoy C.E.M.A.C. — y posteriormente, en caso de no avenencia, que era la práctica o resultados usuales, mediante demanda ante la Magistratura de Trabajo correspondiente.

Por ello el instrumento de Ratificación por España del Convenio 158 de la O.I.T., con su inexcusable observancia para nosotros (en acatamiento también del artículo 96 de la Constitución) abre una etapa profundamente renovadora que ha significado en estas primeras sentencias dictadas por las Magistraturas españolas, para su aplicación, muchas declaraciones de despidos nulos o improcedentes.

Vamos a hacer una exégesis de los textos más

En la página 32, encontrará el lector el informe emitido por la Fiscalía del Tribunal Supremo (4.ª Sección de lo Social) sobre este tema y publicado en la Memoria del Fiscal General del Estado (1987).

importantes del Convenio, y aludiremos, finalmente, a la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo español, dictada hace escaso tiempo (30 de octubre de 1986) en aplicación del Convenio, que viene a modificar, en gran manera, las tesis de muchas Magistraturas de Trabajo españolas.

II. Nulidad e improcedencia del despido

Como el Convenio de la O.I.T. 158 exigía, en los supuestos de despido, el ofrecimiento previo por parte de la empresa al trabajador de una posibilidad de defenderse contra los cargos formulados contra él, y este Convenio entró en vigor, según dijimos hace sólo unos meses, muchos empleadores, por rutina o alguno tal vez por mala fe, seguían el método tradicional de prescindir del trámite de audiencia, operando fulminantemente con la carta de despido en la que se limitaban a reflejar los hechos o cargos, las fechas de comisión y la fecha decidida unilateralmente por el empleador, de efectos del despido. Seguía siendo usual que coincidiera la fecha acordada de terminación laboral con la de la notificación de la carta.

Así las cosas, planteadas las demandas por el trabajador despedido, en las Magistraturas venían estas pronunciándose en gran medida (dentro, repetimos, del escaso tiempo transcurrido desde la vigencia del Convenio en España), con declaraciones de despidos improcedentes o nulos. Al menos conocemos muchas en este sentido de las Magistraturas de Trabajo de Madrid.

De todos modos nos permitimos criticar muchos de estos modernos pronunciamientos, en cuanto vienen haciéndose indistinta o alternativamente como nulos o improcedentes.

En este sentido podemos citar la Sentencia de la Magistratura de Trabajo número 4 de Madrid, de 4 de julio de 1986, recaída en autos número 612/86, cuya resolución número 462 se pronuncia declaran-

do improcedente el despido; al tiempo que la Resolución dictada por la Magistratura de Trabajo número 18 de la propia capital del Estado Español, de fecha 24 de julio de 1986, se orienta declarando la omisión del tan citado trámite de defensa del trabajador, como constitutiva de despido nulo.

Opinamos que dándose los mismos supuestos deben producirse idénticas resoluciones; es decir, calificando todos los despidos como nulos o todos como improcedentes. Profundizando más en este tecnicismo jurídico, reputamos más acomodada a la Ley, en estos supuestos de omisión del requisito del artículo 7 del Convenio, la declaración de despido nulo que la de improcedente. Ello en base al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, pues si se considera requisito esencial en nuestro derecho laboral el regulado en tan aludido artículo 7 del Convenio, su incumplimiento por omisión significa una infracción formal esencial que debe sancionarse con nulidad y no con improcedencia. La improcedencia en el despido es aplicable, a nuestro entender, cuando cumplidas las formalidades, no se prueba la realidad de fondo invocadas por el empleador, como hechos acaecidos que son causa legal del despido o, incluso quizá también, cuando invocando el hecho o cargo como motivo legal de despido no reviste la auténtica tipicidad jurídica por no encuadrar en el supuesto o «*tabelstand*» de la norma laboral. La nulidad del despido, en cambio, viene provocada, según el párrafo 2.º del número tres del antecitado precepto del Estatuto, cuando el empresario no cumpliera los requisitos formales del número uno de dicho artículo 55; es decir, cuando incidiera el empleador en falta de notificación escrita u omitiere la fijación de los hechos que motivan el despido y fecha en que tendrá efecto la terminación de la relación laboral. Interpretamos, pues, que por analogía la omisión del requisito formal del artículo 7 del Convenio exige la propia sanción de despido nulo y no improcedente¹.

¹ Todo ello sin entrar en las modernas consideraciones doctrinales, que no se recogen en nuestra legislación laboral. Me refiero a las clasificaciones del despido, que se reducen (en la ley 8/1980 de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de Trabajadores, y el Real Decreto legislativo 1968/1980, de 13 de junio, que aprobó el Texto Refundido, de la Ley de Procedimiento Laboral, y toda la legislación concordante) a despidos nulos, improcedentes y procedentes.

Pues bien, con arranque en la Legislación Civil española vigente, nos cabe adicionar una nueva distinción dentro de la nulidad de los despidos: la radical o absoluta y la relativa o anulabilidad.

Hoy lo propugnan así muchos laboristas. Véase, *ad exemplum*, Jesús González Velasco en su trabajo «El control de los decretos legislativos, el despido nulo y el derecho al puesto de trabajo». Dicho autor, cita a Delgado Echevarría, en su afirmación

que reza así: «Del artículo 6.3 del Código Civil se deriva que la sanción general de toda infracción de ley sería invalidez, y además, no cualquier invalidez, sino precisamente en su forma de nulidad de pleno derecho.» Continúa el señor González Velasco en su mencionado trabajo haciendo un enjundioso comentario de la doctrina del Tribunal Constitucional, sustentada en la sentencia de 23 de noviembre de 1981, que declara la nulidad radical de los despidos de unos trabajadores. No queremos desviarnos de nuestro concreto tema y finalizamos esta digresión clarificando que el supuesto contemplado por el Tribunal Constitucional se refería al despido discriminatorio (proveniente de la Magistratura de Trabajo número 5 de Sevilla) cuyos basamentos fácticos radicaban en la ideología política y afiliación sindical de unos trabajadores enseñantes. Lo importante, a nuestro juicio, es que se introduce —y a tal corriente nos adherimos— al menos «de lege ferenda», el despido en modalidades diferenciadas, de nulidad radical y nulidad relativa.

Es de desear, pues, más uniformidad de calificación al respecto en los fallos de las Magistraturas.

Salvada esta crítica incidental conviene entrar en el análisis del precepto que tan capital importancia tiene en orden a la continuación o terminación de la relación laboral.

Examinando su texto, hemos de advertir, en primer lugar, que el propio precepto —siempre nos referimos al número 7 del Convenio O.I.T.— establece una excepción a la concesión del trámite de audiencia al trabajador, a saber: «A menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.»

III. La conciliación laboral

Prescindimos, en el análisis del texto acabado de transcribir, de tecnicismos, «tiquis-miquis» de algunos académicos de la Lengua, quienes, según les oí en disertaciones antiguas, prohíben usar la expresión «a menos que» por incorrecta, debiendo sustituirse, según dos doctas advertencias, por «a no ser que».

Independientemente de ello, reiteramos, es obvio que tal excepción debe plantearse o materializarse en rarísimos supuestos, y han de ser todos ellos presididos por la suma gravedad, la emergencia y la urgencia o necesidad de inmediatez, en el cumplimiento. No hemos conocido —tal vez no haya— pronunciamientos de los Tribunales sobre casos de aplicación. Se nos ocurre pensar la hipótesis de amenazas graves al jefe de empresa, que no aconsejaran en el despido dilación o trámite previo de alegaciones, por los riesgos o presunto peligro existente. Empero, lo serían a nuestro modo de ver, sin perjuicio de poder ventilarse en el procedimiento común ante la Magistratura de Trabajo, en el que, con los motivos de fondo, se dilucidarán asimismo, si el supuesto alegado está o no incurso en la excepción de «los razonables motivos del empleador». Siendo obligado colegir que si no acepta el motivo de excepción alegado por el empleador, al trámite previo que comentamos, se deberá decretar nulo el despido, sin entrar en el fondo del asunto.

Amén del precepto o inciso acabado de comentar, contiene el Convenio 158 otro artículo que señala específicas limitaciones al imperativo trámite de audiencia. Se trata del artículo 1.º, que dispone que «deberá darse efecto a las disposiciones de este Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional».

Siendo claros los supuestos de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, la primera cuestión que se nos plantea es si el acto de conciliación previo a Magistratura cumple el requisito de defensa o audiencia del trabajador en el sentido que pretende el Convenio de la O.I.T. o no cubre esa exigencia.

Entendemos que, según la orientación que se adopte, tendrá vigencia y plena operancia el contenido del Convenio o será letra muerta la normativa Convencional, a este respecto, en España. Mantenemos esta afirmación porque el acto de conciliación es en nuestro Derecho interno un trámite obligatorio —salvo los excepcionales supuestos expresamente excluidos—, lo que implica que se celebrará normalmente y también en todos los procesos de despido; de lo que se desprende que si se acepta la tesis de la equivalencia de dichos dos trámites —el de audiencia y el de conciliación— o será necesario cumplir el Convenio 158 en los procedimientos de despido. Obsérvese, según hemos aludido, que el Real Decreto Ley de 25 de enero de 1979, Jefatura de Estado número 5/79, dispone en su artículo 5.º: «Conciliación obligatoria. Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo el intento de celebración de acto de conciliación ante un funcionario Licenciado en Derecho del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.»

¿Qué argumentos podríamos utilizar en defensa de una u otra tesis?

En aval de ser insustituible el trámite de defensa o audiencia por la conciliación, esbozamos los siguientes apoyos:

a) El principio «in dubio pro operario», a virtud del cual si la interpretación se presenta dudosa hay que optar por la forma y solución más beneficiosa al trabajador, es decir, obligar al empleador a cumplir el trámite de defensa, alegaciones o audiencia, para con el operario (que implica la mera formulación de cargos, sin fecha ni efectos de despido, abriendo pues el trámite precitado de audiencia).

b) La expresión legal «antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defensa» nos conduce —al menos a nosotros— a interpretar la ley en el sentido de «anticipar» tal trámite de defensa o audiencia al de notificación de despido con la fecha acordada de sus efectos, y como la conciliación ante el C.E.M.A.C. se tramita «después» de notificada la clásica carta de despido y precisamente por consecuencia de la misma, nos resulta incuestionable que esta «posterioridad» de la conciliación, por sí sola, no cumple pues la exigencia de «antelación»

Fiscalía del Tribunal Supremo

El artículo 7 del Convenio 158 de la O.I.T.
(de la memoria del fiscal general del Estado, 1987)

Son muy numerosas las cuestiones que la aplicación de las normas del Derecho social plantea cada día en los órganos encargados de aplicarlas y que el limitado espacio de esta Memoria no permite desarrollar; solamente a título de ejemplo cabe aludir a uno de tales problemas.

Se trata de la integración en nuestro ordenamiento positivo del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización del Trabajo.

Es sabido que el Convenio 158 de la O.I.T. se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de junio de 1985 y que entró en vigor en España el 26 de abril de 1986.

El artículo 7 del citado Convenio dispone que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esa posibilidad».

La realidad es que desde el 26 de abril de 1986, la norma reproducida forma parte del ordenamiento jurídico español, como consecuencia de una disposición constitucional, la contenida en el artículo 96, 1, que establece que «los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno».

Un mecanismo de integración automática de una norma internacional en el ordenamiento interno necesariamente crea problemas de coordinación dentro del sistema y esto es lo que en este momento se trata de poner de relieve.

Por su propia estructura la norma contenida en el artículo 7 del Convenio 158 de la O.I.T. no resulta formalmente útil como norma de inmediata aplicación a la realidad. Es inevitable que normas de esta índole revistan la forma de una recomendación, que debe ob-

servarse como condición mínima en la regulación de la institución correspondiente.

Desde esta óptica el rendimiento inmediato que la norma convencional debe producir es el examen crítico de nuestro ordenamiento en orden a concluir si el mismo cumple la condición mínima establecida en el artículo 7 del Convenio ya antes reproducido.

La norma contenida en el citado precepto trata de introducir una garantía respecto a la institución conocida en nuestro ordenamiento como «despidos disciplinarios».

El problema fundamental que plantea la integración de la norma contenida en el artículo 7 del Convenio 158 de la O.I.T. consiste en determinar si la garantía que la misma establece está o no incorporada a la actual regulación de la institución en el derecho interno.

Ante todo es preciso concretar que la garantía establecida consiste en la posibilidad de defensa de los cargos imputados al trabajador como fundamento de la voluntad extintiva del empresario. Tal posibilidad consiste en otorgar al trabajador la oportunidad de argüir o alegar hechos o circunstancias que conduzcan a una adecuada valoración de los hechos a que se atribuye esa virtualidad extintiva.

Si se considera el régimen formal de despido disciplinario en nuestro ordenamiento, y singularmente los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, cabe sentar la conclusión de que en él está totalmente incorporada la garantía del artículo 7 del Convenio 158 de la O.I.T. Por una parte, el despido debe estar fundado en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador; pero la conducta con virtualidad extintiva no sólo debe revestir esas características generales, sino que debe estar comprendida en *numerus clausus* por la propia Ley (artículo 54, 2, del Estatuto de los Trabajadores) instaurando el principio

de legalidad en materia de despido.

Pero, además, la causa del despido debe formularse expresamente y ser comunicada al trabajador por escrito, a quien nada impide negar los hechos combatidos o alegar otros que desvirtúen los cargos antes de un eventual proceso judicial o en el curso del mismo.

A todo ello es preciso añadir la posibilidad para el trabajador despedido de instaurar un proceso en que se pueda revisar por el Tribunal competente si aquellos cargos formulados en la carta de despido justifican o no la medida.

Cabe, en consecuencia, concluir que el régimen del despido disciplinario en nuestro Derecho está rodeado de tales garantías en el ordenamiento interno que hacen innecesaria y perturbadora la directa aplicación de una disposición que, por otra parte, no significa aumento de la protección del trabajador. Es preciso reconocer, para concluir, que se está produciendo cada día con mayor frecuencia la alegación de la norma comentada ante los Tribunales, que no han dudado de afirmar la incorporación de la norma a nuestro sistema positivo vigente, pero discrepan en su interpretación, pues mientras que en algún caso la omisión de la oportunidad de justificación al trabajador se ha considerado como causa de nulidad del despido, en otros el defecto ha conducido a considerar el despido como improcedente.

Recientemente el Tribunal Central de Trabajo ha mantenido en la Sentencia de 30 de octubre de 1986 la tesis de que el Derecho español contiene ya garantías suficientes en defensa del trabajador en el supuesto de una decisión unilateral de despido disciplinario adoptada por el empresario, por lo que no resulta de aplicación directa la norma comentada.

(Tomado de *Tapia*, número 37/1987.)

ordenada por el tan mentado artículo 7 del Convenio. Desemboca ello en que o hay sustitución autorizada de trámites, y si se celebra sólo el acto conciliatorio, habría nulidad de despido.

c) Aunque pudiera por alguien estimarse un tanto forzada la exégesis, también nos inclinamos a entender que del texto tan citado del artículo 7 se desprende que la posibilidad de defenderse otorgada al trabajador, sobre los cargos formulados contra él, ha de serle ofrecida, precisamente por el empleador y no por otra persona, órgano o autoridad. Es tanto como afirmar que «la audiencia o defensa» ha de tramitarse a instancia del empleador. Abona esta orientación el último inciso del párrafo, que expresa «a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador».

Como quiera que el acto de conciliación, en los supuestos de carta de despido, se promueve a instancia del operario contra el contenido de aquella carta, no está pues interpuesto —es ocioso, casi, aludirlo— a instancia del empleador. Así pues, ello puede contradecir el texto legal del Convenio, de inexcusable observancia.

Desembocamos así en la tesis de obligatoriedad del trámite de audiencia al trabajador.

Este es, pues, nuestro criterio personal, sin desconocer la cuestionabilidad de esta interesante materia del área laboral y del cierto peso de otras razones que puedan oponerse.

d) La mayor parte de las resoluciones dictadas por las Magistraturas de Trabajo, en las primeras ocasiones en que se ha planteado la aplicabilidad del Convenio 158, también se han pronunciado por la exigencia de este requisito.

Todo ello, naturalmente, examinado bajo el prisma de aplicar la letra del Convenio, y orientado a la interpretación de la máxima facilidad al trabajador.

Ahora bien, los que sólo analicen el precepto número 7 del Convenio con miras restrictivas, bajo el tamiz del espíritu o el fin, y simplificación o evitación de la dualidad de trámites similares, pueden mantener que con el acto de conciliación se cumple una posibilidad de audiencia, alegaciones o defensa del trabajador antes del juicio, propiamente dicho, a celebrar en Magistratura; por lo que, según esta manera simplista de enjuiciamiento, se cumple el fin ordenado por la O.I.T.

Cabe, según otra hipótesis, una última interpretación: aplicar el trámite de defensa, regulado en el Convenio 158 de la O.I.T. y derogar los preceptos españoles que estatuyen la Conciliación, la que quedaría suprimida. Nosotros, en la situación actual, no compartimos esta tesis.

IV. Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30 de octubre de 1986

En fechas relativamente recientes, el día 30 de octubre de 1986, el Tribunal Central de Trabajo, Sala Segunda, ha dictado sentencia en el Recurso de Suplicación, interpuesto contra otras de la Magistratura de Trabajo de Alicante de 22 de julio de 1986. El Tribunal Central confirma la de instancia, reputando el acto conciliatorio como suficiente para cumplir el Convenio de O.I.T. De consiguiente, según esta reciente resolución, no se precisa el trámite previo de defensa o audiencia cuando se vaya a proceder por el empleador a la terminación de la relación de trabajo. Es un fallo, pues, contundente, contrario a las orientaciones generales de las Magistraturas, pero que resulta trascendente por proceder del Tribunal Superior y ser la primera de este rango pronunciada al respecto de los despidos.

Expresa, en su primer fundamento de derecho, «que se trata de buscar un complemento útil y lógico a la protección de los trabajadores, en estos casos de despidos individuales». Añade, comentando el artículo 7 del Convenio, «que hay que hacer un análisis de qué se quiere decir con la expresión posibilidad de defenderse, o, mejor dicho, a qué tipo de medios se está refiriendo el precepto». Continúa la sentencia afirmando «que el destino de la norma —artículo 7 del Convenio— es teológico», para terminar sosteniendo que la conciliación regulada en el Real Decreto Ley de 26 de mayo de 1979 cumple la exigencia de la Norma Convencional de la O.I.T.

Esperamos que esta recientísima sentencia, que sienta una pauta especial y concreta, dará lugar a muchos y encontrados comentarios en el futuro.

V. Doctrina de autores

Recientemente el profesor del Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia, don Jesus M. Galiana Moreno, comentando esta sentencia del Tribunal Central de Trabajo, en un artículo publicado en la revista *Región de Murcia*, termina sosteniendo que el Convenio 158 de O.I.T. no incide para nada en nuestra legislación de despidos individuales, y que, existiendo reglamentada la carta de despido, imponer un trámite previo de defensa, aun cuando sea una mera entrevista o comunicación verbal, sería incurrir en una inadmisibles y redundante duplicidad.

Guillén Albacete sostiene (diciembre de 1986), en la revista *Tapia*, que el trámite está cumplido con la conciliación laboral.

Asimismo se ocupan del tema en *Actualidad Laboral* —«Comentario de sentencias», Juan Eugenio

Blanco Rodríguez y Mercedes Blanco Montagut, quienes culminan sus exégesis jurisprudenciales con la tesis de que la operatividad del Convenio conduciría, a lo sumo, a la implantación de un «preaviso» («posibilidad de defensa», es decir, una «carta de despedida», y una posterior carta de despido con el requisitado que señala nuestra normativa.

Añaden que ello no será óbice a la decisión ulterior de terminación del contrato por voluntad del empleador.

De todos modos, los tres comentaristas citados muestran nulo o muy escaso interés por la importancia u operatividad del tan mencionado precepto número 7 del Convenio 158 de la O.I.T. en nuestra normativa patria.

En esta pauta personal los citados autores Blanco Rodríguez y Blanco Montagut, terminan «suspirando» o deseando que el Tribunal Central de Trabajo se pronuncie con urgencia ratificando el criterio de la primera sentencia de 30 de octubre de 1980.

VI. Ratificación de criterios por la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo. Sentencia de 25 de marzo de 1987

La Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo, siendo ponente el magistrado don Marcelino Minillo Martín de los Santos, en sentencia de 25 de marzo de 1987, dictada en el recurso de suplicación número 2.546/86, dimanante de la Magistratura de Trabajo número 7 de Madrid, hace su pronunciamiento, en referencia al caso debatido, en el sentido de que «del artículo 7.º del Convenio no cabe colegir la obligatoriedad del seguimiento de expediente previo, ni tampoco la necesidad de entrevista previa».

Ha cristalizado, pues, el deseo, basado sin duda en su convicción, de los señores Blanco Rodríguez y Blanco Montagut, manifestado en el artículo precitado, de que el Tribunal Central de Trabajo volviera a pronunciarse «ad hoc» ratificando el criterio de la primera sentencia dictada en 30 de octubre de 1986.

VII. Nuestro criterio

Con el gran respeto que nosotros sentimos y mostramos por los tribunales de justicia, sin embargo —ello es obvio— no podemos sustraernos a un análisis y estudio crítico de los contenidos sentenciales.

A este respecto, pues, reiteramos, en primer tér-

mino, que cuando exista resolución decisoria dando lugar al despido, se haga por el tribunal sentenciador la misma y única catalogación o calificación, si se dan idénticas causas.

En segundo término, aun la relativa contundencia de las dos resoluciones del Tribunal Central de Trabajo, seguimos manteniendo y, desde luego aconsejando, en los supuestos de despido a instancia del empleador, la precisión de trámite previo de audiencia.

Nos mueve a ello también considerar que las resoluciones comentadas son del Tribunal Central de Trabajo y no del Tribunal Supremo, lo que les priva del carácter de jurisprudencia vinculante.

No se nos oculta que razones de economía procesal —avaladas por algún inciso del texto legal alusivo a que las disposiciones del Convenio se estén aplicando ya en la nación respectiva— den cierta base justificativa a los que sustentan la tesis contraria. Empero la aparente duplicidad o, mejor, similitud de trámite que revista el derecho de defensa o audiencia del trabajador con la carta de despido y el acto conciliatorio, desde luego, en ningún caso son contradictorios, sino meramente reforzantes (como tantos otros trámites existentes en otros tipos de procedimiento) y ello se traduce en una mayor posibilidad y garantía en los fines de defensa querida por la O.I.T.

A ello añadimos los argumentos que hemos desarrollado al principio propugnando la vigencia de tan atacado trámite, especialmente la letra de la Ley cuando resalta el requisito de la «antelación», exigencia temporal que no cumplen la carta de despido ni el acto conciliatorio.

En otro orden de cosas, la adopción de esta medida que venimos postulando, por parte de la empresa, prestigiará su imagen de generosidad para con el trabajador, prácticamente sin costo, lo que redundará igualmente en beneficio de aquélla al poder aumentar así las posibilidades transaccionales, en la amplia gama que permite el artículo 1.809 del Código Civil.

Y terminamos aludiendo a que si ambas tesis —defensora del trámite de audiencia y la contraria— son viables, en principio, se traduce en una duda exegética de la Ley, y la duda, por ínfima que sea —ya lo aludimos— debe resolverse a favor de la parte más débil, el trabajador, que es tanto como decir: tendamos cada día a un Derecho laboral más progresista.

(Tomado de «TAPIA», n.º 37/87)

El I.N.E.A y el nuevo empresario agrario

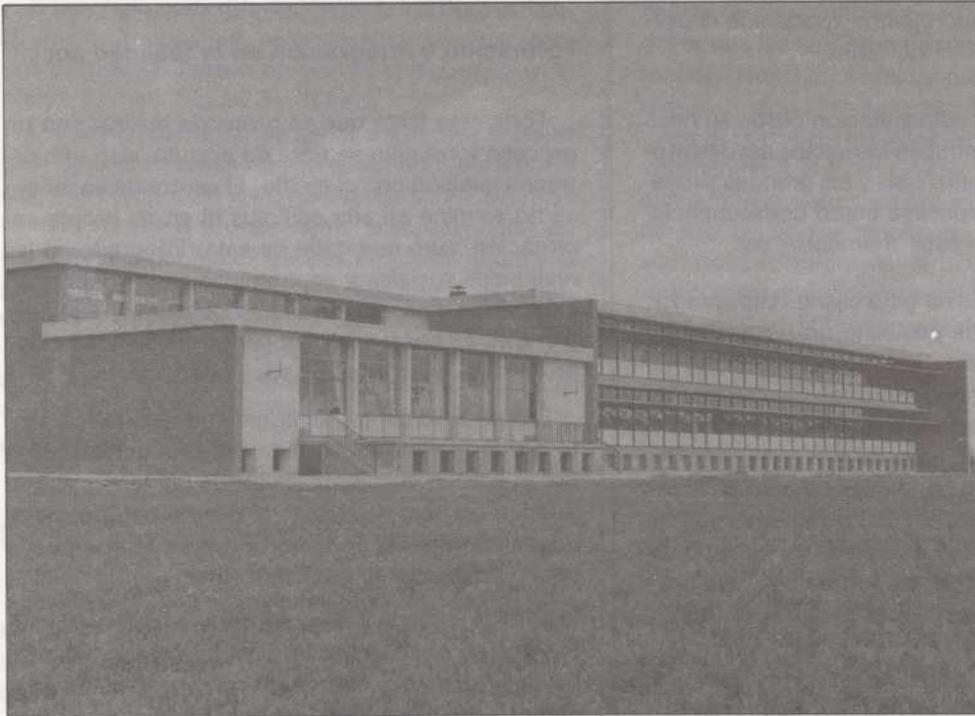
José M.ª Vaca
Director del I.N.E.A.

Tradicionalmente se ha venido afirmando que la profesión de agricultor era una de las más complejas de las que existían, ya que debía de tener conocimiento de muchas cosas diversas para poder desempeñar su actividad eficazmente. Esto era cierto en la medida en que la agricultura tradicional era muy diversificada en cuanto a los cultivos y, al mismo tiempo, contaba con medios muy limitados a los que tenía que sacar el máximo rendimiento.

Con la evolución y el desarrollo de la agricultura las explotaciones agrarias se han ido especializando en cuanto a su actividad productiva, pero se ha producido una mayor complejidad en los procesos de gestión de la explotación.

Hoy en día, con la ampliación del mercado y la integración en la C.E.E., se imponen unas condiciones que van a cuestionar la supervivencia de muchas explotaciones. El mercado introduce una competitividad cuyos indicadores principales son el precio y la calidad de los productos. Esto supone la aplicación de nuevas tecnologías y la racionalización de la empresa agraria.

Por otro lado, la competitividad se concreta principalmente en los procesos de comercialización de los productos, procesos que cada vez superan más al empresario agrario, aunque solamente sea por la misma ampliación del mercado. El empresario agrario ya no se puede limitar a producir bien, sino que



Instituto Nevares de
Empresarios Agrarios
(I.N.E.A.).
Escuela Empresarial
Agraria de
grado medio.
Camino Viejo
de Simancas, km. 5,
Valladolid.

debe de conocer qué es lo que hay que producir, cómo se puede vender, qué mecanismos existen de regulación de los mercados, cómo y dónde se toman las decisiones que determinan el mercado, etc.

Si el elemento que caracteriza al empresario es la función de planificar y de tomar decisiones, vemos que para que esto se pueda realizar en unas condiciones favorables se deben de conocer las técnicas modernas de producción, las técnicas de gestión, los mecanismos del mercado y las potencialidades que se pueden desarrollar dentro de la propia actividad.

Objetivos del I.N.E.A.

Ante esta situación nos encontramos con explotaciones agrarias muy diversas, en cuanto al tamaño, los medios o los cultivos. Si partimos de una idea que supere el planteamiento simplista de que sobrevivan los más fuertes económicamente, nos encontramos que la formación nos proporciona unas posibilidades de:

- Defensa, para poder encontrar la situación más apropiada para sobrevivir en las nuevas circunstancias.
- Promoción, para poder acceder a situaciones más ventajosas dentro del mercado.
- Desarrollo del sector y de la sociedad en la que esa actividad suponga una aportación importante para su nivel de renta.

I.N.E.A. se plantea esta situación desde su nacimiento, cuando se producen los inicios del desarrollo económico en nuestro país y los grandes procesos migratorios que conlleva como consecuencia. Lo que se plantea en esos momentos es:

- Generar una serie de empresarios capacitados en la gestión que posibilite un desarrollo de las explotaciones y del sector.
- Ofrecer a los agricultores unos medios que les permitan adaptarse y poder sobrevivir como tales productores agrarios.
- Profundizar en los procesos de comercialización y transformación de las materias primas que aseguren el nivel de renta de los agricultores y de posibilidades productivas que mitiguen el progresivo abandono del campo.

Hoy día se han de tener en cuenta los cambios producidos y la situación en que nos encontramos, pero lo cierto es que siguen vigentes los objetivos

que se habían marcado en los inicios de esta tarea formativa. El empresario agrario que hoy día necesita nuestra agricultura debe de tener capacidad para:

- Ponerse al frente de cualquier explotación agraria y hacerla producir de acuerdo con su naturaleza, aprovechando los recursos disponibles y con la tecnología apropiada. Debe de tener unos conocimientos técnicos que le permitan llevar a buen fin los procesos productivos de dicha explotación.
- Realizar una gestión adecuada a las necesidades de la empresa que tiene como responsabilidad, teniendo en cuenta los condicionamientos del mercado en el que ha de colocar sus productos.
- Potenciar nuevos procesos que desarrollen el sector, sin limitarse a la producción de materias primas.
- Desarrollar procesos asociativos para aquellas actividades en que se requiera la concurrencia de varios productores para poderlas realizar.
- Generar una dinámica social que permita aglutinar los intereses comunes de los productores agrarios y, de este modo, poder articular la representación de los mismos ante las instancias que determinan las políticas agrarias o las que controlan los mercados.

Formación e integración en la realidad social

Toda esta tarea que se pretende realizar con un proceso formativo se trata de ejecutar con una estrecha relación con el medio. El centro de enseñanza no termina en sus edificios ni en su propia explotación, sino que debe de estar integrado en las realidades sociales y económicas en las que están integrados o se van a integrar los alumnos que llegan a él. Es necesario conocer desde la realidad los problemas y las posibilidades que existen.

El desarrollo del sector agrario no pasa únicamente por la mejora de las técnicas productivas, sino por el aprovechamiento de todos los recursos que puedan generar riqueza y, al mismo tiempo, dinamicen el mercado de trabajo, que es lo que puede hacer desarrollar la sociedad rural.

I.N.E.A., desde sus comienzos, se planteó la necesidad de conjugar la formación técnica y la empresarial. Este planteamiento no sólo no se ha quedado trasnochado sino que es más urgente porque la propia realidad nos lo está imponiendo.

Un fruto de A.S.E. en Galicia:

Escuela Universitaria de Trabajo Social de Santiago de Compostela

Francisco Gómez
Director de la Escuela

I. Fundación de la Escuela

El año 1956 el Comité Regional de A.S.E. en Galicia, en una reunión celebrada en La Coruña, acordó responder a la sugerencia del entonces cardenal Quiroga, decidiendo crear una Escuela de Asistentes Sociales con el fin, entre otras razones, de dotar a las empresas de la región de técnicos sociales que se responsabilizaran de atender los problemas humanos del personal que consumían un buen número de horas del trabajo de la dirección quitándolas de su función de gestión técnica y económica.

El Comité Regional de A.S.E. puso en marcha el acuerdo financiando la preparación de un equipo responsable de la organización de la Escuela y constituyéndose como patronato del centro.

Se escogió como ubicación de la institución Santiago de Compostela, sede de la Universidad, cuyos profesores habían de ejercer la docencia en la nueva Escuela Social de Galicia.

Las primeras promociones de asistentes sociales hicieron sus prácticas preferentemente en empresas, y al comprobar los empresarios su eficacia, las retuvieron como profesionales, inscribiéndolas en las plantillas del personal. Las empresas fueron el primer campo de trabajo de las alumnas diplomadas en la Escuela Social de Galicia.

En el año 1964 los estudios de la Escuela fueron aprobados por el Ministerio de Educación y Ciencia y sus diplomados considerados como técnicos de grado medio en 1969.

II. Colaboración mutua de la Escuela y A.S.E.

La Escuela, con su personal, colaboró con A.S.E. de Galicia en la organización de jornadas de estudio, asambleas y congresos de acción social empresarial.

Por su parte, A.S.E. continuó contribuyendo a

la financiación de la Escuela organizando una derrama anual entre las empresas de Galicia como aportación voluntaria al funcionamiento del centro.

Asimismo, las empresas siguieron ofreciéndose a recibir alumnos en práctica como medio de empleo juvenil y experiencias preprofesionales de las técnicas de trabajo social.

Otra iniciativa de A.S.E., aprovechando las instalaciones y el profesorado de la Escuela, consistió en organizar cursos de formación de personal directivo de empresas en los que colaboraban como conferenciantes empresarios de la región gallega y entidades de marketing a nivel nacional.

Estos centros de asistentes sociales y directivos de empresas han servido para cohesionar a los socios y dirigentes de A.S.E. en Galicia, que tuvieron, aparte de sus reuniones de formación social, unas obras que les facilitaban a través de prácticas la selección de técnicos que les proporcionaban un rendimiento ejecutivo empresarial.

En el correr de los años, y al irse debilitando la vitalidad de A.S.E. en Galicia, el patronato de la Escuela, que inicialmente fue solo el Comité Regional de A.S.E., se fue ampliando a personas de otros sectores profesionales, si bien hoy queda todavía una representación importante de empresarios.

En el año 1983 la Escuela de Asistentes Sociales fue reconocida como Escuela Universitaria de Trabajo Social, adscrita a la Universidad de Santiago.

La Escuela, por estatutos, es una escuela de la Iglesia, y ha sido fiel a sus enseñanzas de humanismo cristiano y a la ética profesional.

Este año, 1988, se cumple el XXX aniversario de su fundación, y durante todo este período han salido 27 promociones de asistentes sociales, con un total de 602 trabajadores sociales.

El arzobispo de Santiago prepara actualmente su coordinación con el Instituto Teológico Compostelano como núcleo en Galicia de Centros Superiores de la Iglesia.

UNIAPAC. MEJICO. FEBRERO 1988

Encuentro empresarial latinoamericano

*Síntesis del discurso pronunciado por el
Presidente Mundial Sr. Ernst Van der Biggelaar.*

Después de agradecer a los miembros latinoamericanos la oportunidad que le daban y el honor que le conferían de dirigirles este mensaje, recordó la reunión en Quito hace año y medio y el esfuerzo que posteriormente se ha hecho para poner en marcha las principales recomendaciones de «abrir un diálogo a nivel continental entre los empresarios de la UNIAPAC latinoamericana y los altos representantes de la Iglesia» además que en Quito, continuó «sentimos todos la necesidad de reunirnos de nuevo para continuar nuestra tarea».

También agradeció a USEM sus esfuerzos para la preparación de este nuevo encuentro, así como señaló que los tres grandes problemas con los que se enfrenta el empresario latinoamericano, desde el punto de vista socio-económico y político, son:

- «El creciente desempleo y subempleo combinados con la pérdida de poder adquisitivo de grandes sectores de la población».
- «El exagerado intervencionismo del Estado» con todas las consecuencias que supone.
- «La tercera problemática es causada por los factores externos» de la que ya se habló en Quito y para la que «desgraciadamente, hasta la fecha, no han encontrado soluciones claras».

A continuación señaló que todos debían contribuir al mayor éxito del programa de trabajo, con los siguientes objetivos:

- Revalorización de las empresas privadas.
- Dinamización de estas empresas.
- Desarrollo de la empresa como lugar de cooperación.

Más tarde subrayó que la economía de mercado, clara en conceptos sociales y cívicos, unida al com-

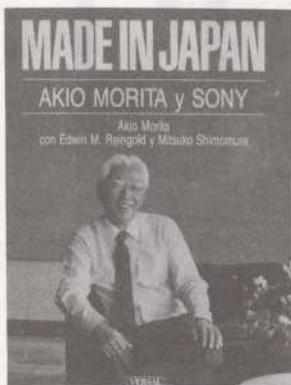
promiso moral para una sociedad más justa, humana y libre, es la base de cualquier éxito económico, así como que la actividad económica impulsada por miles de pequeñas o grandes empresas y millones de consumidores y el libre juego de la oferta y la demanda, aunque no es siempre «totalmente atinado» es preferible a cualquier otro. «La economía de mercado funciona con los hombres tal como son, sujetos a egoísmos y propósitos no siempre nobles, el mercado competitivo corrige inmediatamente errores y abusos» y «es preferible a cualquier sistema de dirección centralizada o burocrático».

Sobre cómo contribuir al desarrollo de que una sociedad cada vez más libre, humana y justa, cree que también es un factor importante el mercado libre en lugar de un mercado excesivamente centralizado, al mismo tiempo que crea una mayor dinámica económica y da paso a la promoción de programas y leyes en beneficio de un mayor equilibrio interno y una mayor justicia social.

Tras diversas consideraciones sobre el momento de crisis actual y el papel o servicio que la UNIAPAC y sus miembros deben aportar, expuso su convencimiento de que se está vislumbrando un cambio de intenciones relativo al papel de la empresa privada en el progreso económico y social.

Para el desarrollo es esencial un diálogo continuado gobierno-empresas, siendo fundamental la forma de desencadenar el talento natural empresarial en los países en vías de desarrollo. La excesiva burocracia, la corrupción, etc., son factores negativos para ello.

El empresario responsable debe ser mejor valorado socialmente y sería preciso hacer un plan de enseñanza adecuado.



MADE IN JAPAN

Akio Morita
Editorial Versal, 1987

EL título original de esta obra es «MADE IN JAPAN, AKIO AND SONY» ligando el nombre del autor a su creación más importante, que es la empresa SONY. La versión original fue publicada en 1986 y ya es significativo que un año después pudiésemos contar con edición castellana.

La obra no es una obra doctrinal, sino una obra práctica en la que se expone la vida y actividades del autor rematada por el lanzamiento de la empresa SONY, bien conocida.

De la obra se desprenden multitud de conclusiones prácticas. En ella se ve con toda claridad que MORITA pudo organizar su empresa y señalarle producciones concretas, porque era el propietario del capital de la misma, porque podía disponer de obreros, porque estaba en orden de economía libre. Se ve también que el autor no deja de subrayar que «cualquier clase de trabajo es honorable» para un japonés; pero no en el sentido que un latino daría a esta expresión, esto es, diciéndolo pero reconociendo que muchos trabajos no son honorables. Esto es inconcebible para un japonés y pienso que tienen razón. Sigue insistiendo indirectamente en esta idea fundamental, diciendo que en Estados Unidos se forma a la gente para un sistema en el que la persona vende su trabajo por un precio. Desgraciadamente tiene razón, y no sólo ocurre allí, en Estados Unidos. Y no se piense que en Japón ocurre también, porque los japoneses se sienten deudores respecto a la sociedad y trabajan para ella porque a ella le deben la vida, la cultura, los idiomas, las tradiciones, una vida organizada...

Y todo eso hay que pagarlo por cada uno de los miembros de la sociedad. Es lo que llaman el «om». Trabaja pues porque se lo debe a la sociedad, y muy en segundo término porque le pagan. La prueba es que cuando no le pagan y le mandan ir a la guerra, va también porque tiene que cumplir con el «om».

De la obra se desprende que Morita puso en su empeño algunas cosas importantes. Puso conocimientos, puso trabajo, puso decisión. Esta última es muy fácil de conseguir en cualquier parte. Lo que hace falta es que se trate una decisión basada en conocimientos y sustentada con trabajo.

TECNICAS DE PROGRAMACION

F. Alonso Amo y A. Morales Lozano
Edita: Paraninfo, S. A.

Recoge este libro con amplitud y profundidad las materias referentes a la «Metodología de la programación» y a sus «Estructuras de datos», utilizando como herramienta de implementación el lenguaje PASCAL.

Consta esta publicación de tres partes, atendiendo a los diferentes tipos de temas tratados. En la primera parte se realiza una descripción general de cada una de las modalidades de cómputo existentes, en especial, la referente al ordenador digital, el modo de definir e implementar en el ordenador un programa y descripción de los tipos más relevantes de programación.

La segunda parte se dedica exclusivamente a presentar este lenguaje de programación.

La tercera parte describe una serie de términos relacionados con las estructuras de datos.

Se presenta al lector un libro que abarca toda esta temática y que le incorpora de lleno en el campo de la programación.

LAS SOCIEDADES LABORALES EN EL MARCO DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL ESPAÑOL

Ramón Salabert Parramón
Edita: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La aprobación de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales marca un hito en la historia legislativa por ser la primera que regula esta forma de asociacionismo empresarial, a la par que es un reconocimiento de capital importancia que incentiva y fomenta a todo el movimiento que circunda a las Sociedades Anónimas Laborales para que la tarea desarrollada tenga continuidad y se siente sin complejos dentro del tejido industrial de nuestro país; este aspecto se trata en el libro, desde un punto de vista jurídico y divulgativo del texto legal, en anexo «ad hoc».

Se ofrece por primera vez un texto que analiza el pasado, presente y futuro de las Sociedades Anónimas Laborales.

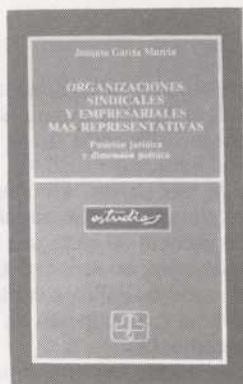
Cuatro bloques conexos entre sí, pero bien diferenciados en su temática, componen esta obra.

En primer lugar, se nos presenta un análisis de la evolución política en la que se desarrollaron las primeras Sociedades Laborales; las experiencias más significativas, la problemática situación de estas empresas, su razón de ser y su realidad actual.

En la segunda parte del libro se reflexiona sobre las expectativas que el futuro puede deparar, la evolución de nuestra estructura social, económica e industrial con la incorporación de las nuevas tecnologías.

En el tercer apartado del libro se hace un estudio de la proyección que pueden tener las Sociedades Anónimas Laborales como empresa y como instrumento de la estructura de la propiedad industrial.

Organizaciones sindicales y empresariales más representativas



Posición jurídica y dimensión política

Joaquín García Murcia

Edit. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El autor es profesor titular de la Universidad de Sevilla, en la que durante los últimos años se ha dedicado a la enseñanza y la investigación dentro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales. Ha publicado diversos estudios y ensayos a lo largo de vida profesional, y es colaborador habitual de las revistas de su especialidad. En la actualidad ejerce como Letrado del Tribunal Constitucional.

El trabajo que aquí se presenta pretende abordar, desde una perspectiva global y de conjunto, la singular posición jurídica que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas ocupan en nuestro ordenamiento desde hace algunos años, reforzada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 y por las reformas de la legislación laboral del año anterior. Tras unas breves indicaciones sobre el proceso de recuperación y asentamiento de la libertad sindical en nuestro país, el estudio se adentra en el origen y en los objetivos de los criterios de representatividad, con referencias específicas al Derecho comparado; en la introducción de esos criterios en nuestro país y en la consiguiente delimitación de las organizaciones más representativas; en los efectos que para la actividad sindical y para el sistema de relaciones laborales lleva consigo la singular posición jurídica concedida a

dichas organizaciones; y en la acomodación de todas esas previsiones legales al texto constitucional. Es un estudio eminentemente jurídico, dirigido a laboralistas, sindicalistas, asociaciones patronales y, en general, a los estudiosos de ese complejo mundo constituido por las relaciones de trabajo.

Economía y mercado de trabajo



Compilación de Santos Ruesga Benito

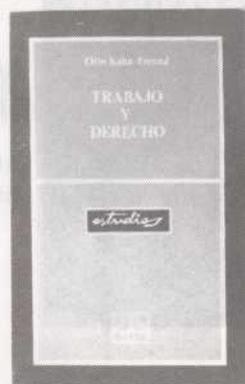
Edit. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este libro presenta un conjunto de estudios que aportan diversos puntos de vista tanto sobre la causalidad como sobre la interpretación económica y social del fenómeno de la economía oculta referido a los países occidentales.

La evidencia de actividades productivas no declaradas en objeto de una intensa atención en los últimos años. Las implicaciones en la esfera económica y socio-política son de singular trascendencia. La infravaloración de los datos sobre empleo, producción, inflación, y otras variables en las estadísticas oficiales que se derivan de su existencia puede ser motivo de profundas desviaciones en la materialización de las políticas económicas habilitantes frente a la depresión.

La experimentación de formas alternativas de organización del trabajo, en el marco de la esfera oculta de la economía, junto a otras tradicionales, sitúan el análisis de este fenómeno en el centro del debate sobre las nuevas tendencias en materia de política laboral en los países europeos: flexibilización del mercado de trabajo, nuevas tecnologías, cualificación del trabajo...

Trabajo y Derecho



Otto Kahn-Freund

Edit. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sir Otto Kahn-Freund es, sin duda, uno de los laboristas más destacados de los últimos tiempos. Su influencia en el Derecho inglés del Trabajo la resume elocuentemente Lord Wedderburn of Charlton al decir que Kahn-Freund «revolucionó el estudio, la enseñanza e incluso la esencia del Derecho del Trabajo en las Islas Británicas».

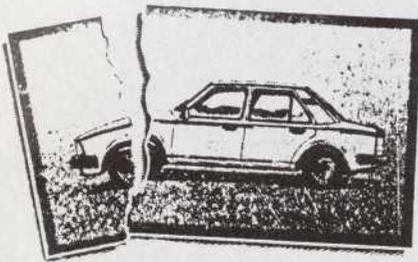
Trabajo y Derecho es, a su vez, la más conocida y también la más completa de sus aportaciones en el campo del Derecho laboral. Constituye un lúcido análisis sobre los fundamentos históricos y filosóficos del sindicalismo, las funciones de la negociación colectiva y los principios del *common law* en materia de relaciones laborales, contrastándolos con los imperantes en otros sistemas, tanto en Europa como fuera de ella. Obra de imprescindible consulta para cualquier estudioso de estos temas.

La traducción y el cuidado de la presente edición han estado a cargo de Jesús M. Galiana Moreno, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Murcia, de la que fue Decano en los años 1981-1985.

Es autor de numerosas publicaciones sobre temas diversos de su especialidad. Entre sus estudios referidos al ordenamiento laboral británico se encuentra *Régimen jurídico de la huelga en el Reino Unido* (1975), *El contrato de trabajo en el Derecho inglés* (1978) y *La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Reino Unido* (1983).

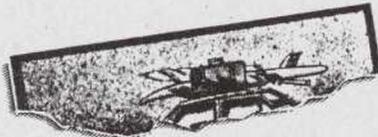
EL SEGURO 100 x 100

COBERTURA



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

Mapfre Automóviles le cubre el 100 x 100.

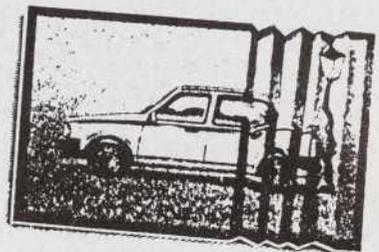


TRANQUILIDAD

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

Eso es tranquilidad 100 x 100.

RAPIDEZ



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

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



*El seguro 100 x 100**

OBLIGACIONES CEPSA.



DE INTERES FIJO ANUAL, EN LOS TRES PRIMEROS AÑOS.*

En los próximos 10 años nuestra obligación es:

- Ofrecer, en tecnología, grandes avances.
- Contribuir, en todos los aspectos de la vida, a grandes mejoras.
- Y mantener y rentabilizar para sus ahorros un gran valor.

Con un 11% de interés anual fijo en los tres primeros años, las Obligaciones CEPSA son su gran oportunidad para invertir.

La inversión totalmente segura para obtener una rentabilidad... a lo grande.

Decídase por ellas.

SUSCRIPCIONES EN BANCOS, CAJAS DE AHORROS E INTERMEDIARIOS FINANCIEROS.

RENTABILIDAD A LO GRANDE.

* Variable después del 3.º año.

(Existe folleto de esta Emisión en las Bolsas Oficiales, en el domicilio social de Compañía Española de Petróleos, S. A. Avda. de América, 32 - MADRID y en el Banco Central, O.P. calle Alcalá, 49 - MADRID)

CEPSA
TECNOLOGIA EN ACCION