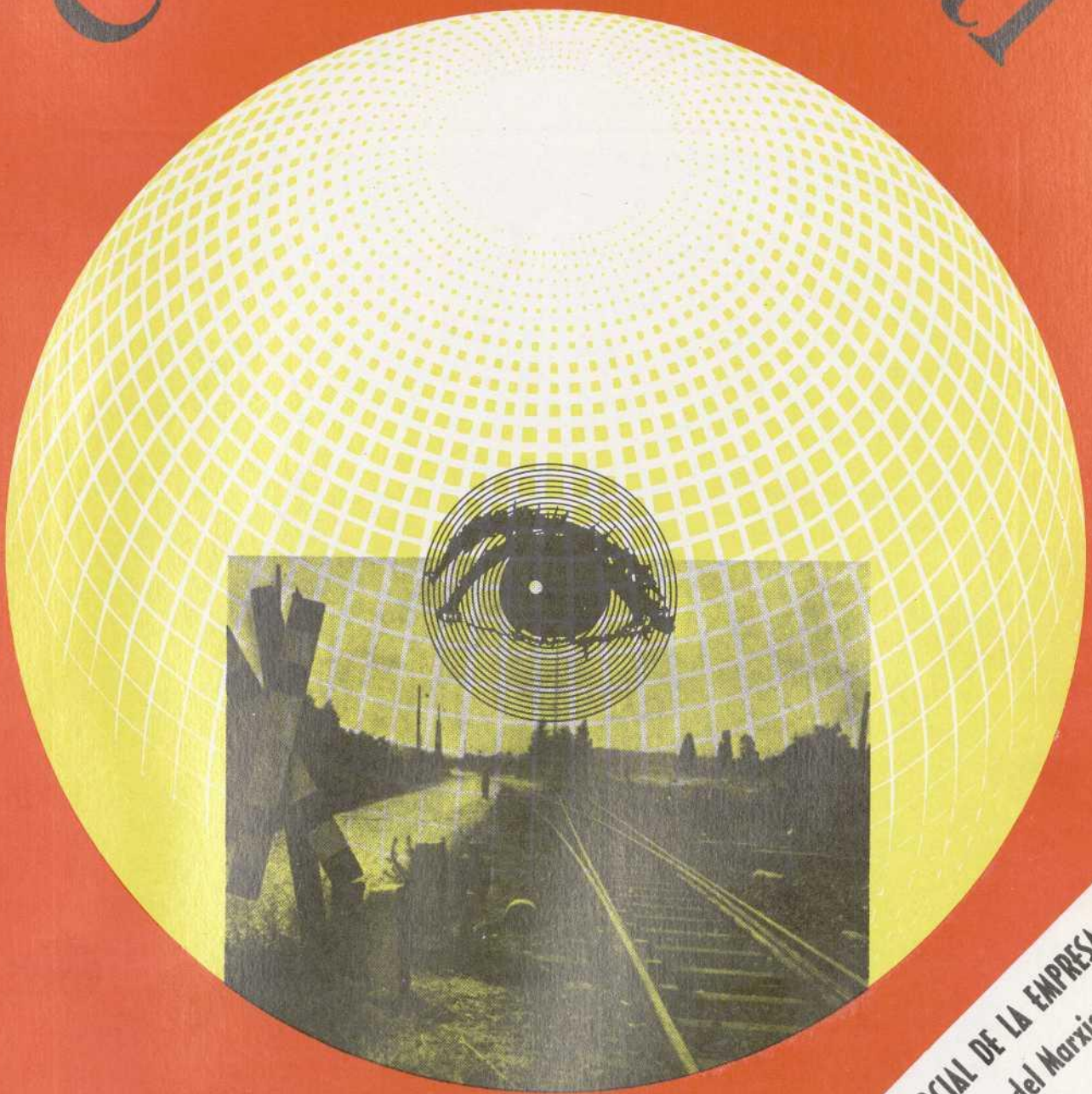
acción empresarial



Núm. 65
AÑO VI
Junio 1976
REVISTA MENSUAL

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA
Más allá del Capitalismo y del Marxismo
Detectar las injusticias

EDITORIALES

I

NUEVOS RUMBOS DE ACCION SOCIAL EMPRESARIAL

ACCION SOCIAL EMPRESARIAL ha celebrado el pasado mes de mayo su XIX Asamblea Nacional, que ha coincidido con la extinción del mandato de su antiguo Presidente, don Martín González del Valle, y la elección de un nuevo Presidente en la persona del conocido industrial guipuzcoano don Fernando Bianchi. Pero, además, hemos de destacar que esta Asamblea ha tenido cierto carácter constituyente en el sentido de dar una base más ampliamente representativa a los órganos nacionales, de incorporar más efectivamente a los Jóvenes Directivos y de intentar una presencia más viva y dinámica en la vida económica y social de nuestra patria.

Estas modificaciones estatutarias que van a ser sometidas a la ratificación de la Conferencia Episcopal Española, coinciden con el XXV aniversario de la fundación de ACCION SOCIAL EMPRESARIAL, por iniciativa de un grupo de empresarios de hondo sentido católico y de gran preocupación social, que bajo el impulso firme y enérgico de don Santiago Corral, iniciaron, en mayo de 1951, un Movimiento Empresarial Cristiano en España, integrando experiencias anteriores, de ámbito local, en Barcelona, Valencia y Vigo.

Las circunstancias sociales, económicas y políticas de este XXV aniversario de ACCION SOCIAL EMPRESARIAL constituyen un desafío a la imaginación creadora, a la capacidad de diálogos y de participación y al sentido cristiano de los empresarios y directivos españoles.

En los años 50, la economía española se debatía en los esfuerzos de la reconstrucción, en la penuria de recursos económicos, en los bajos niveles salariales y en la carencia de cauces auténticamente representativos de los trabajadores.

En los momentos actuales, después de una etapa brillante de desarrollo económico, de elevación del nivel de vida de amplias capas de la población, de la creación y progresiva ampliación de empresas dinámicas y eficientes, nos vemos abocados a una crisis inflacionista, con un aumento del déficit de nuestra balanza comercial, con una intensificación y radicalización de los conflictos colectivos y con la apertura —le llamemos o no con este nombre— de un período constituyente del Estado español.

Las dos posiciones fáciles, en estos momentos difíciles, son las de las actitudes extremas: la de los que piensan y sostienen que nada debe cambiar, porque nunca hemos estado mejor que en estos últimos años; y la de los que opinan y afirman que todo debe cambiar, porque nada de lo realizado en esta etapa histórica era auténtico y verdaderamente social.

En la calle y en la prensa domina una demagogia irresponsable, fruto del oportunismo irreflexivo y del concesionismo a las corrientes ideológicas del momento, sin caer en la cuenta de que, en los momentos de crisis, se debe mantener la mente serena, la firmeza de los criterios fundamentales y la capacidad de discernimiento y de diálogo para aceptar lo positivo de los cambios, pero sin arriar la bandera de los valores permanentes que no pueden ni deben cambiar.

Las Asociaciones y los Movimientos sociales y mucho más si son de inspiración cristiana, no pueden refugiarse en posiciones defensivas, ni inmovilistas, sino que deben aceptar, con la confianza puesta en Dios, el desafío de los nuevos tiempos, sabiendo detectar, a través de sus «signos», el sentido profundo de la historia que, aunque protagonizada por los hombres, es dirigida por la Providencia del Señor.

El diálogo, la participación, la comunicación

de bienes, la igualdad de oportunidades, la auténtica «socialización», que debe ser compatible e integrarse con una auténtica «personalización», señalan rutas a la historia del presente y del futuro.

ACCION SOCIAL Y EMPRESARIAL ha aceptado, en su XIX Asamblea, este reto de los tiempos y de las nuevas generaciones y se apresta a enfilar el rumbo de su nave hacia esos nuevos horizontes de la historia.

II
MAS ALLA DEL CAPITALISMO Y DEL MARXISMO

Las polarizaciones entre dos puntos o actitudes extremas son muy frecuentes en la vida social y económica, y mucho más en nuestros países meridionales.

La tentación del «maniqueísmo» de dividir a los hombres y a los sistemas en radicalmente buenos y en radicalmente malos, es muy frecuente en la vida religiosa, en la vida social, en la vida económica y en la vida política.

Hay muchas personas y grupos —como lo está demostrando el ambiente de los últimos meses en nuestra patria— que viven ancladas en el siglo XIX y, a lo sumo, en la primera mitad del siglo XX. Hay muchos que piensan que con palabras grandiosas y altisonantes quedan resueltos los problemas sociales, sin caer en la cuenta de que no son los verbalismos vacíos y nostálgicos los que ofrecen la clave de las soluciones, sino los programas concretos y viables, basados en los valores fundamentales del hombre y de la sociedad, los que aplicados con firmeza y constancia por personas de buena voluntad, pueden constituir medios prácticos de avance hacia fórmulas más justas de convivencia social.

ACCION SOCIAL EMPRESARIAL ha considerado, en su XIX Asamblea Nacional, que había que superar el planteamiento dilemático entre capitalismo y socialismo, ofreciendo una fórmula concreta de participación en el poder de la empresa a los representantes del capital, del trabajo y de la gestión.

Y sobre la base de este nuevo tipo de empresa, de iniciativa privada comunitaria, elaborar un nuevo sistema macroeconómico que respetando la libertad y los derechos de la persona proyectase, también, en el ámbito social, económico y político, la dimensión comunitaria.

La idea es sugestiva y bien merece el esfuerzo del estudio y de los intentos de aplicación prácticos, en estos momentos decisivos, en que se reagrupan asociaciones y partidos políticos y se reestructuran nuevas formas de organización sindical.

La dimensión comunitaria de la empresa y de la vida social exige reformas jurídicas profundas, pero, sobre todo, actitudes nuevas que superen los egoísmos y monopolios de poder, de una parte, y las ansias revolucionarias y el espíritu de la dialéctica histórica de la lucha de clases, por otra. Sólo «hombres nuevos» que han vencido esas tendencias en su propio corazón serán capaces de alumbrar estas nuevas formas de convivencia social en la empresa y en la economía.

Es necesario detectar las injusticias de nuestro entorno

PALABRAS DE D. FERNANDO BIANCHI, NUEVO PRESIDENTE NACIONAL DE A. S. E., EN LA XIX ASAMBLEA NACIONAL (7 de mayo de 1976)

Ante todo, muchas gracias por vuestra confianza, a la que yo procuraré corresponder lo mejor que me sea posible, tratando de conseguir el que A.S.E. ocupe el lugar que le corresponde en nuestra sociedad durante el próximo desarrollo político, social y económico de nuestro país.

A.S.E., COMO SIGNO DE PRESENCIA DE LA IGLESIA EN EL MUNDO ECONOMICO-SOCIAL

Quisiera aprovechar esta ocasión para comentar brevemente con vosotros sobre uno de los objetivos de A.S.E. señalados en los nuevos Estatutos, que después se van a poner a nuestra aprobación.

Me refiero a que A.S.E. «venga a ser colectivamente un signo de presencia de la Iglesia en el mundo económico-social».

El que A.S.E. deba hacerse presente en dicho mundo, y como signo de la Iglesia, supone el que tengamos ideas muy claras sobre el testimonio que tenemos que dar, tanto a nivel personal como a nivel colectivo. Este testimonio, que está claramente señalado en los Estatutos antes citados, tiene que ser un testimonio de actitudes cristianas.

Actitudes cristianas que, por serlo, deberán estar fundamentadas en el Amor cristiano, es decir, en el Amor a Dios realizado en el Amor a los hombres.

Actitudes de Amor que no van a ser fácilmente aceptadas por el mundo en que nos movemos, ya que nos deberán llevar a luchar por la liberación de los hombres contra toda clase de injusticias, de opresiones y de explotación de unos contra otros.

LAS EXIGENCIAS DEL MOMENTO ACTUAL

Se nos va a exigir, por lo tanto, paciencia y humildad ante las incomprensiones y ataques que recibiremos de nuestra propia clase empresarial y dirigente, de nuestro contexto social, quién sabe si quizá también hasta de nuestro propio ambiente familiar; también se nos va a exigir perseverancia, para que, a pesar de ello, sigamos manifestándonos a favor de la justicia y del amor entre los hombres.

Es un hecho que hoy en el mundo y en nuestros corazones reina el egoísmo. Si A.S.E. tiene que dar testimonio cristiano, lo primero que necesitamos es que en cada uno de nosotros reine el Amor en nuestros corazones, para que podamos reflejarlo en nuestras actitudes.

LA ESTRUCTURA ECONOMICA ACTUAL NO NOS FACILITARA NUESTROS OBJETIVOS

Desgraciadamente, y creo que en esto estaremos todos de acuerdo, la estructura económica en que nos movemos no nos facilita nada esta tarea; al contrario, el dominio del poder y el objetivo del placer, adscritos ambos a la posesión de la riqueza y masivamente extendidos en nuestra sociedad de consumo, nada tienen que ver con el amor a los pobres, a los humillados, a los deshe-

redados y, en definitiva, nada tienen que ver con que la justicia reine en el mundo.

Ante esta situación, solamente apoyándonos firmemente en nuestra fe, en nuestro humanismo absoluto y en nuestra esperanza cristiana de que siguiendo este camino tendremos la «luz de la vida», podremos cumplir en A.S.E. nuestro objetivo de ser «un signo de la Iglesia en el mundo económico-social».

ES NECESARIO DETECTAR LAS INJUSTICIAS DE NUESTRO ENTORNO

Conviene que nos planteemos también una nueva pregunta: en el confusionismo en que vivimos en nuestra sociedad presente, ¿cómo podremos detectar las injusticias que existen en el ámbito económico-social?

Es indudable que nosotros mismos, y a través de nuestra propia experiencia personal, somos capaces de ver aquello de nuestro alrededor que está en contradicción con nuestro sentir cristiano.

Las injusticias, por ejemplo, en el reparto de la renta, en el reparto del poder en la empresa a falta de estructuras participativas y en la sociedad a falta de libertad sindical y política, son fácilmente palpables para todos nosotros.

Pero existen también otros tipos de injusticias que, por producirse en contextos que no son frecuentados por nosotros, nos resulta mucho más difícil, podríamos decir que casi imposible, el llegar a conocerlas. Me refiero a lo que podríamos llamar injusticias que se cometen «en la base».

El que ahora podamos tener conciencia más clara de la existencia de este tipo de injusticias no quiere decir que en su día no tuviéramos sensibilidad para descubrirlas, ni fuéramos incapaces de señalar el camino para conocerlas.

Así, en la «Imagen del Dirigente Nuevo», nos referíamos a esta problemática de la siguiente manera:

«El Dirigente Nuevo»:

> Se sitúa, en su actuación, en la línea de reformar las estructuras empresariales y extraempresariales, cuya transformación alienta con sincero entusiasmo y con el corazón abierto a la esperanza, hasta convertirlas en auténticas estructuras de convivencia humana.
>
> Debe tratar de descubrir las líneas de estas nuevas estructuras sociales y económicas, a través del clamor de los pobres, de los jóvenes, de los que se sienten incomprendidos y humillados en sus ansias de desarrollarse plenamente como hombres y de participar activamente en la gran aventura de la historia humana.

HACIA UN DIALOGO SINCERO ENTRE LOS HOMBRES

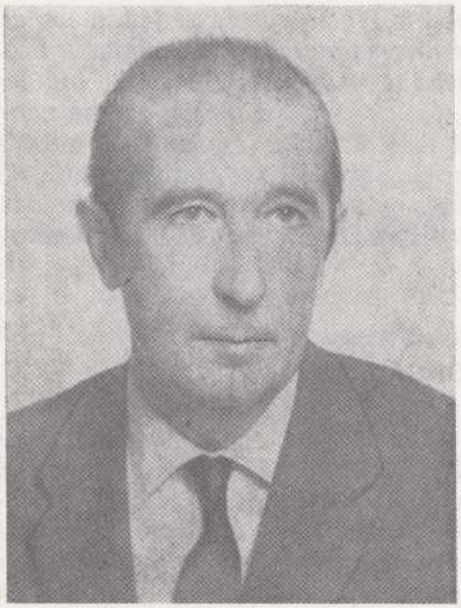
Ahora lo vemos con nítida claridad. Para que podamos ser en A.S.E. «un signo de la presencia de la Iglesia en el mundo económico-social», es imprescindible que establezcamos un diálogo sincero con los pobres, con los jóvenes, con los incomprendidos y con los humillados.

A través de dicho diálogo estoy seguro, y ya tenemos en Guipúzcoa una pequeña experiencia de ello, que nos hemos de enfrentar con un mundo de injusticias distinto al que nosotros vemos y experimentamos, y cuyo conocimiento nos es necesario para que podamos dar un testimonio cristiano de liberación ante esa humanidad trabajadora, que con tanta ilusión y esperanza recibe a cuantos se le acercan con el corazón abierto para colaborar con ellos en la lucha por la justicia.

Estoy seguro de que me vais a prestar vuestra colaboración con todo entusiasmo, para que entre todos logremos alcanzar los importantes objetivos de nuestro Movimiento. Colaboración que, de otra parte, es bien seguro que la voy a necesitar.

El panorama Político-Social Español ha sido transformado

RECOGEMOS, SEGUIDAMENTE, ALGUNAS DE LAS PALABRAS QUE EL SEÑOR GONZALEZ DEL VALLE EXPUSO EN SU DISCURSO DE DESPEDIDA COMO PRESIDENTE NACIONAL, EN LA XIX ASAMBLEA NACIONAL DE A.S.E.



Don Martín González del Valle.

«Estos cuatro años transcurridos han sido densos en acontecimientos, tanto desde el punto de vista político como desde el punto de vista social y económico.

Quiero destacar, en el plano estrictamente político, pero con enormes repercusiones en el plano social y económico, tres acontecimientos fundamentales:

— El magnicidio del Presidente del Gobierno, Almirante Carrero Blanco, llevado a cabo el 21 de diciembre de 1973, acontecimiento que sin duda truncó las previsiones del futuro político de España y ha hecho entrar al país en un proceso más acelerado de cambio.

— En segundo lugar, la muerte, después de una larga y dolorosa enfermedad, el 20 de noviembre del año pasado, del que durante casi cuarenta años ha sido Jefe del Estado español. Por encima del juicio que para cada español pueda merecer su labor de gobernante y estadista, yo quisiera recoger en estos momentos aquellas frases de su testamento político en que recomienda a los españoles la unión en torno al Rey y la continuidad en las reformas sociales y de la educación.

— Por último, y como tercer acontecimiento, quiero señalar la proclamación de S. M. el Rey, Don Juan Carlos I, que ha abierto nuevos horizontes a los rumbos políticos del Estado español, con un programa de concordia nacional, de apertura democrática y de integración europea.

Los meses transcurridos, a partir de los dos últimos acontecimientos, han transformado el panorama político y social de nuestra patria, aunque todavía no se haya traducido en una reforma de las Leyes Fundamentales, que hubiese sido impensable hace algún tiempo.

Todos nuestros planteamientos anteriores en relación con la política sindical, social y laboral van a ser o han sido ya superados, y en esta nueva etapa del país se va a exigir de los empresarios un sentido realista, una creatividad y fortaleza y una gran integridad moral para enfrentarse con las nuevas situaciones.

En estos años se ha producido la llamada crisis del petróleo, con sus dos graves e importantes secuelas:

— El desequilibrio de las balanzas de pagos, que ya empezamos a notar su gravedad y del que la devaluación de la peseta ha sido una primera advertencia.

— Y la aceleración, a límites desconocidos en Europa, del proceso de inflación que, aunque desde los años 60 se venía arrastrando, se producía hasta entonces den-

tro de límites soportables y controlables.

En estos procesos de inflación son precisamente las clases más débiles las que sufren las primeras y más graves consecuencias al ver disminuida mes a mes la capacidad adquisitiva real de los salarios y rentas.

De aquí que las reivindicaciones salariales que venían desarrollándose dentro del marco de los Convenios Colectivos, se hayan agudizado a límites extremos y haya aparecido como instrumento de presión en toda su magnitud la huelga como arma de lucha.

Creo que es obligado, al dar cuenta al término de mi mandato, examinar la situación de A.S.E. como Movimiento especializado, encuadrado en el marco de la Iglesia española.

Desde el comienzo de mi tarea, y cumpliendo además uno de los objetivos de nuestro Movimiento, me he esforzado para mantener una doble corriente de comunicación con nuestra Jerarquía:

— Ser vehículo de información, como Movimiento especializado de Dirigentes de Empresa, sobre la situación socioeconómica del país, bajo el prisma empresarial.

— Y, en sentido contrario, recibir de nuestros Pastores las directrices orientadoras y, sobre todo, el aliento y estímulo para continuar nuestra tarea en unos ambientes y situaciones difíciles y muchas veces incomprendidos, incluso en nuestro propio ambiente de la vida de las empresas.

En esta fase final de mis palabras, quisiera pediros que toda la colaboración que me habéis prestado y aún más, si cabe, continuéis prestándola a Fernando Bianchi, no sólo por los momentos difíciles en que vive nuestro país, que exigen el esfuerzo y vigilancia común de todos, sino por el peso de las tareas que recaen en la Presidencia de A.S.E.

Con la experiencia y el desinterés que mi situación de Presidente saliente me conceden, os declaro que no sabéis cuán difícil es acercar las diferencias de criterio y opiniones, superar las tensiones internas y encauzarlas hacia tareas constructivas y eficaces y, sobre todo, robando el tiempo a nuestras obligaciones y actuaciones diarias en nuestros respectivos campos de actuación.

Es por todo esto por lo que la misión del Presidente es, a mi juicio, imposible en los momentos actuales sin la colaboración y el apoyo de un equipo que acepte la distribución de las tareas y comparta, de una manera asidua y continuada, las preocupaciones y responsabilidades de la Presidencia.

Llevo cerca de veinte años en el Movimiento de Acción Soial Empresarial desde que me atrajo la llamada y el testimonio ejemplar de Santiago Corral.

Entre vosotros he aprendido a completar mi formación de empresario con una visión espiritual y cristiana de nuestra misión y entre vosotros he aprendido a dar a mis responsabilidades empresariales esa dimensión noble y trascendente para el mejor cumplimiento de esa tarea que la Providencia ha puesto en nuestras manos.»

VALLEHERMOSO, S. A.

ALQUILER Y VENTA DE PISOS

Princesa, 5 Tel. 241 63 00 (diez líneas) MADRID-8

EL C.I.F.C.A., ORGANISMO DE LA ONU, EN MADRID

JOSE MARIA SANZ-PASTOR MELLADO

PEDAGOGO DEL MEDIO AMBIENTE

Por Fernando VEGA GRANDA



Don José María Sanz-Pastor Mellado.

Al borde casi de la novísima plaza de Colón —una de las perspectivas, en construcción, más nobles de Madrid, donde se alzará en piedra tallada la alegoría de la vocación americana de España— trabaja, desde hace pocos meses, el segundo de los organismos internacionales (el otro es la OMT, la Organización Mundial del Turismo) con base en nuestro país: el Centro Internacional de Formación en Ciencias Ambientales (C.I.F.C.A.), con encargo de las naciones Unidas de formar a expertos latino-americanos y españoles para la preservación del Medio Ambiente.

...Hemos comenzado hace muy poco; prácticamente desde marzo, nos dice José María Sanz-Pastor, el joven director adjunto exsecretario general del Instituto de Planificación Español, que fue Jefe de Cooperación para el Desarrollo Mundial en el Ministerio de Asuntos Exteriores y cuenta con una amplia experiencia de participación en conferencias internacionales Medioambientales (la de Países Ribereños del Mediterráneo contra la Contaminación, la de Contaminación Telúrica del Atlántico Norte, la Mundial Creciente sobre Población, la de ministros del Medio Ambiente del Consejo de Europa...).

CONFERENCIA DE ESTOCOLMO

Este Centro —señala José María Sanz-Pastor— tiene su origen en la Conferencia Mundial sobre Medio Ambiente que se celebró en 1972, en Estocolmo, donde participó al frente de la delegación española López Rodó, entonces Ministro Comisario del Plan de Desarrollo. En esa conferencia de Estocolmo nació el PNUMA (el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). La preocupación por los problemas de la calidad de la vida, a escala mundial, se hizo realidad a partir de esta fecha. España entabló una dura lucha para conseguir que Madrid fuera la sede del organismo de la ONU para formación de expertos en Medio Ambiente. Ofrecimos no sólo nuestra experiencia en el tema, que es muy importante en

múltiples sectores como Asentamientos Humanos y en Turismo, sino también instalaciones. Nuestra lucha se planteó frente a los grupos de las Naciones Francófonas y Anglófonas. Al final, España gracias al apoyo e impulso del entonces Subsecretario de Planificación del Desarrollo, don Fernando de Ybarra, y del Director Ejecutivo del PNUMA, M. Strong, se trajo a Madrid el Centro de Formación de expertos de habla hispana en Ciencias Ambientales, y el grupo francófono y el anglófono consiguieron sendos Centros para su área. El convenio español con la ONU es de 27 de octubre de 1975. En cambio, Francia e Inglaterra no lo han negociado aún. El dato es importante por cuanto que a la hora de la elección del centro decano de Formación de Expertos en Medio Amibente nuestra experiencia contará decisivamente. Hemos empezado a trabajar antes.

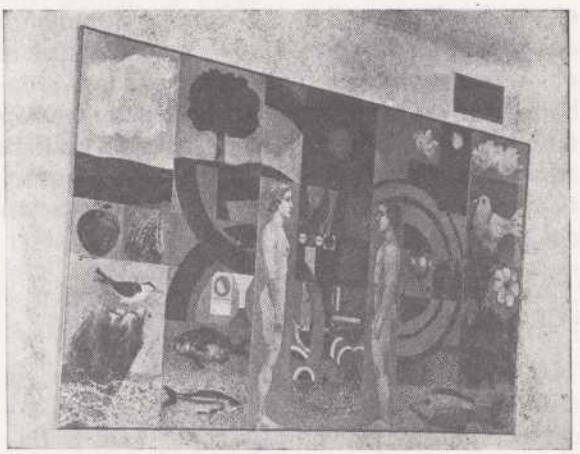
OBJETIVOS

El CIFCA, el Centro Internacional de Estudios Ambientales, ocupa dos amplios pisos en la calle de Serrano: despachos, aulas. Desde las ventanas se ve bullir un Madrid atestado de automóviles en una zona céntricamente comercial. Y mientras recorremos las salas, repasamos los objetivos del organismo: formar en Ciencias Ambientales, mediante planes flexibles de estudios, a personas de profesiones y especializaciones diversas; coordinar las actividades de formación ambiental de los países de Iberoamérica, creando una red internacional de cursos especializados en las áreas bioecológica, sociocultural y socioeconómica; diseñar y organizar un programa doctoral en Ciencias Ambientales; fomentar la realización de programas cooperativos en instituciones relacionados con el Medio Ambiente; elaborar y difundir información sobre los programas, las ciencias y la problemática del Medio Ambiente; asesorar a los gobiernos e instituciones, que lo soliciten, en materia de formación de personal en Ciencias Ambientales...

El CIFCA, que se apoya en dos principios de la Conferencia de Estocolmo (el 19: necesidad de formación de expertos, y el 20: el reciclaje de los expertos antiguos), ha planteado su actuación inicial en dos fases. La primera llega hasta el 31 de diciembre de 1977, con un coste aproximado de 4,4 millones de dólares, de los que aporta la ONU un millón de dólares; España, dos millones, y países terceros, el resto, incluyendo en esos países terceros a organismos internacionales (la OEA, la CEPAL, etc.), gobiernos sudamericanos y Fundaciones. La segunda fase llegará hasta el 31 de diciembre de 1980. La urgencia y la necesidad del programa del Medio Ambiente es importante. En el fondo de todo subyace la futura creación de una facultad internacional de Ciencias Ambientales, dependiente de la Universidad de las Naciones Unidas que acaba de crearse en Tokio. Nuestro interés, el interés español, es que el decanato de esta facultad recaiga en nuestro Centro de Formación de Expertos. Algunos países latino-americanos pujaron en el Consejo de Administración del PNUMA por llevarse la sede del centro. Pero pesó mucho nuestro carácter de país-puente, de país con experiencia en desarrollo, tanto en aciertos como en errores...

CALIDAD DE LA VIDA

La temática del Medio Ambiente es amplísima. Abraza competencias a todos los niveles: internacional, nacional, local. Y su complejidad es absoluta. En numerosos países existen incluso departamentos ministeriales para abordar el problema.



Cuando se alude al Medio Ambiente, se piensa automáticamente en la contaminación. Se trata de un punto de vista restrictivo. Contaminación y Medio Ambiente no son conceptos equivalentes. La calidad de la vida abarca muchas más cosas. En la Conferencia de Estocolmo, en 1972, la prioridad primera, por ejemplo, fue para los Asentamientos

Humanos. Las migraciones están a la orden del día en los países en desarrollo. El proceso creciente de urbanización es fortísimo. Las megalópolis de Méjico y Brasil, por sólo referirnos a estos dos países, constituyen una buena muestra. Hay que crear una mentalidad nueva respecto al desarrollo. Hay que mentalizar a la industria y a la opinión pública en el sentido de que si el desarrollo se realiza sin limitaciones, el Medio Ambiente se deteriora y se hipoteca. Al final, en el fondo de la cuestión, late siempre un problema de estructura política nacional, pero antes quisiera decir que el problema del Medio Ambiente pertenece a la política de educación y a la política de la generosidad. En esto no cabe la tesis de «après moi, le deluge». El egoísmo de hoy supone una enorme carga de degradación, quizá irreversible, del Medio Ambiente por las generaciones futuras. Por ello, posiblemente, la primera tarea a emprender sea la sensibilización de la opinión pública sobre los daños del desarrollo o del crecimiento económico indiscriminado. En países donde la representatividad política es grande, los movimientos de protesta de los comités democráticos pueden conseguir, a través de cauces estrictamente legales, trastocar o impedir una situación dañina para el Medio Ambiente, en un espacio geográfico determinado. Basta citar el caso del Támesis, el río londinense, hoy en día absolutamente descontaminado. O el «fog» de Londres, vencido. Los medios informativos pueden y deben jugar un gran papel en la sensibilización ambiental ciudadana y otro tanto la política educativa, otorgándole al niño y al adolescente una conciencia crítica y de valoración del Medio.

«CRECIMIENTO CERO»

A estas alturas de la civilización los recursos naturales —agua, aire— que la Ciencia Económica presentaba como extraeconómicos por su abundancia, han iniciado una irreversible carrera de escasez. Hay países (Noruega, por ejemplo) que exportan ya masivamente agua natural, mientras que la pureza del aire se valora cuantitativamente en las aglomeraciones urbanas. Entre tanto, ha estallado la polémica internacional del «crecimiento cero», como seguro y salvaguardia del entorno físico amenazado.

—El dilema del «crecimiento cero» —nos dice José María Sanz Pastor —constituye un contrasentido para los países en desarrollo. Esa filosofía perpetuaría la política colonial de las naciones ricas sobre las naciones proletarias. En realidad, la lógica reacción negativa frente al «crecimiento cero» ha producido su apartamiento, su desechamiento. Hay una anécdota muy reveladora. En una conferencia internacional, un embajador del Tercer Mundo pidió públicamente «más contaminación para su país», puesto que ello equivalía a un mayor índice de implantación industrial, frente a la pobreza, sin degradación del Medio Ambiente, del territorio de su país. Pero no hay que confundir los conceptos. Medio Ambiente no es contrario a desarrollo, todo lo contrario. El Medio Ambiente es un ingrediente más del desarrollo que produce unos costes y unos beneficios que hay que conocer, valorar y tener en cuenta a la hora de planificar.

RENTABILIDAD

La calidad de la vida, en índices socioeconómicos, trata hoy en día de cuantificarse, como un activo más, entre los estudiosos de la Ciencia Económica. Todin, Nordhaus, Scitowsky, Samuelson, han acumulado estudios sobre la temática. Contra la falacia de la renta indiscriminada per cápita, ese invento de Colin Clark, surge la cuantificación del Medio Ambiente como un índice de bienestar a contabilizar.

—En el caso del turismo, por ejemplo, se ve muy clara la rentabilidad de la gestión. En turismo hay situaciones de degradación irreversible. Nuestra experiencia en este campo ha sido calificada de muy valiosa para los países latino-americanos, que inician ahora un despegue en esta actividad económica. El turismo, precisamente, es el tema de un seminario, este año, en el CIFCA. Abarcará tres meses. Otro curso se dedicará a la Gestión Ambiental en el Desarrollo. En total, doscientas ochenta y ocho horas de lecciones impartidas a post-graduados, planificadores y, en general, policy-makers. **Lo que se pretende es formar gente, mentalizar. Y junto a esto, poner en manos de los alumnos de este Centro una serie de instrumentos de actuación. Hoy en día contamos ya con modelos**

econométricos sectoriales de planificación ambiental. Por ejemplo, sobre contaminación de aguas continentales o sobre contaminación atmosférica. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que los problemas poseen distinta dimensión geográfica. Hay cuestiones sólo de tipo internacional, o únicamente de ámbito nacional. Y su solución y abordaje, lógicamente, tienen características diferentes. En Medio Ambiente, los países, a tenor de sus cotas de desarrollo, ofrecen capacidad de absorción de contaminación de muy diversa entidad. ¿Cómo va a ser igual esa capacidad de absorción en la India que en España? No hay que desorbitar las cosas. En Medio Ambiente no se ha inventado aún la cuadratura del círculo. Los utópicos de la defensa a ultranza del Medio Ambiente producen también bastante daño a la opinión pública. En esto, como en todo, hay una cuestión de límites, de mesura. Por eso, es preciso mentalizar no sólo a los ciudadanos, sino a las empresas. Lo ideal es llegar a un «Pacto Ambiental» con las empresas. Descontaminar suele resultar carísimo y no es justo cargar a la empresa con las culpas y el costo total. La no aplicación de medidas de preservación del Medio Ambiente constituye una hipoteca gravísima para el futuro del entorno industrial. La contaminación es fuente profunda de enfermedades de la población laboral, valga el ejemplo. Por otra parte, el medio ambiente da lugar a un incremento de la utilización de la tecnología.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La biosfera está en peligro. Miles de toneladas de sustancias degradantes envía diariamente la superficie terráquea a esa envoltura que preserva la vida en nestro planeta. Y las voces de alarma se multiplican.

—En Medio Ambiente todo resulta difícil a la hora de establecer un procedimiento sancionador de las infracciones. Está, como se sabe, el principio de que «quien contamina paga». Pero también prevalece lo contrario y el contaminado ha de pechar con las consecuencias de la degradación del ambiente. Lo importante es que las medidas nacionales sancionadoras sean lógicas; que no sea un procedimiento odiado. Hay que ser realistas tanto en las acciones como en su momento económico. No hay que calcar, en esto, a los demás países. Los casos de absorción de contaminación son distintos a escala internacional. Los niveles óptimos varían enormemente de nación a nación. Es decisivo también que existan contrapesos al poder de la industria. Que haya un equilibrio político. Se hacen necesarios los pactos. La tecnología, y yo creo en ella, puede hacer mucho por el Medio Ambiente. Se ha visto no sólo en el caso de las medidas preventivas, sino también en las catástrofes ecológicas, tales como las padecidas por los buques petroleros hundidos «Torre Canyon» y «Urquiola». El «Torre Canyon» se hundió a fines de la década de los años sesenta frente a la costa francesa y el tratamiento del desastre fue muy diferente, mucho más primitivo que el que se ha utilizado en la tragedia del «Urquiola». La tecnología constituye un asunto vital: mueve y transforma el mundo. Ahí están, en sus inicios, por arte de la tecnología, energías nuevas y no contaminantes: la energía eólica, la solar...

La experiencia española puede ser muy útil a Latinoamérica en el vasto campo de las Ciencias Ambientales. El Centro Internacional de Formación de Expertos en Madrid, en este aspecto, representa un hito. Ha comenzado a andar ya con resuelta decisión de pedagogía. Ahora mismo alberga a 40 alumnos, con cuatro cursos para este mismo año de 1976: Asentamientos Humanos, Gestión Ambiental del Desarrollo, Corporaciones Locales y Medio Ambiente, e Impacto Ambiental. A la capital de España le ha nacido el segundo de los organismos internacionales con sede en sus límites urbanos.

EL DIRECTIVO NUEVO

Este trabajo ha sido preparado por la Sección de Jóvenes Directivos de A.S.E., como esquema del que luego presentará en el Congreso Nacional de ACCION SOCIAL EMPRESARIAL en octubre próximo.

ANTECEDENTES

En el contexto histórico, la figura del directivo ha estado dominada por la idea, inherente a un sistema económico liberal, total o parcialmente, del máximo beneficio medido en módulos cuantificados. Su actuación se definía por los resultados subsecuentes a la ordenación del factor capital, en cuanto la producción de bienes y servicios reportaba un incremento a la unidad de producción que «servía». Si el hecho en sí —producción de bienes y servicios— es totalmente válido, no lo es su filosofía en tanto en cuanto la precitada producción tenía como único objetivo aumentar el beneficio.

El capital dominaba al trabajo, revertiendo su efectos —beneficio neto— en el propio capital. Como consecuencia de esta subordinación se crean dos fuerzas totalmente contrapuestas, capital y trabajo, dando lugar a las múltiples actuaciones de disgregación que existía entre ambas, cuyos fines eran esencialmente divergentes. La fuente de poder residía en el capital, quien dominaba al otro factor —trabajo—.

¿Dónde se situaba el directivo?

Lógicamente, en este dualismo económico, el directivo se asentaba no junto a, sino dentro del capital, que es quien elegía, decidía y daba forma a las diversas configuraciones en que se plasmaba la actuación económica.

NUEVA CONFIGURACION DEL DIRECTIVO

Frente a la concepción de ver a la empresa como unidad de producción simple y llanamente, surge la necesidad de ir más allá en el enfoque de la empresa:

«configurar la empresa como unidad de producción y de convivencia».

Bajo este prisma, la fuente de poder se disgrega en tres elementos claramente definidos:

— capital,
— trabajo,
— gestión.

La suma de estos tres elementos dará la unidad de producción, pero no la de convivencia. Es necesario **interrelacionarlos** para que con su mutua colaboración se insufle un nuevo ente con alma y vida propia —la empresa como convivencia—. Si se mira a la empresa como célula vital de la que surge por adición la sociedad total, su fin se dignifica aún más.

Ahora bien: los dos elementos —capital y trabajo—, hacemos abstracción de la gestión, pueden unirse para obtener una unidad de producción con vida propia, pero sin lograr la célula de relaciones humanas que la hagan socialmente variable. Es aquí donde la figura del dirigente debe entrar a dar forma y espíritu a estas dos masas informes, para que de la coordinación de ambas —ahora son tres: capital, trabajo y gestión— surja la nueva empresa.

La gestión coordinadora del capital y del trabajo

La gestión, pues, es «condición sine qua non» para que las dos fuerzas se conjuguen, se alíen, se complementen, enriquezcan y creen nuevas formas de vida. Vida propia de la relación humana, con toda su riqueza social.

Queda fuera de esta configuración la imagen del directivo como profesional con sólo conocimientos profesionales muy cualificados, que si bien son imprescindibles, es necesario incrementarlos con la misión o función de director de comunidad humana.

Lejos está pretender aislar al directivo como nueva clase, ni como paterfamilias; hay que dibujarle como coordinador de personas que se realizan en su trabajo con una doble vertiente económica y humana.

La gestión carece de órganos comunitarios de expresión

La misión del directivo es harto difícil e ingrata. A caballo entre capital y trabajo, sin órganos comunitarios de expresión, queda aislado en el decurso de las situaciones conflictivas, en que las opciones que se plantean son varias, y difícilmente conciliables.

Responsabilidad total y decisiones limitadas

La figura del directivo no es sólo de moderador, ya que en este caso no ejercería función creativa, pues para ejercer ésta se requiere poder de decisión que surja de su condición de directivo, «per se», no donada ni por el capital ni por el trabajo.

Es incongruente tener responsabilidad total y capacidad de decisión limitada. Debe existir una mutua correlación en igual grado, entre derechos y deberes.

Posición de servicio a la comunidad

La situación del directivo no es una posición de privilegio, sino de servidumbre a la comunidad, a la que se debe y de la que forma parte sustancial.

Es responsable de la actitud que se le exige, dar más porque posee más.

Su capacidad profesional y humana está al servicio de la célula social que debe configurar un orden nuevo, en que todo trabajador, por el mero hecho de serlo, tiene derecho al ejercicio de su libertad de expresión y poder de decisión a través de los cauces **justamente** creados.

La unificación Europea, única solución para resolver las distintas crisis

Según Giovanni Agnelli, presidente de la FIAT

«Si no se hacen unas profuntas modificaciones en las condiciones internas de la actividad empresarial, no puede repetirse la experiencia de la expansión económica y social de los años pasados. Es necesario establecer de un modo pragmático un cuadro de normas, tanto a nivel internacional como europeo, que haga más correcto, pero también más controlable el comportamiento de las empresas y de los «holdings». Esta fue una de las tesis principales mantenidas por Giovanni Agnelli, presidente de la Fiat, en el transcurso de una conferencia bajo el título «Situación económica y social de la empresa europea: directrices de cambio y perspectivas de evolución», en el salón de actos de la Unión y el Fenix, organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).

El señor Agnelli centró su disertación en torno a tres puntos: el nuevo sistema de relaciones internacionales, las relaciones entre empresas e instituciones político-sociales y el equilibrio entre las fuerzas productivas de la empresa.

Respecto al primer tema, se refirió a la constante fluctuación monetaria que para los empresarios ha supuesto un cambio lógico en el campo de actuación, tanto en el interior como en el exterior. «Lo único que nos llevará a encontrar soluciones a las crisis económicas, monetarias, sociales, institucionales y morales —afirmó— será la unificación europea, aunque es difícil de conseguir.»

El segundo problema a resolver, según el señor Agnelli, es el de la creación de nuevas formas de gestión de la economía, basadas en unas relaciones más correctas entre las empresas y las instituciones político-sociales. «La gestión política de las nuevas demandas sociales —dijo el conferenciante— se ha constituido en una mediación difusa, que ha terminado por reforzar los intereses de la parte más agresiva (los sindicatos o bien el aumento de la intervención pública en la economía), y, sobre todo, ha terminado por penalizar a las clases productoras.»

«Políticos y sindicatos deben evitar el imponer a la empresa cargas excesivas e impropias. Por otra parte, la administración pública y las clases políticas no deben imponer a las empresas unos controles asfixiantes ni alterar el correcto funcionamiento de las normas de la economía de mercado, ni tampoco amenazar la autonomía y equilibrio de la empresa.»

LA INFORMACION, DERECHO POSIBLE

Eduardo GOROSTIAGA.

El ser humano participa simultáneamente de dos cualidades: la de ciudadano de un Estado y la de hombre situado en una etapa concreta del devenir histórico. Por la primera, es sujeto de una serie de derechos-obligaciones que resumen, en síntesis, en su **participación** en los asuntos públicos. Como hombre de hoy, es acreedor al disfrute de unas ciertas condiciones económicas —nivel de vida— y de unos bienes espirituales y culturales logrados por la Humanidad.

Para ser plenamente ciudadano, el hombre necesita poseer información. Tanto para cumplir las obligaciones que las leyes le señalan, cuanto para ejercitar las facultades y derechos que a todo hombre se le reconocen, es precisa la información. Se ha dicho, con razón, que sólo el hombre informado será libre.

Cuanto más complejo se torna el Mundo, tanto más necesaria es la información cualitativa y cuantitativamente, para actuar con eficacia y para hacerlo libremente; esto es válido para la actividad profesional individual y para la esfera de ciudadano. Y si admitimos que la información es un aspecto de la cultura, abandonando la idea de ésta como algo intemporal y abstracto, por su concepción como temporal y presente, llegaremos a identificar, en gran parte, cultura e información, correspondiéndose los respectivos niveles alcanzados en cada uno de ambos conceptos por cada sociedad y por cada individuo concreto. Así, por ejemplo, si tenemos en cuenta el dato reciente de que un 25 por 100 de la población adulta española no posee título de estudios primarios («Encuesta sobre hábitos de lectura», del I.N.E., en 1974, publicada en 1976), tendremos que concluir —y las cifras del citado estudio lo demuestran— el bajo nivel de información de que «disfruta» nuestro pueblo.

INJUSTA DISTRIBUCION DE LOS MEDIOS DE INFORMACION

La necesidad de información se conjuga hoy, a nivel mundial, con la existencia de soportes y medios técnicos **suficientes** para atenderla debidamente. Así, un derecho reconocido a nivel mundial, para todo hombre (art. 19 de la Declaración universal de los derechos humanos, de la O.N.U.) es realizable, en cuanto a los medios existentes para ello, a idéntica escala mundial. De ahí que el posibilismo le dé «mayor juridicidad», si cabe.

Ciñéndonos sólo a dos medios de información de los existentes, la radio y la televisión existen, según UNESCO, en 31-12-75, 24.575 emisoras de radio y 24.926 de TV en el Mundo, y 932 millones de receptores de radio y 318 millones de TV, lo que para una población de 3.727 millones de habitantes supone: 25 receptores de radio por cada 100 habitantes y 8 receptores de TV. Estimando la audiencia mínima por receptor en 3 personas, tendríamos que teóricamente podrían disfrutar de los servicios de radio un 75 por 100 de la **población** mundial, y un 25 por 100 podría beneficiarse de las emisiones de TV (cifras más altas que las de España).

La realidad, sin embargo, es bien distinta Sin entrar en la respectiva distribución entre las clases sociales de cada país, las cifras nos indican que 39 países desarrollados detentan el 73 por 100 de los receptores de radio del Mundo y el 90 por 100 de los de TV, correspondiendo a los otros 163 países subdesarrollados (2.630 millones de personas), sólo un 27 por 100 y un 10 por 100 de tales cifras, que se traduce en que sólo un 1,1 por 100 de dicha población posee receptor de TV.

No es por azar que Juan XXIII, en su encíclica «Pacem in terris» (de 11-3-63), uniera dentro de un mismo párrafo (12) el respeto a la persona, la libertad para investigar la verdad y el derecho a la información. Y si estos derechos se postulan para **todos** los hombres, no para unos pocos; si todos somos ciudadanos y vivimos en un Mundo que, en conjunto, posee suficientes medios para que a todos nos alcance la información (y la cultura), ¿no es triste reflexionar sobre cuán lejos estamos de lograr algo que es posible?

En el campo de las conquistas espaciales rige el principio de que todos los logros pertenecen «a toda la Humanidad». ¿No podríamos —debíamos— intentarlo, en la Tierra con los medios de información?

Se esperaba que mayo resultara una especie de confirmación de esa subida, un poco increíble, que las cotizaciones habían experimentado en la segunda quincena de abril. Y realmente la primera semana hizo concebir grandes esperanzas al inversor, ya que, a lo largo de sus cuatro sesiones, el índice general recuperó un 6,93 por 100, llegando a la cota de 100,79 por 100. Sin embargo, con esta semana terminó todo el interés que mayo iba a tener, bursátilmente hablando. El resto del mes fue un rosario interminable de sesiones muy parecidas, con el inversor totalmente alejado del parquet, con lo que el desinterés iba «in crescendo», y que han hecho olvidar rápidamente la «primavera» bursátil abrileña.

Al 31 de mayo, el índice general ha quedado en 92,50 por 100, significando una baja porcentual del 1,87 por 100, respecto al 30 de abril. Ahora bien, es interesante considerar que, a lo largo de las tres últimas semanas, dicho índice ha bajado desde 100,79 por 100 hasta 92,50 por 100. Es decir, más de 8 puntos.

Las causas de este desfondamiento no están muy claras, ya que no han existido factores negativos concretos a los que achacárselo. En principio, el retroceso de los cambios quizá fue debido a las lógicas realizaciones consiguientes al alza anterior. Posteriormente creemos que, datos aparecidos relativos a la marcha de nuestra economía —principalmente tasa de inflación—, pudieron crear un clima que enfriaba un tanto las posibilidades reales de la tan cacareada reactivación.

LA INCIDENCIA DE LAS AMPLIACIONES

Por último, la incidencia que suponen las ampliaciones, por el drenaje de dinero consiguiente a la aparición del mercado primario de cupones, ha supuesto otro factor negativo a añadir. Con referencia al tema de ampliaciones, insertamos un cuadro en el que se aprecia la pérdida que hasta el momento han tenido las operaciones financieras que están en curso.

VALOR	Cambio antes ampliación	Cotiz. ajust. al 28-5-76	Pérdida durante ampliación
Banco Popular	P 685 %	630 %	— 8,02
Banco Exterior	664 %	659 %	— 0,75
Banloque	730 %	677 %	— 7,26
Banco Ibérico	628 % *	624 %	— 0,64
Unión Eléctrica	121 %	120 %	— 0,83
H. Cantábrico	138 %	123 %	— 10,87
Popularinsa	480 %	419 %	— 12,71
Explosivos	P 302 %	291 %	— 3,64

* Cotización atrasada.

El conjunto de estas ampliaciones demanda al mercado una cantidad aproximada a 6.730 millones de pesetas, que, en parte, serán detraídas de la inversión en otros activos mobiliarios.

El petróleo hispano ha sido noticia durante todo el mes y creemos que seguirá siéndolo con una cierta periodicidad. Parece ser que las posibilidades de que el subsuelo marítimo español contenga petróleo son manifiestas, aunque no pueda evaluarse todavía su cantidad y calidad. En la junta de Cepsa, los comertarios de su presidente, al respecto, fueron muy positivos, contribuyendo en gran manera al caldeamiento del ambiente en torno a los valores en que pueda incidir este tema. En la posterior junta de Explosivos se moderó un tanto el optimismo, tratando de dejarlo en sus justos márgenes. De cualquier forma, es un fenómeno económico que habrá que tener en cuenta en sus dos vertientes: una, a corto plazo, por sus posibles efectos psicológicos, y otra, a un plazo bastante mayor, en cuanto a su posible impacto real en la vida económica del país.

TENDENCIA A FIN DE MES

Volviendo al tema bursátil, diremos que no se ve en este momento una posibilidad clara de que el mercado experimente un súbito cambio de tendencia, máxime cuando parece ser que las fuentes de dinero, tanto particular como institucional, están secas por diversas razones. En cuanto al primero, después de un leve acercamiento al mercado durante la euforia de abril, ha vuelto a retirarse a sus posiciones en el caso de que haya vendido con prontitud. El inversor institucional, por su parte, parece que, en general, está invertido, dedicando prioritariamente el dinero que tiene a valores en ampliación. También parece, por otra parte, estar a la espera de lo que mayo nos presente en cuanto a la tasa de inflación, pues se prevé que será importante. Como vemos, esta situación no propicia un cambio rápido en la tendencia, si bien, a la vista de las bajas cotas de las cotizaciones, dejamos un resquicio abierto a una posible reactivación bursátil.

(Safei)

Solvay construye el futuro

El Grupo SOLVAY ofrece una gama muy amplia de productos que se extiende desde la química de base hasta las materias plásticas y su transformación.
Actualmente cuenta con más de 100 fábricas y filiales establecidas en 17 países, 12 de ellos europeos. Emplea cerca de 45.000 personas, de las cuales 2.000 están dedicadas a la investigación.
Su cifra de negocios en la actualidad es del orden de 125.000 millones de pesetas aproximadamente, lo que le sitúa entre las 10 mayores empresas químicas de Europa.
En la actualidad, el Grupo SOLVAY dispone de importantes capacidades anuales de producción, entre las que cabe destacar:

- Más de 5.000.000 t de álcalis
- 1.400.000 t de cloro
- 12.000.000 t de sal
- 190.000 t de peróxido de hidrógeno
- 315.000 t de perborato sódico
- 900.000 t de policloruro de vinilo (PVC)
- 400.000 t de polietileno de alta densidad

SOLVAY

EN ESPAÑA:
Las primeras actividades de SOLVAY en España se iniciaron en el año 1903. Desde aquella fecha no ha cesado de desarrollar y diversificar sus fabricaciones, prestando una gran contribución al esfuerzo industrializador del país a lo largo de todo el presente siglo; contribución que se ha concretado en la producción de materias primas indispensables para el desarrollo, puesta en explotación de recursos naturales y creación de plantas industriales, entre las que sobresalen por su importancia los complejos de Torrelavega y Martorell.
El grupo SOLVAY en España comprende las siguientes sociedades cuyos productos más significativos se enumeran a continuación:
SOLVAY & Cie, S.A.: Productos sódicos, cálcicos, clorados, disolventes, etc...
INTEROX QUIMICA, S.A.: Peróxido de hidrógeno, perborato sódico.
MINAS DE POTASA DE SURIA, S.A.: Cloruro potásico.
DETERGENTES Y PRODUCTOS QUIMICOS, S.A. (DETERSA): Morteros especiales para colocación de revestimientos cerámicos.
DISTRIBUIDORA DE SAL, S.A. (DISAL): Sal centrifugada, sal refinada seca, sal especial regenerante, etc...
DOCASOL, S.A.: Carbonato cálcico precipitado.
HISPAVIC INDUSTRIAL, S.A.: Resinas de policloruro de vinilo (PVC) y compuestos.
VINICLOR, S.A.: Cloruro de vinilo monómero.
SOCIEDAD GENERAL DE HULES, S.A.: Hojas de PVC, revestimientos murales y de suelos, mantelerías vinílicas, etc...
GORVI, S.A.: Símil cuero.



La responsabilidad de la Empresa respecto a la sociedad

por ERNST H. PLESSER

¿CUAL ES LA SITUACION ACTUAL?

En la República Federal alemana existen 220.000 jóvenes social-demócratas, que se hacen notar por una actividad particular, cuyo objetivo es superar el sistema actual con vistas a establecer un sistema económico y social dirigido.

Además, se cuentan unos 280 grupúsculos marxistas con opiniones divergentes sobre el camino a seguir para crear un Estado socialista y sobre la estructura definitiva de tal Estado. Pero que están de acuerdo sobre la necesidad de que desaparezca el sistema actual.

Independientemente de los objetivos políticos de los ambientes marxistas, debemos plantearnos algunas cuestiones cuando tratamos los problemas de la responsabilidad de las empresas para con la sociedad moderna, así como sobre la contribución que los jefes de empresa pueden aportar a la modelación de la sociedad industrial moderna:

1.° ¿En qué medida se aplican ya los resultados de las investigaciones en el plano de las ciencias humanas, especialmente los elementos de la psicología de la empresa y de dirección, así como los aspectos sociológicos concernientes a las relaciones entre micro y macro organismos?

2.° ¿Cuáles son, de modo general, las bases intelectuales de nuestra época, que constituyen el telón de fondo de la actividad de los empresarios?

Durante la fase de reconstrucción tras la II guerra mundial, los dirigentes de empresa se dedicaron, ante todo, a poner en marcha las instalaciones destruidas, racionalizar los métodos de producción, y reconquistar su parte en los mercados. Para lograrlo debían dar pruebas de un dinamismo especial, tanto más cuanto que dos inflaciones habían reducido los fondos propios de las empresas a un nivel relativamente bajo, respecto a los otros países del mundo occidental.

Los esfuerzos realizados durante el periodo de reconstrucción y la reanudación de los métodos aplicados en la economía, antes de 1933, así como la desnazificación, contaron sin duda entre los factores que incitaron a los jefes de empresa a concentrarse enteramente sobre las tareas precitadas, así como sobre el aumento de la producción de bienes y servicios y sobre la consecución de un beneficio óptimo.

Conviene señalar que los jefes de empresa alemanes no tenían un interés primordial en dos aspectos:

1.° La participación activa en la política de la República federal.

2.° La aplicación de los resultados de las investigaciones en las ciencias humanas.

Permitidme, no obstante, que a este respecto añada que numerosas empresas fueron conducidas, bajo el influjo de las llamadas «human relations» y «public affairs», provenientes de Estados Unidos, a considerar y organizar sobre nuevas bases las relaciones humanas en el seno de la empresa, y las relaciones de ésta y el público.

En el momento actual, los jefes de empresa alemanes se encuentran frente al problema siguiente: no son los colaboradores quienes tienen la responsabilidad de las relaciones entre las empresa y los diversos grupos de la sociedad con los que la dirección de la empresa está prácticamente en contacto cotidiano; los jefes de empresa asumen ellos mismos la responsabilidad para con esos grupos, en el marco de su decisiones en materia de la política de empresa.

¿CUAL ES, DE MODO GENERAL, EL TELON DE FONDO INTELECTUAL?

Hermann J. Abs, Presidente de la Sección alemana de la Fundación Europea para la Economía,

estima que en la hora actual el trabajo de un hombre ya no se juzga según lo que ha realizado para sí mismo, sino en función de lo que ha realizado para otros. Esto pone en claro, un hecho del que se ocupan no sólo las ciencias humanas, como la psicología, la sociología, las ciencias políticas y la antropología, sino un hecho que todos los demás terrenos científicos consideran como una imperfección de la sociedad actual: hay, de una parte, unos individualistas de carácter puramente egocéntrico; y, de otra parte, unos colectivistas que se atribuyen el derecho de ser competentes para todo y para todos (Jean Gebser). El importante grupo de personas que no pertenecen a ninguno de esos dos grupos, al que se llama en Europa la «mayoría silenciosa», espera ver que tendencia triunfará.

A esta viene a sumarse otra característica de nuestra época: mediante métodos refinados, estamos hoy en condiciones de medir y analizar no sólo unos fenómenos económicos, sino también fenómenos psicológicos, médicos, biológicos y otros. Nuestra época está caracterizada por la tendencia a plantear cuestiones sobre el fondo de las cosas que otras veces estaban consideradas como intangibles, y a derribar tabús, especialmente en las cuestiones que tocan la esfera personal de cada uno de nosotros. Los resultados de esos análisis se analizan de nuevo, y así sucesivamente. Hemos creado, por así decir, un ambiente de fin de siglo que se refleja, por ejemplo, en el Informe del Club de Roma.

Unos ambientes científicos serios han llegado a la conclusión de que el racionalismo ha traspuesto su apogeo y se aproxima a su fin. Así se termina una época que ha comenzado —se me permite exagerar un poco— con la ascensión al Mont Ventoux, efectuada en 1936... Al final de esta época habrá, bien sea el caos, bien sea una nueva idea desarrollada en común que conduzca a una nueva orientación general de las ciencias y de todas las esferas de la vida. Tal proceso puede extenderse sobre varias generaciones.

Esto lleva consigo tensiones visibles y, sobre todo, invisibles en numerosos sectores importantes en los que ha desaparecido el consensus general. El socialismo está dividido en varias ramas, y el cristianismo escindido en diversas confesiones.

Antonio Bonnemaison, declaraba recientemente que el cambio de las normas válidas actualmente se traduce también en el hecho de que hoy ya no importa poseer bienes, sino que importa ser competente en el plano profesional; lo cual significa, especialmente, que es preciso comprender las grandes líneas de coherencia en toda su extensión, en vez de limitarse a analizar ciertos fenómenos, y a proporcionar en tanto que especialistas, realizaciones de vanguardia, aunque sean éstas de importancia innegable. Dirigir grandes entidades —entre las que se cuentan las empresas— significa hoy: formar un equipo con diferentes especialistas, y dar una motivación a ese equipo con el fin de realizar un trabajo constructivo y útil para la sociedad.

Se sigue de ello que, respecto a los grupos de la sociedad, las empresas crean un lazo no sólo en el plano humano, o en un solo terreno especializado, sino que también consideran, en una visión de conjunto, la interdependencia compleja con los diversos grupos de la sociedad, buscando caminos que permitan eliminar los factores emocionales en las relaciones con los grupos que tienen intereses divergentes, y hacer que esas relaciones sean más objetivas y coordinarlas.

¿CUALES SON ESOS GRUPOS DE LA SOCIEDAD?

He aquí una lista de los grupos que están en contacto permanente, incluso cotidiano, con los jefes de empresa:

1.—Los colaboradores

2.—Los proveedores de materias primas

3.—Los acreedores

4.—Los accionistas

5.—Los clientes

6.—Los vecinos

8.—El Estado, en su doble condición de fisco y de garantizador del orden.

¿CUAL HA SIDO EL PRIMER PASO DE LOS JEFES DE EMPRESA EN LO QUE CONCIERNE A LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LOS DIVERSOS GRUPOS DE LA SOCIEDAD?

En primer lugar, ha parecido difícil incitar a los jefes de empresa a reflexionar sobre sus relaciones con los grupos precitados, a fin de encontrar una nueva concepción y ponerla en práctica a continuación.

La Fundación Europea para la Economía, ha sugerido, a los jefes de empresa reunidos en Roma, en sus Jornadas de Estudios, los días 9 y 10 de noviembre de 1972, que, además de las cuentas de fin de ejercicio, o sea los balances y las cuentas de pérdidas y ganancias, se publiquen cuentas especiales que expongan los servicios que la empre-

sa rinde a la sociedad. Estas cuentas deberían perseguir tres objetivos:

1.° Presentar de modo comprensible a todos los servicios que ciertos grupos de la sociedad han recibido de una empresa en un plazo determinado.

2.° Hacer comprender al público los servicios prodigados a los diversos grupos de la sociedad. (Permitaseme recordar a este respecto que en Alemania, numerosos ambientes ajenos al mundo de la economía, estiman que los beneficios obtenidos por las empresas, son del orden del 30 al 40 por 100 de la cifra de negocios).

3.° Mostrar claramente a los jefes de empresa cómo se calculan —independientemente del resultado del balance— las ventajas materiales que los grupos antagonistas —especialmente los colaboradores y los accionistas— han obtenido en el curso del ejercicio, gracias a la actividad del empresario.

¿CUALES SON LAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS QUE SE HAN ADOPTADO YA CON EL FIN DE MODERNIZAR LA POLITICA DE EMPRESA?

Se trata de integrar en la política de negocios y de empresa la responsabilidad para con la sociedad.

Eminentes jefes de empresa, tanto personalidades que han dejado sus funciones activas como Abs, Presidente del' Consejo de Vigilancia del Deutsche Bank, y Tacke, miembro del Consejo de Vigilancia de la Siemens, o que siguen en sus funciones activas, como Merkle, Presidente de la «Robert Bosch», se han pronunciado en los últimos años haciendo incapié en que **la realización de un beneficio óptimo no es la finalidad de la empresa.** El señor Abs, precisó ante empresarios franceses reunidos en París el 16 de febrero de 1972: «El beneficio es tan importante como el aire que respiramos, pero sería deplorable orientar nuestra actividad económica, únicamente a realizar beneficios, como sería deplorable vivir únicamente para respirar».

Según la nueva concepción, **la empresa debe producir y vender bienes y servicios a costes lo más ventajosos posible.** Al hacerlo así, debe obtener beneficios para subsistir y, a la vez, para rendir unos servicios a la sociedad.

Hoy día las empresas no sólo están ligadas al mercado monetario y de capitales, así como al mercado de los bienes manufacturados, sino también estrechamente ligadas al mercado del trabajo. Durante 5 días de la semana y 8 horas diarias no sólo aseguran las empresas un empleo remunerado a una multitud de asalariados, sino que les aportan una satisfacción por una actividad sensata, así como la expansión de su personalidad y, en la medida posible, una promoción profesional. Las empresas forman parte, por tanto, de la vasta sociedad humana y constituyen, en especial para los colaboradores, el marco de su trabajo y de una parte importante de sus aspiraciones en la vida. A este respecto, las investigaciones modernas en el campo de la motivación han aportado nuevos resultados que los jefes de empresa deben conocer.

En cuanto puedo juzgar, no existe una definición uniforme y abstracta de lo que se llama «la responsabilidad de la empresa y del jefe de empresa para con la sociedad».

No es posible una definición uniforme por las razones siguientes:

1.° Cada empresa desarrolla su propia filosofía para la política de negocios y de empresa y, por tanto, para la responsabilidad respecto a la sociedad.

2.° La puesta en práctica de esta responsabilidad respecto a la sociedad entra siempre en el marco de la política global de empresa, que no sólo tiene un carácter específico de la empresa, en el sentido de dicha filosofía, sino que debe orientarse hacia el potencial beneficiario efectivo.

3.° Las medidas sociales tomadas tanto dentro, como fuera de la empresa, aparecen a través de indicadores sociales, de los que no existe concepción uniforme para el jefe de empresa. A este respecto las consideraciones, a corto o a largo plazo, juegan un papel tan importante como la cuestión de saber si las inversiones que afectan las relaciones con la sociedad pueden acrecer el potencial beneficiario por un «return of investment», o si se efectuan por otros motivos.

¿COMO SE PUEDE CONCEBIR Y HACER EXPLICITA LA FILOSOFIA EN CUESTION?

He podido comprobar la presencia en la Repúblico Federal Alemana de algunas empresas que están dirigidas según métodos modernos, que han concebido, publicado y comenzado a realizar sobre la base de aspectos nuevos.

1.—Unos principios de dirección de la empresa, o al menos

2.—Unos principios de dirección del personal.

(Pasa a la pág. 22)

PRESUPUESTO MINIMO DIARIO DE ALIMENTACION PARA UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1976 Abril...	365,78	278,81	324,44	—	—	—	311,75	311,99	341,70	304,16
Mayo	373,35	286,23	339,29	—	—	318,44	320,57	319,79	345,91	314,50

INDICE DEL COSTE DE ALIMENTACION

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Barcelona	Granada	Madrid	Oviedo	Sevilla	Valencia	Valladolid	Zaragoza	Jaén	La Coruña
1975										
Media mensual ..	477,0	376,9	421,8	463,1	462,1	419,1	430,9	417,1	461,4	412,7
1975 Mayo	475,8	376,2	416,8	469,1	472,5	415,6	435,0	410,1	467,7	—
Junio	483,2	378,7	416,5	—	484,1	422,1	437,3	409,1	467,8	—
Julio	—	384,6	422,7	—	—	441,2	449,1	411,9	—	420,2
Agost.-Sep. ...	491,9	385,9	442,5	466,9	—	—	—	427,5	485,4	—
Octubre	—	383,4	443,6	485,4	—	442,6	448,9	444,5	—	424,6
Noviembre ...	508,0	383,0	446,2	—	—	447,6	449,4	445,9	512,4	427,3
Diciembre ...	519,4	390,1	457,5	493,6	—	449,3	450,1	448,6	—	430,5
1976 Enero...	522,8	398,4	460,7	505,7	—	461,5	457,7	455,1	—	431,5
Febrero	536,8	414,1	463,5	—	—	469,85	472,1	468,5	—	445,8
Marzo...	550,1	427,6	479,2	528,4	—	—	486,3	476,7	—	461,3
Abril	575,8	445,0	501,8	—	—	—	509,3	501,5	609,8	488,7
Mayo...	587,7	456,8	524,7	—	—	489,75	523,8	514,1	617,3	505,3

PRESUPUESTOS DE GASTOS FAMILIARES MINIMOS ANUALES, EN MADRID, DE UN MATRIMONIO CON DOS HIJOS

	Mayo
Alimentación	123,840
Combustible	5.050
Vivienda y gastos de casa	29.430
Vestido y aseo personal	60.230
Varios	35.680
TOTAL	254.230

INDICE DEL COSTE DE LA VIDA PARA MADRID CAPITAL

Base: Marzo 1959 = 100

MES	Alimentos	Combustibles	Vivienda y gastos de casa	Vestidos aseo personal	Varios	Indice general
1975						
Media mensual ..	421,8	170,4	337,3	743,9	1.022,5	487,3
1975 Mayo	416,8	168,6	333,2	736,3	1.007,0	482,1
Junio	416,5	168,6	333,2	742,9	1.007,0	483,1
Julio	422,7	168,6	338,3	756,3	1.007,0	484,1
Agost.-Sep. ..	442,5	168,6	343,1	774,9	1.052,9	507,2
Octubre	443,6	168,6	343,1	774,1	1.069,7	508,8
Noviembre ..	446,2	185,6	354,2	779,9	1.069,7	514,1
Diciembre ...	457,5	185,6	360,0	780,6	1.137,6	526,0
1976 Enero...	460,7	185,6	364,2	780,6	1.158,4	529,8
Febrero	463,5	185,6	365,0	798,1	1.158,4	534,3
Marzo...	479,2	185,9	368,5	798,1	1.158,4	543,4
Abril	501,8	185,9	393,5	798,1	1.176,5	560,9
Mayo...	524,7	185,9	403,2	812,4	1.176,5	577,2

Indice del coste de alimentación Madrid

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.— » »	197,8
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.—Media mensual	653,3
1975.—Mayo	645,6
Junio	645,1
Julio	654,8
Agost.-Sept.	685,4
Octubre	687,2
Noviembre	691,1
Diciembre	708,7
1976.—Enero	713,7
Febrero	717,9
Marzo	742,3
Abril	777,2
Mayo	812,8

¿CUALES SON LOS EFECTOS DE LOS PRINCIPIOS DE DIRECCION?

Podríais decir que tales principios de dirección no son sino bellas palabras. Y estoy de acuerdo con vosotros afirmando que, en la discusión actual entre los jefes de empresa y los elementos que tienden a hacer desaparecer el sistema actual, la sola publicación de principios de dirección no produce progreso alguno, e incluso lleva a lo contrario. La concepción de una filosofía de la empresa solo produce sus efectos —reforzando duraderamente la credibilidad de la empresa— si la Dirección vela por sí misma en relación con los imperativos siguientes:

1.—Los principios de dirección deber ser aplicados

2.—Su aplicación debe estar vigilada

3.—Toda infracción a esos principios debe ser castigada con sanciones apropiadas en todos los escalones, tanto para el jefe de empresa como para el barrendero.

Si faltan estas medidas, o no se toman con la firmeza requerida, los principios de dirección carecen de importancia para la política de la empresa o incluso producen efectos nefastos.

¿SE PUEDE MEDIR HASTA QUE PUNTO SE HA ASUMIDO LA RESPONSABILIDAD PARA CON LA SOCIEDAD?

En Estados Unidos, y en 1972, probablemente por influjo de las publicaciones de la Sociedad Consultora «Abt Associates Inc», de Cambridge, Massachusets, se abrió una discusión sobre los medios de medir los indicadores sociales. «El American Institute of Certified Public Accuntans Inc», 666 Fifth Avenue, New York, N. Y. 10019, acaba de crear una Comisión encargada de estos problemas. La evolución actual de esta discusión aparece en la publicación «Social Maessurement».

La finalidad de estas medidas es trazar un balance social que se añada a los balances y cuentas de pérdidas y ganancias tradicionales, que responden a las exigencias de la gestión de la empresa, y al informe social que trata de las cuestiones del personal en la Memoria de fin de ejercicio. Ese balance social debe exponer, además de la producción y la venta de bienes y de servicios, las ventajas que los diversos grupos de la sociedad han recibido de la empresa en un período determinado, así como las ventajas que la empresa ha recibido de terceras partes (Estado, Municipio, Instituciones científicas).

En la República Federal, la sociedad STEAG., Steinkohlen-Elektrizität. A. G., de Essen, está publicando un balance social anual.

Conviene notar aquí que, por razón de su mentalidad, los empresarios americanos tienen sobre ciertos puntos ideas distintas a las de los europeos. En Estados Unidos puede oirse el razonamiento siguiente: «Haciendo negocios, hago el bien», lo que significa inversamente: «Haciendo el bien, hago negocio». Esta fórmula, un poco simplificada, no corresponde ciertamente a las ideas de los jefes de empresa europeos.

No obstante, me siento obligado a llamar vuestra atención sobre el punto siguiente:

En la publicación número 11, de su serie «Direction et organisation de l'entreprise», de 1971, el Instituto de Gestión de las Empresas, de la Universidad de Saint-Gall, trató la materia de «Tendencias de la evolución de la dirección en Europa». Esta publicación, ilustra las famosas experiencias Hawthorne, gracias a las cuales se ha reconocido el influjo de los factores irracionales, sobre los resultados de la explotación. Desde este momento, la empresa es considerada como una entidad social en la que fenómenos ligados a la colectividad juegan un papel importante. Además del objetivo de la productividad de la empresa, el autor de ese trabajo menciona la voluntad de encontrar una satisfacción en el trabajo y humanizar el mundo del trabajo. Se presenta la empresa como un sistema social productivo, es decir, que es una entidad creada por el hombre, que engloba una multitud de seres humanos y orientada hacia unos objetivos determinados. Su fin primordial en la sociedad humana, es asumir funciones productivas y generadoras de rendimiento. En consecuencia, la empresa no puede ser considerada como aislada del mundo que la rodea y al que debe rendir servicios. Sólo se la puede ver en tanto que sistema abierto siguiendo un proceso permanente de adaptación al mundo exterior.

Si esta visión es exacta, se imponen las consideraciones siguientes:

1.° Las tareas de los jefes de empresa se han extendido.

2.° Dado el postulado económico de lograr un beneficio óptimo, unido a una elevada prioridad de responsabilidad hacia la sociedad, los jefes de empresa deberán liberarse de cargas rutinarias.

3.° Las funciones de los empresarios en la esfera del «planning», de la dirección del personal y de las «relaciones públicas» serán de una importancia decisiva en el futuro y pasarán al primer plano de la política de

empresa, sobre todo en el nivel supremo de la dirección.

4.° Las tareas de jefe de empresa no pueden ser asumidas más que por personas que estén calificadas para dirigir la empresa en tanto que es un sistema social de innegable complejidad, y que estén subjetivamente prestas a hacerlo.

Ahora bien, se añade otro factor cuando los jefes de empresa deben asumir la responsabilidad para con la sociedad además de su tarea de empresario, que es lograr el beneficio óptimo.

Se necesita, en primer término, personalidades dirigentes que sean capaces de hacer frente no sólo a los problemas precitados, sino que estén en condiciones de conservar su propia seguridad y su independencia intelectual a pesar de la creciente incertidumbre exterior. Esta fuerza interior —cito a Hans Ulrich— no resulta, en primer lugar, del mejor conocimiento de diversas técnicas, sino más bien del conocimiento de las grandes líneas de cohesión. Se impone reconocer de modo general que la capacidad de innovación es también necesaria para la organización y la dirección, y que no debe limitarse a la creación permanente de nuevos productos y servicios.

Esta capacidad de innovación emana de un equipo de dirigentes, más bien, que de un círculo, restringido y exclusivo de jefes de empresa. Esta es la razón por la que la formación del «management» debe extenderse a decenas de miles de mandos medios e inferiores, para la que los mandos deban estar suficientemente cualificados. Es importante movilizar el capital intelectual de todos los colaboradores a nivel del «midde management». En su informe anual de 1968, la asociación patronal alemana insistía sobre el hecho de que el estilo de dirección cooperativa es el único medio válido para llegar a ello. Los jefes de empresa que no reconocen esta necesidad, o que no aplican, por la razón que sea, los métodos de dirección cooperativa, obran en detrimento de su empresa y en detrimento de los grupos que trabajan en tal empresa o están ligados a ella en otra forma.

En tanto que los jefes de empresa perciban —además de sus emolumentos fijos— una renta variable, en función del beneficio declarado o calculado de la empresa, el beneficio óptimo constituirá, consciente o inconscientemente, el objetivo primordial de la actividad de los empresarios. En Estados Unidos, se discute la cuestión de saber si es preciso basar los emolumentos variables de los jefes de empresa sobre la realización del beneficio óptimo, de una parte, y de otra parte sobre la realización de tareas en favor de la sociedad durante un período determinado. Los círculos americanos que recomiendan la formalización de un balance social, han propuesto el siguiente modo de cáculo: el 60 por 100 de los emolumentos variables debería depender del beneficio de la empresa, y el 40 por 100 de las realizaciones, en favor de la sociedad. Si este principio apareciera en los contratos de los jefes de empresa, éstos se esforzarían en obrar según ese espíritu y hacer patentes sus realizaciones en esta esfera.

RESUMEN

La actividad del empresario se coloca en nuestros días en el contexto global de la economía y la sociedad. A este efecto, se necesitan jefes de empresa y mandos intermedios e inferiores suficientemente cualificados para asumir sus ampliadas tareas. Sólamente por la integración completa de la responsabilidad para con la sociedad, en la política de los negocios y de la empresa, y por la responsabilidad para con el personal, añadida a la responsabilidad de la producción, tendrán las empresas la garantía de no encontrarse confinadas en un **gheto.** Para la producción y venta de sus productos y servicios, necesitan una sociedad que las tolere, que acepte su comportamiento y que apruebe la actividad de las empresas, cuyas decisiones se toman de modo descentralizado. Cuando faltan estas condiciones previas se corre el peligro de llegar a un dirigismo ilimitado y a la abolición de nuestro sistema económico y social.

A pesar de las ideas erróneas de no pocos sociólogos que pretenden que todo se puede aprender y llevar a cabo, nos será preciso, sin duda, mucho tiempo para llegar a todo eso, puesto que el hombre no es perfecto. La cuestión de saber si accederán a la dirección de las empresas unos jefes suficientemente cualificados depende de aquellos que tienen como misión nombrar los dirigentes, es decir, los accionistas y los Consejos de Vigilancia, así como de los Directorios de las grandes sociedades que practican la cooptación de sus miembros.

Esos jefes de empresa suficientemente cualificados, deben asumir unas tareas suplementarias, que en modo alguno facilitan su actividad, pero que pueden contribuir de modo decisivo a mejorar la calidad de vida y hacer más humana la economía.

(De la exposición de **Ernst Plesser** en la Universidad Europea de los Negocios).



1975: UN AÑO-DESAFIO

EL MERCADO DE HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO CRECIO UN 10%

De la Junta General de Hidroeléctrica del Cantábrico, celebrada en Oviedo el 5 de junio de 1976, destacamos:

1) DATOS DE INTERES

Producción propia neta	2.849 GWh
Energía Facturada	3.357 »
Cifra de negocios	5.523 Mpta
Capital	3.415 »
Recursos propios	11.166 »
Amortizaciones	829 »
Beneficio neto	415 »
Cash Flow	1.244 »
Valor Añadido Bruto	2.565 »

2) CRECIMIENTO

Producción:	18,7 %	Mercado:	10 %
Amortizaciones:	47,7 %	Cash Flow:	29,27 %

Valor Añadido Bruto, 33 %

3) FINANCIACION

- ★ Ampliación de capital de 1 × 10 (en curso) y otra a finales de 1976 o principio de 1977, con desembolso del 70 por ciento y el resto con cargo a la cuenta de regularización.
- ★ Emisión de 1.000 Mpta en Obligaciones.

LA MUJER EN LA EMPRESA

La mujer, ante su profesionalización retribuida en la empresa, se enfada. Se siente discriminada. Lee y relee una advertencia concebida en estos tonos: «Si quieres ser recibida en un centro de colocación, en un departamento de personal, a nivel superior no hagas mención de tu condición femenina, pues en este caso ya no te llamarán.» Es prácticamente imposible que una mujer sea PDG —Presidente-director-general— en Francia. Estas siglas están monopolizadas por los hombres. Creemos que el problema es general. No tiene fronteras.

A un segundo nivel profesional en la empresa, «los títulos femeninos son muy poco adaptables a las funciones que buscamos», dicen los mandos de personal de la Renault. «Necesitamos ingenieros masculinos.» ESSO-FRANCE exclama que éste es un trabajo duro, en muchas ocasiones. Que le obliga a subir escaleras de mano y andar a gatas bajo las máquinas.» (Irónicamente y con humor una muchacha ingeniero exclama que precisamente ellas están tradicionalmente adaptadas a fregar por los suelos y subir escaleras para limpiar cristales.)

SHELL dice que nunca ha pensado mandar una chica a trabajar en una plataforma.

A la alusión hecha a los períodos de maternidad, la contestación femenina señala que si un hombre se fractura una pierna también está de baja más de tres meses.

Pero no todo acaba con la ingeniería para la mujer ni se puede alegar que todas las mujeres aspiran a puestos de mando u operacionales de dirección de taller o fábrica, ni que todas las que deseen empleos de responsabilidad sean mujeres frustradas, buscando compensaciones profesionales a su condición femenina.

En realidad la exclusión a mandos superiores «responsables» —marketing, dirección de personal, compras, financieros, etc.— obedece a otros motivos, que a guisa de simples anécdotas, citamos:

En COLGATE PALMOLIVE afirman: «Si el marido es trasladado, la esposa le sigue; no viceversa. La empresa debe invertir en la formación profesional... y no está segura en la rentabilidad de la mujer en un puesto no muy claro...»

«El obstáculo real es que una mujer entre los veintitrés a treinta años es cuando se casa; entonces le ocupa personal y preferentemente la vida del hogar, hijos, etc. Y esta es la edad de formarse profesionalmente en la empresa. Se establece una incompatibilidad real entre sus deseos y obligaciones... a un nivel superior al de la secretaria o empleada» (Oreal).

«A las mujeres debemos reservarles un puesto inamovible dentro del país —para las multinacionales— o dentro de su demarcación local, en muchos casos de empresas menores filiales.»

Se descartan de los puestos de responsabilidad muy genérica porque no son movibles. Mientras no exista una igualdad de traslado hombre/mujer no habrá igualdad de trato y de oportunidades ni de jerarquía en el trabajo.

¿Y las solteras?... SHELL decía: «¿Puede emplearse y salir sola al extranjero una muchacha? De oficina a oficina, sí; de taller a taller, no.

COLGATE-PALMOLIVE afirma: «Las chicas todavía se preparan (en Francia, desde donde comenta) de pequeñas para el hogar, para la vida de familia, para el matrimonio, no para el trabajo, menos para los puestos de responsabilidad, de mando directo humano.

A nuestro juicio no se puede generalizar. Conocemos PDG femeninas extraordinarias. La discriminación en el empleo la consideramos más grave cuando entre los hombres-directores managers, etc., se pasa de los cincuenta y cinco a sesenta años. Entonces este drama es verdaderamente agudo, en todos los niveles.

EL PCF Y LA EMPRESA

Leemos y confirmamos: «La ofensiva del PCF (Partido Comunista Francés) para fortalecer su infiltración en las empresas inquieta al empresariado y a los partidos políticos, incluido el partido socialista.»

En una entrevista concedida últimamente a un semanario económico, el Secretario del PCF afirma que la prioridad que éste asigna a las actividades de las células comunistas de empresa, de hecho, ha sido reactualizada. «La acción, continúa, se halla situada en dos planos distintos.»

El movimiento sindical se ve arrastrado por la fuerza ineluctable de las circunstancias, a situarse

en posiciones de claro carácter político, en la medida en que se hace más intensa e inseparable la convivencia entre empresarios y poder público. «Por nuestra parte, afirma desde su nivel político PC— estamos constatando que entre los ingenieros, técnicos y mandos superiores existe una progresiva tendencia a estrechar las relaciones de solidaridad con las otras categorías de asalariados. Si bien, por definición y experiencia, los hemos visto muy próximos a la cumbre directiva, hoy parece que se mezclan con mejor voluntad —y necesidad en la lucha— entre la mayoría de asalariados.»

La táctica del PC se realiza sin ambajes ni titubeos. Se da oficialmente cuenta que son 43 las secciones-punta que el PC tiene instaladas en otras tantas empresas del país. Sus nombres son indicativos de haberse realizado una buena selección. Se hallan en unión permanente y directa con el Comité Central del PC. Así funcionan como una muestra perfecta de las clasificaciones profesionales más interesantes del país. El grupo de estas empresas —cuyo nombre se ha hecho público— se halla formado por una diversificación de asalariados, sometida a constante control. Son empresas escogidas con mayoría de obreros sin calificación expresa laboral, o bien con abundancia de técnicos o mano de obra femenina. En algunos casos inmigrados y jóvenes.

«La experiencia obtenida —agrega el Secretario aludido— es muy positiva; de gran experiencia y enseñanza para el Partido, en el que «coincide la lucha obrera y la reivindicación social".»

En el plano laboral y económico-social del país ya se observa, desde otras fuentes, que los últimos conflictos sociales han sido provocados y sostenidos por estas células del PC en las empresas y también —lo que sin duda forma parte del plan estratégico-político del mismo— que el PCF selecciona la conflictividad a crear, y la agudiza en las zonas industriales-clave, como las formadas por PME de «sub-contratación» complementarias, de las que dependen los productos acabados de las grandes empresas.

Las perturbaciones laborales tienen una influencia de efecto multiplicador verdaderamente importante en la economía-social de un país, que aspira a ser algo más que marxista-leninista.

SUIZA Y LA PARTICIPACION OBRERA

El revés sufrido por la «cogestión a la alemana» sometida a referéndum en Suiza, en 21 de marzo último y rechazada por 967.946 contra 471.941 en una votación del 39,3 por 100 del censo, ha dejado un poco preocupados a los sindicatos helvéticos que buscan atenuantes a la negativa del pueblo. Dicen los político-sociólogos, que la Conferencia es reacia a los cambios; que éstos deben madurar antes de ser propuestos. Y añaden —como consolación— que igual suerte les ha correspondido a los empresarios que han visto rechazada su propuesta de limitación de algunas prerrogativas concedidas a los Sindicatos.

Por su parte, éstos, resignados, dicen, sin dejar de reconocer su decepción ante la negativa, que seguirán trabajando para que sea reconocido —y comprendido por todo el país— su derecho de participación, con mayor amplitud. «Lo extraño ha sido —señala el Vice-presidente de la Unión sindical suiza— que nadie se opuso a nuestra iniciativa durante la campaña ante los electores: El proyecto, pues —como dice un comentarista—, pasa al frigorífico, en espera de que ese 60 por 100 de abstenciones se convenza de la utilidad de participación, tal como la entienden y vienen realizando los prósperos países vecinos.

LA CEE, EN MARCHA CON «DOS VELOCIDADES»

La elección del Parlamento europeo por sufragio universal, adoptado en principio en Roma por los Jefes de Estado y de Gobierno de los Nueve, puso de relieve que el modo ideado de escrutinio, sistema proporcional, eliminaría a los países pequeños de la Asamblea, los marginaría de la cumbre creando una subzona. El mayo-junio del 78 está muy próximo si quiere llevarse a la práctica el procedimiento elegido; por ello se está pidiendo aceleración en las consultas y en las determinaciones.

La misión de este Parlamento es muy imprecisa, por lo que desde muchos ángulos, se teme su desequilibrio problemático por más que se espere el logro de una economía armónica, consolidada. ¿Se va a la instauración de un directorio europeo compuesto por «los grandes» países al que por rotación se acercarían los «pequeños», algo así como de espectadores no-alineados? ¿No sería una flagrante contradicción formal de los principios de base de la construcción europea?

La eventualidad deseada de la integración de Grecia, España, Turquía y Portugal incrementaría esta situación, esta discriminación de zona rica y zona subdesarrollada, por no decir «pobre» a nivel europeo ambas zonas marcharían a dos velocidades distintas en el coche común europeo, adoptado en función de la potencia de sus motores —Mercedes y utilitarios—. ¿Cuestión estratégica de para área sur-mediterránea y norte anglosajona? ¿Acentuarán o paliarán las diferencias? El dilema shakesperino en este caso no tiene color. Prácticamente no existe. No vamos ni en segunda.

¡ESCANDALOSO!

Entre las ayudas financieras, indirectas pero eficaces, destinadas a favorecer a los productores agrí-

colas de la CEE, los Ministros de agricultura de los Nueve acordaron en marzo último incorporar la leche en polvo entre los alimentos a los animales. Esto significa un nuevo mercado. Esta medida ha sido considerada por una gran parte de los sectores conscientes de la CEE como totalmente inmoral. Dar a los animales leche en polvo para su crianza cuando miles de hombres mueren de hambre es un delito de lesa humanidad. Y por si fuera poco, aparece la presión americana para que este destino de la leche en polvo no perjudique a los exportadores de soja USA, alimento por excelencia del ganado, porque temen que la CEE suprima o reduzca sus compras a Estados Unidos.

Francamente, escandaloso.

EN LA LUCHA CONTRA EL PARO, MEDIDAS DE LOS SINDICATOS EUROPEOS

La CES —Confederación europea de Sindicatos— que agrupa todos los sindicatos a excepción de la CGT francesa (filial del Partido Comunista) y de los Sindicatos españoles y portugueses, ha incluido en su programa de acción dos puntos fundamentales en su lucha contra el paro:

1.º **Semana de treinta y cinco horas.** (Señalan los observadores con satisfacción que fue el líder sindical británico Jack Jones —Secretario del Sindicato de transportes— el que lanzó y apoyó la idea, porque no es habitual que los británicos rompan el fuego en este tipo de muestras de solidaridad continental.)

2.º **Cinco semanas de vacaciones pagadas.**

Ambas resoluciones han sido aprobadas por unanimidad. Se había técnicamente determinado el impacto beneficioso que tal medida representaba en la lucha contra el paro y por ser altamente positiva se procedió a su aceptación. La unanimidad es indicio de este convencimiento.

QUEJA DE LOS PATRONOS HOLANDESES

La «carta abierta» de los patronos holandeses a su Gobierno a pesar de la buena salud de que goza el florín y del positivo saldo de la balanza de pagos e incluso de la actitud moderada que ofrecen los sindicatos, el empresariado de los Países Bajos no está satisfecho y da muestras —casi agresivas— de descontento y de malhumor.

A primeros de año los presidentes de las nueve mayores empresas del país —con su identikit por delante— dirigieron al Gobierno una carta abierta —en forma de reto— advirtiéndole que la «política económica oficial estaba llevando al país al desastre, a la ruina. «La erosión continuada de los beneficios ha agravado la vulnerabilidad financiera de amplios sectores de la industria, de tal manera que la modernización iniciada y la expansión necesaria para superar el momento, se ven seriamente amenazadas». Afirman que «los impuestos, los ingresos públicos no fiscales y las cotizaciones de la seguridad social representa más del 55 por 100 de la renta nacional, con un crecimiento negativo (—2 por 100) y una tasa de inflación superior al 10 por 100. Bajas claras se registran en exportación (—4,5 por 100) y en inversiones (—6 por 100) y con el porcentaje de paro (5,4 por 100 de la población activa) más grave después de la guerra.

Es cierto que la balanza de pagos conserva un excedente real, pero es debido sobre todo al gas natural (del que se exporta el 50 por 100, más de cinco mil millones de metros cúbicos, equivalentes a 2.500 millones de florines).

Reconocen las empresas firmantes, como dato positivo, que frente a la recesión, los Sindicatos dan pruebas de moderación y cordura admirables.

No obstante el Gobierno que parece adoptar una política de repliegue retiene la creación de un fondo financiero, constituible por los beneficios «extraordinarios o excesivos» de las sociedades, que debía ser administrado por los sindicatos y que también frena la ampliación de facultades a los Comités de empresa. Pero con ello las nueve compañías firmantes no se dan por satisfechas. Son los catorce millones de holandeses que están implicados en la crisis que denuncian los empresarios.

ALEMANIA

ESTRATEGIA SINDICAL METALURGICA ALEMANA

¡Treinta minutos de huelga en treinta años! Es todo un récord de excelentes relaciones humanas de una empresa, VW —Wolkswagen—, y su personal e incluso de buena convivencia empresa/sindicatos, de VW y IG-Metall (2,3 millones de adheridos, 80 por 100 del personal VW). Y sobre todo indica que en los momentos de tensión se puede acudir a otros medios o sistemas de presión, a otras áreas de aproximación. Una huelga «salvaje» de treinta minutos en abril de 1973 no es más que la excepción que confirma la regla.

Los IG-Metall en VW a principio de cada año negocian los aumentos de salarios, muy técnicamente, diríamos, muy desapasionadamente. En 1974, con un índice de precios +7 por 100, los salarios experimentan un +13 por 100. En 1975, +5,8 por 100, el mismo ritmo que la inflación.

En 1976 se prevé en precios un +4,75 por 100 ge-

neral. Los delegados sindicales pedían para los salarios un +8 por 100, y obtuvieron un +5,4 por 100. Notemos que la OCDE prevé una tasa de inflación de un 4,75 por 100.

Cada año se pactan nuevas condiciones de trabajo, según las circunstancias del mercado y posibilidades reales de la empresa. En ambas, Brasil y USA juegan fuerte en el porvenir del VW. Especialmente esta última nación, que con la evidencia de sus cifras de ventas ha cambiado la opinión de los Sindicatos que se oponían a la «extensión».

REALISMO ECONOMICO DE LOS SINDICATOS ALEMANES

Al decir de los expertos y observadores al «milagro económico» alemán le sucede ahora el «milagro social». La paz social de la R.F.A. parece inalterable. Tiene su origen en el realismo de los Sindicatos. Realismo que se erige sobre tres pilares fundamentales: **sobre una moneda** —un DM— fuerte; **una invencible competitividad** de sus productos y un **bajo indice de inflación.** Ante ellos los Sindicatos ceden todo cuanto sea para el bien no sólo de sus adheridos, sino para el país entero. Las circunstancias mandan. Veámoslo.

A raíz de la nueva ley sobre la cogestión, que va a entrar en vigor ahora, dice Edgar Loederer, el número 1 sw los Metallos alemanes «sabemos que la cogestión establecida no es paritaria más que en apariencia. Esto nos ha ocasionado una fuerte decepción. El Presidente en la Dirección de la empresa tiene voz preponderante y es nombrado por el capital. Pero me inclino —sigue diciendo— ante la voluntad del legislador que así lo ha regulado».

Para el sindicalista alemán es natural tener un sentido de responsabilidad económica. «La co-gerencia supone obrar como gerente empresarial, no como ideólogo». Se ofrecen una amplia gama de experiencias que confirman esta actitud.

«Nuestras relaciones con el empresariado proceden del compromiso, de la negociación; no de la lucha. Colaboración antes que contestación. Nuestro derecho de huelga está muy minuciosamente estructurado y es respetado.»

—En sus declaraciones, Loderer manifiesta que los Sindicatos no se ocupan de política en el sentido latino del término. No me convence el vocabulario leninista marxista ni me valen las expresiones capitalista/busgués es como sinónimos de explotadores.

El Sindicalismo no pone pegas al progreso económico, porque es de todos. En macroeconomía lo que a veces se pierde por un lado se gana por otro. La madurez de los tiempos no permite a veces pasar súbitamente desde el plano de las reivindicaciones al de las realizaciones. Conviene saber esperar.

GRUPOS DE PRESION. SUS TACTICAS

«Un apoyo al control del gas expulsado sólo tendrá un efecto secundario en la polución atmosférica. En cambio aumentará considerablemente el precio de compra y mantenimiento de los coches.»

Este es el slogan lanzado por Ford, General Motors, Chrysler a finales de año, apoyando la campaña publicitaria con 880 millones de dólares, invitando —presionando— al público para que haga conocer su opinión a los representantes del Congreso. En cada circunscripción se daban las señas del parlamentario.

UN SISTEMA QUE EN OTRAS LATITUDES FALLA

J. A. Franlon, un periodista audaz, de escorzos cínicos, en una de sus habituales crónicas a Economía comenta: «Washington, un día de abril de 1976; cinco de la tarde. Un proyecto de Ley tendiente a reforzar el control de la venta de armas se halla pendiente de aprobación en el Congreso. La votación decisoria debe tener lugar el día siguiente.»

Un senador cualquiera (resumimos nosotros), aunque en este caso con nombres y apellidos, pero que no hacen al caso, que había dudado hasta entonces, anuncia que va a votar en su próximo turno a favor de la Ley. Su voto es determinante.

Unos minutos después de esta declaración se pone en marcha un magnífico ordenador situado precisamente a pocos metros del Senado. Enclavado en el local de la National Rifle Association la potente reunión de firmas de fabricantes de armas. Se seleccionan unas 3.600 personas influyentes en este radio de acción relacionadas con el senador (son alcaldes, etcétera) y se envían telegramas relacionados con el voto anunciado. A las nueve de la mañana del día siguiente suenan incesantes los teléfonos del senador que recibe a su vez los centenares de telegramas del día anterior que le «aconsejan, de momento, no votar». La Ley fue remitida para nuevo examen a la Comisión correspondiente y aplazada, al menos, hasta el próximo octubre. De esta manera se siguen vendiendo armas a todo gas. En este caso el procedimiento lobby tuvo efecto. A veces, en otras latitudes no USA, falla. Existen diferencias. A los EE. UU. se les definió no como un país formado por diversos Estados federados, sino por diversos grupos rivales. Los procedimientos son distintos. No son universales.

LAS «MULTINACIONALES», SIEMPRE POLEMICAS

El presidente de la General Motors señalaba recientemente que «en un día muy próximo», la gran dimensión de las empresas norteamericanas sería bien aceptada a nivel público y considerada como «una bendición para el país» y «permitiría a América ocupar el puesto que le corresponde en la competición mundial».

Las «multinacionales» inician una nueva etapa de contraataques, insisten —haciendo gala— en su carácter privado, de empresa libre, especialmente las petroleras. Con esta finalidad ponen a disposición del American Petroleum Institute de un fondo de cuatro millones de dólares, para maniobra tipo Public Relations, el cual lo encarga al antiguo consejero de Nixon. Esta actividad propaganda/defensa la realiza especialmente en el Congreso y en la prensa.

En el Senado existen miembros que consideran, con grandes argumentos y actividades, que las grandes empresas operan sistemáticamente contra el interés nacional que en sí mismo es antagónico e incompatible con el interés privado.

Esta actitud se quiere contrarrestar a toda costa. Pero no se puede desconocer que los principales problemas que en esta línea pesan sobre la comunidad norteamericana se sitúan en dos planos muy claros:

La inversión en el extranjero priva a los USA de un número importante de empleos. Esto es difícilmente recusable.

La producción en el exterior disminuye las exportaciones y repercute negativamente en la balanza de pagos. (Se estima que el Fisco deja de percibir 8 mil millones de dólares que las actividades industriales y comerciales de las firmas multinacionales aportarían en régimen normal.)

A nuestro juicio esto es importante para Estados Unidos. Y ¿para el mundo? Volveremos sobre el tema planteado en nuestro mapa industrial nacional.

GRAN BRETAÑA DE NUEVO

Leemos y nos impresiona favorablemente: «Tras el milagro alemán, japonés, italiano se vislumbra ahora el milagro inglés.» Tres son los elementos básicos de que dispone el pronóstico, al parecer de los expertos:

(•) Una política de rentas —esta vez va de veras— que promete ser eficaz gracias a la cooperación del movimiento sindical, de las TU, que se ha dado perfecta cuenta de la grave situación por la que pasa la nación. Por segundo año consecutivo ha consentido una reducción de salarios reales (limitación del alza entre 6 y 6,3 por 100 en primero de agosto próximo).

(•) Una moneda que después de un largo período de supervalorización se encuentra en una devaluación del 4/5 por 100 real que remedia el desequilibrio fundamental de una economía importación/exportación descompensada (aunque supone un aumento del coste de materias primas y semiproductos importados).

(•) El petróleo del mar del Norte («verdadero milagro!) que empieza a poder ser considerado como recurso económico positivo importante (de 15 a 20 millones de toneladas en este año con economía de 1.700 millones de dólares equivalentes a la mitad del déficit de la balanza 1975).

PARADOJAS LABORALES

En la situación del empleo en Francia se observan los siguientes rasgos que preocupan a sus dirigentes:

(•) Francia paga bien a sus parados; emplea trabajadores extranjeros; aumenta costes. Y se pregunta: ¿por qué sus precios/exportación son tan elevados?

(•) Mientras quienes piden colocación sobrepasan el millón de personas, se encuentran sin provisión de 100 a 150.000 demandas de empleo. Son trabajadores calificados que el sistema de educación no ha formado aún, produciendo más de 100.000 estudiantes sin trabajo.

Difícil, como en todo el mundo laboral sin distinción de fronteras geográficas.

CALCULOS EQUIVOCADOS PARA LA «REGLA DE CALCULO»

La regla de cálculo, útil indispensable para ingenieros y estudiantes hasta hora, se está convirtiendo en un instrumento arcaico, de escaso rendimiento ante las calculadoras electrónicas de bolsillo.

La Cooperativa de Harvard —suministradora de tales aparatos y cuya clientela está en la Universidad— vendió el pasado año cantidades insignificantes de reglas y por más de 2 millones de dólares de «maquinitas», lo que habrá saturado el mercado al extremo de hundir las ventas en estos últimos meses. La Cooperativa manifiesta que se salva con instrumentos de uso muy diversificado y especializado (fotografía aérea, máquinas útiles, etc.). La euforia pasó pronto, pues la capacidad de adquisición masiva del producto quedó cubierta en un par de temporadas. Hoy sigue el ritmo normal, lento, ade-

cuado, como en tantas ocasiones sucede en la economía de mercado. Es un ejemplo muy simple, pero ilustrativo de las causas y amplitud de la demanda.

DATOS COMPARATIVOS

El presupuesto-tipo-familiar para un trabajador (metalúrgico) con esposa y dos hijos menores, habitantes en la región parisiense, según los indicadores de Le Nouvel Ecomiste, abril 1976, referidos a enero último, se sitúa en 4.819 francos franceses (1 franco = = 14,50 pesetas).

Este presupuesto mínimo aumentó en un 0,4 por 100 sobre el mes anterior, diciembre 1975, y en un 14,4 por 100 sobre el año anterior. Por capítulos, y en cifras absolutas, se descompone:

Alimentación, 1.356 francos; vestido, 727; vivienda, 1.236; higiene-casa, 139; transporte, impuestos, 575; cultura-diversiones, 377; diversos, 409 (cifras en francos franceses).

Se prevé que muy en breve se habrá superado el techo de los 5.000 francos, lo que preocupa al país, y suponemos que también al Gobierno.

FEDERACION MUNDIAL DE DIRECTORES DE PERSONAL

Acaba de ser creada en San Diego —California, USA— con el beneplácito al parecer de América latina y de Europa del Sur, por el peso que sobre la federación ejercerá la asociación estadounidense, la Federación Mundial de Directores de Personal, lo cual, a su vez, es motivo de escepticismo por no decir antagonismo, de las asociaciones de la Europa Norte, que ya tienen su asociación europea, eficaz y válida y a cuyas reuniones los EE. UU. ha venido asistiendo como observadora (Congreso de Lisboa, 1973 con preferencia).

A Minneapolis (Minnesota) acudieron en 1974 los Europeos por celebrarse el Congreso de la Asociación norteamericana y establecieron conjuntamente las bases de una asociación mundial que no cuajó en Amsterdan en el Congreso del año siguiente 1975, precisamente dadas las reservas formuladas por los países nórdicos.

Entonces los norteamericanos —nos referimos a los directivos de las asociaciones de Jefes de personal— manifestaron que de todos modos constituirían la Federación que ahora lanzan y que, de hecho, funcionará como una verdadera Confederación.

Muchas asociaciones nacionales la ven con buenos ojos y esperan de su eficacia una excelente labor para la función que realizan los jefes de personal, sobre todo dada la amplitud geográfica y laboral que con la generalización de las «multinacionales» va recayendo sobre los Jefes de Personal occidentales. •

¿Menos trabajo, menos desempleo?

Propuesta para reducir la jornada laboral

A fin de eliminar el desempleo se han de reducir las jornadas de trabajo. Propuestas al efecto han sido hechas en los últimos días, tanto por los sindicatos europeos en Londres, como por representantes de la fracción parlamentaria del SPD (Partido Socialdemócrata). Sin embargo, tales concepciones son enjuiciadas de una forma pesimista incluso entre los sindicatos alemanes, según revela una encuesta realizada por WELT. La reducción del período de trabajo a treinta y cinco horas a la semana no es actual, a pesar de que siga figurando en la lista de los deseos sindicales. La opinión de los empresarios: La reducción de la jornada laboral manteniendo los sueldos pone en peligro el resurgimiento económico.

A la pregunta formulada por Welt: «¿Cree usted que una reducción drástica del tiempo de trabajo, como prolongación de las vacaciones, más trabajos parciales y, a ser posible, la semana laboral de treinta y cinco horas, contribuirían a reducir sensiblemente el desempleo?» contestaron:

— IG METAL (Sindicato Metalúrgico):

En un principio estamos a favor de la reducción de la jornada de trabajo. El cálculo es acertado: Si hay que hacer una determinada cantidad de trabajo y se reparte éste entre varios obreros, habrá trabajo para más personas. Empero cuanto más pequeña sea la empresa más difícil resultará esto.

Por otra parte: Un día más de vacaciones incrementa los costes salariales en un 0,55 por 100. No sería justo el que no tuviese en cuenta el factor coste. Además, las posibilidades de ambas partes sociales están limitadas. Por ejemplo, sería cuestión del legislador implantar un décimo año escolar. Esto iría a costa de todos los ciudadanos, no de las empresas. El IG Metal estaría satisfecho de contar con todo esto, pero no se puede conseguir todo de una vez, ya que no hay quien lo financie. La semana de treinta y cinco horas no es para nosotros una cuestión actual. Primeramente deseamos obtener seis semanas de vacaciones así como la reducción a los sesenta años de la edad de jubilación.

— Federación de asociaciones de empresarios metalúrgicos:

Mediante la reducción de la jornada de trabajo o la prolongación de las vacaciones no se pueden

solucionar los problemas de desempleo, ni actualmente ni a plazo medio. Esto sería intentar curar inútilmente los síntomas. Las causas claras del elevado desempleo son la crisis inversora de los años pasados. Solamente nuevas inversiones permiten garantizar los viejos puestos de trabajo y crear otros nuevos. Pero esto requiere mayores beneficios empresariales. Nuevas reducciones de la jornada laboral —un día más de vacaciones cuesta un uno por ciento más— sólo contribuirían a reducir los beneficios de las empresas y a dificultar su poder inversor. El resultado serían más desempleados en lugar de menos. Pero: Trabajo no es igual que trabajo. Cuando los obreros cualificados trabajan menos no se puede emplear por ello a un simple peón. El repartir entre más cabezas el trabajo existente, en lugar de crear nuevos puestos de trabajo, sólo contribuiría a socavar la competitividad.

— Rudolf Sperner (Presidente del Sindicato de cerámica y construcción):

Se trata de una interesante propuesta. Sólo que hay que partir de la base de que la reducción de la jornada laboral manteniendo los mismos ingresos, representaría una carga suplementaria para la economía. Ahora hay que tratar de eliminar las horas extraordinarias y los turnos especiales, una vez que las jornadas reducidas pertenecen ya al pasado. Sobre la reducción de la jornada laboral deberíamos hablar cuando volvamos a tener concepciones claras, es decir, cuando la coyuntura se haya reactivado. De momento es muy pronto para tratar este tema. Resulta impracticable en el momento actual. Ahora, cuando han de ser eliminados los ingresos supratarifarios, no se puede implantar la reducción de la jornada. No debemos perturbar la reactivación económica, ya que de ello depende la competitividad de la economía alemana.

— Dr. Martin Egger, director del departamento de política social en la Asociación Central de la Industria Alemana de la Construcción:

Cuando se escucha esta propuesta sólo se puede echar uno las manos a la cabeza. No se pueden adoptar decisiones a largo plazo partiendo de una situación actual. Además, no es seguro que la reducción de la jornada de trabajo reduciría también el número de desempleados. Así lo muestran las dificultades que se observan en algunas ramas industriales. Por citar sólo un ejemplo, un contable seguirá siendo un contable. Falta la movilidad. Las fuerzas de trabajo no se dejan maniobrar en las situaciones anómalas. La economía de la construcción dispone de 20.000 puestos de aprendizaje que no están ocupados. Y también en períodos de recesión se carecía de personal cualificado. A ello hay que añadir que se pondría en peligro la reactivación si hubiese que pagar plenos salarios a menos trabajo.

— Círculo de Trabajo de las asociaciones empresariales de la Industria Química Alemana:

No nos prometemos mucho de la propuesta de reducir más la jornada de trabajo a fin de superar el desempleo. No vemos la menor necesidad de discutir sobre ello. De una parte, con el regreso a casa de trabajadores extranjeros se produce una mejora en el mercado laboral. De otra parte, la jornada de trabajo se reduce continuamente, ya sea en forma de prolongación de las vacaciones o al reducir la edad de jubilación, lo que afecta cada vez a mayor número de trabajadores. Partimos de la base de que cuando se llegue a la plena reactivación económica se reducirá también el desempleo. Ya hoy día falta personal cualificado en diversos sectores. Se debería evitar intentar llegar al pleno empleo con todos los medios. La premisa para la reactivación es aligerar las cargas del empresario en el sector de los costes. La reducción de la jornada laboral pagando completo el sueldo conduciría inevitablemente a incrementar los costes.

— IG Chemie, Papier, Keramik (Sindicato de obreros químicos y del papel):

En la actual ronda de salarios no figura por nuestra parte una nueva reducción de la jornada laboral. Empero la Confederación Sindical ha hecho ver que aspira a largo plazo a la reducción de la jornada laboral. Para nosotros resultaría imaginable la reducción de la jornada de trabajo, pero pagando completos sueldos y salarios. Empero dada la situación actual de la coyuntura, con los beneficios que esperan las empresas, sería completamente absurdo aspirar a reducir el trabajo. También es mera ilusión considerar esta reducción de la jornada laboral como una prueba de solidaridad de los que tienen trabajo hacia los que están sin empleo.

— Eugen Glombig (Experto social de SPD):

Considero que actualmente no es ni interesante ni practicable la reducción de la jornada de trabajo o la eliminación de las horas extraordinarias. Tales propuestas apenas si encontrarán apoyo entre los propios trabajadores. Para el SPD resulta claro que si se lograse la reducción de la jornada laboral, mediante contrato de trabajo ello no debería ir en detrimento de los ingresos.

— Ernst Müller-Hermann, experto económico de la CDU/CSU:

Se trata en primer lugar de una cuestión de costes. No hay que olvidar que la competitividad de la economía alemana sufre ya de los elevados costes. Una nueva reducción de la jornada de trabajo debilitaría la posición de la economía alemana en los mercados internacionales y sólo serviría paa impulsar la inflación. Actualmente no sería un medio adecuado.

PRIORIDADES PARA HOY:

El dirigente de empresa frente a un nuevo orden económico

Respondiendo a la invitación de la VCU (Uniapac en Suiza), Uniapac tendrá su **Congreso Mundial en Zurich, del 14 al 17 de septiembre próximo.** Cuatro años después del Congreso de Buenos Aires, en el que se había examinado el papel del «Dirigente de empresa en la transformación de la sociedad», los participantes reunidos en Zurich abordarán el tema

«Prioridades para hoy. El dirigente de empresa frente a un nuevo orden económico.»

Lo que en 1972 se veía como una de las grandes tendencias de la evolución a nivel mundial se ha transformado hoy en una reivindicación precisa de los países en vías de desarrollo. Todos los dirigentes de empresa están enfrentados con un interrogante fundamental: ¿cuál es su papel en la búsqueda de un nuevo orden económico que aporte más justicia y solidaridad en la repartición mundial de la producción y la renta?

Para los cristianos, en medio del enfrentamiento de convicciones y proyectos antagónicos acerca del camino para llegar a un nuevo orden económico, es importante no sólo actuar como dirigentes de empresa, sino también buscar, a través de una conversión diaria a los valores evangélicos, una vinculación entre su fe y su actividad profesional.

A las tres etapas del Congreso:

— Información y constatación / «Un mundo desgarrado».

— Reflexión a largo plazo / «Alternativas para mañana».

— Propuestas para la acción / «Lo que podemos hacer»

corresponden trabajos de grupos enmarcados en cuatro secciones, que abordarán el tema desde cuatro puntos de vista diferentes:

— Compromiso personal del dirigente de empresa (sección A).

— Estrategia de progreso social en la empresa (sección B).

— Responsabilidad de la empresa en la sociedad (sección C).

— Papel de la empresa en una redistribución mundial del potencial industrial (sección D).

Para alimentar los trabajos en grupos, se han previsto exposiciones y debates en sesión plenaria, con las siguientes personalidades:

Romuald BURKARD, presidente de Sika, presidente de Uniapac.

Philippe de WECK, presidente de la Unión de Bancos Suizos, presidente del Congreso 1976.

Beat ZWIMPFER, presidente de la VCU (Uniapac-Suiza).

Kurt FURGLER, consejero federal, vicepresidente de la Confederación Suiza.

Abdou DIOUF, primer ministro del Senegal.

Léo TINDEMANS, primer ministro de Bélgica.

Pastor Philip POTTER, secretario general del Consejo Ecuménico de las Iglesias.

Mgr. Angelo FERNANDES, arzobispo de Nueva-Delhi.

Philippe LAURENT, s. j., decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica de París.

Cándido MENDES DE ALMEIDA, presidente de la Sociedade Brasileira de Instruçao.

Profesor Jan Milic LOCHMAN, teólogo, catedrático de la Universidad de Basilea.

Julio de SANTA ANA, research coordinator on the Churches' participation in Development.

Hungh Kay, honorary secretary CABE (Uniapac-Gran Bretaña).

Paul-Marc HENRY, presidente del Centro de Desarrollo de la OCDE (París).

Samir AMIN, economista egipcio, director del Instituto Africano de Desarrollo y de Planificación (IDEP) en Dakar.

H. F. van den HOVEN, presidente de Unilever N. V.

Santiago BRURON SUBIABRE, presidente de Uniapac-América Latina.

Philippe DAUBLAIN, vicepresidente director general de BSN-Gervais Danone.

Philippe HEYMANN, redactor jefe de «Vision», revista económica europea.

Guy de WOUTERS, presidente de Belgian Shell, S. A.

ALEMANIA

EL COMITE CULTURAL DEL BUNDESRAT RECHAZA LA LEY DE FORMACION

La ley de formación profesional, aprobada en el Bundestag (parlamento federal) por la mayoría SPD-FDP, ha sido rechazada por la comisión para cuestiones culturales del Bendesrat (cámara de los Läder), en el que impera mayoría de los partidos de la Unión (CDU/CSU). A una moción presentada por los Estados federados Renania-Palatinado y Schleswig-Holstein, regidos por la CDU, se adhirieron los de Baden-Württemberg, Baviera, Baja Sajonia y el Sarre. Ello permite suponer que el pleno del Bundesrat adoptará, en reunión plenaria, las recomendaciones de la comisión. Esto significa el fracaso de tan discutida ley, a no ser que el Bundesrat o el gobierno federal solicite la intervención de la comisión mediadora.

La Unión no parece estar dispuesta a solicitar tal intervención. Y ello a pesar de que existen perspectivas relativamente favorables en el procedimiento de mediación, ya que en algunas cuestiones objeto de litigio, tales como la financiación de la formación profesional, se entrevé un acercamiento entre el ministro federal de Economía, Hans Friderichs (FDP) y la Unión. Friderichs no ha practicado a este respecto «política por iniciativa propia», como le ha reprochado el ministro federal de Educación, Helmut Rohde (SPD), sino que su postura está respaldada por el FDP. El gobierno federal tratará de hallar una posible alternativa tras la decisión en el pleno del Bundesrat. Mientras tanto se esfuerza por reprimir las diferencias entre Friderichs y Rohde.

Las razones de la recusa de la ley por la comisión fueron expuestas por el ministro de Educación de Renania-Palatinado, Vogel (CDU). El Bundesrat formuló ya el 30 de mayo de 1975 en su 420 reunión sus reservas al respecto, haciendo las correspondientes propuestas de modificación. A pesar de ello, el gobierno federal envió al Bundestag el 2 de junio de 1975 este borrador, sin tener presente en absoluto tales reservas; en una exteriorización posterior sobre la postura del Bundesrat no dejó entrever el menor deseo de llegar a un compromiso.

En el proceso público de audición de la comisión para formación y ciencia del Bundestag, en septiembre de 1975, la mayoría de los peritos confirmaron las reservas del Bundesrat, exteriorizando dudas de que se pudiesen conseguir con tal instrumento los objetivos del gobierno federal tales como mejor formación profesional y limitación del paro juvenil.

Vogel repitió además las objeciones de la Unión, ya conocidas de anteriores debates. Por medio de imposiciones, reglamentaciones e incremento de competencias suplementarias del Estado se producían nuevas y excesivas cargas. La consecuencia sería la limitación de la formación, no su fomento. La distribución prevista por la ley acordada en el parlamento federal entre empresas formadoras y no formadoras para la financiación de la formación profesional no es apta para asegurar una oferta suficiente de puestos de aprendizaje.

La imposición incrementaría las cargas de las empresas con puestos de aprendizaje. Los puntos débiles de la ley criticados por Vogel son neutralizados, en su opinión, por las propuestas de la Unión. Un acuerdo Bund-Länder en lugar de un reglamento a través de la ley de formación profesional podría garantizar una acción conjunta en igualdad de derechos, de acuerdo con lo dictado por la Constitución.

El departamento central de formación profesional propuesto por la Unión, basado en un acuerdo administrativo, está en consonancia con este dictado. En este departamento central podrían cooperar patronos y obreros y los maestros. La situación económica prohíbe una financiación por cuotas decretada por el Estado. Por ello, la Unión se remitió nuevamente al proyecto de ley de Baden-Württemberg para el favorecimiento impositivo de puestos de aprendizaje nuevos, una propuesta en la que no se había insistido siquiera en el Bundesrat, a pesar de contar la Unión allí con la mayoría, pero que se ha hecho más atractiva políticamente porque podría representar un papel de importancia en un posible procedimiento de mediación.

Llamamiento a la «SOLIDARIDAD SOCIAL»

El pacto social, como garantizador del progreso económico y la paz social

«El pacto social se presenta en las economías occidentales, como la solución no sólo posible, sino deseable, para garantizar el progreso económico y la paz social. Es, en resumen, la concordancia en la discrepancia, la mediación en la diferencia, la composición entre las posiciones extremas, la solidaridad social, frente a los egoísmos irreductibles», manifestó el ministro de Relaciones Sindicales Rodolfo Martín Villa, en el transcurso de una conferencia pronunciada en el Club Siglo XXI, en presencia de altas personalidades del Gobierno entre las que se encontraban el ministro de Trabajo, Solís Ruiz, y el de la Presidencia del Gobierno, Alfonso Osorio.

El ministro de Relaciones Sindicales, una vez más, expuso la necesidad del pacto social «en situaciones críticas del país, de la economía del país, ya que siempre será más provechoso para las partes interesadas llegar a una solución negociada de los conflictos que el intento de resolverlos por procedimientos coactivos o violentos».

Después de señalar que «la preocupación por hallar un nuevo acuerdo social básico, corre paralela con un progresivo deterioro, tanto del modelo económico como de la convivencia social», Martín Villa hizo referencia a que «los Gobiernos, ante el fracaso registrado en la aplicación de políticas ordenancistas en la regulación del trabajo, se ven forzados a pactar con Sindicatos y empresarios».

Condiciones del pacto social

Seguramente, el ministro de Relaciones Sindicales se refirió a las condiciones del pacto social, enumerando como presupuestos previos la representatividad de los interlocutores sociales, problema íntimamente ligado a la reforma sindical con la que se trata de conseguir que «tanto empresarios como trabajadores se sientan verdaderamente integrados en sus organizaciones». Aludió igualmente a la «existencia de órganos de encuentro institucionalizados» y, en primer lugar, a un Consejo Económico Social «como marco adecuado para el pacto social» y en que se asegure la participación de empresarios y trabajadores en cuestiones económico-sociales y en la formulación de la legislación relativa a sus intereses y de las líneas maestras del desarrollo económico-social. «El pacto social, señaló asimismo, no requiere una alianza de intereses, pues cada una de las partes mantienen los suyos propios, aunque las dificultades temporales les lleven a mutuas concesiones. Nada se opone para que se produzca el pacto social, sin otros condicionamientos previos, como el pacto político».

Posibles efectos

Para finalizar, Martín Villa declaró: «Creo y trabajo para que los españoles nos entendamos. De lo que se trata es de buscar entre todos y con las menores posibilidades de riesgo, el camino más útil para organizar nuestra convivencia, dentro del gran consenso colectivo que está promoviendo una naciente, pero vigorosa Monarquía. Y aquí el pacto social puede y debe ser un elemento de primer orden.»

El discurso del ministro de Relaciones Sindicales llega a la vida político-social española en un momento de gran conflictividad y deterioro en la situación laboral del país. La postura del Gobierno en materia sindical está clara: ahí está una reforma que en principio va a suponer una mayor participación de los trabajadores, que podrán crear sus organizacionse propias, independientes de la de los empresarios y de los partidos políticos. Hoy en día se hace fundamental el diálogo, tanto entre trabajadores, empresarios y el Gobierno, para garantizar una mayor convivencia entre todos. El discurso del ministro es un llamamiento claro a la colaboración, a la concordancia, a la «solidaridad social», en unos momentos críticos para la economía del país.

El llamamiento va dirigido tanto al sector obrero como empresarial. Se hace necesario cada vez más negociar, para dar una salida pacífica a los conflictos, que redunde en bien de todos.

Opinión de los trabajadores

De momento, la actitud de ciertas organizaciones de trabajadores por sus múltiples declaraciones parece bastante clara: «Como trabajadores, consideramos que debemos ser únicamente nosotros los que debemos plantearnos la reforma sindical. Este planteamiento debería ser lo más amplio posible, cuestionándose la validez y la legitimidad de esta reforma sindical, y si lo que queremos los trabajadores es un Congreso Sindical que decida el futuro sindical obrero, unitario, independiente del Estado-Gobierno y de todos los partidos políticos, democrático a todos los niveles. Un Congreso Sindical constituyente de ese Sindicato de clase, que sólo puede propiciarse desde una situación de libertades democráticas, con elección de delegados desde las mismas asambleas de fábricas, obras y centros de trabajo, y que fijasen las bases de ese nuevo Sindicato, sus estructuras y elijan sus órganos de dirección.»

«Los objetivos de un Congreso Sindical, en este momento, no pueden ser otros que la pretensión de continuismo del Sindicato Vertical. Nosotros creemos que la actitud del movimiento obrero ante este Congreso no debe ser una actitud posibilista de ir a sacar lo que se pueda de él. Hay que avanzar en la realización de un Congreso Sindical obrero constituyente, según han comunicado recientemente portavoces autorizados de Comisiones Obreras.

Todo queda por ver ahora. Las organizaciones obreras son, en definitiva, las que van a tener la última palabra y de las que depende, fundamentalmente, la viabilidad del pacto social y de la reforma sindical, en general.

LA REFORMA SINDICAL IMPLICA LA REFORMA DE LA DECLARACION XIII DEL FUERO DEL TRABAJO

Don Fernando Suárez subrayó la absoluta necesidad de separar la Administración de las organizaciones sindicales.—Es dudosa la conveniencia de la presencia sindical en el Senado

El ex ministro de Trabajo don Fernando Suárez, se mostró «totalmente de acuerdo» con el proyecto de reforma sindical, aunque expresó su «extrañeza» ante ciertas incompatibilidades de la misma.

Hablando en el Instituto de Estudios Jurídicos, dentro del ciclo sobre «Reforma sindical», don Fernando Suárez se declaró partidario de la misma, en cuanto que consagra de manera expresa el derecho de trabajadores y empresarios a constituir asociaciones y afiliarse a las mismas.

Sin embargo, el ex ministro manifestó su extrañeza porque no aparezca en el proyecto de reforma sindical la derogación expresa de la declaración XIII del Fuero del Trabajo en vigor, «máxime —dijo— si en los propósitos reformistas entra la supresión de los sindicatos tal y como ahora están constitucionalmente concebidos.»

Asimismo, don Fernando Suárez se refirió a la necesidad de dejar absolutamente clara la distinción entre el Estado y la administración en el proceso reformista sindical, y las organizaciones sindicales, por otra, a efectos de que el Consejo Económico-Social previsto no pueda confundirse con los órganos de colaboración y consulta entre los trabajadores y empresarios para fomentar el mutuo entendimiento.

En relación con lo que denominó «controvertida figura del ministro de Relaciones Sindicales», don Fernando Suárez indicó que la representación personal de la Organización Sindical atribuida al ministro «constituye una adulteración».

Por otra parte, el ex ministro de Trabajo consideró que el Gobierno no tiene más remedio que plantearse la necesidad de ratificar el convenio de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Por último, don Fernando Suárez consideró como «sumamente discutible» la presencia sindical en el Senado y el procedimiento que se apunta para asegurar dicha presencia, dado que estima muy difícil defender la tesis de que los órganos de participación sean aquellos en los que es presumible alguna presencia de la Administración o aquellos otros en los que tal presencia tiene menos sentido.

SON CONVENIENTES LOS SINDICATOS PATRONALES

«En las actuales circunstancias, las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación estiman necesaria la creación de organizaciones patronales libres que sirvan como interlocutores válidos de una realidad sindical existente en el país y que contribuyan a una mejor convivencia social.»

En este punto se puede resumir las conclusiones más importantes a las que ha llegado el Comité Ejecutivo del Consejo de dichas Cámaras, tras una reunión celebrada recientemente, y que han dado a conocer a los medios informativos a través de una nota.

En el comunicado hecho público, las citadas Cámaras señalan la vocación europeísta de las mismas, así como que se sienten solidarias con el sistema económico en que viven los países de la Comunidad Económica Europea, y que en este sentido resaltan su fe en la libre empresa, en la economía de mercado, y en la iniciativa privada, como motores de un desarrollo socioeconómico más rápido y eficaz.

Aunque las Cámaras propugnan que no pueden pronunciarse sobre temas concretos de la reforma política, entienden que la actual situación ha dejado de lado los intereses patronales y que, por ello, se hace conveniente la creación y organización de sindicatos patronales libres.

Por último, las Cámaras expresan su preocupación por haber sido excluidas, en el momento de la reforma sindical, en que deben de jugar un papel importante en la vida nacional.

MARTIN VILLA, CON EL COMITE EJECUTIVO DE LAS CAMARAS DE COMERCIO

El ministro de Relaciones Sindicales, don Rodolfo Martín Villa, se ha reunido con el Comité ejecutivo de las Cámaras de Comercio, que preside el señor Ysasi Ysasmendi, con el fin de informar sobre aquellos aspectos de la reforma constitucional que afectan a la Organización Sindical.

La reunión, al igual que la celebrada días pasados con la ponencia del Consejo Nacional encargada del informe sobre el proyecto de reforma constitucional, a la que asistió el titular de Trabajo, don José Solís Ruiz, forma parte de la serie de contactos que está manteniendo el señor Martín Villa acerca del tema de la reforma sindical.

FOS BU-CRAA HA DADO VACACIONES A TODOS LOS TRABAJADORES NATIVOS

Los redoblados ataques del F. Polisario a El Aaiún, y concretamente a las minas de Fos Bu-Craa, y el presentimiento, así como la amenaza de que tan pronto se inicie el verano éstos se harán con un carácter casi constante, la empresa Fos Bu-Craa ha dado vacaciones a todos los trabajadores nativos que tenían su destino en la misma. Como consecuencia de esto han surgido muchos rumores entre los trabajadores: hay quienes opinan que se trata de una orden dada por el gobernador marroquí al objeto de hacer «limpieza» en aquella zona, mientras que otros opinan que es una orden dada por la empresa en evitación de tener que hacer como hasta ahora grandes desplazamientos. Lo que sí es cierto es que existe un gran temor, tanto en El Aaiún como en las minas de Fos Bu-Craa ante los ataques del F. Polisario.

231.200.000 DE PESETAS PARA MITIGAR EL PARO

El Ministerio de Trabajo ha concedido subvenciones para mitigar el desempleo a las provincias que a continuación se relacionan y que serán libradas a los gobernadores civiles en las cuantías que se expresan:

	Pesetas
Almería	11.000.000
Badajoz	20.000.000
Cáceres	16.200.000
Cádiz	30.000.000
Córdoba	21.600.000
Granada	30.000.000
Huelva	11.000.000
Jaén	23.400.000
Málaga	35.000.000
Sevilla	33.000.000
TOTAL	231.200.000

CUBA COMPRARA A ESPAÑA, ANTES DE FINALIZAR 1977, BIENES DE EQUIPO POR 700 MILLONES DE DOLARES

El subsecretario de Comercio, don Luis Ortiz, a su regreso de La Habana, donde ha suscrito un nuevo acuerdo comercial que modifica el firmado en 1974, manifestó que del compromiso adquirido anteriormente por nuestro país de comprar entre 1976 y 1977 440.000 toneladas de azúcar, se ha reducido la cifra a 340.000 toneladas y se ha aumentado el plazo de adquisición a 1978.

Durante las conversaciones de la comisión mixta para la renovación del acuerdo, han sido abordadas también las perspectivas de exportación española a Cuba, país del que España es el tercer abastecedor. El señor Ortiz puso de manifiesto que, de acuerdo con el protocolo suscrito, Cuba adquirirá antes del final de 1977 bienes de equipo españoles por valor de 700 millones de dólares, utilizando para ello las facilidades financieras previstas en el acuerdo de 1974 y de las que hasta ahora sólo se había hecho uso de unos 200 millones de dólares.

ITALIA

LOS ITALIANOS DEBEN TRABAJAR MAS Y GASTAR MENOS

Informe anual de las actividades de la Banca Italiana

«El Estado devora los ahorros de las familias. La banca de Italia se ve obligada a operar en una economía de estado de asedio. La pobreza de reservas ha impedido hasta ahora y sigue impidiendo una mejor defensa de la lira. La inestabilidad política, la falta de programación y la superpresión salarial agravan la crisis del país. Sólo una drástica reducción del gasto público, un freno al endeudamiento y la autofinanciación del trabajo pueden servir de remedio de urgencia, porque los mecanismos monetarios ordinarios en Italia ya no bastan. Los italianos deben trabajar más y gastar menos.»

Esta es la diagnosis y, al mismo tiempo, la terapia que acaba de presentar el gobernador de la Banca de Italia, Baffi, en la relación anual de actividades del organismo que dirige.

Como medidas concretas, Baffi ha reivindicado para la banca de Italia autonomía del Gobierno y, de modo particular, ha juzgado indispensable que el instituto central se desvincule de la obligación tradicional de financiar las exigencias del Tesoro. Ha pedido una modificación radical de la escala móvil. a realizar mediante un «pacto social» con los sindicatos.

Todas las huelgas serán suspendidas desde el 10 al 21 de junio para favorecer una «ordenada campaña electoral». Es lo que aquí llaman la «tregua sindical». Mientras las tres confederaciones sindicales se comprometían formalmente a esta tregua, se anunciaban nuevas huelgas salvajes de pilotos de aviación, de hoteleros y en los bancos. ¿Quién, en esta situación, podrá dar garantías a los electores de gestionar, después del 21 de este mes, el «New Deal» italiano?

FRANCIA

El índice de los precios internacionales de materias primas importadas por Francia subió un 13,2 por 100 en abril en comparación con marzo, según el Instituto Nacional de Estadística francés. La cifra correspondiente a abril significa un aumento del 37,8 por 100 frente a abril del año pasado.

El nivel de desempleo en Francia descendió en abril un 4,4 por 100, cifrándose el número de parados en 896.900, frente a 938.000 en marzo, según el Ministecio francés de Trabajo.

Los precios al por menor en Francia subieron un 0,9 por 100 en marzo, en comparación con un aumento del 0,7 por 100 en febrero, ha informado el Instituto Nacional de Estadística. La cifra correspondiente a marzo significa un incremento del 9,6 por 100 en realización a marzo del año pasado.

El Gobierno de la India ha conseguido compromisos de ayuda económica para el año fiscal 1976-77, que suman 1.800 millones de dólares, lo que viene a ser 25 millones más que en 1975, según el Banco Mundial. De esta cantidad, 1.100 millones de dólares provendrán de los Estados Unidos, Canadá, Japón y la CEE, mientras que 700 millones serán facilitados directamente por el Banco Mundial.

ALEMANIA

El índice de los precios de exportación en Alemania Federal subió un 0,4 por 100 en abril, frente a marzo, lo que supone un aumento del 3,5 por 100 en relación con abril del año pasado, ha informado la Oficina Federal de Estadística. Asimismo, indicó que los precios de importación correspondientes a abril se incrementaron en un 0,5 por 100 con respecto a marzo y en un 7,7 por 100 en comparación con abril de 1975.

Las ventas industriales de Alemania Federal subieron un 3 por 100 en febrero en comparación con enero, cifrándose en 61.900 millones de marcos, lo que significa un aumento del 8,2 por 100 frente a febrero del año pasado, ha informado la Oficina Federal de Estadística. Las exportaciones, que alcanzaron 15.000 millones de marcos en febrero, se incrementaron en un 6,8 por 100 con respecto a enero y en un 9,6 por 100 en relación con febrero de 1975.

Alemania Federal registró un superávit comercial en abril de 2.238 millones de marcos, lo que supone un descenso en comparación con el superávit de 3.850 millones de marcos en marzo y de 2.810 millones en abril del año pasado, ha informado la Oficina Federal de Estadística. Las exportaciones en abril fueron de 20.817 millones de marcos, mientras que las importaciones sumaron 18.579.

El número de empresas alemanas que quebraron en el primer trimestre de este año fue de 1.692, lo que supone un descenso del 7,3 por 100 en comparación con el primer trimestre del año pasado, según la Oficina Federal de Estadística.

La producción de acero crudo en Alemania Federal totalizó 3,46 millones de toneladas en abril, lo que significa un descenso en comparación con la producción de 3,76 millones de toneladas en marzo, y de 3,73 millones de toneladas en abril de 1975, según la Oficina Federal de Estadística. Durante los cuatro primeros meses del año, la producción de acero en general fue de 13,94 millones de toneladas, lo que supone una disminución del 7,9 por 100 frente al mismo período de 1975.

GRAN BRETAÑA

Las ventas al por menor en Gran Bretaña registraron un aumento del 6 por 100 en abril frente a abril del año pasado, y en comparación con una subida del 13 por 100 en marzo, según el Departamento de Industria inglés. Asimismo, indicó que las ventas al por menor se incrementaron en un 15 por 100 en el primer trimestre de 1976 en relación al mismo período del año pasado.

La inversión de Gran Bretaña en exploraciones y desarrollo petrolífero en el Mar del Norte fue de unos 3.600 millones de libras esterlinas en 1975, ha informado el secretario británico de Energía, Tony Benn. Indicó que se prevé que esta cifra se elevará a unos 5.500 millones de libras en 1976.

La inflación en Gran Bretaña alcanzará el 14,25 por 100 en 1976 y el 8,5 por 100 en 1977, según los cálculos del Instituto Nacional de Investigación Económica inglés. Estas cifras —según el mismo Instituto— discrepan considerablemente de las del Gobierno de Gran Bretaña, que prevé una tasa de inflación del 10 por 100 en 1976 y del 5 por 100 en 1977.

ITALIA

El déficit en la balanza de pagos de Italia disminuyó en abril para cifrarse en 702.000 millones de liras, desde 903.000 millones en marzo y frente a un déficit de 38.200 millones en abril de 1975, según el Banco de Italia. El déficit total para los cuatro primeros meses del año se eleva a 2.120.000 millones de liras, frente a 140.000 millones en el mismo período del año pasado.

SUIZA

El Banco Nacional de Suiza ha informado que su intervención en el mercado de divisas sumó 7.600 millones de francos suizos entre el 1 de enero y el 15 de mayo. Indicó que, a pesar de la gran envergadura de las intervenciones, no fue posible evitar la revaluación del franco suizo.

DINAMARCA

El índice de los precios al consumidor en Dinamarca subió un 0,3 por 100 en abril, frente a marzo, según la Oficina de Estadística danesa. Esta cifra significa un incremento del 8,9 por 100 respecto a abril del año pasado.

Dinamarca registró un déficit de 3.500 millones de

coronas en su balanza de pagos por cuenta corriente en el primer trimestre del año, frente a 500 millones en el mismo período de 1975, y en comparación con 3.000 millones para todo el año 1975, ha informado la Oficina de Estadística danesa.

EE. UU.

Los ingresos personales en los Estados Unidos aumentaron un 10,9 por 100 en abril, en comparación con abril del año pasado, y frente a un incremento del 9,6 por 100 en marzo, ha indicado el Departamento de Comercio norteamericano. En lo que se refiere a los cuatro primeros meses del año, los ingresos personales han aumentado un 10,5 por 100 en comparación con el mismo período del año pasado. Para el conjunto de 1975, los ingresos personales subieron un 7,9 por 10.

El déficit comercial de los Estados Unidos descendió en abril a 202,1 millones de dólares, frente a un déficit de 650,9 millones en marzo, según el Departamento norteamericano de Comercio. La cifra correspondiente a abril se compara con un superávit de 689,1 millones de dólares en el mismo mes del año pasado. El déficit comercial acumulado de los Estados Unidos para los cuatro primeros meses del año asciende actualmente a 1.066 millones de dólares, frente a un superávit de 2.472 millones del mismo período de 1975.

Las ventas de las filiales de corporaciones multinacionales norteamericanas sumaron unos 437.700 millones de dólares en 1974, lo que supone un incremento del 50 por 100 en comparación con 1973, ha informado el Departamento de Comercio de los Estados Unidos. Explicó que las ventas de las filiales de las compañías petrolíferas USA supusieron las dos terceras partes del aumento registrado en 1974.

La productividad del sector privado en los Estados Unidos, medida en producción por hora, subió un 6,1 por 100 en el primer trimestre del año en comparación con el último trimestre de 1975, ha informado el Departamento de Trabajo norteamericano.

CHILE

Un grupo de bancos norteamericanos y canadienses ha concedido un préstamo de 125 millones de dólares a Chile, a fin de ayudar a la balanza de pagos chilena, ha informado el Banco Central de Chile. El Banco no quiso identificar a los bancos extranjeros que concedieron el crédito.

El Gobierno chileno ha autorizado a tres compañías automovilísticas extranjeras —General Motors Corp., Peugeot-Renault y Fiat-Concord (subsidiario argentino de Fiat de Italia)— a fabricar vehículos en Chile. El Gobierno indicó, por otra parte, que las acciones estatales en Citroen serán subastadas, a fin de que el control de las operaciones manufactureras de esta compañía en Chile pase al sector privado.

JAPON

Sony Corp. prevé que alcanzará un récord en sus ingresos netos para el año fiscal de 1976, y que llegará a exceder las ganancias de 84,6 millones de dólares registradas en 1973. La compañía tuvo ingresos netos de 53 millones de dólares en el año fiscal de 1975, lo que supone un descenso del 35 por 100 en comparación con la cifra de 83,3 millones de dólares en 1974.

El índice de la producción industrial y minera en el Japón subió un 2,2 por 100 en abril, frente a marzo, lo que supone un aumento del 15,1 por 100 en relación con abril del año pasado, según el Ministerio japonés de Industria y Comercio Internacional.

AUSTRALIA

Las reservas australianas de uranio, recuperable a un coste de hasta 15 dólares la libra, se calculan en unas 331.000 toneladas, ha anunciado la Sociedad Australiana de Productores de Uranio. Añadió que esta cifra supone alrededor del 16 por 100 de los recursos occidentales de uranio. Por otra parte, la Sociedad opina que existe suficiente demanda en el mercado del uranio como para justificar la creación de una industria australiana que produciría entre 15.000 y 20.000 toneladas de uranio al año. Estima que las necesidades de uranio en el mundo occidental sumarán 874.000 toneladas entre 1975 y 1985.

CANADA

El ministro de Finanzas del Canadá, Donald-MacDonald, ha presentado al Gobierno un presupuesto que prevé un déficit federal de 4.500 millones de dólares para el año fiscal 1977, frente a un déficit de 4.590 millones de dólares en el año fiscal 1976, que finalizó el 31 de marzo. Los gastos para 1977 se estiman en 42.150 millones de dólares, respecto a 37.225 millones en 1976.

GENERAL MOTORS

General Motors Corp. ha informado que las ventas en el extranjero de sus automóviles y vehículos comerciales en abril alcanzaron la cifra de 162.000 unidades, batiendo el récord de abril de 145.000 unidades vendidas en igual mes de 1973. La compañía indicó que las ventas extranjeras en los cuatro primeros meses del año fueron 583.000 unidades, frente a 452.000 en el mismo período del año pasado, con lo cual también logró superar el récord de 545.000 unidades vendidas en los primeros cuatro meses de 1973.

LIBROS

EL CONTRAPODER MULTINACIONAL, por CHARLES LEVINSON. Colección «Testimonio de Actualidad», 43. DOPESA. Barcelona, 1976. Págs. 352.

El poder creciente de las multinacionales y la respuesta —la elaboración de una estrategia defensiva— de los sindicatos, es el gran tema de la obra. El autor, desde la perspectiva del economista especializado en sociología del trabajo, nos informa sobre los cambios que se están produciendo en la estructura de las relaciones internacionales, la creciente colaboración entre el mundo capitalista y el bloque socialista, los mecanismos del poder supranacional ejercido por las multinacionales y las situaciones del monopolio mundial que se están creando.

El libro, profundamente documentado y de gran valor informativo, apunta directamente a la necesidad que tienen los sindicatos nacionales de estructurar a su vez una colaboración multinacional y una estrategia obrera a escala mundial. Y a través de esta solidaridad, que se extiende igualmente a los países del Este, aparecen las nuevas reivindicaciones: salarios, seguridad y regulación de empleo y redistribución de los poderes empresariales.

COMO AUMENTAR LA EFICACIA DEL DIRECTOR PROFESIONAL, por JOHN W. HUMBLE. Ed. Asociación para el progreso de la Dirección. Madrid, 1976. Págs. 454.

Bajo la triple dimensión de formación, responsabilidad y análisis crítico como bases para potenciar la eficacia del Director, John Humble especialista en técnicas del management se refiere a un estancamiento en la función directiva mientras que la empresa ha experimentado una serie de cambios en su estructura que han alterado el rutinario «modo de hacer las cosas» y que han sacudido en sus cimientos el sistema tradicional de relaciones personales.

Para John Humble potenciar la eficacia de los directivos es consecuencia de múltiples factores complejos e independientes, pero que podrán concretarse en los distintos puntos: estrategia de las empresas, estructura de la organización, estilo y clima de la gerencia, conocimientos y pericia del directivo, situación en el punto adecuado, información oportuna y pertinente sobre resultados, sistema salarial y de promoción, oportunidades de adiestramiento y autodesarrollo, métodos de revisión y asesoramiento, fijación clara de tareas y estándares de eficacia, objetos de la unidad.

En esta década de los setenta se pueden señalar cuatro prioridades que condicionarán la eficacia de los Directores de empresa: El desafío del entorno, mejorar el cambio tecnológico, adiestrar a los mandos para hacer frente a relaciones laborales más complejas y explotar a fondo los hallazgos de los científicos del comportamiento. Estas necesidades adquieren carácter de urgencia en la mayor parte de las organizaciones y se harán más apremiantes en el futuro.

EL BLUFF DEL FUTURO, por GEORGES ELGOZY. Ed. Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid, 1976. Págs. 285.

«El Bluff del Futuro» consta de cuatro partes perfectamente definidas. Partiendo de una premisa general sobre la imprevisible complejidad del futuro analiza los riesgos de la previsión y advierte a los gobernantes y directores de empresa que cualquier planificación, aunque proceda del más perfeccionado de los ordenadores, no podrá suministrar más que datos controvertibles sobre el futuro de los negocios. Hemos caído en la trampa de querer medir lo inmensurable y de cuantificar los valores humanos. Los hechos acaban por burlarse de lo previsible y de lo previsto porque permanecen inalterables las incógnitas de la ecuación mundial.

Tal situación invita a la búsqueda de un método, lo cual nos ha llevado a la proliferación de economistas, matemáticos e informáticos. Pero el futuro no se puede reducir a cifras y escapa a la red de cálculos. Los planes económicos se suceden unos a otros sin haber entrado siquiera en acción. El divorcio entre lo real y lo previsto deja en ridículo constantemente a los teóricos de la economía y de la estadística. Este afán por encontrar un sistema a base de innovaciones confirma la teoría de que la humanidad se dirige hacia la verdad de error en error.

Los errores del pasado y del presente nos deben conducir a cuantificar lo incuantificable, pero a juzgar por los hechos, el hombre sigue tropezando en la misma piedra y sin conseguir eliminar las incógnitas del futuro. Muchas innovaciones se estancan en su fase experimental y ni siquiera llegan al umbral operativo.

En medio de estas presunciones, previsiones y errores está el hombre como centro y protagonista del mundo. A esta conclusión quiere llegar Elgozy tras habernos descrito, con rasgos precisos, que hemos alcanzado cimas de absurdez intentando servirnos de la automatización y convirtiendo al ordenador en un becerro de oro.

Pertenece al hombre arbitrar, juzgar, decidir y todas las calculadoras del mundo no se pueden comparar con el sentido crítico. Por desgracia, muchos directores de empresa se obstinan en someter cualquier problema al ordenador sin tener en cuenta que sería soluble con la regla de cálculo o con la reflexión.

LA EMPRESA ANTE LA CRISIS ECONOMICA 1975. FUENTES DE ENERGIA, INFLACION Y ASPECTOS MONETARIOS DEL COMERCIO INTERNACIONAL. VI SEMANA ECONOMICA INTERNACIONAL. Edita Dopesa. Barcelona, 1976. Pgs. 296. 450 ptas.

por PAUL FABRA, RAMÓN TAMAMES, FCO. FERNÁNDEZ ORDÓÑEZ, JOSÉ M.ª LÓPEZ DE LETONA, RAFAEL MARTÍNEZ CORTIÑA y otros.

Bajo el tema candente de «la empresa ante la crisis económica de 1975» y el estudio de «las fuentes de energía, inflación y aspectos monetarios del comercio internacional, tuvo lugar la VI Semana Económica Internacional, que ha sido recogida en el presente volumen.

Importantes personalidades del mundo de los negocios, la gran empresa y la Universidad, entre los que cuentan Francisco Fernández Ordóñez, José M.ª López de Letona, Ramón Tamames, Paul Fabra, Rafael Martínez Cortiña, los profesores Richard Cooper, de la Universidad de Yale, y Robert Z. Aliber, de la Universidad de Chicago, por citar—sin orden de preferencia o importancia— a unos cuantos, exponen en estas páginas una serie de consideraciones que, por venir no sólo de una autorizada cátedra del pensamiento, sino también de la viveza y espontaneidad de los coloquios suscitados a lo largo de las ponencias, han de resultar muy efectivos en una sociedad que, como la española, está hecha de preguntas.

La VI Semana Económica Internacional es una muestra más del diálogo entre la Administración y los empresarios, entre teóricos y especialistas nacionales e internacionales, y personalidades de las más diversas tendencias e ideologías, que sólo puede resultar enriquecedor y positivo para el presente y futuro de nuestro país.

INTRODUCCION A LA INVERSION EN BOLSA, por LUIS EZCURDIA ELOLA. Ediciones Pirámide, Sociedad Anónima. Madrid, 1976. Págs. 157.

El autor explica así el contenido de esta obra: «Es a los modestos inversores o a los que se inician en la inversión a quienes hemos tenido presentes al redactar este trabajo. La mayor dificultad ha consistido en resolver qué es lo que habíamos de incluir y hasta dónde debíamos llegar en nuestra exposición, sin pretender abarcar todos o casi todos los problemas que al inversionista se le pueden presentar.»

Y posteriormente añade:

«Hemos puesto especial empeño en que nuestra exposición comprenda tan sólo los primeros conocimientos que el inversor novel ha de poseer sobre la materia y empleando en ello un lenguaje sencillo juntamente con algunos supuestos prácticos para mejor comprensión del lector.»

ANUARIO BIBLIOGRAFICO DE PUBLICACIONES HISPANOAMERICANAS SOBRE AGRICULTURA Y GANADERIA. Ediciones CEDEL. Barcelona, 1976. Págs. 329.

Esta valiosa publicación que ve la luz por primera vez y que, a juzgar por su contenido, logrará sin duda numerosas ediciones en años sucesivos, convence de su evidente utilidad, por las posibilidades de gran servicio práctico que encierra para todos los profesionales que viven de alguna manera en torno a la agricultura y ganadería, procurándoles un sistema de documentación e información inédito hasta ahora.

En resumen, una idea nueva y original, que no dudamos se irá extendiendo y afianzando porque prestará, en verdad, un utilísimo servicio, al dar una clasificación del cada día más frondoso caudal de información que se produce en nuestra especialidad.

ANUARIO BIBLIOGRAFICO DE PUBLICACONES HISPANOAMERICANAS SOBRE ELECTRONICA. Edita CEDEL. Barcelona, 1975. Págs. 226.

El Anuario motivo de este comentario lo consideramos un trabajo digno de toda loa, pues para poder llevarlo a término se ha tenido que consultar y resumir docenas de libros, revistas y tesis doctorales.

La obra consta de tres partes. La primera está dedicada a las Editoriales colaboradoras. La segunda se dedica a los temas, relacionándolos alfabéticamente por materias. La tercera parte contiene relación de autores de los libros y artículos en revistas incluidos en el Anuario.

En resumen, una idea nueva y original, que no dudamos se irá extendiendo y afianzando porque prestará, en verdad, un utilísimo servicio.

¿QUE ES EL HOMBRE? Esquema de una antropología filosófica, por EMERICH CORETH. Versión castellana de Claudio Gancho. Presentación de Andrés Ortiz-Osés. Barceloa, 1976. Editorial HERDER, S. A. Págs. 272.

Coreth nos ofrece una aguda e inteligente refleflexión que, en cualquier caso, hay que tener en cuenta en la crítica, una antropología específicamente filosófica, tanto por su procedencia como por su nivel reflexivo. Podemos calificarla de antropología metafísica trascendental, pues no en vano el planteamiento trascendental del grupo a que Coreth pertenece (Max Müller, J. B. Lotz, Siewert, K. Rahner), procede del kantismo, de un kantismo de tinte maréchaliano y de impronta hegeliana.

Extracto del índice: Introducción (el problema del hombre - el trasfondo histórico).—I. La relación del hombre con el mundo.—II. La autorrealización del hombre.—III. La esencia del hombre.—IV. El autodesarrollo del hombre.—Indice de nombres.—Indice analítico.

la unión hace el futuro



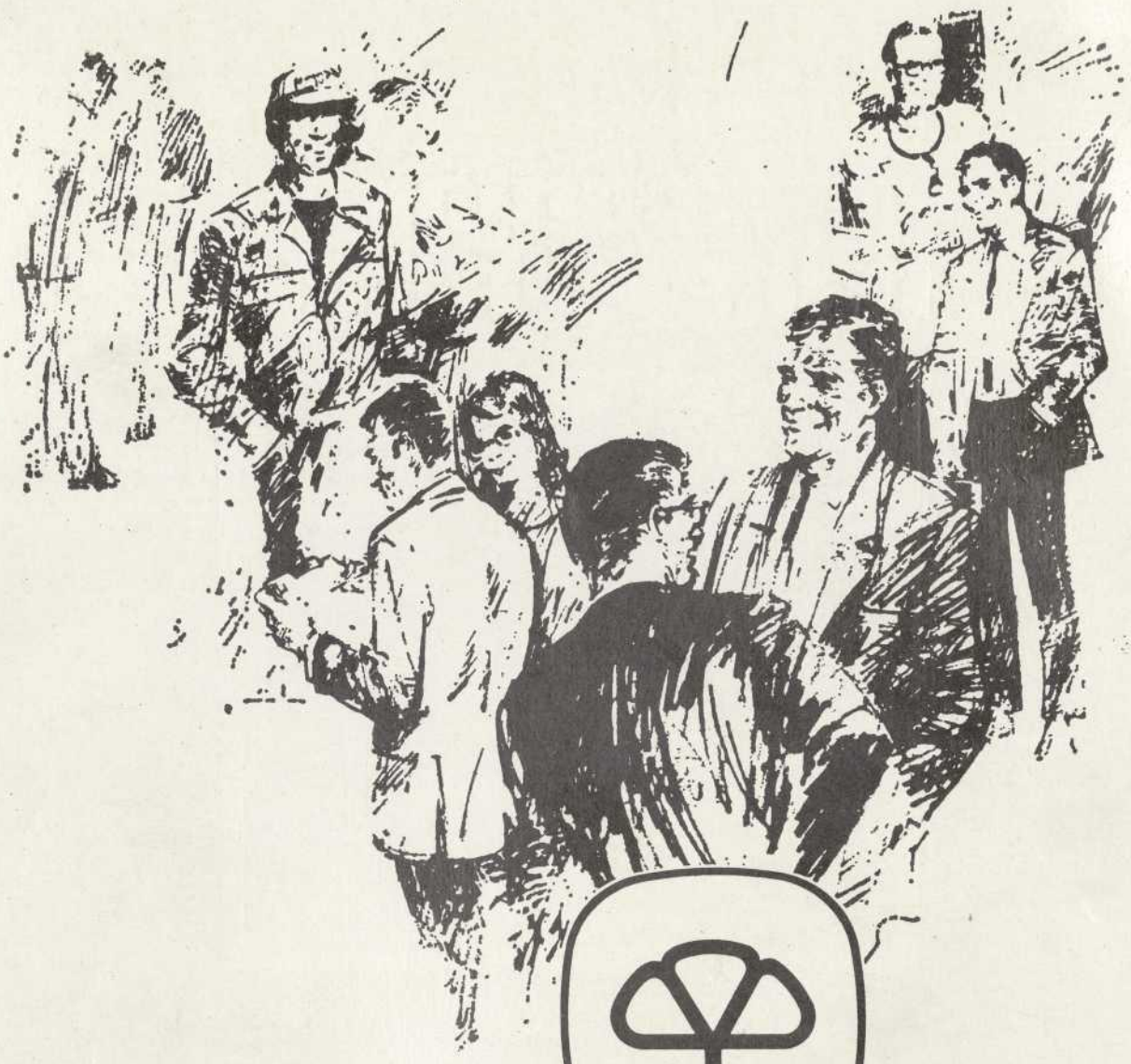
Cada vez más, los esfuerzos de todos van dirigidos a crear un ambiente de compenetración y colaboración:

Y el Banco de Vizcaya ha sabido ver claro que ésta es la única postura para llegar al futuro que todos esperamos. Por eso se ha creado poco a poco un grupo de empresas dinámicas y con gran capacidad de evolución: el Grupo Bancaya. Vea quienes lo componen:

INDUBAN: Banco Industrial.
FINSA: Sociedad de Cartera.
EUROCARD ESPAÑOLA, S. A.: Tarjeta de Crédito.
GESBANCAYA: Administración de Carteras.
SOVAC-BANCAYA:
Financiación de Bienes de Equipo.
COFINCAYA: Sociedad de Financiación.
LISCAYA: Sociedad de "Leasing".
PLUS ULTRA: Compañía de Seguros.
FIGRANVISA: Sociedad de Cartera.
FONBANCAYA: Fondo de Inversión Mobiliaria.
BANCAYA INMOBILIARIA:
Diversos servicios inmobiliarios.

Con este grupo el Banco de Vizcaya está ya en el futuro, un futuro en el que caben todavía todos los que sean capaces de unirse y evolucionar. Porque la unión hace el futuro.

GRUPO DE EMPRESAS DEL
Banco de Vizcaya



MAPFRE
GRUPO ASEGURADOR

TODA UNA ORGANIZACION A SU SERVICIO

OFICINAS CENTRALES: Avda. Calvo Sotelo, 25. Madrid-4